

تدوین مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی بر اساس هوش سازمانی فدراسیون‌های ورزشی

جمهوری اسلامی ایران

سجاد مومنی پیری^{۱*}، غلامرضا شهبانی بهار^۲، نصراله عرفانی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا، همدان ۲. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران (استاد سابق دانشگاه بوعلی سینا، همدان)

۳. دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۱/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۱۱

The developing a structural modeling of an organizational development based on the organizational intelligence in sport federations Islamic republic of Iran

Sajad Moemeni Piri^{*1}. Gholam Reza Shabani Bahar². Nasrolah Erfani³

1. Ph.D Candidate of Sport Management, Bu-Ali Sina University, Hamedan. 2. Professor of sport management., Allameh Tabatabai University, tehran. (the former professor of Bu-Ali Sina University, Hamedan) 3. associate Professor Department of Psychology, Payame Noor University.

Received: (2017/01/31)

Accepted: (2018/04/14)

Abstract

This study was aimed to develop a relationship modeling organizational development based on organizational intelligence in sport federations Islamic republic of Iran. A correlation experiment using structural equation modeling was conducted. Among staffs of sports' federations in Iran, a number of 372 participants were randomly chosen as our research sample. They were required to fill in organizational development questionnaire (Lok and Crawford, 2000) and organizational intelligence questionnaire (Albrecht, 2002) met with qualified face validity and reliability. According to the obtained data, the model parameters were initially estimated by maximum likelihood. Therefore, based on organizational intelligence, the structural modeling organizational development was examined by goodness of fit indices. The data were analyzed using SPSS24 and LISREL8.5. The results showed that, there was a direct and significant correlation among all organizational intelligence components and Organizational development components were significant correlation. A model goodness of was accepted. Also, the results of this research showed that organizational intelligence had a significant effect on organizational development of Iranian Sports Federations. According to the results this research, authority attentions shall be directed into organizational intelligence that will increase organizational development of sports federations.

Keywords

Organizational intelligence, organizational development, sport federation.

چکیده

هدف از مطالعه حاضر تدوین مدل ارتباطی توسعه سازمانی بر اساس هوش سازمانی در فدراسیون‌های جمهوری اسلامی ایران بود. به وسیله استفاده از روش همبستگی به شیوه مدل معادلات ساختاری در جامعه آماری کارکنان فدراسیون‌های کشور، تعداد ۳۷۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) و توسعه سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) با روایی و پایایی مناسب پاسخ دادند. بر اساس داده‌ها، ابتدا پارامترهای مدل به روش بیشینه درست‌نمایی برآورد شد. سپس مدل ساختاری توسعه سازمانی بر اساس هوش سازمانی به وسیله انجام شاخص‌های برازش، آزمون شد. داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS24 و LISREL8.5 تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی با مؤلفه‌های توسعه سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، نتایج شاخص‌های برازش مدل ساختاری مورد تایید می باشند. نتایج نشان داد که هوش سازمانی توانسته اثر معناداری بر توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی داشته باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر می‌توان به سیاست‌گذاران فدراسیون‌های ورزشی متذکر شد که توجه به هوش سازمانی باعث افزایش توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی خواهد شد.

واژه‌های کلیدی

هوش سازمانی، توسعه سازمانی، فدراسیون‌های ورزشی

مقدمه

شتاب‌زدگی و تغییرات سریع یکی از ویژگی‌های دنیای امروز می‌باشد که باعث ایجاد فضای رقابتی برای همگامی با تغییرات در تمامی عرصه‌ها شده است (۳۶)، این تغییرات در سازمان‌ها نیز بسیار مشهود است. تغییراتی که اگر سازمان‌ها نتوانند خود را با آن همراه سازند باعث نابودی آن‌ها و یا کاهش شدید عملکرد آن‌ها خواهد شد. به بیان دیگر سازمان‌های قرن بیست یکم برای توسعه سازمانی و دوام خود نیازمند همسو شدن با تغییرات هستند (۱۴). سازمان‌ها برای همسو شدن با تغییرات، نیازمند توسعه و گسترش عملیات‌های اجرایی خود هستند، یکی از شیوه‌های بهبود عملکرد سازمان و تغییر در ارزش‌ها، نگرش‌های کارکنان سازمان، توسعه سازمانی می‌باشد (۱۴). موضوع توسعه سازمان و محتوی آن شامل تغییر در شخصیت پنهان سازمان یا به عبارتی تغییر در رفتار کارکنان سازمان می‌باشد (۲). اگرچه موضوع توسعه سازمانی دامنه وسیعی را در پیشرفت سازمان‌ها در نظر می‌گیرد اما در علم رفتار سازمانی این واژه دارای محدودیت‌های خاصی می‌باشد (۳۴). از این‌رو تعاریف متعددی درباره توسعه سازمانی بیان شده است که تنوع این تعاریف باعث نامشخص شدن حدود این موضوع شده است (۲۶). توسعه سازمانی به‌زعم اکثر صاحب‌نظران این حوزه، رویکردی علمی، سیستمی و برنامه‌ریزی شده برای تغییر سازمان می‌باشد که از نظر آرجریس (۱۹۷۱) ملاحظه اساسی یا به عبارت دیگر قلب آن، فعال‌سازی، نوسازی و حیات‌بخشی مجدد سازمان با بهره‌گیری از منابع انسانی و فنی سازمان است (۳۲). بعضی دیگر از محققین توسعه سازمانی را فرآیند ذوب شدن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید؛ یعنی منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌های روز تعریف نموده‌اند (۲۵). برخی دیگر از پژوهشگران توسعه سازمانی را سیستم‌های برنامه‌ریزی شده و بلندمدت شامل استراتژی علوم رفتاری برای درک، توسعه و تغییر سازمان‌ها برای بهبود اثربخشی و سلامت حال و آینده سازمان تعریف نموده‌اند (۳۳). دیگر محققین توسعه سازمانی را اساساً رویکردی هنجاری و رفتاری به تغییر و بهبود سازمان تعبیر کرده‌اند (۳۲). بدین منظور دانشمندان مطرح می‌سازند که سازمان‌ها به منظور حرکت به سطوح بالاتر توسعه، باید وضعیت فعلی خود و ویژگی‌های سطوح بعدی را بررسی نمایند و به منظور کمک به این حرکت توسعه‌ای شناخت ابعاد مختلف اثربخشی سازمانی، فرهنگ سازمانی، کارایی و نیکبودی شخصی مفید می‌باشد. امروزه توسعه سازمانی با رویکردی کل‌نگر و راهبردی، مبتنی بر زیر مایه اساسی آگاهی و هوشیاری در یک چرخه سیستمی متعامل و پویا، به طور دائم

در تلاش برای توسعه سازمانی می‌باشد. توسعه سازمانی، تلاش و فرایندی کاربردی، نظام‌مند و مستمر در گستره سیستم است که می‌کوشند مبتنی بر علوم رفتاری و با بهره‌گیری از استراتژی‌ها و فنون آن، تغییرات شناختی، فرهنگی و ساختاری فرایند سازمان را به گونه‌ای ایجاد و هدایت نمایند که منجر به توسعه سازمان شود (۳۱).

بسیاری از سازمان‌ها به منظور افزایش کارایی، بهره‌وری و سالم‌سازی سازمان از توسعه سازمانی استفاده می‌نمایند (۲۰). چرا که از نظر محققین در برنامه توسعه سازمانی تمامی افراد سازمان باید در آن مشارکت داشته باشند و مدیر سازمان باید با مشارکت در آن و درگیر کردن سایر افراد سازمان و با ایجاد گروه‌ها، کاهش تعارضات بین گروهی، استفاده بهینه از منابع انسانی باعث توسعه سازمانی شود (۲۰). بنابراین توسعه سازمانی نه تنها باعث نزدیک کردن بیشتر منابع سازمانی موجود می‌شود، بلکه شامل تغییر دید و نگرش مدیران نیز می‌شود، به نحوی که افراد، گروه‌ها و دیگر واحدهای سازمانی را به چشم منابع سازمانی که باید توسعه داده شوند می‌نگرند (۲۰). این امر باعث هماهنگی و همسویی سازمان‌ها با تغییرات اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژیکی فزاینده و پیچیده می‌شود، در واقع توسعه سازمانی، سازمان را برای مقابله با تغییرات باری می‌سازد و در بیشتر مواقع مسیر راهبردی سازمان را به نحو قابل توجهی تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳۳). بنابراین توجه به توسعه سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل مهم در موفقیت سازمان‌های امروزی می‌باشد. از این‌رو بررسی عواملی که بتوانند بر توسعه سازمانی اثرگذار باشد بسیار مهم می‌باشد.

همان‌طور که آرجریس (۱۹۷۱) بیان می‌دارد در قلب توسعه سازمانی توجه به نیروی انسانی بسیار ضروری می‌باشد (۶)، اما بر اساس نظر گاردنر که در اثر خود بنام ((خود تجدیدنظری سازمان)) توصیه می‌کند باید شرایطی فراهم شود که نیروی انسانی بتواند خود را با شرایط جدید تطبیق دهند و این شرایط باعث برانگیختن انگیزه پیشرفت کارکنان و انعطاف آن‌ها در موقعیت‌های مختلف شود (۱۰). لذا یکی از عواملی که باعث توسعه سازمان‌ها در عصر امروزی شده منابع انسانی هستند (۳۴). بنابراین انسان نقش محوری در توسعه سازمانی و تحولات عظیم سازمانی دارد که تغییرات جهانی بر پایه قدرت فکری و توانمندی‌های نامحدود فکری انسان است (۱۹) لذا بر همین اساس است که کارل آلبرخت (۲۰۰۲) موفقیت سازمان‌های امروزی را مشروط به داشتن عواملی مانند انسان هوشمند، گروه‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند می‌داند (۱۹). بنابراین همان‌گونه که هوش یکی از عوامل موفقیت انسان‌ها به شمار می‌رود و در حیات پرتلاطم بشر، افرادی موفق و کارا خواهند بود

یوسفی سعیدآبادی، رضوی و مفیدیان (۱۳۹۳) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۵).

سیدی و لطیفی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری با توسعه سازمانی دارد (۲۶).

عارفی، ذبیحی و رضایی فر (۱۳۹۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و ابعاد آن با توسعه منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۵).

امیرتاش، کامکاری و افشاریان (۱۳۹۴) با ارائه الگوی مدل ارتباطی هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران باشگاه‌های بدن‌سازی شهر تهران به این نتیجه رسیدند که تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین مدل ارتباطی بین هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی نیز معنادار و از برآزش مناسبی برخوردار بود (۴).

شوهانی، صالحی پور، رستمی و کریمیان حاتم، (۱۳۹۵) نیز با تبیین هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، در سطح متوسطی قرار دارد و از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی، اتحاد و توافق، فشار عملکرد، روحیه، چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش در وضعیت متوسطی هستند و مؤلفه میل به تغییر در وضعیت ضعیفی قرار دارد (۲۸).

بنابر نتایج تحقیقات انجام شده، ایجاد هوش سازمانی مناسب برای کارکنان امری ضروری است و زمانی که این امر مهم محقق گردد، توانایی ذهنی کارکنان مانند سبلی خروشان در سازمان جاری خواهد شد و هم چون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود (۷). استفاده مناسب و پرورش نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان، برای مدیران سازمان‌ها امری ضروری می‌باشد (۱۶). ظرفیت و استعداد بالای سازمانی برای حرکت قوای فکری سازمان در راستای اهداف و رسالت خود به قدری مهم و حیاتی است که در صورت پایین بودن میزان این ویژگی، سازمان به طرف هرج‌ومرج و خارج شدن از مسیر اصلی حرکت می‌کند و در نهایت در رسیدن به اهداف خود دچار شکست‌های پی‌درپی خواهد شد (۷). همان‌گونه که نشان داده شد هوش سازمانی تأثیرات فراوانی بر جنبه‌های مختلف سازمان از جمله افکار و قوای ذهنی افراد خواهد داشت. هوش سازمانی را می‌توان به عنوان یکی از انواع هوش شناختی در نظر گرفت که با هوش هیجانی مرتبط است، از این‌رو به لحاظ تئوریک، احتمالاً هوش سازمانی می‌تواند از طریق چندین سازوکار مکمل توسعه، بهبود عملکرد و تغییر در سیمای سازمان شود (۲۷). این

که با استفاده از هوش خود بتوانند بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند (۷). در سازمان‌های امروزی نیز هوش سازمانی به عنوان یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها می‌باشد (۱۹).

بنابراین در دنیای پیچیده امروزی مدیران یک سازمان به منظور دستیابی با اهداف و برنامه‌های سازمان خود و رشد و بقا در محیط پرتلاطم امروزی نیازمند استفاده از ویژگی‌های خاصی می‌باشند که هوش سازمانی یکی از این ویژگی‌ها به منظور پویایی و افزایش کارایی سازمان می‌باشد (۳۰). چرا که هوش سازمانی ترکیبی از هوش فعال انسانی و هوش ماشینی می‌باشد، از آنجایی که سازمان‌ها نیز به مانند انسان‌ها دارای ویژگی مانند هوش هستند، یکی از عوامل موفقیت و مهم آن‌ها استفاده از هوش سازمانی است (۳۶). در دنیای امروز هوش یکی از عوامل مهم و محرک تغییرات گسترده جهانی می‌باشد که نظریه‌های اقتصاد کلاسیک و نظریه جدید مزیت رقابتی بر پایه قدرت ذهن می‌باشد (۱۶). هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت به سمت تحقق رسالت سازمان، افزایش قدرت رقابت‌پذیری سازمان، تمایز از دیگر سازمان‌ها و باعث توسعه سازمان‌ها تعریف می‌شود (۷). بنابراین هوش سازمانی با تکیه بر توانایی‌ها و مهارت‌های سازمان و ترکیب صحیح آن می‌تواند زمینه را برای افزایش توانمندی، سرعت و چابکی سازمان در اداره یکپارچه و بهینه پیچیدگی سازمان بالا برد و بدین طریق کارایی و اثربخشی سازمان را در رسیدن به اهدافش افزایش دهد و باعث موفقیت و توسعه سازمانی شود (۲۹). در واقع توسعه کمی و کیفی هوش سازمانی می‌تواند به عنوان یک استراتژی سازمانی جهت تحقق چشم‌انداز و نیل به اهداف کلان سازمان وارد عمل شود و سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری رساند (۲۹). لذا سازمان‌های امروزی جهت پویایی، افزایش کارایی و توانمندسازی راهی جزء استفاده از هوش در سازمان ندارد (۳۶). از این‌رو تحقیقاتی در زمینه هوش سازمانی و رابطه آن با متغیرهای مهم سازمانی صورت گرفته که می‌توان به تحقیق محمدی و کشکر (۱۳۹۱) که به بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب پرداختند، اشاره کرد، آن‌ها نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های هوش-سازمانی وجود دارد، همچنین برخی از مؤلفه‌های هوش-سازمانی (میل به تغییر و سرنوشت مشترک) قادر به پیش‌بینی بهره‌وری منابع انسانی هستند (۱۹). خدادادی (۱۳۸۷) نیز به این نتیجه رسید که بین هوش سازمانی و بهره‌وری مدیران ادارات تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۵).

تکنولوژی، کمبود منابع و مسائلی از این قبیل در فدراسیون‌ها بسیار ضروری است.

بنابراین توجه به توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها و راه‌های تقویت آن امری ضروری به شمار می‌رود، چرا که توسعه‌سازمانی تحت تأثیر کاربرد علوم رفتاری می‌باشد (۳۴) و از آنجای که هوش سازمانی یکی از مباحث رفتاری در سازمان است که با بررسی مبانی نظری هوش سازمانی و توسعه‌سازمانی می‌توان دریافت که هوش سازمانی می‌تواند بر توسعه‌سازمانی تأثیرگذار باشد. لذا علی‌رغم پژوهش‌های که به صورت‌های مختلف در حوزه سازمان‌های غیر ورزشی انجام شده، این پدیده در سازمان‌های ورزشی و مخصوصاً در فدراسیون‌های ورزشی مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین ارتباط این دو متغیر در تحقیقات گذشته به صورت یک مدل در کانون توجه نبوده است و تاکنون پژوهشی به بررسی ارتباطات این متغیرها نپرداخته است. لذا بررسی تأثیر مستقیم هوش سازمانی بر توسعه‌سازمانی در این مطالعه می‌تواند به عنوان یکی از تحقیقات جدید در این زمینه باشد که به دیدگاهی جدید در زمینه متغیرهای تأثیرگذار بر توسعه‌سازمانی مورد توجه قرار گیرد، از این رو بر اساس مبانی نظری و تجربی و روابط مفهومی یاد شده انتظار می‌رود هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر توسعه‌سازمانی داشته باشد. لذا هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بود. همچنین از دیگر اهداف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی بر توسعه‌سازمانی بود.

روش تحقیق

روش پژوهش مورد استفاده همبستگی بود که به شیوه مدل معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر برابر با ۷۰۳ نفر از تمامی مدیران و کارمندان ۵۱ فدراسیون جمهوری اسلامی ایران بود. به منظور تعیین حجم نمونه در مدل یابی معادلات ساختاری به دلیل مشابهت روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری با بسیاری از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری، برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود (۱۳). در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه به متغیرهای مستقل نباید کمتر از ۵ باشد (۸). نسبت محافظه‌کارانه‌ای که توسط میلر و کانس (۱۹۷۳) (۱۸) و هالینسکی و فلدت (۱۹۷۰) (۱۲) پیشنهاد شده است، برابر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل می‌باشد. اما از دیدگاه جیمز استیوس، در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازاء هر متغیر پیش‌بین

عوامل به نحوی می‌توانند در مسیر شکل‌گیری و توسعه سازمان اثرگذار باشند. چرا که هوش سازمانی مجموعه‌ای از توانمندی‌ها تعریف شده که به سازمان در حفظ پویایی مداوم یاری می‌رساند، این توانمندی‌ها عبارت‌اند از: (۱) کنش و واکنش سریع؛ (۲) تطبیق بالادرنگ با تغییرات؛ (۳) انعطاف‌پذیر در عملکرد؛ (۴) حساسیت و قابل پیش‌بینی بودن؛ (۵) پذیرش عقاید نو؛ (۶) به کارگیری تخیل و نوآوری در سازمان را در پی دارد (۹). با اطمینان می‌توان گفت که هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابتی یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید (۲۷) چرا که هوش سازمانی عبارت است از استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی (۱۱). بنابراین با توجه به افزایش تأثیرگذاری و اهمیت هوش سازمانی در متون نظری توسعه و مدیریت سازمان و با توجه این که امروزه در عصر تغییرات شتاب‌زا و عدم اطمینان نسبت به آینده هستیم، اگر سازمان‌ها نتوانند خود را با این تغییرات همراه سازند راهی جز نابودی نخواهند داشت (۲۲)، به بیان دیگر یکی از راه‌کارهای دوام سازمان‌های قرن بیست و یکم توسعه‌سازمانی و همسو شدن با تغییر و تحولات سریع می‌باشد (۲۲). لذا توجه به دو مقوله مهم یعنی هوش سازمانی که کاربرد نیروی ذهنی در رسیدن به اهداف سازمانی می‌باشد و بر این اساس در آینده جوامعی که انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که خود را به هوش سازمانی مجهز کنند (۱۹) و توسعه‌سازمانی که در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است و باعث رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از طریق پرورش نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌شود، امری ضروری می‌باشد (۲۲). یکی از سازمان‌های که نیازمند توسعه همه جانبه خود هستند، فدراسیون‌های ورزشی کشور می‌باشند که مانند دیگر سازمان‌ها در معرض تغییر و تحولات محیطی و جهانی قرار دارند که این تغییرات ناشی از قوانین و مقررات داخلی کشور و نیز قوانین بین‌المللی می‌باشد که به منظور پیشرفت نیازمند همگام شدن با این تغییرات هستند (۱۱). لذا توجه به توسعه‌سازمانی و راه‌های تقویت آن در فدراسیون‌های ورزشی کشور امری ضروری به شمار می‌رود. فدراسیون‌های ورزشی از متولیان و گردانندگان ورزش در کشور هستند که بررسی همه‌جانبه عوامل مؤثر بر توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها باعث پیشرفت ورزش قهرمانی و همگانی خواهد شد و نیز در عرصه بین‌المللی، فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند برای ورزش کشور بسیار مؤثر باشند. از این رو داشتن توسعه‌سازمانی می‌تواند فدراسیون‌ها را در رسیدن به اهدافشان کمک نماید. لذا ضرورت توسعه‌سازمانی در حال حاضر به منظور پاسخ به شرایط پویایی امروزی فدراسیون‌ها، رقابت، تنوع سلیقه‌ها، پیچیدگی‌های

گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده بود، استفاده شد. با توجه به این که این پرسشنامه در فدراسیون های ورزشی مورد استفاده قرار نگرفته بود به منظور تعیین روایی و پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ ($\alpha=0.975$) و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که بعد از حذف سؤالات (۲۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۴) ۲۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۴، نتایج آن در جدول ۱ نشان دهنده تایید روایی سازه آن می‌باشد.

روایی صوری پرسشنامه‌ها مورد تایید ۱۵ تن از متخصصین مدیریت ورزشی قرار گرفت. پس از تکمیل این مرحله و انجام برخی از اصلاحات پیشنهادی، پرسشنامه جهت توزیع نهایی شد. به همین منظور پس از مکاتبات اداری، مجوز توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از مسئولین ذی‌ربط مشترک فدراسیون ها و وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی اخذ شد. جهت توزیع پرسشنامه‌ها با مراجعه به هر کدام از فدراسیون ها رفته و به کسب مجوز از آن‌ها پرداخته شد. تمامی پرسشنامه‌ها در بین کارکنان ۴۱ فدراسیون که حاضر به همکاری با محقق شدند توزیع و جمع‌آوری شد.

به منظور طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون اسمیرنوف-کالموگراف استفاده شد که نتایج آن نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال ($p < 0.05$) می‌باشد. به منظور آزمون مدل جامع پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری و به منظور تعیین پارامترهای مدل ابتدا از روش بیشینه درست نمایی (MI) و برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون t و به منظور برازش مدل از شاخص های هم چون نسبت خی دو بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش فزاینده (IFI)، ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR) استفاده گردید. لازم به ذکر است که تمامی تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS24 و LISREL ۸.۵ در سطح معنادار $P \geq 0.01$ انجام شد.

در تحلیل رگرسیون چندگانه با روش معمولی کمترین مجذورات، قاعده‌ای مناسب به شمار می‌رود (۱۳). بنابراین به‌طور کلی حجم نمونه در مدلیابی معادلات ساختاری می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازاء هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود (۱)، بنابراین استفاده از روش: $15q \leq n \leq 5q$ که در آن، q = تعداد متغیرهای مشاهده شده (گویه‌های پرسشنامه)، n = حجم نمونه، مناسب است، لذا حجم نمونه با استفاده از روش فوق ($5 \times 49 \leq n \leq 15 \times 49$) برای حداقل تعداد برابر با ۲۴۵ و حداکثر تعداد برابر با ۷۳۵ نفر تعیین شد. لذا با توجه به حجم نمونه برآورد شده و نیاز به تعداد نمونه بالا در مدل ساختاری و نیز تعداد کل افراد جامعه، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه در بین کارکنان فدراسیون‌ها توزیع شد که بعد از گردآوری، تعداد ۳۷۲ پرسشنامه از ۴۱ فدراسیون (لازم به ذکر است که ۱۰ فدراسیون از همکاری با محقق جهت توزیع پرسشنامه اجتناب نمودند) قابلیت ورود به تحلیل را داشتند.

به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۳۵ سؤالی توسعه‌سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) (۱۷) مشتمل بر هفت مؤلفه: هدف (۱)، ۲، ۴، ۶ و ۲۳، رهبری (۸، ۲۵، ۵، ۱۲ و ۱۳)، نگرش نسبت به تغییر (۱۵، ۱۷، ۱۶، ۱۸، ۳۰)، پاداش (۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۸ و ۲۹)، روابط (۹، ۱۱، ۳۳، ۳۵ و ۱۹)، ساختار (۱۴، ۳، ۳۲، ۳۴ و ۷)، مکانیزم‌های سودمند (۱۰، ۳۱، ۲۰، ۲۹ و ۲۲) بود. با توجه به این که این پرسشنامه در فدراسیون‌های ورزشی مورد استفاده قرار نگرفته بود به منظور تعیین روایی و پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ ($\alpha=0.96$) و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که با حذف سؤالات ۴ و ۲۳ از مؤلفه هدف، سؤالات ۲۵ و ۸ از مؤلفه رهبری، سؤالات ۱۷ و ۳۰ از مؤلفه نگرش نسبت به تغییر، سؤالات ۲۱ و ۲۴ از مؤلفه پاداش، سؤالات ۱۹ و ۳۵ از مؤلفه روابط، سؤالات ۳ و ۷ از مؤلفه ساختار، سؤالات ۲۰ و ۲۲ از مؤلفه مکانیزم‌های سودمند، مدل اندازه‌گیری توسعه‌سازمانی دوباره آزمون شد. نتایج آن در جدول ۱ نشان دهنده تایید روایی سازه آن می‌باشد.

به منظور تعیین هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) (۳) متشکل از ۴۹ سؤال و دارای هفت بعد چشم‌انداز استراتژیک (۷-۱)، سرنوشت مشترک (۱۴-۸)، میل به تغییر (۲۱-۱۵)، روحیه (۲۸-۲۲)، اتحاد و توافق (۳۵-۲۹)، کاربرد دانش (۴۲-۳۶) و فشار عملکرد (۴۹-۴۳) که بر اساس طیف پنج

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری اصلاح شده هوش سازمانی و توسعه‌سازمانی

| گروه‌بندی شاخص‌ها | نام شاخص | اختصار | برازش قابل قبول | هوش سازمانی | توسعه‌سازمانی | نتیجه |
|-----------------------|------------------------------------|--------|------------------|-------------|---------------|-------|
| شاخص‌های برازش مقصد | کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی | x2/df | مقدار بین ۱ تا ۵ | ۲/۰۴ | ۲/۹۸ | تایید |
| | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | RMSEA | RMSEA < ۰/۱۰ | ۰/۰۵۳ | ۰/۰۷۳ | تایید |
| | شاخص برازش مقصد هنجار شده | PNFI | بالاتر از ۵۰ صدم | ۰/۸۱ | ۰/۷۷ | تایید |
| برازش تطبیقی شاخص‌های | شاخص برازش هنجار نشده | NNFI | NNFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۸ | ۰/۹۷ | تایید |
| | شاخص برازش هنجار شده | NFI | NFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۸ | ۰/۹۷ | تایید |
| | شاخص برازش تطبیقی | CFI | CFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۹ | ۰/۹۸ | تایید |
| | شاخص برازش افزایشی | IFI | IFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۹ | ۰/۹۸ | تایید |

کلی سن افراد ۳۹/۲۴ با انحراف استاندارد ۹/۳۸۲ بود. تحصیلات ۱۰/۸٪ دیپلم، ۱۱/۵٪ کاردانی، ۴۳/۳٪ کارشناسی، ۳۱/۷٪ کارشناسی ارشد و ۲/۷٪ دارای تحصیلات دکتری بودند. رشته تحصیلی ۳۲٪ از افراد تربیت‌بدنی و ۶۸٪ دارای تحصیلات غیر از تربیت‌بدنی بود.

یافته‌های تحقیق

تعداد ۳۷۲ نفر از کارکنان ۴۱ فدراسیون به پرسشنامه توسعه‌سازمانی و هوش سازمانی پاسخ دادند. از این تعداد ۶۰/۵٪ مرد و ۳۹/۵٪ زن بودند. تعداد ۷۴/۲٪ متأهل و ۲۵/۸٪ مجرد بودند. میانگین سن مردان ۴۱ با انحراف استاندارد ۹/۹۸۴ و میانگین سن زنان ۳۶/۵۴ با انحراف استاندارد ۷/۶۶ بود. میانگین

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی مؤلفه‌های توسعه‌سازمانی و هوش سازمانی

| مت غیر | مؤ لفه | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ | ۱۳ | ۱۴ |
|---------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| | ۱ | | | | | | | | | | | | | | |
| توسعه‌سازمانی | ۲ | ۰/۷۳۵ | | | | | | | | | | | | | |
| | ۳ | ۰/۶۸۱ | ۰/۶۶۵ | | | | | | | | | | | | |
| | ۴ | ۰/۵۷۲ | ۰/۵۰۴ | ۰/۵۸۱ | | | | | | | | | | | |
| | ۵ | ۰/۷۳۶ | ۰/۷۲ | ۰/۶۲۳ | ۰/۵۵۲ | | | | | | | | | | |
| | ۶ | ۰/۶۹۶ | ۰/۶۸۱ | ۰/۶۹۴ | ۰/۶۴۲ | ۰/۶۸۸ | | | | | | | | | |
| | ۷ | ۰/۶۵۵ | ۰/۷۴۱ | ۰/۶۰۹ | ۰/۵۳۲ | ۰/۷۱۸ | ۰/۷۱۸ | | | | | | | | |
| | ۸ | ۰/۶۲۸ | ۰/۶۰۳ | ۰/۶۲۲ | ۰/۵۱۸ | ۰/۵۸۷ | ۰/۶۳ | ۰/۶۰۲ | | | | | | | |
| | ۹ | ۰/۵۴۳ | ۰/۵۳۴ | ۰/۵۷۲ | ۰/۳۵۱ | ۰/۵۱ | ۰/۵۲۹ | ۰/۵۲۱ | ۰/۵۸۶ | | | | | | |
| | ۱۰ | ۰/۵۱۵ | ۰/۴۴۹ | ۰/۵۲۲ | ۰/۴۳۹ | ۰/۵۰۵ | ۰/۵۶۳ | ۰/۴۶۷ | ۰/۵۸۲ | ۰/۶۶۳ | | | | | |
| | ۱۱ | ۰/۵۸۸ | ۰/۵۸۵ | ۰/۵۸۹ | ۰/۴۹۶ | ۰/۶۰۵ | ۰/۶ | ۰/۶۳۱ | ۰/۶۳۷ | ۰/۵۸۵ | ۰/۶۱۵ | | | | |
| | ۱۲ | ۰/۵۰۸ | ۰/۴۶۳ | ۰/۵۱۳ | ۰/۴۷۳ | ۰/۵۱۸ | ۰/۵۲۴ | ۰/۵۴۵ | ۰/۵۵ | ۰/۶۲۷ | ۰/۶۷۱ | ۱ | | | |
| | ۱۳ | ۰/۵۷۷ | ۰/۵۲۴ | ۰/۵۵۴ | ۰/۴۹۹ | ۰/۵۹۴ | ۰/۶۴۹ | ۰/۶۲۷ | ۰/۵۵۶ | ۰/۵۶۸ | ۰/۶۱۷ | ۰/۶۸ | ۱ | | |
| | ۱۴ | ۰/۵۵۲ | ۰/۴۶۴ | ۰/۴۹۷ | ۰/۵۱۵ | ۰/۵۵۲ | ۰/۵۷ | ۰/۴۸۸ | ۰/۴۷۷ | ۰/۴۹۲ | ۰/۶۴ | ۰/۶۱۳ | ۰/۶۱۴ | ۰/۶۷۷ | ۱ |

هدف (۱)، رهبری (۲)، نگرش نسبت به تغییر (۳)، پاداش (۴)، روابط (۵)، ساختار (۶)، مکانیزم‌های سودمند (۷)، چشم‌انداز استراتژیک (۸)، سرنوشت مشترک (۹)، میل به تغییر (۱۰)، روحیه (۱۱)، اتحاد و توافق (۱۲)، کاربرد دانش (۱۳)، فشار عملکرد (۱۴). رابطه تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و توسعه‌سازمانی در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار می‌باشند.

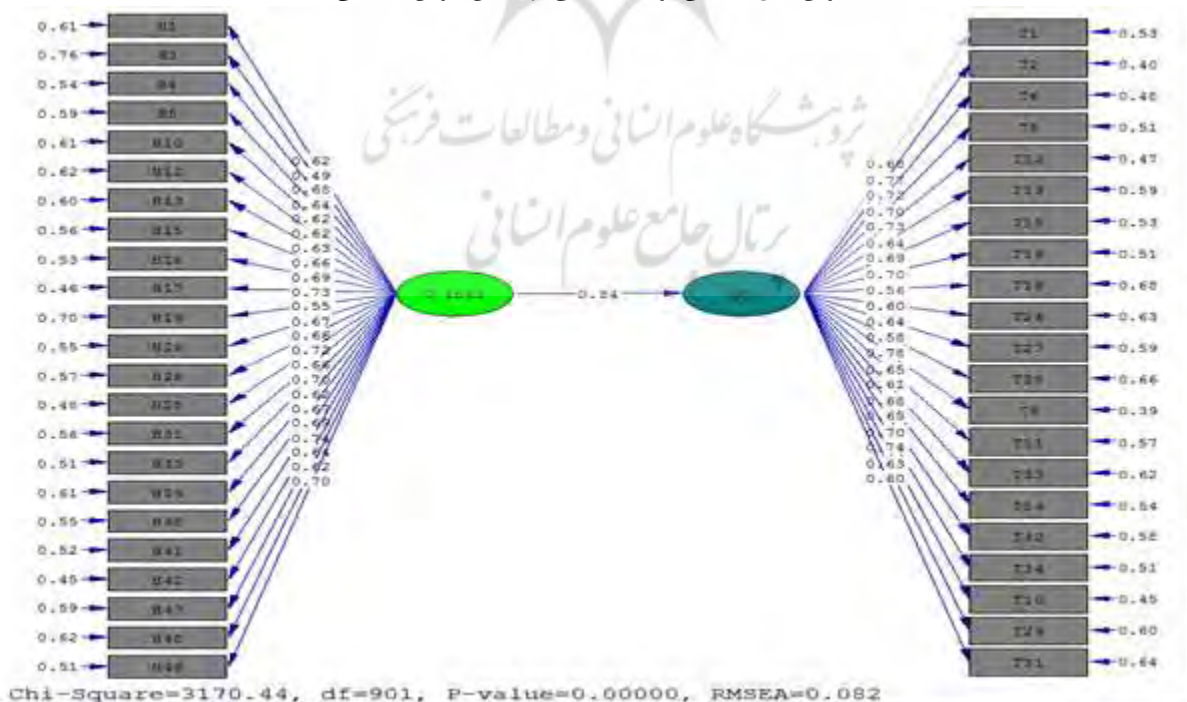
نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی با مؤلفه‌های توسعه‌سازمانی رابطه معناداری دارند ($p < ۰/۰۱$).

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای متغیرهای هوش سازمانی و توسعه‌سازمانی

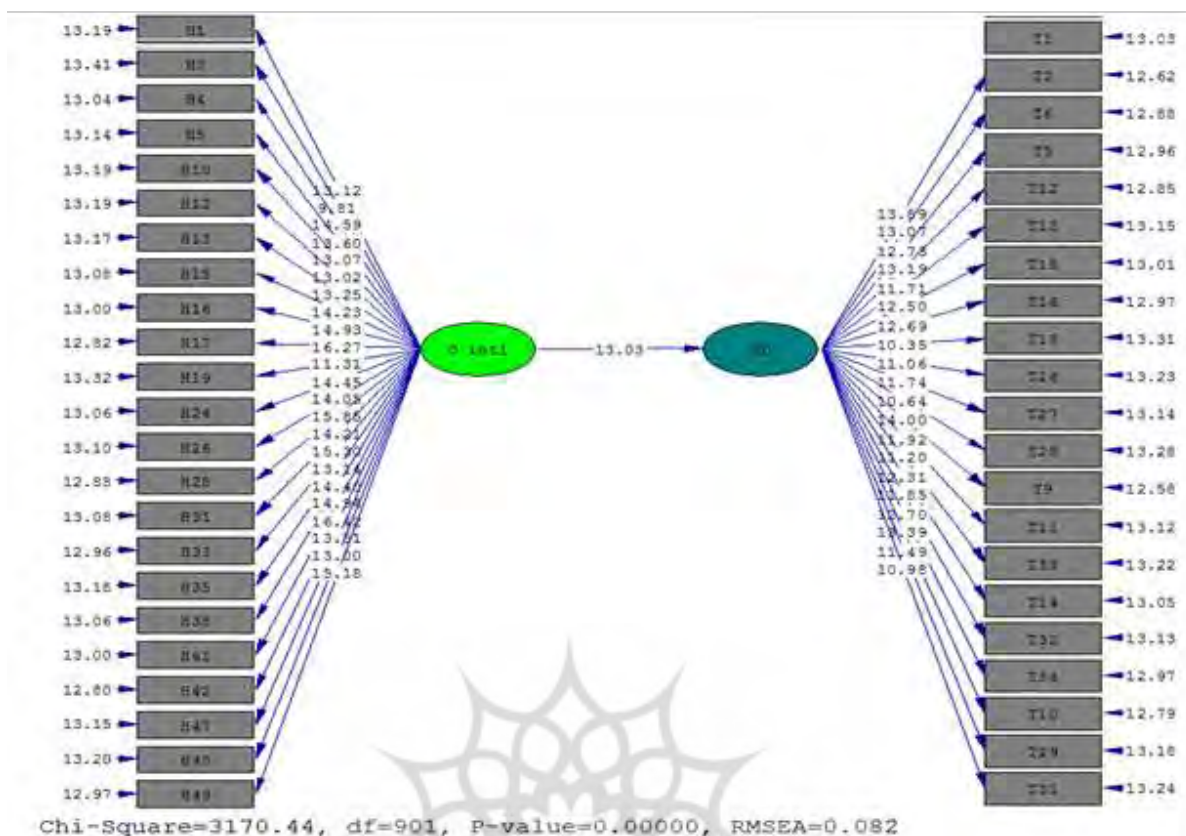
| متغیر | مؤلفه | میانگین نظری | میانگین تجربی | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|---------------|---------------------|--------------|---------------|---------|------------|---------------|
| توسعه‌سازمانی | توسعه‌سازمانی | ۳ | ۳/۸۸ | ۲۴/۸۷ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | هدف | ۳ | ۴/۰۳ | ۲۶/۲۲ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | رهبری | ۳ | ۴/۰۶ | ۲۶/۵۶ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | نگرش نسبت به تغییر | ۳ | ۳/۸۱ | ۱۹/۴ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | پاداش | ۳ | ۴/۰۵ | ۲۵/۹۹ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | روابط | ۳ | ۴/۰۵۶ | ۲۵/۹۹ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | ساختار | ۳ | ۳/۷۸ | ۱۸/۶۹ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| هوش سازمانی | مکانیزم های سودمند | ۳ | ۳/۹۳ | ۲۲/۹۹ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | هوش سازمانی | ۳ | ۳/۵۴ | ۱۵/۶۹ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | چشم‌انداز استراتژیک | ۳ | ۳/۷۵ | ۱۹/۱۲ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | سرنوشت مشترک | ۳ | ۳/۶۳ | ۱۵/۴۴ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | میل به تغییر | ۳ | ۳/۳۷ | ۸/۷۶ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | روحیه | ۳ | ۳/۶ | ۱۴/۵۹ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| | اتحاد و توافقی | ۳ | ۳/۴۴ | ۱۰/۵۷ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ |
| کاربرد دانش | ۳ | ۳/۵۲ | ۱۱/۸۲ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ | |
| فشار عملکرد | ۳ | ۳/۴۵ | ۹/۴۵ | ۳۷۱ | ۰/۰۱ | |

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و توسعه‌سازمانی از نظر میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری هستند. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای تفاوت معناداری را بین

تدوین مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی



شکل ۱. ضرایب استاندارد مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی (standard solution)



شکل ۲. مقادیر t مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی (t-value)

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی

| گروه‌بندی شاخص‌ها | نام شاخص | اختصار | برازش قابل قبول | مدل | نتیجه |
|-----------------------|------------------------------------|--------------------|------------------|-------|-------|
| شاخص‌های برازش مقصد | کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی | x ² /df | مقدار بین ۱ تا ۵ | ۳/۵۱ | تایید |
| | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | RMSEA | RMSEA < ۰/۱۰ | ۰/۰۸۲ | تایید |
| شاخص‌های برازش تطبیقی | شاخص برازش مقتصد هنجار شده | PNFI | بالاتر از ۵۰ صدم | ۰/۹۱ | تایید |
| | شاخص برازش هنجار نشده | NNFI | NNFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۱ | تایید |
| | شاخص برازش هنجار شده | NFI | NFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۵ | تایید |
| | شاخص برازش تطبیقی | CFI | CFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۷ | تایید |
| | شاخص برازش افزایشی | IFI | IFI > ۰/۹۰ | ۰/۹۷ | تایید |

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی از برازش مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۵. تدوین معناداری مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی

| عامل‌ها | برآورد | اندازه اثر | t-Value | R ² |
|-------------------------------------|--------|------------|---------|----------------|
| هوش سازمانی ← توسعه‌سازمانی | ۰/۸۴ | ۰/۸۴ | ۱۳/۰۳** | ۰/۷۰۵ |
| چشم‌انداز استراتژیک ← توسعه‌سازمانی | ۰/۴۳ | ۰/۴۳ | ۴/۷۰** | ۰/۱۸۵ |
| سرنوشت مشترک ← توسعه‌سازمانی | ۰/۱۴ | ۰/۱۴ | ۱/۳۸ | ۰/۰۱۹ |
| میل به تغییر ← توسعه‌سازمانی | -۰/۱۵ | -۰/۱۵ | -۱/۲۲ | ۰/۰۲۲ |
| روحیه ← توسعه‌سازمانی | ۰/۲۱ | ۰/۲۱ | ۱/۱۱ | ۰/۰۴۴ |
| اتحاد و توافق ← توسعه‌سازمانی | -۰/۱۱ | -۰/۱۱ | -۰/۹۴ | ۰/۰۱۲ |
| کاربرد دانش ← توسعه‌سازمانی | ۰/۲۱ | ۰/۲۱ | ۱/۳۰ | ۰/۰۴۴ |
| فشار عملکرد ← توسعه‌سازمانی | -۰/۲۳ | -۰/۲۳ | ۱/۹۷* | ۰/۰۵۳ |

هوش سازمانی اثر معناداری ($\beta=۰/۸۴, t=۱۳/۰۳, P<۰/۰۱$)

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در مدل ارتباطی بالا

داد که ادارات ورزش و جوانان استان‌ها در بسیاری از موارد از فدراسیون‌ها تبعیت می‌کنند، لذا اشتراکات زیاد در برنامه‌ها، اهداف و فعالیت‌های این دو سازمان را می‌توان از دلایل همسو بودن این نتایج با همدیگر بیان کرد. اما نتایج پژوهش حاضر در مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک و کاربرد دانش مغایر با پژوهش آذرین و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد (۷)، از دلایل مغایرت این نتایج می‌توان به موقعیت قرارگیری فدراسیون‌ها در سطوح عالی ورزش کشور اشاره کرد، لذا فدراسیون‌ها باید دارای دیدگاه استراتژیک باشند، این مؤلفه در ادارات ورزش و جوانان به دلیل موقعیت عملیاتی‌شان کمتر مورد توجه می‌باشد. همچنین فدراسیون‌ها به دلیل جنبه رقابتی آن‌ها باید به کاربرد دانش بپردازند (۷) که این در زمینه نسبت به ادارات ورزش در موقعیت رقابتی بالاتری قرار دارند.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که متغیری هوش سازمانی کارکنان فدراسیون‌ها با میانگین تجربی ۳/۵۴ کمی بیشتر از حد متوسط بوده و از نظر آماری نیز این مقدار معنادار بود، این نتایج با یافته‌های خدادادی (۱۳۸۷) (۱۵)، آذرین و همکاران (۱۳۹۳) (۷)، خدادادی و همکاران (۱۳۸۹) (۱۶) که نشان دادن میزان هوش سازمانی در ادارات ورزش و جوانان بیشتر از حد متوسط است همسو می‌باشد. از دلایل همسو بودن این نتایج می‌توان به نکته اشاره کرد که تشابه ماهیت برنامه‌ها، فعالیت‌ها، انتظارات و نیز اشتراکات زیاد ادارات ورزش و جوانان و فدراسیون‌ها باعث همسو شدن این نتایج با همدیگر شده است. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر مغایر با نتایج امیرتاش، کامکاری و افشاریان (۱۳۹۴) که نشان دادند میانگین هوش سازمانی در مدیران باشگاه‌های بدن‌سازی شهر تهران پایین‌تر از حد متوسط (۲/۶۳) است مغایر می‌باشد (۴)، شاید از دلایل ناهمخوانی نتایج پژوهش حاضر و پژوهش امیرتاش و همکاران (۱۳۹۴) (۴) را بتوان به تفاوت در اهداف، نوع جامعه آماری، نوع فعالیت‌ها، نوع نگرش افراد دو جامعه نسبت به هوش سازمانی و برنامه‌های که فدراسیون‌ها جهت افزایش هوش سازمانی از طریق نوع ساختار منظم در جذب و آموزش کارکنان دارند اشاره کرد، همچنین تفاوت در میزان سطح تحصیلات افراد در دو جامعه را می‌توان یکی از عوامل این تفاوت بیان کرد.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر بررسی وضعیت توسعه‌سازمانی فدراسیون‌های ورزشی بود. نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌های توسعه‌سازمانی از نظر میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری می‌باشند. لذا وضعیت توسعه‌سازمانی افراد نمونه بالاتر از میزان متوسط بود که نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای از نظر آماری تفاوت معناداری را نشان داد (). همان‌طور که پژوهشگران بیان کردند

بر توسعه‌سازمانی فدراسیون‌های ورزشی داشته است. همچنین تنها دو مؤلفه‌ها چشم‌انداز مشترک ($t=4/70, P<0/01$)، فشار عملکرد ($\beta=0/43, t=1/97, P<0/05$) تأثیر معناداری را بر توسعه‌سازمانی داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش تدوین مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی کشور بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میانگین تجربی به دست آمده تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی از میانگین فرضی بیشتر بود، همان‌طور که نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی تفاوت معناداری با میانگین فرضی دارند. این نتایج با یافته‌های شوهانی، صالحی پور، رستمی و کریمیان حاتم (۱۳۹۵) که به تبیین هوش-سازمانی در وزارت ورزش و جوانان پرداختند (۲۸) به جز در مؤلفه میل به تغییر همسو می‌باشد، از دلایل همخوانی یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیق شوهانی و همکاران (۱۳۹۵) (۲۸) می‌توان به این نکته اشاره کرد که هر دو تحقیق در سازمان‌های عالی ورزش کشور (فدراسیون‌های ورزشی و وزارت ورزش و جوانان) صورت گرفته است لذا مسئولین آن‌ها اهداف، برنامه‌ها و دیدگاه مشترکی در زمینه نیازهای سازمان‌های ورزشی امروزی به افزایش قابلیت هوش سازمانی کارکنان دارند، از این رو آن‌ها با برنامه‌های مانند برگزاری کلاس‌های آموزشی توانسته‌اند قابلیت هوش سازمانی را افزایش دهند. همچنین می‌توان از دلایل عدم همخوانی در مؤلفه میل به تغییر، به این نکته اشاره کرد که کارمندان رسمی از تغییرات سازمانی استقبال کمتری نسبت به کارکنان غیررسمی سازمان‌های خدماتی مانند فدراسیون‌ها دارند چرا که در سازمان‌های خدماتی تغییر به معنی شتاب در رسیدن به اهداف سازمان است، ولی در سازمان‌های دولتی تغییر همواره با چالش‌های همراه است که کارکنان تمایلی به تغییر ندارند، لذا به نظر می‌رسد که کارکنان فدراسیون‌ها دیدگاه بهتری نسبت به تغییر در مقابل کارمندان وزارت ورزش و جوانان دارند.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر به جز در مؤلفه‌های چشم‌انداز استراتژیک و کاربرد دانش همسو با تحقیق آذرین و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد که به تبیین مؤلفه‌های هوش سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال غرب پرداختند (۷). از دلایل همسو بودن نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های آذرین و همکاران (۱۳۹۳) (۷) در مؤلفه‌های سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و فشار عملکرد را می‌توان این‌گونه توضیح

های ورزشی داشته باشد. یکی از نکاتی که می‌توان با توجه به نتایج به دست آمده از مدل حاضر به آن اشاره کرد این است که به‌کارگیری تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی به صورت یکجا توانسته بر توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها تأثیرگذار باشد. یافته‌های پژوهش حاضر با نظرات شمس مورکانی و سلیمانی (۱۳۹۳) (۲۷)؛ هادوی، طالب پور، فراهانی و نحعی نیازی (۱۳۹۴) (۱۱) که نشان دادند هوش سازمانی به لحاظ تئوریک، می‌تواند مکمل توسعه، کمک به سازمان در رسیدن به رسالتش، بهبود عملکرد و تغییر در سیمای سازمان باشد همسو می‌باشد (۲۷). همچنین نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های سیدی و لطیف (۱۳۹۵) (۲۶) همسو می‌باشد. از دلایل همسو بودن می‌توان بیان کرد که همپوشانی اهداف هوش سازمانی و توسعه‌سازمانی با همدیگر در حرکت سازمان به سمت اهدافشان در سازمان‌های پیچیده امروزی که همواره با پویایی و تغییرات سریع روبرو هستند (۷، ۳۰، ۳۶) را می‌توان دلیلی بر تأثیرگذاری هوش سازمانی بر توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها دانست، چرا که این پویایی و رقابت در فدراسیون‌های ورزشی که متأثر از عوامل مختلف داخلی و خارجی هستند بسیار بارزتر است.

نتایج این پژوهش در مدل ارتباطی نشان داد که ۷۰ درصد از واریانس توسعه‌سازمانی توسط هوش سازمانی پیش‌بینی شده است، از آنجای که این تأثیر به صورت فزاینده است، یعنی با افزایش عوامل هوش سازمانی، توسعه‌سازمانی کارکنان افزایش خواهد یافت. حال این سؤال باید پاسخ داده شود که چگونه می‌توان این امر را محقق ساخت؟ همان‌طور که بیان شد هوش سازمانی در برگیرنده هفت مؤلفه می‌باشد (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، گسترش دانش و فشار عملکرد)، لذا روسای فدراسیون‌ها در جهت به‌کارگیری هوش سازمانی و به دنبال آن تقویت توسعه‌سازمانی کارکنان باید توجه ویژه‌ای به این مؤلفه‌ها داشته باشند. همچنین روسای فدراسیون‌ها باید اساس تصمیم‌گیری‌های و برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت خود را چشم‌انداز راهبردی با مشارکت کارکنان سازمان در نظر بگیرند. همچنین اهداف سازمانی که مرتبط با کارکنان است را باید به صورتی تنظیم نمایند که خدمات با توجه به تغییرات به کارکنان ارائه شود و فضای لازم را برای پذیرش تغییر و ایده‌های جدید به وجود آورند و در پاسخ به تغییرات، کارکنان در جهت یافتن راه‌های بهتر انجام کارهایشان تشویق شوند. همچنین مدیران ارشد فدراسیون‌ها باید علاوه بر ارزیابی عملکرد رسمی کارکنان باید با حس مشارکت و خودکنترلی و خودارزیابی که یکی از روش‌های کنترل نامحسوس در سازمان‌های هوشمند است (۷) اقدام نمایند. لذا روسای فدراسیون‌ها باید ضمن فراهم نمودن فرایندهای

در قلب توسعه‌سازمانی، افراد قرار دارند (۶) با توجه به نتایج این پژوهش کارکنان فدراسیون‌ها از نظر توسعه در حد بالاتر از متوسط هستند که این امر را می‌توان این‌گونه توجیه کرد که با توجه به این که هوش سازمانی کارکنان در سطح بالاتر از میانگین بود این امر توانسته که زمینه توسعه‌سازمانی کارکنان فدراسیون‌ها را فراهم آورد. لذا همان‌گونه که بیان شد توسعه‌سازمانی منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌ها و تغییرات روز می‌باشد (۲۵) لذا فدراسیون‌ها توانسته‌اند تا حدودی خود را با تغییرات همراه سازند که این امر هرچند در حال حاضر کمی بیشتر از حد متوسط است، اما سیاست‌گذاران فدراسیون‌ها با توجه به تغییرات همیشگی در عرصه ملی و بین‌المللی که با آن مواجه هستند باید توجه بیشتری را به توسعه‌سازمانی برای همگامی با تغییرات پیش‌رو داشته باشند.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش سازمانی بر توسعه‌سازمانی بود. بررسی تأثیر هرکدام از مؤلفه‌های هوش سازمانی بر توسعه‌سازمانی در جدول شماره ۵ نشان داد که تنها دو مؤلفه هوش سازمانی (مؤلفه بینش استراتژیک و فشار عملکرد) توانسته بودند بر توسعه‌سازمانی اثرگذار باشند. این نتایج مؤید آن است که اگر کارکنان فدراسیون‌ها از استراتژی‌ها و اهداف اصلی فدراسیون شناخت داشته باشند و آن را بپذیرند و خود را با آن هماهنگ سازند تأثیر مثبتی بر توسعه‌سازمانی خواهد داشت، در واقع چنین استنباط می‌شود که هر چه فدراسیون‌ها دارای اهداف مشخص و بلندمدت‌تری باشد، توسعه‌سازمانی آن‌ها بالاتر خواهد بود، بنابراین لازم است سیاست‌گذاران فدراسیون‌ها به تهیه بیانیه مأموریت و رسالت فدراسیون‌ها بپردازند و با بررسی دقیق محیط به شناسایی نقاط قوت، ضعف، تهدید و فرصت‌ها بپردازند و با تشکیل گروه‌های ارتقایی سازمان و با آگاه‌سازی افراد در افزایش بینش استراتژیک در این حیطه گام بردارند. همچنین نتایج نشان داد که فشار عملکرد بر توسعه‌سازمانی اثر دارد بنابراین همان‌طور که قره و همکاران (۱۳۹۱) نیز بیان کردند علاوه بر اینکه مدیران باید از عملکرد کارکنان در رسیدن به اهداف سازمان آگاه باشند، هر کدام از کارکنان نیز باید عملکرد خودشان را در رسیدن به رسالت سازمانی ارزیابی نمایند و در راستای موفقیت جمعیتی تلاش نمایند (۲۴). لذا توجه به این مؤلفه می‌تواند فدراسیون‌ها را در مسیر توسعه‌سازمانی یاری نماید.

از دیگر اهداف اصلی پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی بود. نتایج حاصل شده از مدل ارتباطی نشان داد که هوش سازمانی توانسته اثر معناداری ($P < 0.05, t = 84.0, \beta < 0.01$) بر توسعه‌سازمانی فدراسیون

تحولات عصر حاضر آماده می‌نماید. از آنجا که هوش سازمانی یک قابلیت اکتسابی محسوب می‌شود، نتایج این پژوهش به فدراسیون‌های ورزشی کمک می‌کند تا با اتخاذ اقدامات و راه کارهای مناسب، دوره‌های آموزشی مناسب، مستمر و تخصصی در خصوص هوش سازمانی، زمینه‌ی ارتقای هوش سازمانی مدیران و کارکنان و به تبع آن افزایش توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها که زمینه‌ساز رسیدن به اهداف سازمانی است را فراهم آورد. بنابراین به سیاست‌گذاران فدراسیون‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که در جذب و پذیرش نیروهای انسانی به عنوان هوش انسانی سازمان دقت کافی به خرج داده شود و سپس، برای نگهداشت و بروز ساختن دانش این نیروها و تقویت حافظه و هوش سازمانی آن‌ها آموزش‌های مداوم و مهارت‌های لازم طراحی شود؛ چراکه افزایش هوش-سازمانی باعث توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها خواهد شد.

مشخصی جهت تبادل دانش و اطلاعات در میان کارکنان برنامه های جهت حمایت مداوم از یادگیری و آموزش به صورت مستمر برای کارکنان فدراسیون‌ها داشته باشند، از این رو انتظار می‌رود با توجه به نتایج این پژوهش به‌کارگیری این عوامل باعث افزایش توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها شود. به طور کلی نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که میانگین تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی و توسعه‌سازمانی فدراسیون‌ها بیش‌تر از حد متوسط می‌باشد. همچنین تنها دو مؤلفه‌های بینش استراتژیک و فشار عملکرد از متغیر هوش سازمانی بر توسعه‌سازمانی تأثیرگذار بودند. از دیگر نتایج پژوهش حاضر برآزش مدل ارتباطی توسعه‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی بود لذا توجه به تمامی ابعاد هوش‌سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی زمینه‌ساز توسعه‌سازمانی فدراسیون‌های ورزشی خواهد بود و از این طریق افزایش کارایی، بهره‌وری و سالم‌سازی فدراسیون‌ها محیا می‌شود و فدراسیون‌ها را در برابر تغییرات و

منابع

1. Abdolvand MA , Ghaffari Ashtiani P. A Model for Assessing Effective Factors on Positive Oral Advertising in the Services Market (Case Study: Banks of Arak City). *Future Studies in Management (Management Research)*.2010, 20(81):35-51. [Persian]
2. Afjeh AA. Another look at the management and development of the organization in the present era. 1995, 5(17-18): 103-118. [Persian]
3. Albrecht K. Organizational intelligence & knowledge management: Thinking outside the silos. Executive white paper, Online at: <http://www.KarlAlbrecht.com>. 2002.
4. Amir Tash A, Kamkari K, Afsharian MJ. Presenting model of organizational intelligence communication model and organizational effectiveness of tehran bodybuilding club managers. *Quarterly Journal of Strategic Studies in Sports and Youth*. 2017, (34): 55-66. [Persian]
5. Arefi M, Zabihi MR, Rezaiefar H. the relationship between organizational intelligence and human resource development (a study on capital bank branches in mashhad), annual conference of modern paradigms of management in the field of intelligence , Tehran, permanent secretariat of the conference, university tehran, https://www.civilica.com/paper-oiconference03_oiconference03_209.html. 2012. [persian]
6. Argyris, C. Management and organizational development. the path from xa to yb. 1971.
7. Bardri Azarin Y, khodadadi MR, Alami koshki M. The Components of organizational intelligence in sport and youth departments of northwest Iran. *Journal of applied sport sciences fitness*. 2014, 1(1):33-39. [Persian]
8. Barlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*,2001,19(1), 43-50.
9. Ercetin, S.S., Cetin, B. & Potas, N. Multi-Dimensional Organizational Intelligence Scale (Muldimorins). *World Applied Sciences Journal*,2007, 2(3): 151-157.
10. Gardner, J. W. Self-renewal: The individual and the innovative society. WW Norton & Company. 1965, 115(5): 1-7.
11. Hadavi F, Talebpour M, Farahani A, Nakhaie Niazi A. Communication model of organizational intelligence and Its Dimensions with organizational entrepreneurship in the Islamic Republic of Iran,s Ministry of Youth and Sports. *Applied Research of Sport Management*, 2015, 4 (14):103-116. [Persian]

12. Halinski, R. S. & Feldt, L. S. The selection of variables in multiple regression analyses. *Journal of Educational Measurement*, 1970, 7(3): 151-158.
13. Hooman HA. Structural Equation Modeling with LISREL Application. The organization of the study and compilation of the humanities books of the universities (the side). 2009:22. [Persian]
14. Hossein Nejad, AA, Gadini M, Jalalvand M, Farshid R. 2014; Investigating the Correlation of Emotional Intelligence Components with Organizational Development among Physical Education Experts in Educational Establishments of Provinces, International Management Conference in the 21st Century , Tehran, Institute Managing Director of Vieira Capital, https://www.civilica.com/Paper-ICMNG01-ICMNG01_724.html. [Persian]
15. Khodadadi M. The Relationship between Organizational Intelligence and Productivity in Physical Education Institutions of East Azarbaijan Province. Faculty of Literature and Humanities. of Urmia University. 2008, Master's thesis. [Persian]
16. khodadadi MR, kashaf MM, Seyed Ameri MH, alami Kashki M. The Relationship between Components of Organizational Intelligence and Organizational Culture in Physical Education General Office and Offices of East Azerbaijan Province. *Journal of sport management*. 2013, 5 (3): 175-189. [Persian]
17. Lok, P., & Crawford, J. The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of Managerial Psychology*, 2000, 15(2): 108-124.
18. Miller, D. E., & Kunce, J. T. Prediction and statistical overkill revisited. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 1973, 6(3):157-163.
19. Mohammadi R, Keshkar S. The Relationship between Organizational Intelligence Components and Human Resource Productivity in Selected Sports Federations. *Economy and Marketing in sport*. 2012, 1(2): 97-116. [Persian]
20. Mohammadzadeh A. Organizational Development and Future. *Management Studies in Development and Evolution*. 2014, 11(41.42): 37-5. [Persian]
21. Mokhtari Dinani M , Kojchian H, Nazariyan Madvani A. The Relationship between Organizational Intelligence and Leadership Effectiveness of Sport Managers. *Journal of New Approaches in Sport Management*. 3. 2015; 3 (9):31-41. [Persian]
22. Najarpour Ostadi S, Taghizadeh H. Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Development among Staffs of Islamic Azad University of Shabestar. *Quarterly Journal of Research in Educational Management*. 2012, 3(11):121-136. [Persian]
23. Nour-Rahmani M, Turkzadeh J, Naseri Jahromi R, Rahmani H. Evaluation of Organizational Development efforts at Bandar Abbas Islamic Azad University, Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies , Tehran, Center for Studies and Islamic Studies Soroush Hekmat Mortazavi, Higher Education Institute of Mehr Arvand, Center for Achieving Sustainable Development, https://www.civilica.com/Paper-EPSCONF02-EPSCONF02_0737.html. 2015. [Persian]
24. Qareh MA, Ferdosi M H, Marashian F S. The Relationship between Organizational Intelligence and Its Components with Job Performance in Physical Education Managers and Sports Offices of Sahvaz. 2012, 1(2): 73-80. [Persian]
25. Racubson, S. Organizational effect on knowledge management in Sweden hotel industry. *International journal of knowledge management*. 2012, 36:89-101.
26. Seyedi MH, Latifi M. Combined Study of Organizational Intelligence, Organizational Development on Performance of Companies Shahid Salimi Industrial Town of Tabriz. *Organization culture management*. 2016, 14 (2): 409-428. [Persian]
27. Shams Mourkani GH R , Mashayekhi M, Soleymani S. The role of organizational intelligence in improvement of organizational performance: A Case Study of High School Principals in Tehran City. *Journal of Educational Psychology*. 2014, 10(31):165-189. [Persian]
28. Shohani MH, Salehipour M, Rostami J, Karimian Hatam M. Explaining organizational intelligence at the ministry of sport and youth with the theoretical approach of the alborhat

- model, Quarterly journal of physical education and sport sciences (1) , https://www.civilica.com/Paper-JR_SPES-JR_SPES-1-1_002.html.2016. [Persian]
29. Taherian Fard, M. Model of Establishment of Organizational Intelligence as a Competitive Advantage Based on the Strategy of Organizational Intelligence Development, The First Conference on Organizational Intelligence and Business Intelligence , Tehran, Islamic Azad University, Tehran Branch, Tehran, Iran, https://www.civilica.com/Paper-OIBI01-OIBI01_144.html. 2010. [Persian]
 30. Teimouri H, Shaemi A, Zarei M. Study of The Relationship Between Dimensions of Organizational Intelligence and Organizational Entrepreneurship. Management Studies in Development and Evolution. 2017, 26(83): 115-134. [Persian]
 31. Torkzadeh J, Sabaghian Z, Yamani Douzi Sorkhabi M., Delavar A. Evaluation Of The Organizational Development Status Of The Ministry Of Science, Research And Technology In Tehran Universities. Iranian Of Higher Education, 2008, 1(2):31-50.[Persian]
 32. Torkzadeh J, Sabaghian Z. Organizational development in today's conditions, the concept, nature and territory. management perspectives. 2006, 19 and 20: 112-133. [Persian]
 33. Warrick, D. D. "Organization development". In W. R. Tracey (Ed.), Human resources management and development handbook, 1984:915-925.
 34. Wendell L. French, Cecil H. Bell. Organization development: behavioral science interventions for organization improvement, 6th Edition By. 1999. Translate bay Afjeh SAA. (2010). 1(2):66-73.
 35. Yousefi Saeedabadi R, Razavi SMR, Mofidian R. Investigating the relationship between organizational intelligence and productivity of staff of the department of sports and youth of mazandaran province, third annual national conference on modern management sciences , gorgan, academic and professional association of golestan managers and consumers, azad university islamic unit ali abad katoul, https://www.civilica.com/paper-cmms03-cmms03_100.html. 2014. [Persian]
 36. Zarei R. Mediating Role of Empowering for Organizational Intelligence and Quality of Life. Journal of Psychological Models and Methods. 2016, 7 (25): 101-118. [Persian]