

هوش سازمانی و رهبری تیمی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

کاوان عبداللهی^۱

کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و
تحقیقات

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین مولفه‌های هوش سازمانی با رهبری تیمی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود. که با انتخاب کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران (N=241) به عنوان نمونه با روش توصیفی - همبستگی صورت پذیرفت. در مجموع تعداد ۱۹۹ پرسشنامه عودت داده شد. به منظور دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی آلبرشت و رهبری تیمی کیم استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصان و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شد. به منظور سازمان دادن، طبقه‌بندی و خلاصه نمودن داده‌های خام از آمار توصیفی، نرمال بودن داده -ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری 22 spss، Amos22 انجام پذیرفت. نتایج بیانگر تأثیر مثبت و معنی دار مؤلفه‌های هوش سازمانی بر رهبری تیمی بود.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، رهبری تیمی، وزارت ورزش و جوانان

مقدمه:

امروزه، سازمانها و به تبع آن سازمان‌های ورزشی با تغییرات گسترده و رو به افزایشی در مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، منابع انسانی، آموزشی و فناوری روبه رو شده‌اند. چنانچه بتوانند در مقابل تغییرات و تحولات واکنش خوبی نشان دهند، می‌توانند مسائل و مشکلات پیش رو را حل کرده و در دنیای رقابتی به حیات خود ادامه دهند. در این شرایط، توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی، روی یک جنبه متمرکز است. روی طراحی آن چه توانایی‌های فکری یک سازمان نامیده میشود (سیمیک^۱، ۲۰۰۵). آلبرشت (۲۰۰۳) نیز اظهار می‌دارد: پس از موج‌های اول، دوم و سوم (زراعت، صنعت و اطلاعات) موج چهارم موج هوشیاری و مغز است. هوش سازمانی یک موضوع با اهمیت در نزد صاحب‌نظران توسعه و رفتار سازمانی است، به نحوی که به عنوان کلید توانمندسازی نیروهای زیردست در فعالیتهای حیاتی و فرایندهای حاکم بر زندگی سازمانی شناخته می‌شود (اکان و همکاران^۲، ۲۰۰۷).

با اطمینان می‌توان ادعا کرد که استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابتی یک سازمان ورزشی را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌های ورزشی متمایز سازد (کستی و همکاران^۳، ۲۰۱۱). هوش سازمانی این امکان را به سازمان ورزشی می‌دهد تا با به کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره برداری نماید، امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی‌های مشتریان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر سازد و می‌تواند تغییرات مثبت یا منفی را نظاره کند.

اهمیت هوش سازمانی باعث شده است که کشورهای توسعه یافته سرمایه گذاری را افزایش دهند (آلبرشت، ۲۰۰۳) همان گونه که در دنیای انسانی و در حیات پر تلاطم بشری، انسان‌های دارای بهره‌ی هوشی بالاتر موفق‌ترند، قطعا در دنیای سازمانی نیز، وضعیت به همین گونه است. به خصوص، اینکه در عصر حاضر با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره‌ی آن‌ها نیز مشکل‌تر گردیده است.

از طرفی در ساختار سازمان‌های کنونی، اعتماد و سهم کردن کارکنان یا مشارکت دادن افراد در اطلاعات، جایگزین ساختارهای قدیمی و کنترل‌های شدید گذشته شده است. امروزه بهترین مدیر کسی است که به حرف کارکنان گوش دهد، موجبات انگیزش آنان را فراهم آورد و به حمایت از آن‌ها برخیزد. رهبران موفق با اثربخش، قدرت و مسئولیت را با کارکنان تقسیم می‌کنند و آنان را در این موارد سهم می‌نمایند. این نوع رهبری، سبک رهبری تیمی است. کیم^۴ (۲۰۰۲) رهبری تیمی را دربردارنده‌ی طرح‌های درگیر نمودن کارکنان به روش‌های مختلف در شرایط کاری یکسان، حل مسأله و تصمیم‌گیری می‌داد. هوش سازمانی در سازمان به عنوان یک متغیر عمل نموده و سازمان را به سمتی حرکت میدهد که در آن مدیران سازمان و کارکنان با برخورداری از هوش سازمانی بالا به روش‌های مختلف در شرایط کاری، حل مسأله و تصمیم‌گیری مشارکت نمایند و بتوانند با رعایت اصول اخلاقی با یکدیگر روابط متقابل، سازنده و حسنه‌ای داشته باشند که این امر زمینه ساز وضعیت‌ی است که کیم (۲۰۰۳) آن را رهبری تیمی نامیده است. به نظر

1 Simic, I

2 Akgün, A. E., Byrne, J., Keskin, H

3 Kesti, M., Syvajarvi. A., Stenvall. J., Rivera. M

4 .Kim

حاضر سعی شده است به بررسی رابطه هوش سازمانی با رهبری تیمی در بالاترین سطح سازمانی ورزش یعنی وزارتخانه ورزش پرداخته شود.

هوش سازمانی:

یک چارچوب کاری شامل فرآیندها، ابزارها و تکنولوژی‌های مختلف که برای تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش، مورد نیاز است. با استفاده از دانش به دست آمده، مدیران سازمان می‌توانند بهتر تصمیم‌گیری کنند و با طرح برنامه‌های عملی برای سازمان، فعالیت‌های تجاری را به صورت موثرتری انجام دهند (کرن^۳، ۱۹۹۵). هوش سازمانی، مدیران را برای تصمیم‌گیری در همه‌ی عوامل موثر بر سازمان توانمند می‌سازد، هالال^۳ (۲۰۰۶) هوش سازمانی را: «داشتن دانشی فراگیر از همه‌ی عواملی که بر سازمان موثر است، مانند مشتریان، جامعه و مخاطبین، ارباب رجوع، رقبای، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیندهای سازمانی که تاثیر بسیاری بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارند» تعریف می‌کند. در تحقیقات مختلف مؤلفه‌های مختلفی برای هوش سازمانی بیان شده است. به عنوان مثال از نظر ماتسودا^۴ (۱۹۹۳) هوش سازمانی دارای پنج بعد، می‌باشد: ۱- آگاهی از اطلاعات بیرونی ۲- معماری تصمیم‌گیری ۳- انتشار دانش درونی ۴- تمرکز سازمانی ۵- عصر شبکه‌ی تجاری و اطلاعاتی. در تحقیق حاضر از هفت مؤلفه بیان شده توسط آلبرشت (۲۰۰۳) استفاده شده است: ۱- بینش استراتژیک ۲- سرنوشت مشترک ۳- تمایل به تغییر ۴- جراحت و سهامت ۵- اتحاد و توافق ۶- کاربرد دانش ۷- فشار عملکرد.

رهبری تیمی:

نخستین بار واژه‌ی رهبری تیمی توسط کیم^۵ (۲۰۰۳) ارایه شد و رهبری تیمی را فرآیندی می‌داند که در آن تاثیرگذاری

می‌رسد که هوش سازمانی می‌تواند عملکرد مدیران و رهبری تیمی را تحت تاثیر قرار دهد رهبران دارای هوش سازمانی، توانایی ذهنی حل مسئله سازمان را کسب می‌کنند. هوش سازمانی موجب اشتراک دانش سازمانی می‌شود و در نتیجه کارکنان می‌توانند هدفمندتر حرکت کنند. لفتز، پرمین و اسیلانخه^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان ایجاد هوش سازمانی در شرکتهای رومانیایی دورنمای سرمایه انسانی نشان داده است فقط ۱۳ درصد کارکنان در شرکت‌های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده‌اند و کارکنان شرکتهای کوچک اصلاً این مفهوم را نمی‌شناختند. غلامی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران» به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی کل و هر یک از مؤلفه- هایش با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. سیادت و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی و مقایسه رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی با رهبری تیمی در بین مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان" نشان دادند که: ۱- بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی رابطه‌ی مثبت و معنی دار وجود دارد، ۲- بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی دار وجود دارد،

با توجه به اهمیت هوش سازمانی و رهبری تیمی به عنوان یک رهبری اثربخش در موفقیت سازمان‌های ورزشی و همچنین لحاظ این نکته که تا به حال تحقیقی در ارتباط با این دو مؤلفه در وزارت ورزش صورت نپذیرفته است. در تحقیق

³ Halal

⁴ Matsuda Takehiko

⁵ kim

¹ . Lefter V, Prejmerean M, Vasilache S

² Kim

آلبرشت (۲۰۰۳)، شامل ۴۹ سؤال و ۷ مؤلفه (هر مؤلفه ۷ سؤال)، ۱- بینش استراتژیک، ۲- سرنوشت مشترک، ۳- تمایل به تغییر، ۴- جرات و شهامت، ۵- اتحاد و توافق، ۶- کاربرد دانش، ۷- فشار عملکرد، در طیف ۵ ارزشی لیکرت و پرسشنامه رهبری تیمی کیم (۲۰۰۲)، شامل ۴۵ سوال در طیف ۵ ارزشی لیکرت، استفاده شد.

اگر چه روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها در تحقیقات متعددی تأیید شده است، برای اطمینان بیشتر روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تأیید کارشناسان و متخصصان و روایی سازه آن به وسیله تحلیل عاملی تأییدی، بررسی و تأیید شد. همسانی درونی متغیرهای تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ در مطالعه مقدماتی با تعداد ۳۰ نفر از شرکت کنندگان بررسی شد. با توجه به نتایج آزمون آلفای کرونباخ که در تمامی شاخص‌ها مقدار آن بیشتر از ۰/۷ بود می‌توان اذعان نمود که تمامی شاخص‌ها دارای پایایی مناسبی بوده و ابزار اندازه‌گیری از همسانی درونی خوبی برخوردار است. به منظور سازمان دادن، طبقه‌بندی و خلاصه نمودن داده‌های خام از آمار توصیفی، نرمال بودن داده -ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 22، Amos 22 انجام پذیرفت.

یافته‌ها:

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق در جدول ۱، نشان داده شده است:

بین افرادی که در ساختار سازمانی قدرت یکسانی ندارند، تسهیم می‌شود. رهبری تیمی با اسامی مختلفی مانند آزادی عمل کارکنان تصمیم‌گیری تیمی، مدیریت باز، رهبری پراکنده و دموکراسی صنعتی نیز شناخته می‌شود و اصول کنترل کیفیت و مدیریت کیفیت جامع نیز زیر چتر رهبری تیمی قرار می‌گیرد و به عنوان فرآیند درگیر کردن کسانی که بر تصمیمات در تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارند تعریف می‌شود و طی آن هرکس مطمئن است که نیازهایش برآورده می‌شود، می‌شود (و ستوالد^۱، ۲۰۰۷). رهبری تیمی تنوعی از فواید احتمالی را ارائه می‌دهد. این فواید بر کسی که مشارکت می‌کند، چگونه مشارکت می‌کند و دیگر جنبه‌های وضعیت تصمیم‌گیری اثرگذار است. چهار فایده‌ی احتمالی شامل کیفیت بالاتر تصمیم‌گیری، پذیرش بالاتر تصمیم توسط کارکنان، رضایت بیشتر از فرآیند تصمیم‌گیری و توسعه‌ی بیشتر مهارت‌های تصمیم‌گیری است (یوکی^۲، ۲۰۰۹). از دیگر فواید رهبری تیمی، افزایش بهره‌وری و روحیه‌ی کارکنان، تصمیمات بهتر، بهبود رضایت شغلی، تعهد بیشتر، انطباق پذیر بیشتر با تغییر، اعتماد بیشتر، ارتباطات و کار تیمی بهتر، خطرپذیری و حل مسایل فنی می‌باشد (کیم، ۲۰۰۳).

روش تحقیق:

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران شامل ۲۴۱ کارمند (شامل ۵۴ نفر مدیر و ۱۸۷ نفر کارشناس) بودند، که همگی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در مجموع ۱۹۹ پرسشنامه عودت داده شد. به منظور دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه هوش سازمانی

² Yukl, G

¹ Wuestewald

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق

درصد	تعداد	متغیر	
۵۹/۸	۱۱۹	مرد	جنسیت
۴۰/۲	۸۰	زن	
۷/۵	۱۵	کمتر از ۳۰	سن
۵۵/۳	۱۱۰	۳۱ - ۴۰	
۳۴/۷	۶۹	۴۱ - ۵۰	
۲/۵	۵	بیشتر از ۵۰	تحصیلات
۱	۲	دیپلم	
۵	۱۰	کاردانی	
۶۳/۳	۱۲۶	کارشناسی	
۳۰/۷	۶۱	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۱۹/۶	۳۹	مدیر	پست سازمانی
۸۸/۴	۱۶۰	کارشناس	

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف نشان داد که بین تفاوت معنی داری وجود ندارد ($p \geq 0.05$) بنابراین شکل این توزیع داده‌های متغیرهای مورد بررسی و منحنی توزیع نرمال، توزیع در متغیرهای مورد نظر نرمال می‌باشد.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن توزیع نمرات

متغیر	آماره کلموگروف- اسمیرنوف	سطح معناداری
هوش سازمانی	۱/۳۰۳	۰/۶۷
بینش استراتژیک	۰/۵۴	۰/۱۸
سرنوش مشترک	۱/۳۰	۰/۶۹
تمایل به تغییر	۱/۲۹	۰/۷۰
جرأت و شهامت	۱/۶۲	۰/۱۱
اتحاد و توافق	۱/۱۹	۱/۲۱
کاربرد دانش	۰/۷۸۰	۰/۵۸
فشار عملکرد	۱/۲۸	۰/۷۷
رهبری تیمی	۱/۶۶	۰/۸۰

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه رهبری تیمی

سوال	بارهای عاملی	ارزش t	سطح معناداری	سوال	بارهای عاملی	ارزش t	سطح معناداری
Q1	۰/۶۶	۵/۲۴	۰/۰۰۱	Q24	۰/۳۸	۴/۰۴	۰/۰۰۱
Q2	۰/۶۹	۵/۳۱	۰/۰۰۱	Q25	۰/۴۳	۴/۳۵	۰/۰۰۱
Q3	۰/۶۳	۵/۱۸	۰/۰۰۱	Q26	۰/۴۲	۴/۲۹	۰/۰۰۱
Q4	۰/۵۱	۴/۷۷	۰/۰۰۱	Q27	۰/۳۷	۳/۹۷	۰/۰۰۱
Q5	۰/۵۱	۴/۷۱	۰/۰۰۱	Q28	۰/۳۸	۴/۰۵	۰/۰۰۱
Q6	۰/۴۰	۴/۱۱	۰/۰۰۱	Q29	۰/۴۹	۴/۶۵	۰/۰۰۱
Q7	۰/۴۹	۴/۶۳	۰/۰۰۱	Q30	۰/۲۷	۳/۰۲	۰/۰۰۷
Q8	۰/۳۱	۳/۵۸	۰/۰۰۱	Q31	۰/۳۱	۳/۵۷	۰/۰۰۱
Q9	۰/۳۵	۳/۸۵	۰/۰۰۱	Q32	۰/۴۹	۴/۶۹	۰/۰۰۱
Q10	۰/۴۴	۴/۴۱	۰/۰۰۱	Q33	۰/۴۲	۴/۲۵	۰/۰۰۱
Q11	۰/۳۶	۳/۹۳	۰/۰۰۱	Q34	۰/۲۸	۳/۳۳	۰/۰۰۱
Q12	۰/۵۲	۴/۷۵	۰/۰۰۱	Q35	۰/۲۶	۳/۳۰	۰/۰۰۲
Q13	۰/۴۲	۴/۲۴	۰/۰۰۱	Q36	۰/۴۰	۴/۱۶	۰/۰۰۱
Q14	۰/۴۰	۴/۱۸	۰/۰۰۱	Q37	۰/۴۲	۴/۲۸	۰/۰۰۱
Q15	۰/۴۰	۴/۱۶	۰/۰۰۱	Q38	۰/۴۰	۴/۱۹	۰/۰۰۱
Q16	۰/۳۵	۳/۷۹	۰/۰۰۱	Q39	۰/۴۱	۴/۲۳	۰/۰۰۱
Q17	۰/۳۰	۳/۴۳	۰/۰۰۱	Q40	۰/۳۱	۳/۵۱	۰/۰۰۱
Q18	۰/۳۶	۳/۹۰	۰/۰۰۱	Q41	۰/۲۶	۳/۲۹	۰/۰۰۲۳
Q19	۰/۳۸	۴/۰۲	۰/۰۰۱	Q42	۰/۴۴	۴/۳۸	۰/۰۰۱
Q20	۰/۳۰	۳/۳۱	۰/۰۰۱	Q43	۰/۴۷	۴/۵۵	۰/۰۰۱
Q21	۰/۳۷	۳/۹۷	۰/۰۰۱	Q44	۰/۳۹	۳/۱۱	۰/۰۰۱
Q22	۰/۴۸	۴/۶۱	۰/۰۰۱	Q45	۰/۴۰	۴/۱۵	۰/۰۰۱
Q23	۰/۵۱	۴/۷۳	۰/۰۰۱				

جدول ۴. شاخص های برآزش تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه رهبری تیمی

TLI	RMSEA	CFI	AGFI	GFI	X2/DF	DF	X2
۰/۹۱۹	۰/۰۷۴	۰/۹۱۲	۰/۸۹۴	۰/۹۰۲	۲/۰۷۳	۹۴۵	۱۹۷۸/۳۵۸

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه هوش سازمانی

شاخص	بارهای	ارزش t	سطح معناداری
بینش استراتژیک	۰/۷۹	۱۱/۵۰۵	۰/۰۰۱
سرنوش مشترک	۰/۶۰	۷/۹۴	۰/۰۰۱
تمایل به تغییر	۰/۷۶	۱۱/۴۰۵	۰/۰۰۱
جرات و شهامت	۰/۵۶	۷/۶۸۲	۰/۰۰۱
اتحاد و توافق	۰/۶۵	۹/۰۳۶	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۰/۶۱	۸/۴۱۵	۰/۰۰۱
فشار عملکرد	۰/۶۸	۹/۲۶	۰/۰۰۱

جدول ۶. شاخص های برازش تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه رهبری تیمی

TLI	RMSEA	CFI	AGFI	GFI	X2/DF	DF	X2
۰/۹۲۷	۰/۰۸۹	۰/۹۵۲	۰/۸۹۳	۰/۹۴۷	۲/۵۷۱	۱۴	۳۶/۶۵۰

دارد. در این جدول بالاترین همبستگی در فشار عملکرد (I=۰/۷۹، p<۰/۰۰۱) و پایین ترین همبستگی در سرنوش مشترک (I=۰/۶۸، p<۰/۰۰۱) وجود دارد.

با توجه به جدول ۷، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی و ابعاد آن با رهبری تیمی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی رابطه معنی داری وجود

جدول ۷. ماتریس همبستگی پیرسون بین هوش سازمانی و ابعاد آن با رهبری تیمی

متغیرها	میانگین و انحراف	رهبری تیمی	سطح معنی داری*
هوش سازمانی	۳/۱۱ ± ۰/۳۷	۰/۸۱	۰/۰۰۱
بینش استراتژیک	۳/۱۳ ± ۰/۴۷	۰/۷۳۴	۰/۰۰۱
سرنوش مشترک	۳/۱۴ ± ۰/۴۵	۰/۶۸	۰/۰۰۱
تمایل به تغییر	۳/۱۱ ± ۰/۴۷	۰/۷۱	۰/۰۰۱
جرات و شهامت	۳/۱۶ ± ۰/۶۵	۰/۶۹	۰/۰۰۱
اتحاد و توافق	۳/۱۷ ± ۰/۴۴	۰/۷۵	۰/۰۰۱
کاربرد دانش	۳/۰۴ ± ۰/۶۰	۰/۷۱	۰/۰۰۱
فشار عملکرد	۳/۱۳ ± ۰/۵۱	۰/۷۹	۰/۰۰۱

*معنی داری در سطح $p \leq 0.05$

نشان می دهد که بینش استراتژیک، سرنوش مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد به عنوان متغیر مستقل می توانند پیش بینی کننده های معنی داری برای رهبری تیمی در وزارت ورزش و جوانان

به علت وجود همبستگی میان متغیرهای مستقل نیاز به ارزیابی سهم منحصر به فرد هر یک از متغیرها در تبیین متغیر وابسته ی رهبری تیمی از طریق رگرسیون چندگانه است. جدول ۸، نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه با روش گام به گام

اما مولفه های سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق نتوانستند در رگرسیون گام به گام وارد مدل شوند.

باشند. با توجه به نتایج ($r^2=0/72$ ، $p=0,000$ در مجموع ۷۲ درصد از تغییرات متغیر هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان توسط پنج متغیر وارد شده در معادله تبیین می گردد.

جدول ۸. ضرایب رگرسیونی و مراحل ورود متغیرهای مرتبط با هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

مراحل	متغیرهای پیش‌بینی کننده	R^2	B	ضریب بتا	t	p	ضریب تفکیکی
۱	فشار عملکرد	۰/۴۰	۰/۵۷۱	۰/۷۸۶	۱۷/۸	۰/۰۰۰	۰/۵۶۵
۲	فشار عملکرد کاربرد دانش	۰/۵۵	۰/۴۳۴	۰/۵۹۷	۱۷/۶	۰/۰۰۰	۰/۴۶۲
			۰/۲۹۵	۰/۴۷۷	۱۴/۱	۰/۰۰۰	۰/۲۹۳
۳	فشار عملکرد کاربرد دانش جرأت و شهامت	۰/۶۰	۰/۳۴۳	۰/۴۷۲	۱۷/۲	۰/۰۰۰	۰/۴۸۹
			۰/۲۵۵	۰/۴۱۲	۱۷/۲	۰/۰۰۰	۰/۳۱۷
			۰/۲۶۷	۰/۳۳۲	۱۲/۴	۰/۰۰۰	۰/۲۰۲
۴	فشار عملکرد کاربرد دانش جرأت و شهامت بینش استراتژیک	۰/۶۶	۰/۲۴۶	۰/۳۳۹	۱۹/۴۶	۰/۰۰۰	۰/۴۲۰
			۰/۱۸۱	۰/۲۹۳	۱۷/۸۲	۰/۰۰۰	۰/۲۰۸
			۰/۱۵۵	۰/۲۷۳	۱۷/۱	۰/۰۰۲	۰/۲۱۷
			۰/۲۶۱	۰/۲۲۶	۱۲/۸	۰/۰۰۰	۰/۱۵۵
۵	فشار عملکرد کاربرد دانش جرأت و شهامت بینش استراتژیک تمایل به تغییر	۰/۷۲	۰/۲۰۵	۰/۲۸۲	۲۵/۳۰	۰/۰۰۰	۰/۴۱۰
			۰/۱۵۲	۰/۲۴۷	۲۳/۷۶	۰/۰۰۰	۰/۱۹۸
			۰/۱۴۶	۰/۲۵۶	۲۶/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۲۰۷
			۰/۱۴۶	۰/۱۸۶	۱۶/۸۴	۰/۰۰۰	۰/۱۴۵
			۰/۱۶۷	۰/۲۰۲	۱۹/۸۴	۰/۰۰۰	۰/۱۱۲
			۰/۱۵۳	۰/۱۹۳	۱۸	۰/۰۰۰	

بحث و نتیجه گیری:

معنادار است. بیشترین ضریب همبستگی بین اتحاد و توافق با رهبری تیمی ($r=0/874$) و کمترین ضریب همبستگی بین سرنوشت مشترک با رهبری تیمی ($r=0/127$) می باشد که در سطح $p < 0/05$ معنادار است همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که بین مولفه های هوش سازمانی با رهبری تیمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از بین مولفه های هوش سازمانی، بیشترین ضریب رگرسیون

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین هوش سازمانی با رهبری تیمی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود. یافته های تحقیق نشان داد که بین مولفه های هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و رهبری تیمی ($r=0/660$) می باشد که در سطح $p < 0/05$

ومالی؛ امکانات و فضای آموزشی مورد نیاز پیش‌بینی و تأمین اعتبار شوند تا اجرای برنامه‌های در جهت بهبود فعالیت‌های کارکنان مؤثر واقع گردد. در زمینه‌ی مولفه‌ی سرنوشت مشترک از هوش سازمانی می‌توان با ایجاد فرصت‌های مناسب برای تبادل نظر و همفکری کارشناسان و مدیران سازمان، سعی در نزدیک نمودن نگرش‌ها و انگیزه‌های متفاوت آنان نموده و زمینه برای دستیابی به اتفاق نظر و سرنوشت مشترک در سازمان فراهم گردد. در زمینه‌ی مولفه‌های تمایل به تغییر از هوش سازمانی بایستی فرصت‌هایی برای نوآوری و خلق ایده‌های نو و دانش جدید فراهم گردد و حمایت‌های مادی و معنوی لازم از آنان صورت گیرد. در زمینه‌ی مولفه‌ی جرأت و شهامت از هوش سازمانی می‌توان صندوق پیشنهادات و انتقادات در سازمان ایجاد کرد تا امکان نقادی منصفانه در مورد سازمان فراهم شود. در زمینه‌ی مولفه‌ی اتحاد و توافق از هوش سازمانی می‌توان با تفویض اختیار بیشتر به سطوح مختلف سازمان زمینه‌ای فراهم کرد تا همه‌ی اعضای سازمان در انجام امور سهیم شده و با یکدیگر همکاری داشته و از فعالیت‌های پراکنده جلوگیری شود. در زمینه‌ی مولفه‌ی اتحاد و توافق از هوش سازمانی بایستی اثربخشی اهداف، مواد و برنامه‌های آموزشی و شیوه‌ی کار با استفاده از بازخوردهای گرفته شده از اعضای سازمان مورد ارزیابی قرار گیرد تا بتوان با استفاده از آن نیازهای اعضای سازمان را تأمین و رضایت آنان را فراهم نماید. در زمینه‌ی مولفه‌های کاربرد دانش از هوش سازمانی بایستی با سازماندهی فعالیت‌های پژوهشی و انجام پژوهش‌های بنیادی و کاربردی مورد نیاز در حیطه‌های علمی، راهبردی در جهت استفاده از نتایج پژوهش‌ها در حیطه‌های مختلف صورت گیرد. همچنین می‌توان سیستم‌های اطلاعاتی مورد نیاز مانند سیستم اطلاعات مدیریت را در حوزه‌های مختلف

بین جرأت و شهامت با رهبری تیمی با $(\beta=0/964)$ و کمترین ضریب رگرسیون بین تمایل به تغییر با رهبری تیمی با $(\beta=0/125)$ می‌باشد. این نتایج که نشان داد بین مولفه‌های هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد، با تئوری‌های هوش سازمانی ماتسودا (۱۹۹۳)، رهبری تیمی کیم (۲۰۰۳) و با پژوهش‌های موریس^۱ (۲۰۰۸) وود و فیلدز (۲۰۰۷)، وستوالد (۲۰۰۷)، استالینسکی^۲ (۲۰۰۴) و نظرات ستاری قهفرخی (۱۳۸۶) و ستاری قهفرخی و ابزری (۱۳۸۶) همسو بوده و با آن همخوانی دارد. در بیان تبیین این رابطه می‌توان گفت با توجه به اینکه هوش سازمانی عبارت است از ظرفیت یک سازمان برای به کارگیری نیروی فکری خود و تمرکز بر انجام مأموریت سازمان استفاده از این ظرفیت فکری با مهارت‌های رهبری تیمی (علاقه و توجه، تشخیص و افزایش استعداد دیگران، تشخیص و ضعف کار دیگران، ارتباطات، حل تعارض، خود کنترلی، مذاکره و مصالحه و سازش) صورت می‌گیرد. وظایف رهبری تیمی که شامل برنامه ریزی و فراهم کردن منابع، بررسی اهداف تیم از حیث واقع‌گرا و چالشی بودن، شناسایی نیازهای توسعه‌ی شخص افراد، مشارکت با اعضای سازمان و کمک به آنان برای دستیابی به منابع تخصصی می‌باشد، کاملاً با اصول هوش سازمانی ارتباط دارد. رهبری تیمی می‌تواند با استفاده از افراد زبده و متخصص زمینه‌ی رقابت موثر و کارآیی بالاتر را فراهم کند و در نهایت باعث افزایش هوش سازمانی گردد. با توجه به نتایج تحقیق و اینکه مؤلفه‌های هوش سازمانی با رهبری تیمی رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند بایستی در زمینه‌ی مولفه‌ی بینش استراتژیک از طریق نیازسنجی و تعیین نیازهای کارکنان و جامعه و با استفاده از دیدگاه‌های متخصصان سازمان، استراتژی‌های سازمان مورد بازنگری قرار گیرند، منابع انسانی

² - Stalinski

¹ - morris

- Organizational Change Management, 20(3), 272-289.
- Albrecht, K. (2003). The power minds at work: Organizational intelligence.
 - Halal, William E, (2006). Organizational Intelligence: What is it? And how can manager Use it? : (www.strategy-bussiness.com).
 - Kesti, M., Syvajarvi. A., Stenvall. J., Rivera. M. (2011). Human capital scenario analysis as an organizational intelligence tool for performance management. Problems and Perspectives in Management, 9(1), 46-58.
 - Kim, S. (2002), Participative management and job satisfaction. Lessons for management leadership, Public Administration Review, 62(2), 231-291.
 - Kim, S. (2003), Shared Leadership: Toward a Multi-Level Theory of Leadership, Advances in Interdisciplinary Studies of Work, 11(7):115-139.
 - Lefter, V., & Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2008). *The dimension of organizational intelligence in marketing aspects of the economically, university of national and world Economy, sofia, Bulgaria*, Retrieved from: <http://unwe.acad.bg/repec/sources/5c2005.pdf>. *romanian companies a human capital perspective*. Academy of Economic Studies, Bucharest
 - Matsuda Takehiko.(1993). organizational Intelligence: theory of collectively Intelligent Behaviors and Engineering of Effective Information systems in the complex organizations, international conterece on systems, 1.

ایجاد کرد تا اعضای سازمان بتوانند دانش سازمانی را ذخیره و نگهداری کنند و دانش جدیدی تولید نمایند. در نهایت در زمینه‌ی مولفه‌ی فشار عملکرد از هوش سازمانی بایستی پاداش‌ها در سازمان به افراد کوشا و فعالیت متعلق گرفته و فقط به دلیل ارشدیت یا دلایل دیگر به فردی پاداش تعلق نگیرد. همچنین مدیران بایستی فرصت‌ها و ابزارهای لازم را برای فعالیت بیشتر کارکنان فراهم نمایند.

منابع:

- ستاری قهفرخی، م (۱۳۸۶). رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مولفه های هوش سازمانی (مورد مطالعه : شرکت ذوب آهن اصفهان). اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. ۱۳ و ۱۴ بهمن ماه. گرفته شده از سایت www.civilica.com.
- ستاری قهفرخی، م. ابزری، م (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. هشتمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت. ۲۷ تیر ماه.
- سیادت، ع، کاظمی، ا، مختاری پور، م (۱۳۸۸). رابطه ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت سلامت ۱۲(۳۶).
- غلامی، شهرام، هما غفوریان و داوود معنویپور (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال دوم، شماره ششم، ۹۹ - ۸۹
- Akgün, A. E., Byrne. J., Keskin, H. (2007). Organizational intelligence: a structural view. Journal of

- theory and research", The Leadership Quarterly, Vol. 20, PP: 49-53.
- Kirn, S. (1995). Organizational Intelligence and Distributed AI. University of Münster, Institute of Business Informatics.
 - Simic, I. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence, information and
 - Stalinski, S. (2004). Organizational intelligence: A systems perspective. Organizational Development Journal Chesterland, 22(2), 55.
 - Wuestewald, Todd. (2007). shared leadership: An assessment of participative management in a services organization, Todd Westward, Oklahoma: University of Oklahoma.
 - Yukl, G. (2009). "Leading organizational learning: Reflections on



Organizational intelligence and team leadership of employees of the Ministry of Sports and Youth Islamic Republic of Iran

Kavan Abdollahi

Master's degree in physical education and sports sciences, majoring in sports management, Islamic Azad University, Science and Research Department

Abstract:

The purpose of this research was to investigate the relationship between the components of organizational intelligence and team leadership of the employees of the Ministry of Sports and the youth of the Islamic Republic of Iran. which was done by selecting all the employees of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran (N=241) as a sample with the descriptive-correlation method. A total of 199 questionnaires were returned. In order to achieve the objectives of the research, the standard questionnaire of Albrecht's organizational intelligence and Kim's team leadership was used. The face and content validity of the questionnaires were confirmed by the experts and the construct validity was confirmed using confirmatory factor analysis. In order to organize, classify and summarize the raw data, descriptive statistics, normality of the data, the Kolmogorov-Smirnov test, and Pearson's correlation coefficient and multivariate regression were used in the inferential statistics section. Data analysis was done using spss22, Amos22 statistical software. The results showed a positive and significant effect of organizational intelligence components on team leadership.

Keywords: organizational intelligence, team leadership, Ministry of Sports and Youth

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی