

تدوین مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران

سجاد مؤمنی پیری^{۱*} - غلامرضا شعبانی بهار^۲ - نصراله عرفانی^۳

۱. دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران ۲. استاد، دانشکده علوم ورزشی،

دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران ۳. دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۱۲، تاریخ تصویب: ۱۳۹۷/۰۵/۰۱)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بود. طی یک پژوهش همبستگی به شیوه مدل معادلات ساختاری از جامعه آماری کارکنان فدراسیون‌های کشور تعداد ۳۷۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و به پرسشنامه ۳۵ سؤالی توسعه سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) با هفت مؤلفه (هدف، رهبری، نگرش نسبت به تغییر، پاداش، روابط، ساختار، مکانیزم‌های سودمند) پاسخ دادند. پارامترهای مدل به روش بیشینه درست‌نمایی برآورد شد و سپس مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی به وسیله انجام شاخص‌های برازش آزمون شد. داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS24 و LISREL 8.5 تحلیل شدند. نتایج نشان داد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند ($KMO = 0/958$; $Bartlett = 8554/204$; $sig = 0/001$)، همچنین حذف ۱۴ گویه سبب افزایش برازش مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی شد و شاخص‌های برازش ($RMSEA = 0/073$; $NNFI = 0/97$; $IFI = 0/98$; $CFI = 0/98$; $NFI = 0/97$) مورد تأیید هستند. در خصوص روابط مؤلفه‌ها با مفهوم توسعه سازمانی نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌ها توانستند پیشگوی خوبی برای مفهوم توسعه سازمانی باشند. بنابراین پژوهشگران می‌توانند برای سنجش توسعه سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی از پرسشنامه توسعه سازمانی ۲۱ گویه‌ی موجود در این پژوهش که از روایی و پایایی مناسب برخوردار است، استفاده کنند.

واژه‌های کلیدی

توسعه، سازمان، فدراسیون، مدل اندازه‌گیری، ورزش.

مقدمه

تغییر و تحولات عصر امروز در تمامی جنبه‌های زندگی افراد و سازمان‌ها دیده می‌شود (۲). سازمان‌ها و اعضایشان در عصری از تغییر پیوسته و در عین حال گسسته‌اند. از آنجا که سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز به‌دنبال بقا و اثربخشی خود هستند، برای سازگاری و توسعه خود باید با استفاده از محیط و اقتضای آن، قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را افزایش دهند (۷). ازاین‌رو توسعه سازمانی^۱ با استفاده از پشتوانه نظری و تجربی در حال تکامل خود مسیر را برای وفق با تغییرات و توانمندی سازمان‌ها فراهم می‌آورد (۲). توسعه سازمانی مستلزم حرکت به‌سوی سازمان‌های موج سوم و تلاشی جهت دستیابی به برتری سازمانی از طریق تلفیق اهداف سازمانی با آرزوهای افراد برای رسیدن به رشد و توسعه است (۱۴). واژه توسعه سازمانی نخستین‌بار در سال ۱۹۵۷ توسط رابرت بلیک و جین موتن^۲ در مجله روانکاوی گروه به‌کار رفت. با وجود این هنوز جوهره توسعه سازمان از نظر مبانی فلسفی، برای بیشتر مدیران به‌عنوان نوعی معما باقی مانده است. یک برنامه توسعه سازمانی مجموعه‌ای از اصول علمی و عملی از چندین رشته علوم رفتاری مانند روان‌شناسی اجتماعی، فرهنگ اجتماعی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، اقتصاد و علوم سیاسی را طلب می‌کند (۴). توسعه سازمانی به‌زعم اکثر صاحب‌نظران این حوزه، رویکردی علمی سیستمی برنامه‌ریزی‌شده برای تغییر سازمان است که تأکید آن فعال‌سازی، نوسازی و حیات‌بخشی مجدد سازمان با بهره‌گیری از منابع انسانی و فنی سازمان است (۷). لذا محققان توسعه سازمانی را فرایند ذوب شدن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید؛ یعنی منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین

پدیده‌های روز تعریف کرده‌اند (۲۱). ازاین‌رو توسعه سازمانی در تلاش است که با تکیه بر علوم رفتاری و با بهره‌گیری از استراتژی‌ها و فنون آن، تغییرات شناختی، فرهنگی و ساختاری فرایند سازمان را ایجاد و هدایت کنند (۳). محققان نشان دادند که توسعه سازمانی موجب افزایش کیفیت سازمان (۳)، تقویت ساختارها، فرایندها، قابلیت‌های خود اصلاحی سازمان، سلامت سازمانی، تحول در فرهنگ سازمان (۲۲، ۱۴، ۳)، توسعه قابلیت‌های حل مسئله سازمان و انعطاف در پاسخگویی در برابر تغییرات (۳) و یک استراتژی است که موجب مدیریت دانش می‌شود (۲۱). بنابراین توسعه سازمانی موجب سازگاری بهتر سازمان در محیط‌های آینده و خلق تناسبی بهتر میان قابلیت‌ها و شایستگی‌های سازمان و تقاضای محیطی است (۳) که رویکردی سیستمی و کل‌نگر به تغییر و بهبود سازمان دارد (۳). ازاین‌رو نتایج تحقیقات صورت‌گرفته مانند علی‌محمدی (۱۳۹۵) نشان داد که توسعه سازمانی با بهره‌وری رابطه مستقیم دارد (۹). حسین‌زاده و صفری (۱۳۹۷) نیز نشان دادند که بالندگی فردی و توسعه سازمانی و حرفه‌ای بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد (۵). خلیلی‌نژاد و مهری (۱۳۹۵) در تحقیقی نشان دادند که شناسایی، کسب، توسعه و تسهیم دانش می‌تواند بر توسعه سرمایه انسانی مؤثر باشد (۶). کمالی (۱۳۹۵) نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین توسعه سازمانی و شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی وجود دارد (۱۱). میحلا و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که آینده سازمان‌های آموزشی و موفقیت آن بستگی زیادی به وجود برنامه توسعه سازمانی و به‌ویژه درگیر شدن رهبران در توسعه سازمانی دارد (۱۸). احمدی، بای و شفیع (۲۰۱۷) نشان دادند که ارتباط معناداری بین نقش هوش استراتژیک

و کارآفرینی رفتار با توسعه سازمانی وجود دارد (۱۵).
 نصیری ولیک بنی و شایگانی منیع (۱۳۹۵) نشان دادند که
 بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی رابطه معناداری
 وجود دارد (۱۴). پهلوانی و عزیز ملایری (۲۰۱۶) نشان
 دادند که بین توسعه سازمانی، هوش اخلاقی و اجزای آن
 ارتباط معناداری وجود دارد (۲۰).

نتایج بررسی مبانی نظری و نتایج تحقیقات گذشته در
 زمینه توسعه سازمانی نشان داد که بیشتر پژوهش‌های
 انجام‌گرفته در مورد توسعه سازمانی در سازمان‌های
 غیرورزشی بوده است، از این رو فقدان ابزاری معتبر و نیز
 نبود الگویی مناسب برای بهبود و شناخت نقاط قوت و
 ضعف‌های توسعه سازمانی و عدم شناخت ارزش‌های توسعه
 سازمانی حاکم بر سازمان‌های ورزشی مانند فدراسیون‌های
 ورزشی به مثابه مشکلاتی اساسی مطرح‌اند. به همین دلیل،
 می‌توان با شناسایی ارزش‌ها و باورهای توسعه
 فدراسیون‌های ورزشی زمینه‌ها و بسترهای لازم را به منظور
 ایجاد فدراسیون‌های توسعه‌یافته که با شرایط پویایی
 امروزی سازگار باشند، داشته باشیم. با توجه به آنچه درباره
 توسعه سازمانی بیان شد، فدراسیون‌های ورزشی یکی از
 سازمان‌های هستند که نیازمند توسعه همه‌جانبه خود
 می‌باشند. فدراسیون‌ها با توجه به اینکه در معرض تغییر و
 تحولات محیط داخلی و خارجی قرار دارند که این تغییرات
 ناشی از قوانین و مقررات داخلی کشور و نیز قوانین
 بین‌المللی‌اند که به منظور پیشرفت، نیازمند همگام شدن با
 این تغییرات هستند (۱۰). از این رو توجه به توسعه سازمانی
 و راه‌های تقویت آن در فدراسیون‌های ورزشی کشور که
 متولیان و گردانندگان ورزش کشورند، بسیار ضروری است؛
 اما پیش از هر چیز باید به دنبال ابزاری معتبر به منظور
 تعیین توسعه سازمانی بود. بررسی‌ها نشان داد که لاک و

کرافورد^۱ (۲۰۰۰) به طراحی پرسشنامه توسعه سازمانی با
 تعداد ۳۵ گویه که هفت مؤلفه هدف، رهبری، نگرش نسبت
 به تغییر، پاداش، روابط، ساختار، مکانیزم‌های سودمند را
 سنجش و ارزیابی می‌کند، پرداخته‌اند (۱۷). پرسشنامه
 توسعه سازمانی توسط برخی از محققان استفاده شده است.
 آنچه مهم است این است که به منظور سود بردن از
 به‌کارگیری یک ابزار، ارزیابی ویژگی‌های فنی ابزار
 اندازه‌گیری و مدل مفهومی تحقیق در جامعه موردنظر
 همیشه به‌عنوان یکی از مشکلات مدنظر پژوهشگران بوده
 است و اندازه‌گیری روایی و پایایی^۲ از ویژگی‌های اصلی هر
 آزمون استاندارد به‌شمار می‌رود (۸). بنابراین هر ابزار
 اندازه‌گیری هدف سنجش مشخصی دارد، ولی سؤال مهمی
 که مطرح می‌شود این است که این ابزار سنجش تا چه
 اندازه آنچه را قصد اندازه‌گیری دارد، می‌سنجد (روایی ابزار)
 (۱۳). بررسی روایی که دارای جنبه‌های گوناگونی مانند
 روایی ظاهری (صوری)، محتوای، سنجه‌ای یا ملاکی،
 سازه‌ای^۳ که همگی به منظور تعیین رابطه بین کارکرد
 آزمون و واقعیت‌های قابل مشاهده‌اند، ضروری است (۱).
 یکی از روش‌ها، روایی سازه ابزار اندازه‌گیری است که به این
 موضوع که آزمون اندازه‌گیری‌شده تا چه اندازه ویژگی یا
 توانایی یک سازه ویژه‌ای را اندازه‌گیری می‌کند، می‌پردازد
 (۸). در ارزیابی روایی سازه ابزار اندازه‌گیری، پژوهشگر به
 این موضوع که ابزار سنجش تا چه اندازه با نظریه یا
 نظریه‌هایی که ابزار براساس آنها طراحی و تدوین شده
 است، تناسب دارد توجه می‌کند (۱۳). یکی از روش‌های
 تعیین روایی سازه، تحلیل عاملی^۴ است که یکی از فنون
 تقلیل داده‌ها و تکنیک بسیار پیشرفته و فنی است. از این
 شیوه می‌توان برای تعیین بار عاملی هر یک از سؤالات
 پرسشنامه استفاده کرد. استفاده از این تکنیک مربوط

3. Face validity, Content validity, Criterion
 Validity, Construct validity
 4. Factor Analysis

1. Lok and Crawford
 2. Reliability

بودن سؤالاتی را که برای سنجش یک مؤلفه یا عامل در نظر گرفته شده‌اند، تعیین می‌کند که در این صورت به آن تحلیل عاملی تأییدی می‌گویند (۱۳).

مروری بر تحقیقات انجام گرفته در حوزه سازمان‌های ورزشی در داخل کشور نشان می‌دهد که این ابزار (پرسشنامه توسعه سازمانی) تاکنون بومی‌سازی نشده است و در موارد استفاده از پرسشنامه توسعه سازمانی، محققان به بررسی روایی براساس فرهنگ و محیط‌های اختصاصی مورد اقدام نکرده‌اند، بنابراین سنجه‌هایی که اعتبار آنها در فرهنگ‌ها و زبان‌های دیگر به تأیید رسیده باشد، نیازمند اعتبارسنجی مجدد در محیط مورد استفاده جدیدند (۱۲). از نظر محققانی مانند اوپنهایم^۱ با طراحی اولیه نمی‌توان به پرسشنامه تکامل یافته دست یافت، بلکه در بررسی و آزمون‌های پیاپی می‌توان پرسشنامه کاملی را تدوین کرد (۱۹). بدین منظور پرسشنامه توسعه سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران توزیع شد تا به‌طور ویژه مورد ارزیابی روایی و پایایی قرار گیرد. روایی سازه از مهم‌ترین و ضروری‌ترین مراحل در تعیین روایی پرسشنامه‌های با زمینه فرهنگی متفاوت است. در این زمینه تحلیل عاملی تأییدی بهترین ابزار در این مرحله است (۱۰). محققان بر این باورند که در تحلیل عاملی تأییدی، الگوهای نظری خاصی با هم مقایسه می‌شوند و در واقع روش مفیدی برای بازنگری ابزارهای مناسب جهت انجام پژوهش‌هاست (۱۰). مهم‌ترین و متداول‌ترین روش‌های بومی‌سازی پرسشنامه با توجه به نظریه و جهت تأیید آن، تحلیل عاملی است که به صورت تأییدی (CFA) انجام می‌گیرد.

بنابراین انجام پژوهش حاضر در فدراسیون‌های ورزشی که از اساسی‌ترین مراکز تصمیم‌گیری‌های تأثیرگذار ورزشی

که مسئولیت عظیم توسعه ورزش همگانی و قهرمانی را در جامعه بر عهده دارند لازم و ضروری به نظر می‌رسد تا با بررسی و ارائه ابزار مناسب براساس مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی کشور کمک کند. بنابراین هدف از تحقیق حاضر تدوین مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های همبستگی بود که با استفاده از شیوه مدل معادلات ساختاری (SEM) انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی مدیران و کارمندان فدراسیون‌های جمهوری اسلامی ایران (۵۱ فدراسیون) بود. تعداد افراد جامعه مورد نظر با توجه به اعلام وزارت ورزش و جوانان برابر با ۷۰۳ نفر مشخص شد. حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود، بنابراین حجم نمونه با استفاده از روش مذکور $(15 \times 35 \leq n \leq 5 \times 35)$ برای حداقل تعداد برابر با ۱۷۵ و حداکثر تعداد برابر با ۵۲۵ نفر تعیین شد. از این رو تعداد ۴۰۰ پرسشنامه در بین کارکنان فدراسیون‌ها توزیع شد که در نهایت تعداد ۳۷۲ پرسشنامه از ۴۱ فدراسیون که حاضر به همکاری با محقق شدند، توزیع و جمع‌آوری شد.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه ۳۵ سؤالی توسعه سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) بود (۱۷). این پرسشنامه شامل هفت مؤلفه هدف (۱، ۲، ۴، ۶ و ۲۳)، رهبری (۸، ۲۵، ۵، ۱۲ و ۱۳)، نگرش نسبت به تغییر (۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۳۰)، پاداش (۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۸ و ۲۹)، روابط (۹، ۱۱، ۳۳، ۳۵ و ۱۹)، ساختار (۱۴، ۳، ۳۲، ۳۴ و ۷) و مکانیزم‌های سودمند (۱۰، ۳۱، ۲۰، ۲۹، ۲۲) بود.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد بررسی نشان داد که ۶۰/۵ درصد مرد و ۳۹/۵ درصد زن بودند. میانگین سن مردان ۴۱ سال با انحراف استاندارد ۹/۹۸۴ و میانگین سن زنان ۳۶/۵۴ سال با انحراف استاندارد ۷/۶۶ بود. میانگین کلی سن افراد ۳۹/۲۴ سال با انحراف استاندارد ۹/۳۸۲ بود. ۷۴/۲ درصد افراد متأهل و ۲۵/۸ درصد مجرد بودند. تحصیلات ۱۰/۸ درصد افراد دیپلم، ۱۱/۶ درصد کاردانی، ۴۳/۳ درصد کارشناسی، ۳۱/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۷ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. رشته تحصیلی ۳۲ درصد افراد تربیت بدنی و ۶۸ درصد دارای تحصیلات غیر تربیت بدنی بودند.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین به‌دست‌آمده توسعه‌ سازمانی و تمام مؤلفه‌های آن اختلاف معناداری با میانگین نظری دارند ($P < 0.01$).

نتایج آزمون KMO و آزمون کروییت بارتلت نشان داد که داده‌ها از کفایت مناسب برای انجام تحلیل عاملی و تعیین ساختار عاملی برخوردارند ($\text{sig} = 0.001$; $\text{df} = 595$; $\text{KMO} = 0.958$; $\text{Bartlett} = 8554/204$).

نتایج اولیه برازش مدل اندازه‌گیری توسعه‌ سازمانی مرتبه اول و دوم قبل از اصلاح نشان داد که نسبت کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی برابر (x^2/df) در مدل مرتبه اول برابر با ۴/۳۱ و در مدل مرتبه دوم برابر با ۴/۴۳ بود. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) در مدل مرتبه اول برابر با ۰/۰۹۴، در مدل مرتبه دوم برابر با ۰/۰۹۶ بود که با توجه به سطح مطلوب و مورد قبول محققان این مقادیر از برازش مناسب برخوردار نبودند و مدل نیازمند اصلاح بود.

روای صوری پرسشنامه بعد از اصلاحات پیشنهادی توسط پانزده تن از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید و به‌منظور توزیع نهایی شد. به همین منظور پس از مکاتبات اداری، مجوز توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از مسئولان ذی‌ربط مشترک فدراسیون‌ها و وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی اخذ شد. سپس برای توزیع پرسشنامه‌ها با مراجعه به هر کدام از فدراسیون‌ها به کسب مجوز از آنها پرداخته شد. ضریب پایایی کل آزمون به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ و برای مؤلفه هدف $\alpha = 0.84$ ، رهبری $\alpha = 0.82$ ، نگرش نسبت به تغیر $\alpha = 0.80$ ، پاداش $\alpha = 0.85$ ، روابط $\alpha = 0.80$ ، ساختار $\alpha = 0.79$ و مؤلفه مکانیزم‌های سودمند $\alpha = 0.79$ بود که نشان‌دهنده پایایی مناسب است. به‌منظور طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف استفاده شد که نتایج نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال ($p > 0.05$) است. به‌منظور آزمون مدل جامع پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری و به‌منظور تعیین پارامترهای مدل ابتدا از روش بیشینه درست‌نمایی (MI) و برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون t و به‌منظور برازش مدل از شاخص‌هایی چون نسبت خي دو بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش تطبیقی^۵ (CFI)، شاخص برازش هنجار شده^۶ (NFI)، شاخص برازش مقتصد هنجار شده^۴ (PNFI)، شاخص برازش فزاینده^۶ (IFI)، ریشه میانگین مجذور خطای برآورد^۷ (RMSEA)، ریشه میانگین مجذور باقیمانده^۸ (RMR) استفاده شد. شایان ذکر است که تمامی تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS24 و LISREL 8.5 در سطح معنادار $P \leq 0.01$ انجام گرفت.

5. Non-Normed Fit Index
6. Incremental Fit Index
7. Root Mean Square Error of Application
8. Root Mean Square Residual

1. Maximum Likelihood
2. Comparative Fit Index
3. Normed Fit Index
4. Parsimonious Normed Fit Index

جدول ۱. آزمون t تک نمونه‌ای توسعه سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین نظری	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	مقدار t
هدف	۳۷۲	۳	۴/۰۳	۰/۷۵۹	۲۶/۲۲**
رهبری	۳۷۲	۳	۴/۰۶	۰/۷۷۲	۲۶/۵۶**
نگرش نسبت به تغییر	۳۷۲	۳	۳/۸۱	۰/۸۰۷	۱۹/۴**
پاداش	۳۷۲	۳	۳/۰۵	۱/۰۱۲	۲۵/۹۹**
روابط	۳۷۲	۳	۴/۰۵۶	۰/۷۸۴	۲۵/۹۹**
ساختار	۳۷۲	۳	۳/۷۸	۰/۸۰۶	۱۸/۶۹**
مکانیزم‌های سودمند	۳۷۲	۳	۳/۹۳	۰/۷۸۱	۲۲/۹۹**
توسعه سازمانی	۳۷۲	۳	۳/۸۸	۳/۸۸۱	۲۴/۸۷**

n = ۳۷۲, P < ۰/۰۱ **

تدوین مدل اندازه‌گیری مرتبه اول و دوم اصلاح‌شده

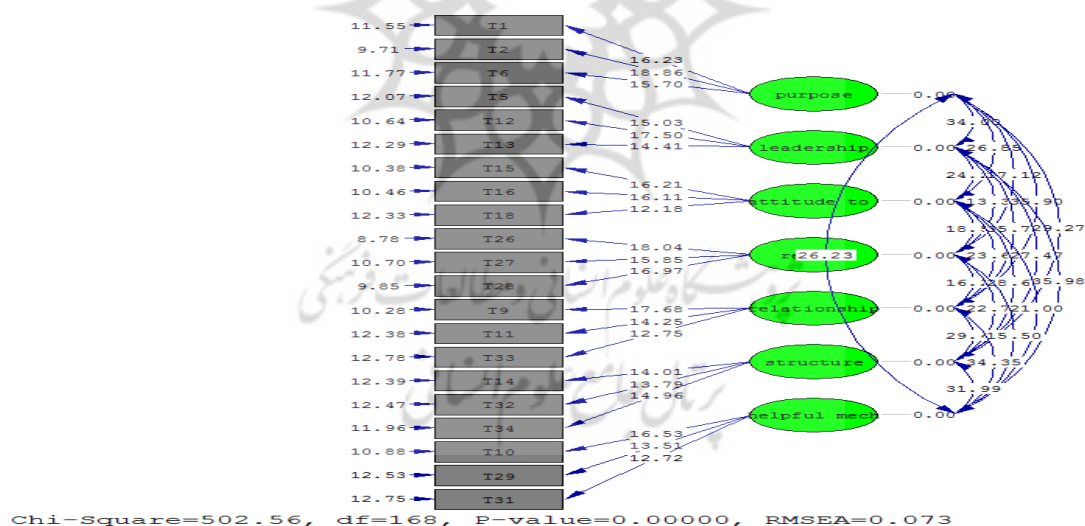
توسعه سازمانی

نتایج جدول ۲ ارزیابی مدل اندازه‌گیری مرتبه اول

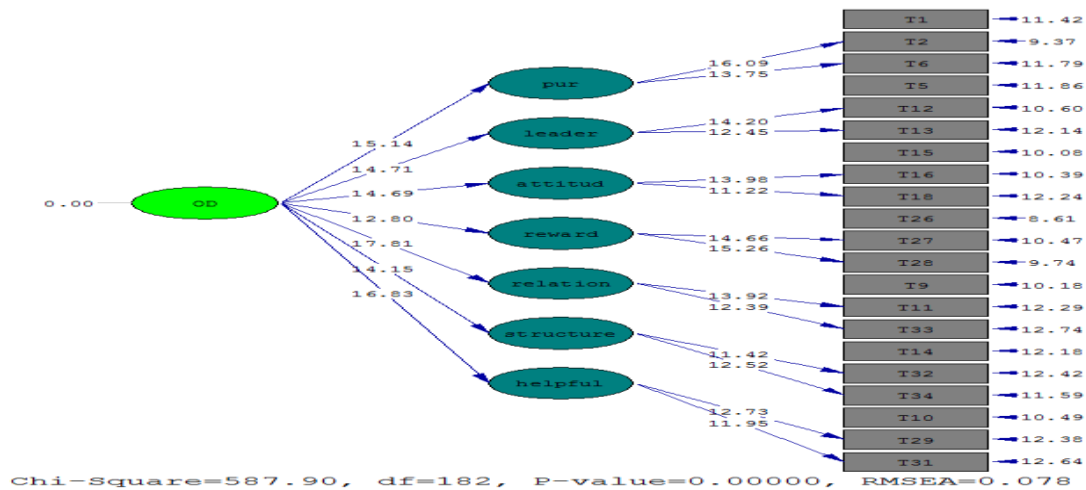
توسعه سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی سؤالات دارای اثر معناداری ($P < ۰/۰۱$) در این مدل هستند.

نتایج شکل‌های ۱ و ۲ مقادیر ارزش t مدل اصلاح‌شده

مرتبه اول و دوم مدل توسعه سازمانی فدراسیون‌ها ورزشی کشور را نشان می‌دهد که با توجه به مقادیر t تمامی سؤالات معنادارند ($P < ۰/۰۱$).



شکل ۱. مقادیر ارزش t مدل اصلاح‌شده مرتبه اول توسعه سازمانی (t-value)



شکل ۲. مقادیر ارزش t مدل اصلاح‌شده مرتبه دوم توسعه سازمانی (t-value)

جدول ۲. مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبیین‌شده و سطح معناداری مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده مرتبه اول توسعه سازمانی

مؤلفه	نظر شما در مورد گویه های زیر چیست؟	مقادیر برآورد	ضرایب اثر	مقدار t	R ²
هدف	۱ اهداف این سازمان به‌روشنی تعریف شده است.	۰/۶۴	۰/۷۵	۱۶/۲۳**	۰/۵۶۲
	۲ من شخصاً با اهداف بیان‌شده واحد کاریم موافقم.	۰/۷۷	۰/۸۳	۱۸/۸۶**	۰/۶۹
	۶ اولویت‌های این سازمان توسط کارکنان درک می‌شود.	۰/۶۵	۰/۷۳	۱۵/۷**	۰/۵۳۳
رهبری	۵ تلاش‌های رهبری در این سازمان به نیل به اهداف منجر می‌شود.	۰/۶۳	۰/۷۱	۱۵/۰۳**	۰/۵۰۴
	۱۲ برای من روشن است که رئیس من می‌کوشد تا فعالیت‌های کاری من را هدایت کند.	۰/۷۶	۰/۷۹	۱۷/۵۰**	۰/۶۲۴
	۱۳ من تلاش‌های رئیس را جهت اثرگذاری و نفوذ بر من و سایر اعضای واحد کاری درک می‌کنم.	۰/۶۵	۰/۶۸	۱۴/۴۱**	۰/۴۶۲
نگرش	۱۵ این سازمان نسبت به تغییر مقاومت نمی‌کند.	۰/۷۶	۰/۷۶	۱۶/۲۱**	۰/۵۷۷
	۱۶ سیاست‌ها و رویه‌های این سازمان از ثبات برخوردار است.	۰/۷۹	۰/۷۶	۱۶/۱۱**	۰/۵۷۷
	۱۸ این سازمان توانایی ایجاد تغییر را دارد.	۰/۵۶	۰/۶۱	۱۲/۱۸**	۰/۳۷۲
پاداش	۲۶ مقیاس‌های پرداخت به کارکنان سازمان عادلانه است.	۰/۹۶	۰/۸۲	۱۸/۰۴**	۰/۶۷۲
	۲۷ در این سازمان، فرصت ارتقا وجود دارد.	۰/۸۶	۰/۷۵	۱۵/۸۵**	۰/۵۶۲
	۲۸ حقوقی که دریافت می‌کنم، متناسب با شغلی است که انجام می‌دهم.	۰/۹۵	۰/۷۹	۱۶/۹۷**	۰/۶۲۴
روابط	۹ رابطه من با سرپرستم، رابطه‌ای هماهنگ است.	۰/۷۷	۰/۸۰	۱۷/۶۸**	۰/۶۴
	۱۱ من همواره می‌توانم با افراد محل کارم گفت‌وگو کنم، حتی اگر مشکل کاری داشته باشم.	۰/۶۷	۰/۶۸	۱۴/۲۵**	۰/۴۶۲
	۳۳ رابطه من با اعضای گروه کاریم دوستانه است.	۰/۵۸	۰/۶۲	۱۲/۷۵**	۰/۳۸۴
ساختار	۱۴ تقسیم کار در این سازمان از انعطاف‌پذیری برخوردار است.	۰/۶۷	۰/۶۷	۱۴/۰۱**	۰/۴۵
	۳۲ شیوه تقسیم کار در این سازمان منطقی است.	۰/۶۸	۰/۶۶	۱۳/۷۹**	۰/۴۳۶
	۳۴ ساختار کار من به‌خوبی تعریف شده است.	۰/۷۰	۰/۷۱	۱۴/۹۶**	۰/۵۰۴
مکانیسم‌های سودمند	۱۰ سرپرست مستقیم من، ایده‌هایی دارد که برای من و گروه کاریم مفیدند.	۰/۷۴	۰/۷۶	۱۶/۵۳**	۰/۵۷۷
	۲۹ واحدهای کاری دیگر، در صورت نیاز به واحد کاری ما کمک می‌کنند و برای ما مفیدند.	۰/۶۶	۰/۶۵	۱۳/۵۱**	۰/۴۲۲
	۳۱ من از اطلاعات لازم برای انجام درست کارم برخوردارم.	۰/۵۸	۰/۶۲	۱۲/۷۲**	۰/۳۸۴

n = ۳۷۲ ، P < ۰/۰۱**

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تأییدی اصلاح‌شده مرتبه اول و دوم

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مدل مرتبه اول بعد از اصلاح	مدل مرتبه دوم بعد از اصلاح	نتیجه
شاخص‌های برازش مقتصد	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	χ^2/df	مقدار بین ۱ تا ۳	۲/۹۸	۳/۲۳	تأیید
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	$RMSEA < 0.10$	۰/۰۷۳	۰/۰۷۸	تأیید
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	بالاتر از ۵۰ صدم	۰/۷۷	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	$NNFI > 0.90$	۰/۹۷	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	$NFI > 0.90$	۰/۹۷	۰/۹۶	تأیید
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	$CFI > 0.90$	۰/۹۸	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش افزایشی	IFI	$IFI > 0.90$	۰/۹۸	۰/۹۷	تأیید

نتایج جدول ۳ ارزیابی شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی را نشان می‌دهد که مدل اصلاح‌شده از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۴. نتایج مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم اصلاح‌شده توسعه سازمانی

عامل‌ها	برآورد	اندازه اثر	t-Value	R ²
هدف ← توسعه سازمانی	۰/۹۲	۰/۹۲	۱۵/۱۴**	۰/۸۵
رهبری ← توسعه سازمانی	۰/۹۶	۰/۹۶	۱۴/۷۱**	۰/۹۲
نگرش نسبت به تغییر ← توسعه سازمانی	۰/۸۹	۰/۸۹	۱۴/۶۹**	۰/۷۹
پاداش ← توسعه سازمانی	۰/۷۳	۰/۷۳	۱۲/۸۰**	۰/۵۳
روابط ← توسعه سازمانی	۰/۹۸	۰/۹۸	۱۷/۸۱**	۰/۹۶
ساختار ← توسعه سازمانی	۰/۹۹	۰/۹۹	۱۴/۱۵**	۰/۹۸
مکانیزم‌های سودمند ← توسعه سازمانی	۰/۹۸	۰/۹۸	۱۶/۸۳**	۰/۹۶

n = ۳۷۲, P < ۰/۰۱ **

روابط ($\beta=0.98$ ، $t=17.81$ ، $P<0.01$)، ساختار ($\beta=0.99$ ، $t=14.15$ ، $P<0.01$) و مکانیزم‌های سودمند ($\beta=0.96$ ، $t=16.83$ ، $P<0.01$) اثر معناداری دارند.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم اصلاح‌شده توسعه سازمانی مؤلفه هدف ($\beta=0.92$ ، $t=15.14$ ، $P<0.01$)، رهبری ($\beta=0.96$ ، $t=14.71$ ، $P<0.01$)، نگرش نسبت به تغییر ($\beta=0.89$ ، $t=14.69$ ، $P<0.01$)، پاداش ($\beta=0.73$ ، $t=12.80$ ، $P<0.01$)، روابط ($\beta=0.98$ ، $t=17.81$ ، $P<0.01$)، ساختار ($\beta=0.99$ ، $t=14.15$ ، $P<0.01$) و مکانیزم‌های سودمند ($\beta=0.98$ ، $t=16.83$ ، $P<0.01$) اثر معناداری دارند.

جدول ۵. همبستگی درونی مؤلفه‌های توسعه سازمانی

متغیرها	هدف	رهبری	نگرش نسبت به تغییر	پاداش	روابط	ساختار	مکانیزم‌های سودمند	توسعه سازمانی
هدف	۱							
رهبری	۰/۸۹**	۱						
نگرش نسبت به تغییر	۰/۸۲**	۰/۸۵**	۱					
پاداش	۰/۶۷**	۰/۷۰**	۰/۶۵**	۱				
روابط	۰/۹۱**	۰/۹۵**	۰/۸۷**	۰/۷۲**	۱			
ساختار	۰/۹۲**	۰/۹۵**	۰/۸۸**	۰/۷۲**	۰/۹۸**	۱		
مکانیزم‌های سودمند	۰/۹۱**	۰/۹۴**	۰/۸۷**	۰/۷۲**	۰/۹۷**	۰/۹۷**	۱	
توسعه سازمانی	۰/۹۲**	۰/۹۶**	۰/۸۹**	۰/۷۳**	۰/۹۸**	۰/۹۹**	۰/۹۸**	۱

n = ۳۷۲, P < ۰/۰۱ **

نتایج جدول ۵ نشان داد همبستگی درونی بالایی بین مؤلفه‌های توسعه سازمانی وجود دارد ($P < ۰/۰۱$) که بیشترین همبستگی میان توسعه سازمانی با ساختار (۰/۹۹) است. ($r =$)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر تدوین مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بود. تحلیل توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی این مطالعه نشان داد که بیشتر کارمندان فدراسیون‌های ورزشی را مردان (۶۰/۵ درصد) و بخش کمتری از آنها را زنان (۳۹/۵ درصد) تشکیل دادند که با توجه به توسعه ورزش بانوان در سطح کشور و وجود نیروهای خبره و تحصیل‌کرده زن، لزوم استفاده بیشتر از این قشر در بدنه فدراسیون‌ها و کمیته‌های تخصصی بیش از پیش احساس می‌شود. یافته‌ها نشان داد که میانگین سنی افراد نمونه ۳۹ سال بود. این نتایج نشان می‌دهد افراد جوانی در فدراسیون‌ها فعالیت دارند که این خود نویدبخش توسعه سازمانی و پیشرفت فدراسیون‌هاست، چراکه افراد جوان با توجه به انگیزه و نیرویی که دارند، مسیر را برای توسعه سازمان فراهم می‌کنند. از نظر سطح تحصیلات ۴۳/۳ درصد

افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۶۸ درصد دارای تحصیلات غیر از تربیت بدنی بودند، از این رو با توجه به پیشرفت روزافزون رشته علوم ورزشی و وجود گرایش‌های مختلف آن در اغلب دانشگاه‌های کشور باید به منظور ارتقای سطح آگاهی علمی و شغلی کارکنان فدراسیون‌ها شرایط مناسبی برای ادامه تحصیل این افراد در مقاطع بالاتر فراهم شود، چراکه داشتن دانش تخصصی علوم ورزشی می‌تواند زمینه رشد و توسعه فدراسیون‌ها را فراهم سازد.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر بررسی وضعیت توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی کشور بود. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داد که تمامی مؤلفه‌های توسعه سازمانی از نظر میانگین تجربی تفاوت معناداری با میانگین نظری دارند ($P < ۰/۰۱$). با توجه به این نتایج می‌توان گفت که فدراسیون‌ها توانسته‌اند تا حدودی خود را با آخرین پدیده‌ها و تغییرات روز منطبق و همراه سازند که این امر هرچند در حال حاضر کمی بیشتر از حد متوسط است، سیاستگذاران فدراسیون‌ها با توجه به تغییرات همیشگی در عرصه ملی و بین‌المللی که با آن مواجه‌اند، باید توجه بیشتری به توسعه سازمانی برای همگامی با تغییرات پیش‌رو داشته باشند. این نتایج با یافته‌های علی‌محمدی (۱۳۹۵) که به بررسی توسعه سازمانی در مدارس پرداخت، ناهم‌سوست (۹)، از

دلایل ناهمخوانی می‌توان به تفاوت در محیط‌های فعالیت در دو جامعه آماری، اهداف، نوع فعالیت‌ها، نوع نگرش افراد دو جامعه نسبت به توسعه سازمانی و برنامه‌هایی که فدراسیون‌ها برای افزایش توسعه سازمانی از طریق نوع ساختار، جذب و آموزش کارکنان دارند، اشاره کرد، چراکه فدراسیون‌های ورزشی کشور در سطح کلان و دارای محیط پویا هستند که نیازمند توسعه و تغییر مداوم‌اند، اما در مدارس با توجه به اینکه کمتر در معرض تغییرات هستند و برنامه‌های آنها کمتر از محیط تأثیر می‌پذیرد، این ناهمخوانی طبیعی است. بنابراین باید گفت که سازمان‌هایی مانند فدراسیون‌های ورزشی کشور که در سطح عالی ورزش کشور فعالیت دارند، با توجه به اینکه هم از محیط داخلی و هم بین‌المللی تأثیر می‌پذیرند و تغییر و تحول از بزرگ‌ترین خصوصیات فدراسیون‌هاست، طبیعی است که میزان توسعه‌یافتگی آنها بیشتر باشد. بنابراین مسئولان و سیاستگذاران فدراسیون‌ها به‌منظور منطبق کردن فدراسیون‌ها با آخرین پدیده‌ها و تغییرات و به‌عبارتی توسعه فدراسیون‌ها باید با هوشیاری کامل از محیط داخل و بین‌المللی آگاه باشند و با برگزاری دوره‌های آموزشی، افزایش آگاهی و به‌روز کردن کارکنان زمینه را برای توسعه فدراسیون‌های فراهم آورند.

نتایج بررسی همسانی درونی پرسشنامه توسعه سازمانی نشان داد که ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه و ابعاد آن در دامنه ۰/۷۹ تا ۰/۹۶ قرار داشته‌اند که با توجه به مقادیر بالاتر از ۰/۷۰ نشان‌دهنده تأیید همسانی درونی ابزار توسعه سازمانی است. این نتایج نشان می‌دهد که میزان خطای اندازه‌گیری در کمترین حد بوده است. از این‌رو پرسشنامه توسعه سازمانی پایایی لازم را دارد و به محققان حوزه ورزش کمک خواهد کرد تا بتوانند آن را در فدراسیون‌های ورزشی به‌کار گیرند. این نتایج با نتایج تحقیق نصیری ولیک بنی و شایگانی منبع (۱۳۹۵) که نشان دادند ابعاد

پرسشنامه توسعه سازمانی دارای پایایی مناسب است، همسوست (۱۴). همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ارتباط درونی مؤلفه‌های توسعه سازمانی با همدیگر و با سازه توسعه سازمانی در دامنه $I=0/99 - I=0/65$ است که از این نتایج می‌توان به همبستگی درونی و روایی بالای مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی پی برد.

نتایج آزمون KMO و آزمون کروییت بارتلت نشان داد که داده‌های حاصل از پرسشنامه توسعه سازمانی از کفایت مناسب برای انجام تحلیل عاملی و تعیین ساختار عاملی مشتمل بر هفت بُعد هدف، رهبری، نگرش نسبت به تغییر، پاداش، روابط، ساختار، مکانیزم‌های سودمند برخوردار است. این نتایج با یافته‌های علی‌محمدی (۱۳۹۵)، حسین‌زاده و صفری (۱۳۹۷)، خلیلی‌نژاد و مهری (۱۳۹۵) و کمالی (۱۳۹۵) که به تأیید روایی صوری و پایایی مؤلفه‌های مزبور برای سازه توسعه سازمانی پرداختند، همسوست (۵،۶،۹،۱۱). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که دستیابی به توسعه سازمانی مستلزم داشتن مؤلفه‌های گوناگون است که فدراسیون‌ها باید با برنامه‌ریزی مناسب درصدد دستیابی به آنها باشند. هرچند این هفت مؤلفه به‌تنهایی همه ویژگی‌های توسعه سازمانی را در بر نمی‌گیرد، به‌نظر می‌رسد دسته‌بندی شاخص‌های پرسشنامه توسعه سازمانی بتواند تقریبی مناسب بر چندوجهی بودن مفهوم توسعه سازمانی در فدراسیون‌ها باشد.

نتایج اولیه برازش مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی نشان داد که نسبت کای‌اسکور بهنجار شده به درجه آزادی برابر (x^2/df) و مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برازش مدل را تأیید نمی‌کرد. به‌منظور افزایش برازش مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی مدل اندازه‌گیری اصلاح شد. بنابراین سؤالاتی که حذف آنها موجب افزایش برازش شد، از مدل اندازه‌گیری توسعه

در پژوهش حاضر نشان‌دهنده برازش مناسب مدل حاضر است. شاخص نرم‌شده برازش برای مدل تدوین‌شده $0/97 = NNFI$ بود. تاکر و لویز^۳ (1973) مقدار $NNFI$ برابر یا بزرگ‌تر از $0/90$ را به‌عنوان شاخص خوبی برای برازش مدل توصیه کرده‌اند (23). شاخص برازش فزاینده برای مدل تدوین‌شده $IFI=0/97$ بود که بنابر نظر بولن^۴ (1986) باید دست‌کم $0/90$ باشد (16). نتایج حاصل از برازش مدل نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی از برازش مناسبی برخوردار است.

نتایج پژوهش حاضر در شکل ۲ نشان داد که همه مؤلفه‌های توسعه سازمانی اثر معناداری در مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی دارند ($P < 0/01$). تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که محتوای ابعاد هفت‌گانه توسعه سازمانی، ارزش‌های بنیادین و مفروضات ضمنی و چگونگی ویژگی‌های افراد و اشیا را در زمینه توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی کشور را انعکاس می‌دهند. در تأیید این یافته‌ها می‌توان گفت که هر یک از این ابعاد به ایجاد یک نیمرخ یا الگو برای توسعه سازمانی کمک خواهد کرد. مهم‌ترین یافته‌های مستخرج از مدل عوامل هفت‌گانه پژوهش حاضر آن بود که مؤلفه ساختار بیشترین تأثیر ($\beta=0/99, t=14/15, P<0/01$) و مؤلفه پاداش کمترین تأثیر ($\beta=0/73, t=12/80, P<0/01$) را در مدل توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی کشور داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که ساختار سازمانی یکی از راهکارهای مناسب برای توسعه سازمان‌هاست. این نتایج با یافته‌های نصیری ولیک بنی و شایگانی منبع (1395) که نشان دادند سازمان‌هایی که دارای تفکیک افقی، عمودی و جغرافیایی زیاد هستند، پیچیدگی و ساختار مکانیکی دارند که این امر خود مانع توسعه و پیشرفت سازمان

سازمانی حذف شدند و براساس قانون نشانگر سه‌تای^۱ که محققان سعی می‌کنند تا حداقل سه متغیر مشاهده‌شده به ازای هر متغیر پنهان داشته باشند، اقدام شد (1). 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 توسعه سازمانی دوباره آزمون شد (شکل‌های ۱ و ۲)، که نتایج نشان داد مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار است. نتایج برازش مدل اندازه‌گیری که از مباحث مطرح در مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری در مدل‌های معادلات ساختاری است، دارای شاخص‌های زیادی برای گزارش و تأیید مدل است، اما محققان به گزارش برخی از مناسب‌ترین این شاخص‌ها جهت تأیید مدل‌ها اقدام می‌کنند. دو نشانگری که به‌طور رایج در مقالات استفاده می‌شود، GFI و CFI است. دامنه این نشانگرها بین صفر تا یک است. مقادیر مساوی یا بزرگ‌تر از $0/95$ مطلوب است، زیرا موجب کاهش احتمال ارتکاب خطای نوع II می‌شوند (1). برخی محققان CFI را به GFI ترجیح می‌دهند، زیرا مطالعات شبیه‌سازی‌شده محققان نشان داد که CFI کمتر تحت تأثیر حجم نمونه قرار می‌گیرد (1). بنابراین مقدار CFI در مطالعه حاضر برابر $0/98$ بود که با توجه به مقدار بالاتر از $0/95$ نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی است. یکی دیگر از این شاخص‌ها جذر برآورد واریانس خطای تقریب است که استیگر^۲ (1990) ارائه کرده است (22). در پژوهش حاضر $RMSEA = 0/046$ بود. مقدار این شاخص برای مدل‌های خوب برابر یا کمتر از $0/09$ است که با توجه به مقدار آن

2. Tucker & Lewis
3. Bollen

1. Three indicator rule
1. Steiger

می‌شود، همسوست (۱۴). از این رو سازمان‌هایی که به تیم‌سازی و کار گروهی بها می‌دهند، با شکستن این چارچوب‌ها به سمت سازمان‌های ارگانیک حرکت می‌کنند و در کارهای تیمی ممکن است افراد از واحدهای مختلف با یکدیگر در یک گروه کار کنند. این در حالی است که تفکیک افقی سازمان در سازمان‌های مکانیکی مانع این امر می‌شود. از این رو می‌توان گفت که توجه به توسعه سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی کشور با شرایط ساختار سازمانی موجود که فاقد پیچیدگی سازمانی و با ویژگی‌هایی مانند قوانین صحیح، انسجام و هماهنگی برنامه‌ریزی شده است، زمینه را برای ایجاد توسعه سازمانی فدراسیون‌ها هموار می‌سازد. به عبارت دیگر، به نظر می‌رسد که ساختار فدراسیون‌های ورزشی کشور اگر به دنبال توسعه هستند، باید از حرکت به سمت ساختارهای مکانیکی دوری جویند و به سمت ساختار ارگانیکی با اساس ساختارهای بخشی و بوروکراسی حرفه‌ای حرکت کنند. بنابراین طرح‌ریزی صحیح ساختار فدراسیون‌ها موجب توسعه سازمانی فدراسیون‌ها خواهد شد. از این رو فدراسیون‌ها به منظور بقا و توسعه خود باید جریان پویا و نوآوری را در ساختارهای سازمانی تداوم بخشند تا از رکود و نابودی سازمان جلوگیری کنند. همچنین مؤلفه پاداش کمترین تأثیر را در مدل توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی کشور داشته است ($P < 0.01$, $t = 12/80$, $\beta = 0.73$). این نتایج همسو با نظر زینگیم و سچوستر^۱ (۲۰۰۰) است که بیان کردند

کارکنان تنها به دنبال حقوق و دستمزد نیستند، بلکه در پی سازمانی‌اند که آینده‌ای پایدار ارائه دهد؛ سازمانی که به چشم‌اندازی قدرتمند از آنچه مایل است بدان دست یابد و به نحوه دستیابی به آن مجهز باشد، سازمانی که راه توسعه را بشناسد (۲۴). کارکنان در چنین سازمان‌های موفق‌اند و فرصت‌های رشد برای آنها وجود دارد، از این رو کارکنان مایل‌اند در چنین سازمان‌هایی فعالیت کنند. اگر فدراسیون‌های ورزشی کشور راه توسعه سازمانی را هموار سازند، کارکنان آنها فعالیت در فدراسیون را تنها به دلیل پاداش‌های مالی انتخاب نمی‌کنند، بلکه آنها مایل‌اند در سازمانی فعالیت کنند که در مسیر توسعه باشد.

در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت که توجه به ابعاد هفت‌گانه توسعه سازمانی فدراسیون‌های ورزشی کشور به رؤسای فدراسیون‌های ورزشی در حوزه اجرایی به منظور توسعه فدراسیون‌ها کمک می‌کند. همچنین با توجه به ویژگی‌های مناسب پرسشنامه بومی‌سازی شده توسعه سازمانی مانند برازش مناسب مدل اندازه‌گیری، ضریب روایی و پایایی مناسب، کوتاه بودن و سهولت اجرا، نگاه جامع و ابعاد هفت‌گانه آن به توسعه سازمانی، می‌توان از نسخه بومی‌سازی شده (حذف ۱۴ گویه به منظور برازش مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی) توسعه سازمانی در تحقیقات آتی به عنوان ابزار مناسب و قابل اطمینان برای اندازه‌گیری توسعه سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی استفاده کرد.

منابع و مآخذ

۱. هازارد مونرو، باربارا. (۱۳۹۲). «روش‌های آماری در پژوهش مراقبت‌های بهداشتی و کاربرد spss در تحلیل داده‌ها»، ترجمه کاظم نژاد، انوشیروان؛ حیدری، محمدرضا؛ نوروززاده، رضا. چ ۳، تهران: نشر جامعه‌نگر، ص ۴۳۹-۴۱۱.
۲. ترک‌زاده، جعفر؛ صباغیان، زهرا. (۱۳۸۵). «توسعه سازمانی در شرایط امروز، مفهوم، ماهیت و قلمرو»، مجله پیام مدیریت، ش ۱۹، ۲۰، ص ۱۱۲-۱۳۳.

۳. ترک‌زاده، جعفر؛ مؤمنی، غلامرضا. (۱۳۹۲). «بررسی وضعیت توسعه سازمانی بر اساس میزان تواناسازی و بازدارندگی ساختار (مطالعه موردی: دانشگاه شهید چمران اهواز)»، فصلنامه توسعه اجتماعی، ش ۳، ص ۱۲۲-۱۰۵.
۴. تقی‌زاده، هوشنگ؛ تازی، غفار. (۱۳۸۸). «بررسی سطح یادگیرنده بودن، بالندگی سازمانی و رابطه بین آنها در آموزش و پرورش ناحیه سه شهرستان تبریز»، اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ش ۲، ص ۹۲-۶۵.
۵. حسین‌زاده، آراسته؛ صفری، ثنا. (۱۳۹۷). «تبیین نقش بالندگی کارکنان بر تسهیم دانش در سازمان سنجش آموزش کشور»، نامه آموزش عالی، ش ۴۱، ص ۱۹۹-۲۱۸.
۶. خلیلی نژاد، شهرام؛ مهری، بهرام. (۱۳۹۵). «نقش مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۴ تهران)»، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ش ۳، ص ۸۸-۶۷.
۷. شمس مورکانی، غلامرضا؛ مشایخی، منصوره؛ سلیمانی، سعید. (۱۳۹۳). «تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان‌های شهر تهران»، ش ۳۱، ص ۱۸۹-۱۶۵.
۸. صحرایی، رضامراد؛ ممقانی، هانیه. (۱۳۹۱). «ارزیابی روایی و پایایی آزمون زبان انگلیسی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ش ۱۰، ص ۲۰-۱.
۹. علی‌محمدی، سعیده. (۱۳۹۵). «رابطه توسعه سازمانی و سلامت سازمانی با بهره‌وری دبیران متوسطه ناحیه ۴ شهر شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه علوم تربیتی.
۱۰. فراهانی، ابوالفضل؛ ایرجی نقندر، رامین. (۱۳۹۴). «تعیین روایی و پایایی پرسشنامه اهداف پیشرفته در ورزش»، پژوهش‌های کاربردی، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ش ۲، ص ۸۶-۷۵.
۱۱. کمالی، فروغ. (۱۳۹۵). «ارتباط بین شایسته‌سالاری با توسعه سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی در اداره کل سازمان ورزش و جوانان استان فارس»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، گروه مدیریت اجرایی.
۱۲. محمدبیگی، ابوالفضل؛ محمدصالحی، نرگس؛ علی‌گل، محمد. (۱۳۹۳). «روایی و پایایی ابزارها و روش‌های مختلف اندازه‌گیری آنها در پژوهش‌های کاربردی در سلامت»، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ش ۱۳، ص ۱۱۷۰-۱۱۵۳.
۱۳. مهرگان، محمدرضا؛ زالی، محمدرضا. (۱۳۸۵). «در جست‌وجوی فنون تعیین روایی در پژوهش‌های مدیریتی»، فرهنگ مدیریت، ش ۱۴، ص ۲۶-۵.
۱۴. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ شایگانی منیع، سمیرا. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توسعه سازمانی»، مجله مدیریت توسعه و تحول، ش ۲۶، ص ۴۵-۵۱.
15. Ahmadi, M., Baei, F., & Sharifii, N. (2018). "The Role of the Strategic Intelligence and the Entrepreneurial Behavior in the Organizational Development". *Journal of Industrial Strategic Management*, 2(2), 1-21.
16. Bollen, K.A. (1986). "Sample Size and Bentler & Bonett' Snonnormed Fit Index". *Psychometrika*, 51, 375- 377.
17. Lok, P., & Crawford, J. (2000). "The application of a diagnostic model and surveys in organizational development". *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 108-124.

18. Mihaela, S., Adela, M., Adriana-Elena, T., & Monica, F. (2011). An organizational development program in the preschool educational institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 998-1002.
19. Oppenheim, B. (2003). Questionnaire design, interviewing and attitude measurement: Continuum. London (New edition), 7-8.
20. Pahlavani, F., Azizmalayeri, K. (2016). "The Relationship between Moral Intelligence with Organizational Development". *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 3(6) 31-38.
21. Racubson, S. (2012). "Organizational effect on knowledge management in Sweden hotel industry". *International journal of knowledge management*: 36. pp 89-101.
22. Steiger, J. H. (1990). "Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach". *Multivariate behavioral research*, 25(2), 173-180.
23. Tucker, L.R. & Lewis, C. (1973). "A Reliability Coefficient for Maximum Likelihood Factor Analysis". *Psychometrika*, 38, 1-10.
24. Zingheim, P. K., & Schuster, J. R. (2000). "Total rewards for new and old economy companies". *Compensation & Benefits Review*, 32(6), 20-23.

