

تحلیل عوامل مؤثر بر خلاقیت پایدار در وزارت ورزش و جوانان

پریوش حسینی^۱، طیبه زرگر*^۲، سمیرا علی آبادی^۳، مظفر یکتایار^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۱۶

تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۵/۱۴

ص ص: ۲۴۴-۲۲۱

چکیده

این پژوهش با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر خلاقیت پایدار در ادارات ورزش و جوانان انجام شد. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. کارکنان رسمی و پیمانی وزارت ورزش و جوانان در منطقه غرب کشور به تعداد ۴۹۰ نفر جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. برای نمونه‌گیری همه مراکز استان‌ها به مثابه یک سیستم جامع در نظر گرفته شدند. حجم نمونه آماری به تعداد قابل کفایت برای آزمون مدل ۳۳۰ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری با روش در دسترس انجام شد و ابزار پژوهش پرسشنامه مستخرج از بخش کیفی پژوهش (اکتشافی نظام‌مند: ۱۴ مصاحبه) بود. روایی محتوایی و پایایی و همچنین روایی سازه پرسشنامه تأیید گردید. همچنین جهت انجام‌ها تحلیل از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر و نرم‌افزار آموس نسخه ۲۴ استفاده شد. یافته‌های این تحقیق تأثیر عوامل محیطی بر خلاقیت فردی، عوامل فردی بر خلاقیت فردی، عوامل فردی بر خلاقیت گروهی، خلاقیت فردی بر خلاقیت گروهی، عوامل محیطی بر خلاقیت گروهی، عوامل سازمانی بر خلاقیت گروهی و عوامل سازمانی بر خلاقیت سازمانی را معنی دار نشان داد. بر این مبنا این گونه استنباط می‌شود که توانا ساختن خلاقیت پایدار در ادارات ورزش و جوانان به میزان زیادی به رفتارهای خلاقانه

۱. دانشجوی دکتری تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد کرج

Parivash.hossini2017@gmail.com

۲. استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

T_Zargar@azad.ac.ir: (*نویسنده مسئول)

۳. استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

s.aliabadi311@gmail.com

۴. استادیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

myektayar@gmail.com

فردی و گروهی نیاز دارد و همزمان نیاز است عوامل فردی، محیطی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت آن تقویت شود.

واژه های کلیدی: خلاقیت پایدار، خلاقیت فردی، خلاقیت گروهی، خلاقیت سازمانی، ادارات ورزش و جوانان



Analysis of Factors Affecting Sustainable Creativity in the Sports and Youth Offices

Parivash Hosseini¹, Tayebeh Zargar*², Samira Ali Abadi³, Mozafar Yektayar⁴

Abstract

The aim of this study was to analyze the factors affecting sustainable creativity in the sports and youth offices. The research method was descriptive-correlational. Official and contract staff of the sports and youth offices in the western region of the country comprised 490 people included statistical populations of this study. For sampling, all provincial centers were considered as a statistical sufficient sample which this statistical sample size (330) was considered for the model test. Sampling was done by available method and the research tool was a questionnaire extracted from the qualitative part of the research (systematic exploration: 14 interviews). Content validity and reliability as well as construct validity of the questionnaire were confirmed. Also, confirmatory factor analysis and path analysis and Amos software version 24 were used for analysis. Findings of this study showed the effect of environmental factors on individual creativity, individual factors on individual creativity, individual factors on group creativity, individual creativity on group creativity, environmental factors on group creativity, organizational factors on group creativity, and

1. PhD student of physical education and sports sciences, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

parivash.hossini2017@gmail.com

2. Assistant professor of physical education and sport sciences department, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Corresponding Author*: T_Zargar@azad.ac.ir

3. Assistant professor of physical education and sport sciences department, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

s.aliabadi311@gmail.com

4. Assistant professor of physical education and sport sciences department, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

myektayar@gmail.com



organizational factors on organizational creativity were significant. Based on these results, it is inferred that enabling sustainable creativity in the sports and youth offices requires a lot of individual and group creative behaviors and at the same time, individual, environmental and organizational factors affecting the creativity of that ministry need to be strengthened.

Keywords: Sustainable creativity, individual creativity, group creativity, organizational creativity, sports, youth offices

مقدمه

در عصر حاضر یک سازمان به‌میزان کافی نیاز به رفتارهای فعالانه کارمندان جهت توانایی ساخت آینده خود دارد؛ چه از طریق نوآوری در محصولات یا خدمات، و چه از طریق تبدیل مدل تجاری خود و یا تغییرات سازمانی (باتیستیک و همکاران^۱، ۲۰۱۶). با این حال فضای سازمان‌ها در عصر مذکور بسیار متلاطم و در حال تغییر مداوم است. آنچه در عصر دیجیتال امروز متفاوت است این است که تغییرات با سرعت و مقیاس بی‌سابقه‌ای در حال وقوع هستند (بروسیئو و همکاران^۲، ۲۰۱۹). وضعیت بحرانی فعلی که به دلیل همه‌گیری جهانی ویروس کرونا^۳ به وجود آمده است، یک نمونه شدید از این فضای متلاطم است (لی و تریمی^۴، ۲۰۲۱). امروزه بسیاری از سازمان‌ها، دیگر از لذت توسعه استراتژی با رویکردهای چند ساله بهره‌مند نیستند، اما در تلاشند تا برنامه‌های بقاء را برای فصول یا ماه‌های آتی طرح کنند (بلکبرن و همکاران^۵، ۲۰۲۰). موج کلان روندها^۶ مانند جهانی‌سازی^۷، پیشرفت در فن‌آوری‌ها^۸، نگرانی‌های زیست محیطی^۹، تغییر ویژگی‌های جمعیت شناختی^{۱۰}، شهرنشینی^{۱۱}، بحران همه‌گیری جهانی^{۱۲} و سایر عوامل، محیط سازمان‌ها را به طور فزاینده‌ای ناامن می‌کنند. محیط حتی پیچیده‌تر هم خواهد شد، زیرا این کلان روندها با سرعت روزافزونی در حال رشد هستند (لی و تریمی، ۲۰۲۱). بحران همه‌گیری ویروس کرونا فعالیت سازمان‌ها را به شدت برهم زده است (کاربل^{۱۳}، ۲۰۲۰). تمامی این مفروضات سبب شده است سازمان‌ها برای بقا و رشد در این فضا، به چابکی همراه با ظرفیت‌های پویا نیاز پیدا کنند. چرا که افزایش این ظرفیت‌ها که خلاقیت یکی از ابعاد آن به‌شمار می‌رود در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و تابع افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد (شفی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۰).

از طرفی در مواجهه با بحران‌های غیرقابل پیش‌بینی، از قبیل چرخش بازار (به عنوان مثال، رکود اقتصادی)، عدم قطعیت سیاسی (به عنوان مثال، جنگ‌های ژئوپلیتیک و تجاری)، تغییرات آب و هوایی،

1. Batistič et al
2. Brosseau et al
3. COVID-19
4. Lee & Trimi
5. Blackburn, et al.
6. megatrends
7. globalization
8. advances in technologies
9. Environmental concerns
10. changing demographics
11. urbanization
12. global pandemic crisis
13. Karabell
14. Shafi et al

جنگ‌ها، مسائل بهداشتی (به عنوان مثال، همه‌گیری جهانی کرونا)، باید سازمان‌ها را با شدیدترین آزمون‌های پایداری روبه‌رو کرد. برای بقاء و همچنین شکوفایی در زمان بحران، سازمان‌ها باید به ظرفیت‌های خلاقیت و نوآوری خود اتکاء کنند (لی و تریمی، ۲۰۲۱). مطالعات پیشین گزارش داده‌اند که خلاقیت یک فرآیند پویا است که مزیت رقابتی پایدار و رشد همه جانبه را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد و با توجه به تحولات رخ داده اگر سازمان‌ها مایل باشند به حیات خود ادامه دهند، خلاقیت عنصر تعیین کننده‌ای می‌باشد (اودو و آیایو^۱، ۲۰۲۰). بیش از ۱۵۰۰ مدیر عامل، خلاقیت را به عنوان صلاحیت برتر رهبری برای موفقیت‌های آینده تعریف کردند (روبنستین و همکاران^۲، ۲۰۱۸). در سطح فردی، خلاقیت به معنای در دست گرفتن ابتکار عمل در بهبود شرایط فعلی با به چالش کشیدن وضع موجود به جای تطبیق منفعلانه با شرایط حاضر است. یک سازمان به میزان کافی نیاز به رفتارهای فعالانه کارمندان جهت توانایی ساخت آینده خود چه از طریق نوآوری در محصولات یا خدمات و چه از طریق تبدیل مدل تجاری خود و یا تغییرات سازمانی دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که خلاقیت کارمند منتج به نتایج فردی مطلوبی همچون سطح بالاتری از نوآوری^۳، اثربخشی رهبری^۴، عملکرد وظایف^۵ و موفقیت شغلی^۶ بیشتر می‌شود که همه به نوبه خود به عملکرد و توسعه مثبت سازمانی کمک می‌نمایند (باتیستیک و همکاران، ۲۰۱۶). اهمیت خلاقیت کارمند برای سازمان‌های کاری معاصر به طور خاص سازمان‌های ورزشی پژوهش‌های قابل توجهی را به بررسی سوابق آن تشویق نموده است (اسمیت و گرین^۷، ۲۰۲۰).

برای مثال اسمیت و گرین^۸ (۲۰۲۰) با بررسی عوامل مؤثر بر خلاقیت در سازمان‌های ورزشی حرفه‌ای مشخص کردند که خلاقیت کارکنان، جو حمایتی محیط کار از خلاقیت از جمله چشم‌انداز روشن، حمایت از خلاقیت، محیط کاری وظیفه‌محور و تعامل کارکنان با هم بر خلاقیت سازمانی‌های ورزشی اثرگذار است. مشابخی و همکاران (۲۰۱۴) با انجام تحقیقی که هدف از آن طراحی و آزمون الگویی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی بود دریافتند که جو خلاقانه سازمانی، سرمایه‌های

1. Ode & Ayavoo
2. Rubenstein, et al.
3. higher level of innovation
4. leadership effectiveness
5. task performance
6. career success
7. Smith & Green
8. Smith & Green

روان‌شناختی، انگیزش درونی و توانمندسازی روان‌شناختی پیشایندها، نوآوری سازمانی و عملکرد شغلی پیامدهای آن است. حاجی‌آقا و همکاران (۲۰۱۸) نیز در تحقیقی با محوریت ارائه مدلی برای توسعه خلاقیت فردی و سازمانی بر مبنای نقش پیوند شبکه اجتماعی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که خلاقیت فردی و سازمانی تابع پیوند شبکه اجتماعی و تعهد سازمانی است. در تحقیقی دیگر مهدی-نور و همکاران (۲۰۱۹) با مطالعه زیرساخت‌های حقوقی و اخلاقی نظام نوآوری و خلاقیت کشف کردند که کمبودها، امکانات بیش از حد، دسترسی آسان به محاکم قضایی، شناخت اثرات فردی و اجتماعی انجام فضایل، قوانین مناسب و وجود شفافیت از مهم‌ترین عوامل اخلاقی و حقوقی برای خلاقیت و نوآوری است. علی‌اکبری و همکاران (۲۰۱۹) نیز در تحقیقی با هدف ارائه الگوی پرورش خلاقیت برای معلمان دوره اول ابتدایی شهر تهران عوامل فردی، سازمانی، آموزشی، محیطی، اجتماعی- فرهنگی و اخلاقی را مؤثر بر خلاقیت می‌دانستند. در مطالعه‌ای دیگر سوزبیلر^۱ (۲۰۱۸) با بررسی تعامل سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی در سازمان‌ها نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارایی سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین خلاقیت سازمانی با رضایت سازمانی ارتباط دارد. علاوه بر این مالیک و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان درک سیاست‌های سازمانی، پنهان‌سازی دانش و خلاقیت کارکنان: نقش تعدیلگر تعهد حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که درک سیاست‌های سازمانی به صورت منفی خلاقیت کارمندان را تبیین می‌کند. در تحقیقی دیگر شفی و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی تأثیرات رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان: نقش تعدیل‌کننده انگیزه ذاتی پرداختند. یافته‌های این تحقیق حاکی از این بود که رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان اثرگذار است. همچنین مشخص گردید که انگیزه ذاتی در ارتباط بین متغیرهای مذکور نقش متغیر تعدیل‌گر را بازی می‌کند. پارسامهر و پارسامهر (۲۰۱۶) با بررسی رابطه خلاقیت سازمانی با توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان دریافتند که بین خلاقیت سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تحقیقی دیگر فعال و همکاران (۲۰۱۸) با بررسی رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت در ادارات ورزش و جوانان نشان دادند شاخص‌های قابلیت اتکا، تعهد سازمانی، شایستگی و صداقت از اعتماد سازمانی با خلاقیت نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری دارند. افزون بر این، مظلومی سویی و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که نشان داد که خلاقیت تأثیر مثبت و معناداری

1. Sözbilir

2. Malik et al

بر تسهیم دانش کارکنان، و تسهیم دانش نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد در ادارات ورزش و جوانان و هیأت‌های ورزشی استان اصفهان دارد.

با این حال، بیشتر تحقیقات بر روی نقش ویژگی جهت‌مند فردی و خصیصه‌های آنی محیط کار تمرکز نموده‌اند. در حالی که نقش گسترده‌تر اثرات پیش زمینه‌ای عمدتاً ناشناخته باقی مانده است (اسمیت و گرین، ۲۰۲۰). بنابراین، تحلیل اثرات عوامل در سطح سازمانی در همین راستا باید بتواند درک جامع‌تری از مکانیسم‌هایی که منجر به خلاقیت افراد در محیط سازمانی می‌شود ارائه دهد و از این رو در بسته شدن شکاف بین تحقیقات خرد و کلان کمک لازم را ارائه کند.

ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان یکی از متولیان اصلی ورزش در طول زمان به شیوه‌های گوناگونی در جستجوی ارتقاء خلاقیت کارکنان متبوع خود بوده‌اند (سیدعامری و همکاران، ۲۰۱۸) چرا که خلاق بودن کارکنان آن نقش بسزایی در رسیدن به اهداف آن دارد (محمدی و همکاران، ۲۰۱۹). علیرغم آن خلاقیت در کارکنان ادارات ورزش و جوانان به‌دلیل نارسایی‌های هیجانی، رفتاری، فکری، اجتماعی، فعالیتی و غیره در حد متوسطی قرار دارد (فرج‌اله‌پور، ۲۰۱۱). افزون بر این، در حال حاضر یکی از بزرگترین محدودیت‌های خلاقیت در سطوح مختلف سازمان‌های ورزشی این تفکر است که خلاقیت تنها خاص واحدهای تحقیق، توسعه و طرح‌های بزرگ و فرایندهای جدید است. حال آنکه خلاقیت برای بهبود و توسعه تمامی فعالیت‌های ریز و درشت سازمان‌های ورزشی به طور خاص ادارات کل ورزش و جوانان در تمامی سطوح و ارکان ضروری است. لذا برای بهره‌گیری ادارات ورزش و جوانان از خلاقیت پایدار باید محققان سازمانی متغیرهایی که موجب تشویق و ترغیب خلاقیت می‌شوند را شناسایی کنند تا مدیران بدانند چگونه خلاقیت را مورد حمایت قرار دهند. افزون بر این، ایجاد محیطی خلاقانه و خلاق بودن کارکنان در هر سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز ارتقاء کارایی و موفقیت و بهبود عملکرد آن سازمان باشد. با این حال، تا به امروز برای توضیح رفتار فعالانه و خلاقانه کارکنان در وزارتخانه مورد نظر تحقیقی که صرفاً به ورای جهت‌مند فردی و خصیصه‌های آنی محیط کار توجه کرده باشد انجام نشده است. علاوه بر این، مطابق با مطالب ارایه شده عوامل مؤثر بر خلاقیت بر سازمان‌های مختلف به طور خاص سازمان‌های ورزشی به صورت تکی و جدا از یکدیگر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. بنابراین این پژوهش سعی بر رفع این محدودیت از تحقیقات موجود با تحلیل عوامل مؤثر بر خلاقیت بر مبنای متغیرهای مختلف و همچنین شناخت پیامدهای حاصل از آن برای وزارت ورزش و جوانان دارد. و از آنجائی که لازمه همگام شدن ادارات ورزش و جوانان با تغییرات و تحولات محیطی ایجاد بستر و

محیطی مناسب برای بروز افکار تازه (خلاقیت) است و در عصری که بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود تابع جریان نوجویی و خلاقیت است لازم است سازمان‌های ورزشی بیش از پیش به این مقوله توجه نمایند و در تحقیقات مشخص گردد از چه طریق این سازمان‌ها می‌توانند در محیط سازمان خود خلاقیت پایدار را ایجاد و در عین حال توسعه دهند.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از نظر نوع، توصیفی-همبستگی، به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی بود. تمامی کارکنان رسمی و پیمانی ادارات ورزش و جوانان در منطقه غرب کشور (استان‌های کرمانشاه، ایلام، کردستان، همدان و لرستان) به تعداد ۴۹۰ جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. برای نمونه‌گیری همه مراکز استان‌ها به مثابه یک سیستم جامع در نظر گرفته شدند. حجم نمونه آماری به تعداد قابل کفایت برای آزمون مدل انتخاب شد. مبنای تعیین حجم نمونه ۵ برابر تعداد سؤال‌ها در مدل بود. از این رو برای ۶۶ سؤال تعداد ۳۳۰ نمونه در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری با روش نمونه‌گیری در دسترس انجام شد و ابزار پژوهش پرسشنامه مستخرج از بخش کیفی پژوهش (که پیش‌تر با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد رهیافت گلگیری انجام گرفت و در آن با ۱۴ نفر از صاحب‌نظران سازمان‌های ورزشی اعم از مدیران و اساتید دانشگاه به صورت هدمند مصاحبه شد) بود. پرسشنامه شامل ۶ متغیر اصلی، ۱۳ مؤلفه و ۶۶ سؤال با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (بسیار کم تا بسیار زیاد) بود. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرخواهی از ۸ نظر از اساتید مدیریت ورزشی ارزیابی و تأیید شد. پایایی پرسشنامه در مرحله مطالعه راهنما برای ۳۰ نفر تأیید شد (آلفای کرونباخ = ۰/۹۷۲). روایی سازه نیز براساس تحلیل عاملی متغیرها و برازش کلی مدل ارزیابی و تأیید گردید (در بخش یافته‌ها گزارش شده است). همچنین جهت تحلیل از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر استفاده شد. لازم به ذکر است این تحلیل‌ها با کمک نرم‌افزار آموس^۱ نسخه ۲۴ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در تحقیق در قالب متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کاری و تحصیلات ارایه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در تحقیق

متغیر	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۱۷	۶۵/۸
	زن	۱۱۳	۳۴/۲
وضعیت تأهل	مجرد	۱۴۰	۴۲/۴
	متأهل	۱۹۰	۵۷/۶
سابقه کاری	۵ سال و کمتر	۹	۲/۷
	۶ تا ۱۰ سال	۶۵	۱۹/۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۶۶	۲۰/۰
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۲۸	۳۸/۸
	بیش از ۲۰ سال	۶۲	۱۸/۸
	دیپلم	۱۹	۵/۸
تحصیلات	لیسانس	۱۷۷	۵۳/۶
	فوق لیسانس	۱۰۷	۳۲/۴
	دکتری	۲۷	۸/۲

در ادامه ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق بررسی شد. با استناد به مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۲، ارتباط بین متغیرهای پژوهش مثبت و معنادار بود.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

شاخص متغیر	عوامل فردی	عوامل سازمانی	عوامل محیطی	خلاقیت فردی	خلاقیت سازمانی	خلاقیت گروهی
عوامل فردی	۱	۰/۷۷۸**	۰/۶۴۹**	۰/۳۰۱**	۰/۳۳۷**	۰/۲۵۶**
عوامل سازمانی	-۰/۴۴۹	۱	۰/۶۳۹**	۰/۲۶۰**	۰/۲۱۵**	۰/۲۱۲**
عوامل محیطی	-۰/۶۷۸**	۰/۳۶۵**	۱	۰/۱۱۸*	۰/۱۶۵**	۰/۱۶۳**
خلاقیت فردی	-۰/۵۳۱**	۰/۳۰۹**	۰/۴۸۰**	۱	۰/۵۶۴**	۰/۲۰۶**
خلاقیت سازمانی					۱	۰/۳۰۴**
خلاقیت گروهی						۱

برای سنجش مدل اندازه‌گیری از روایی سازه رویکرد تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. براساس جدول شماره ۳، مقدار بارهای عاملی و ضرایب معناداری به ترتیب برای تمامی سؤال‌ها بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ است و چون شاخص‌های نیکویی برازش، شاخص‌های برازش مطلق مقادیری بالاتر از ۰/۹ داشتند و مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کمتر از ۰/۰۸ بود، مشخص گردید برازش داده به مدل برقرار است. به این معنی که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند.

جدول ۳. تحلیل عاملی تأییدی مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	مؤلفه	گویه	بار عاملی	آماره t
عوامل فردی	شخصیت	توانایی ایجاد تعداد زیادی ایده به طور سریع	۰/۸۱	۱۴/۲۵۹
		اعتماد به نفس و احترام به خود	۰/۸۷	۱۵/۳۰۰
		توانایی سازمان دادن به فعالیت‌های گوناگون	۰/۷۳	۱۲/۹۴۰
		پیش قدمی در قبول و رویارویی با مسایل	۰/۸۸	۱۵/۵۵۱



۱۵/۰۵۰	۰/۸۵	در انجام کار مقاوم و سمج عمل	
۱۳/۵۹۲	۰/۷۷	پرتکاپو و ریسک پذیر بودن	
۱۳/۳۷۶	۰/۷۶	انعطاف پذیر بودن	
۱۳/۶۶۵	۰/۷۷	کوشش، ابتکار عمل و پشتکار	
۱۳/۶۳۹	۰/۷۷	خود مدیریتی	
۱۲/۹۳۴	۰/۷۱	کنجکاوی	
۱۵/۲۹۵	۰/۸۶	ملزم بودن کارکنان در محیط کار نسبت به امورات محول شده	تعهد فردی
۲۳/۷۸۳	۰/۹۲	مسئولیت پذیری	
۲۳/۵۷۸	۰/۹۱	تعهد نسبت به اصول کاری	
۲۲/۳۸۸	۰/۸۹	مقابله با اهمال کاری	
۱۸/۷۵۵	۰/۸۱	تلاش پیوسته و مداوم	
۱۵/۳۷۶	۰/۸۰	اعتقاد کارکنان به مهارت و توانایی های لازم برای انجام کار	توانمندسازی
۱۵/۳۷۶	۰/۸۰	احساس استقلال کارکنان برای انجام کار	
۱۵/۲۸۵	۰/۶۶	اثرگذار بودن فرد	
۱۲/۲۰۱	۰/۸۳	تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش ها و رفتارها	
۱۶/۲۱۸	۰/۸۶	تشویق آموزش و توسعه دانش اعضا	حمایت سازمانی
۱۶/۱۱۴	۰/۸۵	فراهم سازی امنیت شغلی در سطح عالی برای کارکنان	
۱۵/۹۷۱	۰/۸۵	حمایت از پیشنهاتازان تغییر فعالانه	
۱۴/۱۹۷	۰/۷۶	کشف و بهره برداری از فرصت ها	
۱۳/۳۷۶	۰/۷۶	دادن آزادی عمل به کارکنان	
۱۴/۹۵۹	۰/۸۱	تجربه ایده ها	فرهنگ

عوامل
سازمانی



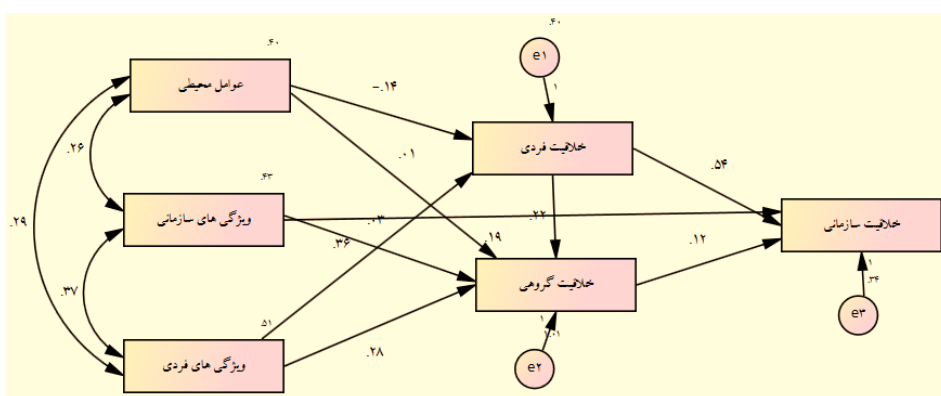
تحلیل عوامل مؤثر بر خلاقیت پایدار در وزارت
ورزش و جوانان

۱۵/۲۳۲	۰/۸۲	تاکید بر نتایج تا بر وسایل	
۱۵/۱۵۸	۰/۸۲	تاکید بر نظام باز	
۱۵/۵۳۸	۰/۸۴	آزادی و تشویق ریسک طلبی	
۱۴/۶۴۶	۰/۸۰	ارج نهادن به شجاعت	
۱۲/۳۲۵	۰/۷۴	ترویج و نشر توفیق ها	
۱۸/۸۹۶	۰/۸۸	مسطح تر	
۲۱/۴۲۰	۰/۸۸	انعطاف بیشتر	
۱۹/۴۱۴	۰/۸۳	بوروکراسی کم	ساختار
۱۸/۱۳۸	۰/۸۰	دسترسی آسان به منابع فراوان	
۱۶/۸۴۲	۰/۷۶	ارتباط بین واحدها با تسریع در کنش متقابل خطوط سازمانی	
۱۲/۲۰۱	۰/۸۳	ارتباطات رسمی و غیررسمی بین سازمان ها	
۱۸/۸۲۳	۰/۸۵	سهولت جابه جایی و انتقال تکنولوژی یا علوم	ارتباط
۱۸/۸۹۶	۰/۸۸	سهولت دسترسی سازمان های ورزشی به قابلیت های تحقیق و توسعه	راهبردی سازمان
۱۶/۲۶۸	۰/۷۹	وجود سیستم های ارزشی	
۱۲/۲۰۱	۰/۸۳	مشارکت در تصمیم گیری	
۱۸/۵۰۳	۰/۸۴	کارگروهی	
۱۹/۱۵۰	۰/۸۶	ارج نهادن به فکرهای نو	مدیریت و رهبری
۲۰/۲۷۲	۰/۸۹	آزادی در سازمان	
۱۹/۸۵۷	۰/۸۸	پذیرش انتقاد	
۱۳/۴۳۲	۰/۷۹	فضای رقابتی	عوامل محیطی
۱۴/۰۹۱	۰/۸۵	شرایط اقتصادی مناسب	زمینه



۱۱/۹۸۷	۰/۷۰	تداوم تغییرات در محیط سازمان	انگیزه	
۱۲/۳۲۵	۰/۷۴	زیرساخت های فناوری		
۲۴/۷۸۳	۰/۹۴	پاداش دادن به ایده های نو		
۳۵/۵۸۳	۰/۹۷	تشویق کارکنان به ارائه ایده های نو و جدید		
۲۴/۳۸۲	۰/۸۵	ایجاد فضای رقابت پذیری		
۵/۷۳۸	۰/۳۱	وجود نظام های تشویقی به منظور ایجاد انگیزه در کارکنان		
۸/۸۲۳	۰/۵۸	ارائه فکری نو و متفاوت	پيامدها	
۹/۹۴۱	۰/۷۹	به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه ها و رهیافت های افراد در روش جدید		
۹/۰۰۱	۰/۶۷	فاصله گرفتن از الگوی سنتی تفکر		خلاقیت فردی
۹/۴۳۹	۰/۷۲	مشاهده روابط جدید		
۹/۳۹۵	۰/۷۱	توانایی دستیابی به آنچه که بدیع است		
۸/۶۵۲	۰/۵۷	تولید اثرهای ابتکاری، نوآورانه و سودبخش		
۸/۹۱۹	۰/۸۲	ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت ...		
۸/۱۵۵	۰/۶۶	منشاء ابتکارات و نوآوری ها		خلاقیت سازمانی
۷/۹۸۳	۰/۶۴	توسعه ایده های جدیدی که نوآوری را میسر می سازد		
۸/۳۸۴	۰/۷۰	آفرینش آمیزه ای بدیع برای حل تناقضات		
۷/۰۲۳	۰/۵۲	شکل دادن تجربه هادر سازمان بندی های تازه		
۱۵/۳۹۴	۰/۸۸	اشتراک ایده ها و نظرات	خلاقیت گروهی	
۱۵/۳۳۹	۰/۸۷	پشتیبانی از خلاقیت و حمایت های خلاقانه در گروه کاری		
۱۳/۳۷۶	۰/۷۶	هم افزایی خلاق		

در ادامه تحلیل مسیر نشان داد که تأثیر عوامل محیطی بر خلاقیت فردی ($\beta = -0/133$ ، $C.R. = -1/941$)، تأثیر عوامل فردی بر خلاقیت فردی ($\beta = 0/388$ ، $C.R. = 5/645$)، تأثیر عوامل فردی بر خلاقیت گروهی ($\beta = 0/142$ ، $C.R. = 2/101$)، تأثیر عوامل محیطی بر خلاقیت گروهی ($\beta = 0/009$ ، $C.R. = 0/120$)، تأثیر عوامل سازمانی بر خلاقیت فردی ($\beta = 0/19$ ، $C.R. = 0/222$)، تأثیر عوامل سازمانی بر خلاقیت گروهی ($\beta = 0/170$ ، $C.R. = 2/882$)، تأثیر خلاقیت فردی بر خلاقیت سازمانی ($\beta = 0/497$ ، $C.R. = 10/944$)، تأثیر خلاقیت گروهی بر خلاقیت سازمانی ($\beta = 0/169$ ، $C.R. = 3/740$) است.



شکل ۱- نتایج تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر خلاقیت پایدار در ادارات ورزش و جوانان

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل در دامنه مطلوب قرار داشت. با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت شدند.

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل ساختاری برحسب موقعیت برد

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل نهایی	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش	نیکویی برازش	GFI	۰/۹۹۷	بزرگتر از ۰/۹۰
تطبیقی	نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۶۶	بزرگتر از ۰/۹۰
	برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۹۶	بزرگتر از ۰/۹۰
شاخص‌های	برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۹۸	بزرگتر از ۰/۹۰
برازش مطلق	برازش نسبی	RFI	۰/۹۶۷	بزرگتر از ۰/۹۰
	برازش افزایشی	IFI	۰/۹۹۸	بزرگتر از ۰/۹۰
شاخص‌های	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۴۴	کمتر از ۰/۱۰
برازش مقتصد	نسبت کای اسکور به درجه آزادی	CMIN/df	۱/۶۲۷	مقدار بین ۱ تا ۳

سرانجام مطابق آزمون بوت‌استرپینگ^۱ مشخص گردید تأثیر غیرمستقیم عوامل فردی بر خلاقیت گروهی ($P=۰/۰۳۳, \beta=۰/۰۸۱$)، عوامل فردی بر خلاقیت سازمانی ($P=۰/۰۰۱, \beta=۰/۲۳۷$)، عوامل محیطی بر خلاقیت گروهی ($P=۰/۰۴۴, \beta=۰/۰۳۱$)، خلاقیت فردی بر خلاقیت سازمانی ($P=۰/۰۱۹, \beta=۰/۰۲۶$) معنادار است. این در حالی است که تأثیر غیرمستقیم عوامل سازمانی بر خلاقیت سازمانی ($\beta=۰/۰۰۴, P=۰/۷۹۴$) و عوامل محیطی بر خلاقیت سازمانی ($\beta=۰/۰۷۸, P=۰/۰۹۰$) به لحاظ آماری معنادار نبود.

1. bootstrapping

جدول ۵. بر آورد اثرات غیرمستقیم با آزمون بوت استرپینگ

متغیر مستقل	متغیر میانجی	وابسته	میزان تأثیر	سطح معناداری
عوامل فردی	خلاقیت فردی	خلاقیت گروهی	۰/۰۸۱	۰/۰۳۳
عوامل فردی	خلاقیت فردی - خلاقیت گروهی	خلاقیت سازمانی	۰/۲۳۷	۰/۰۰۱
عوامل محیطی	خلاقیت فردی	خلاقیت گروهی	۰/۰۳۱	۰/۰۴۴
عوامل سازمانی	خلاقیت گروهی	خلاقیت سازمانی	۰/۰۰۴	۰/۷۹۴
عوامل محیطی	خلاقیت فردی - خلاقیت گروهی	خلاقیت سازمانی	۰/۰۷۸	۰/۰۹۰
خلاقیت فردی	خلاقیت گروهی	خلاقیت سازمانی	۰/۰۲۶	۰/۰۱۹

بحث و نتیجه گیری

خلاقیت یکی از نیازها و قابلیت‌های مهم سازمان‌های ورزشی در عصر حاضر است که آن‌ها را از دیگر سازمان‌های هم‌نوع خود متمایز می‌کند. توانایی خلاقیت همچون سایر قابلیت‌ها با اندازه‌های متفاوت و گوناگون در وجود همه افراد یک سازمان وجود دارد. بنابراین در مطالعه حاضر به تحلیل عوامل مؤثر بر خلاقیت پایدار در ادارات ورزش و جوانان پرداخته شد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که خلاقیت در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی در درون ادارات ورزش و جوانان دنبال می‌شود. در این فراگرد خلاقیت سازمانی آخرین سطح از خلاقیت است که نه تنها تابع خلاقیت فردی و گروهی است بلکه عوامل محیطی، سازمانی و فردی نیز بر آن اثر می‌گذارند. مطابق این یافته‌ها از بین عوامل نامبرده تنها عوامل سازمانی است که به‌طور مستقیم بر خلاقیت سازمانی اثر می‌گذارد. به عبارتی دیگر با فراهم‌سازی عوامل مرتبط با خلاقیت در سطح سازمانی میزان خلاقیت سازمانی ارتقاء پیدا می‌کند. این یافته با نتایج مطالعات مشایخی و همکاران (۲۰۱۴) مبنی بر اینکه

جوسازمانی را یک پیشاینده مؤثر بر خلاقیت سازمانی تشخیص داده بودند و علی‌اکبری و همکاران (۲۰۱۹) به دلیل اینکه عوامل سازمانی را مؤثر بر خلاقیت می‌دانستند، همخوان است، لازم به ذکر است تحقیقی غیرهمخوان در ارتباط با این نتیجه یافت نگردید. با توجه به اینکه خلاقیت سازمانی یک متغیر وابسته سازمانی است و ماهیت آن از سازمانی به سازمان دیگر چندان متفاوت نمی‌باشد به نظر می‌رسد همخوانی نتایج بیشتر مربوط به ماهیت و زمینه خلاقیت باشد.

چرا که به نظر می‌رسد عملکرد خلاقانه سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی پیچیده، تابعی از عملکرد خلاقانه گروه‌های سازنده آن و جنبه‌های برجسته سازمانی است که باعث افزایش یا محدود کردن خلاقیت (به عنوان مثال دسترسی به منابع) می‌شود. همچنین مشخص شد که عوامل فردی به‌طور غیرمستقیم از طریق خلاقیت فردی و گروهی بر خلاقیت سازمانی اثرگذار است. این یافته تاحدودی با نتایج مطالعه علی‌اکبری و همکاران (۲۰۱۹) به جهت اینکه نشان دادند عوامل فردی به‌طور مستقیم خلاقیت را تبیین می‌کند، همخوان است. با استناد به الگوی تعاملی رفتار خلاق وودمن و شونفلد^۱ (۱۹۸۹، ۱۹۹۰) خلاقیت محصول پیچیده رفتار یک فرد در یک وضعیت معین است. این وضعیت از نظر تأثیرات محیطی و اجتماعی مشخص است و بر مبنای آن موفقیت در خلاقیت تسهیل می‌شود. آن‌ها همچنین معتقد هستند فرد تحت تأثیر شرایط مختلفی قرار می‌گیرد و توانایی‌های شناختی و در عین حال خصوصیات غیرشناختی در این فرایند تأثیرگذار هستند. بر این مبنای رفتار خلاقانه کارکنان سازمانی را می‌توان تعامل موقعیت فردی پیچیده دانست که تحت تأثیر حوادث گذشته و همچنین جنبه‌های برجسته موقعیتی قرار می‌گیرد و از طریق آن‌ها بر خلاقیت سازمانی اثر می‌گذارد. به اعتقاد هارینگتون^۲ خلاقیت محصول فرد واحدی، در یک زمان واحد، در جای خاص نیست بلکه یک زیست بوم (اکوسیستم) است. همانگونه که در اکوسیستم زیست‌شناسی، موجودات زنده با یکدیگر و با اکوسیستم‌شان مرتبطند، در اکوسیستم خلاق نیز همه اعضاء و همه جنبه‌های محیطی در حال تعامل می‌باشند. علاوه بر عوامل فردی مشخص گردید که خلاقیت فردی در شکل‌گیری خلاقیت سازمانی از طریق افزایش خلاقیت گروهی مؤثر است. شاید به این دلیل که خلاقیت گروهی خود تابعی از خلاقیت فردی است و در پاره‌ای از مواقع به عنوان ورودی سیستم عمل می‌کند. به این معنی که اول خلاقیت فردی و پس از آن خلاقیت گروهی رخ می‌دهد. به اعتقاد وودمن و همکاران (۱۹۹۳) در این فرایند گروه

1. Woodman & Schoenfeldt
2. Harrington

از طریق ویژگی‌های گروه (به عنوان مثال هنجارها، اندازه، درجه انسجام) و فرایندهای گروهی (به عنوان مثال، رویکردهای حل مسئله) و تأثیرات محیطی (مثلاً بزرگی سازمان، ویژگی‌های کار گروهی) زمینه ارتقاء خلاقیت سازمانی را فراهم می‌سازد.

همانطور که اشاره گردید خلاقیت سازمانی تابع خلاقیت فردی است و مطابق یافته‌های تحقیق خود خلاقیت فردی به طور مستقیم تحت تأثیر عوامل محیطی و گروهی قرار دارد. این یافته با نتایج مطالعه اسمیت و گرین (۲۰۲۰، ۱) در جهت اینکه جو حمایتی محیط کار را مؤثر بر خلاقیت کارکنان می‌دانستند، همخوان است. لازم به ذکر است تحقیقی غیرهمخوان در ارتباط با این نتیجه یافت نگردید. از نقطه نظر محیطی، وجود محیط خلاق از مهم‌ترین عوامل رشد خلاقیت است. در محیط نامطلوب برای پرورش خلاقیت از اندیشه‌های جدید و نور بیشتر انتقاد می‌شود و تمایلات دگرگونی و تغییر با مقاومت و ممانعت تقابل می‌کنند. یکی از روش‌های مهم متبلور کردن خلاقیت به وجود آوردن فضای محرک، مستعد و به طور کلی خلاق است، بدین‌گونه که مسئولان سازمان باید به طور مستمر آمادگی شنیدن اندیشه‌های بدیع و نوین را داشته باشند و نظرات جدید و ارائه راه‌های تازه را تقویت کنند متأسفانه بسیاری از مدیران نمی‌توانند چنین جوی را در سازمان خود بپذیرند. آنها نمی‌توانند فرآیند مستمر تغییر که لازمه خلاقیت هست، به صورت دائم تحمل کنند (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین از نظر نظر گروهی، در سازمان خلاق کارها به صورت گروهی انجام می‌شود و دستیابی به خلاقیت مسئله‌ای است که کار گروهی و همکاری مؤثر رسیدن به آن را تسهیل می‌کند و چنانچه افراد خلاق و صاحب اندیشه تعالی سازمان با تفکر و خلاقیت گروهی سازمان را یاری دهند انواع مسائل سازمانی راحت‌تر و سریع‌تر حل خواهد شد. تفکر و خلاقیت گروهی، موجب هم‌افزایی تفکر و خلاقیت تک‌تک افراد سازمان می‌شود. لازمه توسعه این تفکر فرهنگ‌سازی، اصلاح فرهنگ سازمانی و مدیریت فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌باشد. موانعی همچون فقدان انگیزه و عدم اعتماد به کارگروهی، عدم توجه به نظرات کارکنان، نقد ناپذیری، محافظه کاری و مدیریت مستبدانه، از مهم‌ترین موانع تفکر و خلاقیت مشارکتی محسوب می‌گردد.

همچنین مشخص گردید که عوامل فردی و عوامل محیطی خلاقیت گروهی را به طور غیرمستقیم از طریق خلاقیت فردی پیش‌بینی می‌کند. به عبارت دیگر خلاقیت فردی به عنوان متغیر واسطه‌ای بخشی از اثر عوامل فردی و محیطی را بر خلاقیت گروهی انتقال می‌دهد. از نقطه نظر عوامل فردی ویژگی‌های فردی می‌تواند از طریق توانایی دادن به افراد در خلق ایده‌های جدید و استفاده از این ایده‌ها به عنوان

بلوک‌های ساختمانی برای ایجاد محصولات، خدمات و فرآیندهای کاری جدیدتر و بهتر به ارتقای خلاقیت فردی افراد کمک نمایند. شاید به همین دلیل است که یکی از راه‌های موفق موجود برای سازمان‌ها در راستای نوآوری و خلاقیت بیشتر، سرمایه‌گذاری آن‌ها در جهت ارتقای توانایی کارکنان‌شان در راستای خلاق‌تر شدن می‌باشد. افزون بر این از نقطه نظر عوامل محیطی که مورد تأیید مکتب رفتارگرایی نیز می‌باشد، محیط باعث شکل‌گیری شخصیت و رفتار انسان‌ها می‌شود و به تبع در پاسخ-دهی به شرایط محیطی محیطی مؤثر خلاقیت ارتقاء پیدا می‌کند (برگویست، ۱، ۲۰۰۱).

به‌طور کلی این‌گونه استنباط می‌شود که توانا ساختن خلاقیت پایدار در وزارت ورزش و جوانان به میزان زیادی به رفتارهای خلاقانه فردی و گروهی نیاز دارد و هم‌زمان نیاز است عوامل فردی، محیطی و سازمانی مؤثر بر خلاقیت آن وزارتخانه تقویت شود. این هدف می‌تواند از طریق مهندسی مجدد فرهنگ سازمانی در جهت تقویت خلاقیت سازمانی، آموزش و فرهنگ‌سازی چگونگی ارتقاء خلاقیت فردی، مهندسی مجدد نظام‌های مدیریتی از جمله نظام پیشنهادات، تقویت کار گروهی، تقدیر از کارکنان خلاق، افزایش درصد حفظ و ثبت ایده در محیط کار، تحمل ریسک (کارکنان باید تشویق شوند که بدون ترس از پیامدهای آن شکست را تجربه کنند و اشتباهات به عنوان فرصت‌های یادگیری به شمار آید)، کاهش کنترل بیرونی (قوانین و مقررات و خطی‌مشی‌ها و کنترل‌های مشابه به حداقل کاهش پیدا کند و خودکنترلی جایگزین آن شود)، تحمل تضاد (گوناگونی دیدگاه‌ها تشویق شود و هماهنگی و توافق بین افراد در وزارتخانه مورد تأکید قرار گیرد) و استقبال مدیران از عامل تغییر تحقق پیدا کند. اما از آنجائی که موج کلان روندها محیط سازمان‌ها را دستخوش تغییرات اساسی خواهد کرد و در این تحقیق امکان اینکه برحسب اثرات آن‌ها نقش عوامل مؤثر بر خلاقیت پایدار را بررسی کرد وجود نداشت به پژوهش‌گران آینده پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر خلاقیت پایدار را مبتنی بر این روندها بررسی کرده و در صورت امکان با درنظر گرفتن این روندها تحولات پیش‌روی خلاقیت را در سازمان‌های ورزشی در دهه‌های آینده بررسی نمایند تا از این طریق مدیران این سازمان‌ها برای رویارویی با آن از هم‌اکنون آمادگی پیدا کنند.

- Aliakbari, H., Khorshidi, A., Poshneh, K., & AbasiSrok, L.,. (2019). Providing a model for fostering creativity for primary school teachers in Tehran. . *Journal of Innovation and Creativity in the Humanities*, 9(1),, 23-58.
- Bamberger, P. (2008). *From the editors beyond contextualization: Using context theories to narrow the micro-macro gap in management research*: Academy of Management Briarcliff Manor, NY.
- Batistič, S., Černe, M., Kaše, R., & Zupic, I. (2016). The role of organizational context in fostering employee proactive behavior: The interplay between HR system configurations and relational climates. *European Management Journal*, 34(5), 579-588.
- Bergquist, C. (1999). *A comparative view of creative theories: psychoanalytic, behaviourist and humanist*. Vantage Quest's.
- Blackburn, S., LaBerge, L., O'Toole, C., & Schneider, J. (2020). *Digital strategy in a time of crisis*. McKinsey Digital, April, 22.
- Brosseau, D., Ebrahim, S., Handscomb, C., & Thaker, S. (2019). *The journey to an agile organization*. McKinsey & Company, May, 10.
- Danaifard, H., KhaefElahi, A., & Hosinni, S. M. . (2011). Reflection on Promoting Knowledge Sharing in the Light of Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Ministry of Housing and Urban Development and Ministry of Roads and Transportation). *Public Management Research*,, A1 4, :63-84.
- Farajullahpour, E. M. (2011). *Investigating the relationship between creativity and mental health among the staff of the Ministry of Sports and Youth*. . Thesis in Sports Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch.
- Faal, A., Ali Doust Ghahfarkhi, E., & Haji Ghiasian, F. (2018). *The Relationship between Organizational Trust and Its Components with*

Creativity in Sports and Youth Departments: A Case Study of Ardabil Province. *Sports Management*, 10(4), 647-660.

Hajiagha, P., Alambaigi, A., Pishbin, S. A., & Jalilian, S. (2018). Providing a model for the development of individual and organizational creativity Based on the role of social network tie and organizational commitment of agricultural extension experts in Isfahan province. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 8(2), 113-146.

Karabell, Z. (2020). Will the Coronavirus bring the end of globalization. Don't count on it. *The Wall Street Journal*. March, 20.

Lee, S. M., & Trimi, S. (2021). Convergence innovation in the digital age and in the COVID-19 pandemic crisis. *Journal of Business Research*, 123, 14-22.

Lund, S., Manyika, J., Woetzel, J., Bughin, J., Krishnan, M., Seong, J., & Muir, M. (2019). *Globalization in transition: The future of trade and value chains*. Mckinsey Global Institute.

Malik, O. F., Shahzad, A., Raziq, M. M., Khan, M. M., Yusaf, S., & Khan, A. (2019). Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment. *Personality and Individual Differences*, 142, 232-237.

Mazloumi Sweeney, F., Jaber, A., & Khazaei Pool, J. (2015). Designing a model to investigate the effect of creativity, tacit knowledge sharing and explicit knowledge sharing on the performance of sports organizations using the balanced scorecard approach. *Sports Management*, 7(6), 847-864.

Mashaieki, N., Arshadi, N., & Naesi, A. . (2020). Designing & Testing a Model of Some Antecedents of Ethical Behavior. *Ethics in science and Technology*, 14(4), 104-111.

Mir ameri, h., Abbasi, H., & Jamshidi, E. (2019). Investigating the Effect of Absorptive Capacity and Creativity on Experts' Innovative Behavior in Ministry of Sport and Youth of Iran. *Journal of Sport Management*, 11(3), 521-546. doi:10.22059/jsm.2018.240540.1921.

- Mohammadi, P., Zarei, A., Tejarat, F., & Sajjadi Hazaveh, S. H. . (2019). The effect of information technology capability, learning organization and organizational justice on the individual creativity of the employees of the Ministry of Sports and Youth. *Contemporary Research in Sports Management*, 9(17), , 19-29.
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210-218.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Parsamehr, M R., & Parsamehr, A R. (2016). The Relationship between Organizational Creativity and Job Empowerment of the Employees of the Sports and Youth Organization of Sistan and Baluchestan Province. *National Conference on New Achievements in Physical Education and Sports*, Chabahar International University.
- Rubenstein, L. D., Ridgley, L. M., Callan, G. L., Karami, S., & Ehlinger, J. (2018). How teachers perceive factors that influence creativity development: Applying a Social Cognitive Theory perspective. *Teaching and Teacher Education*, 70, 100-110.
- Smith, N. L., & Green, B. C. (2020). Examining the factors influencing organizational creativity in professional sport organizations. *Sport Management Review*, 23(5), 992-1004.
- Sözbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
- Woodman, R. W., & Schoenfeldt, L. F. (1989). Individual differences in creativity *Handbook of creativity* (pp. 77-91): Springer.



Woodman, R. W., & Schoenfeldt, L. F. (1990). An interactionist model of creative behavior. *The Journal of Creative Behavior*.