

بررسی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور

شیدا رنجبری^{۱*} - عبدالله چمن‌گلی^۲

۱. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. ۲. دکتری مدیریت ورزشی، گروه

تربیت بدنی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۰۲، تاریخ تصویب: ۱۳۹۸/۰۲/۳۰)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور طراحی و اجرا شد. روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود. تحقیق حاضر در دو بخش شناسایی عوامل مؤثر و اولویت‌بندی عوامل مؤثر طراحی شد. در بخش اول جامعه آماری شامل استادان دانشگاهی، دانشجویان دکتری و مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بودند که به صورت انتخاب در دسترس ۲۰۰ نفر از آنان به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. همچنین در بخش دوم جامعه آماری شامل خبرگان آگاه در حوزه حکمت‌محوری در ورزش بودند که به صورت انتخاب گلوله‌برفی تعداد ۱۷ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. ابزار تحقیق حاضر در بخش اول شامل پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود. در تحقیق حاضر از روش‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی و روش AHP گروهی استفاده شد. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزارهای SPSS و Super Decisions انجام گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ۵ عامل (فرهنگی، انسانی، رهبری، محیطی و چشم‌انداز) حدود ۷۵ درصد از واریانس‌های توسعه حکمت‌محوری را تبیین کردند. نتایج رتبه‌بندی نشان داد که عوامل رهبری با نمره نرمال ۰/۳۱۸ مهم‌ترین عامل در مسیر ایجاد سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور است. با این توجه بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی بستگی زیادی به رهبری و شاخص‌های مرتبط با آن دارد که سبب ایجاد شرایط جهت بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی می‌شود.

واژه‌های کلیدی

ارزش، حکمت، رهبری، فرهنگی، محیطی.

مقدمه

قرن حاضر به دلیل داشتن ویژگی‌های خاص، سازمان‌ها را با چالش‌های جدیدی مواجه ساخته است. همان‌طور که سازمان‌ها در سراسر جهان، درگیر تطابق با فناوری‌های پیشرفته و چالش‌های بسیار اقتصاد جهانی‌اند، نظریه سازمان برای پیشروی به جلو، به حکمت توجه کرده است (۵). رهبران و کارکنان، تنها از طریق پرورش حکمت می‌توانند به دانش و مهارت‌های مرتبط توجه کنند و روش به‌کارگیری خلاقانه آنها را فراگیرند. حکمت، فراتر از دانش، تفکری است که ظرفیت لازم را تشویق می‌کند و ویژگی‌های مورد نیاز برای اطمینان از آینده بلندمدت سازمان‌ها را ارائه می‌دهد (۱۲). موضوع تحلیل مدیریت حکمت در سازمان‌ها، موضوعی جدید در زمینه بررسی دستیابی به سطوح عالی یادگیری سازمانی در سلسله‌مراتب دانش و مدیریت دانش در سازمان است که به‌تازگی مورد توجه محققان قرار گرفته است (۴). در عصر اطلاعات، حکمت برخلاف دانش از فناوری به‌دست نمی‌آید و ایجاد و پروراندن حکمت نسبت به ایجاد دانش نیاز به زمان بیشتر و رویکردی عمیق‌تر خواهد داشت. در مقایسه بین دانش و حکمت می‌توان گفت که دانش شامل علمی مادی، دارای ویژگی‌های تفکیک‌پذیری، عینی و بخش‌پذیر است، اما حکمت شامل علمی روحی دارای ویژگی‌های ترکیب‌پذیری، ذهنی بودن و وحدت یا کلیت داشتن است. بنابراین انباشتن دانش برای حکیم شدن کافی نیست و نیاز به عوامل دیگری برای دستیابی به حکمت وجود دارد (۱۴).

سازمان‌های حکمت‌محور به وجود نوعی نگرش در سازمان‌ها در جهت هم‌افزایی در راستای بهبود فعالیت و عملکرد اشاره دارد. سازمان‌های حکمت‌محور به ایجاد جو خودنظارتی منجر می‌شود که در آن کارکنان به‌نوعی مسائل مربوط به خود را خود مدیریت و ارزیابی می‌کنند (۱). همچنین حکمت‌محوری به تولید و انتقال دانش در میان

افراد در جهت بهره‌گیری آنان منجر می‌شود. به‌طور کلی سازمان‌های حکمت‌محور دارای بنیان‌های قوی ارزشی‌اند که در آن رعایت اصول و استاندارد از سوی تمامی گروه‌ها و افراد امری طبیعی است (۱۴). حکمت‌محوری همچنین به بهبود نوآوری در سازمان‌ها منجر می‌شود (۳). حکمت‌محوری از دوره رنسانس در ادبیات مدیریت وجود داشته است و به‌نوعی مکاتب مدیریتی مختلفی به حکمت‌محوری در سازمان‌ها و مدیریت اشاره داشته‌اند (۵). سازمان‌های حکمت‌محور کارکردهای قوی و تأثیرگذار در حوزه‌های فرهنگی، نظارتی، علمی، مدیریتی و ارزشی سازمان‌ها دارد. این مسئله سبب شده است تا رشد و توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت تعالی سازمان‌ها در عصر امروزی، در دستور کار جوامع قرار گیرد. با توجه به رشد و گسترش فساد اداری در سازمان‌ها، توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت مقابله با فسادهای موجود در جوامع و سازمان‌ها یکی از راهکارهای عملیاتی و جدی مشخص است (۱۰).

بدین لحاظ شناسایی عوامل حکمت‌آفرین به‌منظور به‌کارگیری مناسب دانش سازمانی در خلال فرایندهای برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا به توانایی استفاده بهتر از دانش در تعیین اهداف مطلوب و دستیابی به آنها منجر می‌شود (۱۹). توجه به رشد حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب شکل‌گیری فواید مناسبی برای تمامی ارکان سازمان‌ها می‌شود. کاهش برخی هزینه‌های نظارتی در سازمان‌ها به‌واسطه رشد سازمان‌های حکمت‌محور از ضرورت‌های مهم در جهت توسعه این سازمان‌هاست (۴). همچنین رشد مهارت‌ها و شکل‌گیری دانش بین فردی سبب شده است تا امروزه توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در راستای ایجاد و انتقال دانش مورد توجه بسیاری از افراد قرار گیرد. حکمت‌محوری سبب می‌شود تا افراد دانش خود را جهت کمک به دیگران، بین یکدیگر منتقل کنند. از این‌رو

توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت رشد و گسترش دانش در سازمان‌ها ضروری است. این مسئله سبب شده است تا امروزه از حکمت‌محوری به عنوان یکی از راهکارهای مهم جهت اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها نام برده شود (۱۲).

از سوی دیگر، حکمت‌محوری به صورت آنی و یکباره در سازمان‌ها اجرا نمی‌شود و این مسئله در گذر زمان و با توجه به برنامه‌ریزی‌های مناسب ایجاد می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت، سازمان‌هایی که در مقایسه با رقبا وضعیت مناسب‌تری دارند، احتمالاً از قدرت خرد و فرزانی بیشتری برخوردارند (۱۱). از این رو تبیین فرایند حکمت و خردمندی در سازمان‌ها، به بهبود شرایط و کیفیت تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا در آنها منجر شده و با تسهیل در تعیین اهداف و دستیابی به آنها در سازمان‌ها زمینه شکل‌گیری سازمان‌های حکمت‌محور در جامعه و تحقق جامعه حکمت بنیان فراهم می‌شود (۱).

تحقیق و بررسی در زمینه سازمان‌های حکمت‌محور، حوزه علمی جدید و در حال ظهور است. اکگون^۱ و همکاران (۲۰۱۹) مشخص کردند که حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب می‌شود تا میزان نوآوری محصولات و خدمات بهبود یابد (۳). ویلداوسکی^۲ (۲۰۱۸) در تحقیق خود مشخص کردند که توسعه سازمان‌های حکمت‌محور سبب ایجاد خودارزیابی‌های مناسب در سازمان‌ها می‌شود (۲۱). جامیسون^۳ و همکاران (۲۰۱۸) نیز در تحقیق خود توسعه حکمت‌مداری در سازمان‌ها را یکی از مسیرهای مهم در ترقی و توسعه سازمان‌ها مشخص کردند (۹). رولاند^۴ و همکاران (۲۰۱۸) اشاره داشتند که توسعه حکمت در سازمان‌ها و در کنار آن توسعه دانش سازمانی نقش مهمی

در مسیر ساختن آینده پایدار دارد (۱۵). رونی و مک کنا^۵ (۲۰۰۷) اشاره داشتند که توسعه حکمت‌مداری در سازمان‌ها از اصول مهمی است که در مسیر رشد و توسعه سازمان‌ها نیاز می‌باشد (۱۶). میتروف^۶ (۲۰۱۶) اشاره داشت که حکمت‌مداری از مسیرهای مهم در میان مدیران در جهت انتقال ارزش‌های سازمانی به منابع انسانی است (۱۳). سیلور^۷ و همکاران (۲۰۱۸) نیز مشخص کردند که حکمت‌محوری در تمامی گروه‌ها به یک میزان نیست و برخی مسائل جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت بر بهبود حکمت‌محوری تأثیر دارد (۱۷).

با توجه به کارکردهای سازمان‌های ورزشی در کشور و لزوم دستیابی به عملکرد مناسب این سازمان‌ها، گسترش حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در مسیر بهبود عملکرد سازمان‌ها دارد. این در حالی است که در برخی تحقیقات لزوم حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی بررسی و مطالعه شده است (۷، ۲۰). کمبود تحقیقات در مسیر حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی به خصوص در سازمان‌های ورزشی در کشور ایران سبب شده است تا علناً آگاهی‌ها و ضرورت در خصوص حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی در دسترس نباشد. این در حالی است که اسمیت و استیوارت^۸ (۲۰۱۰) اشاره داشتند که حکمت‌مداری یکی از مسائل مهم و اساسی است که در آینده ورزش به آن وابستگی بسیاری خواهد داشت (۱۸).

با توجه به تحقیقات شکل‌گرفته، حکمت‌محوری و ضرورت توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت رشد و تعالی سازمان‌ها مهم است. شکل‌گیری حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب کاهش برخی معضلات سازمانی از جمله فساد و خرابکاری‌های سازمانی می‌شود (۱۷). همچنین

5. Rooney & Mckenna
6. Mitroff
7. Silver
8. Smith & Stewart*

1. Akgun
2. Wildavsky
3. Jamieson
4. Roland

بهبود حکمت‌محوری سبب می‌شود تا مدیریت دانش در سازمان‌ها ایجاد شود و خلاقیت و نوآوری کارکنان بهبود یابد (۳). جهت توسعه حکمت‌محوری به بررسی‌های جامع نیاز است که در نتیجه بتوان راهکارهای عملیاتی جهت ارتقای آن در سازمان‌ها ارائه داد. به عبارتی انجام تحقیقات در خصوص ابعاد مختلف حکمت‌محوری و گسترش آن در سازمان‌ها می‌تواند در مرحله اول سبب ایجاد ضرورت و دغدغه در خصوص حکمت‌محوری در میان مدیران سازمان‌ها شود. همچنین این مسئله می‌تواند سبب نمایان ساختن ضعف‌های موجود در خصوص حکمت‌محوری گردد. از طرفی نبود تحقیقات جامع در ورزش به خصوص در سازمان‌های ورزشی کشور ایران سبب شده است تا عملاً حکمت‌محوری به عنوان دغدغه مدیران ورزشی کشور مشخص نشود. انجام تحقیق حاضر می‌تواند به بهبود دانش فنی مدیران ورزشی در خصوص حکمت‌محوری منجر شود و شرایط بهبود حکمت‌محوری را فراهم سازد.

این مسئله سبب شده است تا حکمت‌محوری به یکی از برنامه‌ها و اهداف مهم در جوامع پیشرفته تبدیل شود. با توجه به تحقیقات انجام‌گرفته، حکمت‌محوری و ضرورت توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت رشد و تعالی سازمان‌ها مهم است. شکل‌گیری حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب کاهش برخی معضلات سازمانی از جمله فساد و خرابکاری‌های سازمانی می‌شود (۱۷). همچنین بهبود حکمت‌محوری سبب می‌شود تا مدیریت دانش در سازمان‌ها ایجاد شود و خلاقیت و نوآوری کارکنان بهبود یابد (۱۳، ۳). به منظور توسعه حکمت‌محوری به بررسی‌های جامع نیاز است که در نتیجه بتوان راهکارهای عملیاتی به منظور ارتقای آن در سازمان‌ها ارائه داد. به عبارتی انجام تحقیقات در خصوص ابعاد مختلف حکمت‌محوری و

گسترش آن در سازمان‌ها می‌تواند در مرحله اول سبب ایجاد ضرورت و دغدغه در خصوص حکمت‌محوری در میان مدیران سازمان‌ها شود. همچنین این مسئله می‌تواند سبب نمایان ساختن ضعف‌های موجود در خصوص حکمت‌محوری شود. از طرفی نبود تحقیقات جامع در ورزش به خصوص در سازمان‌های ورزشی کشور ایران سبب شده است تا عملاً حکمت‌محوری به عنوان دغدغه مدیران ورزشی کشور مشخص نشود. انجام تحقیق حاضر می‌تواند به بهبود دانش فنی مدیران ورزشی در خصوص حکمت‌محوری منجر شود و شرایط بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی را فراهم سازد.

از طرفی تحقیقات انجام‌گرفته در این حوزه نتایج ضدونقیضی را ارائه داده‌اند. لیماس و هانسون^۱ (۲۰۰۴) اشاره داشتند که عوامل فرهنگی، سیاسی، چشم‌انداز و تنوع‌پذیری از جمله عوامل مؤثر بر توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌هاست (۱۱). ایسترلینگ^۲ (۲۰۰۱) نیز عوامل محیطی را به منظور بهبود حکمت‌محوری اعلام داشتند (۸). اکگون و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص کردند که عوامل فرهنگی و مدیریتی نقش مهمی در بهبود حکمت‌محوری دارد (۳). تحقیقات سیلور و همکاران (۲۰۱۸) نیز از محدود تحقیقات بودند که اشاره داشتند عوامل فردی نقش مهمی بر حکمت‌محوری در سازمان‌ها دارد (۱۷). با توجه به تحقیقات انجام‌گرفته، کاملاً مشهود است که در محیط‌ها و سازمان‌های مختلف، عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری متفاوت است و از جامعیت کاملی برخوردار نیست. این مسئله نشان‌دهنده اهمیت برخی شرایط جغرافیایی و فرهنگی در سازمان‌هاست که سبب شده است تا از سازمانی به سازمان دیگر و از کشوری به کشور دیگر عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری متفاوت باشد. این مسئله نشان‌دهنده خلأ تحقیقاتی در خصوص عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری در

2. Easterling

1. Limas & hansson

سازمان‌های ورزشی و به‌خصوص در کشور ایران است. با توجه به کارکردهای حکمت‌محوری در تمامی حوزه‌ها، نیاز به تقویت شواهد در خصوص توسعه آن در سازمان‌های ورزشی به‌خوبی درک می‌شود. خلأ تحقیقاتی ناشی از نبود تحقیقات جامع در حوزه ورزش سبب شده است تا در جهت توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور ابهامات اساسی وجود داشته باشد. با این توجه تحقیق حاضر ضمن شناسایی عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی، سعی در رتبه‌بندی عوامل شناسایی‌شده در جهت انجام برنامه‌ریزی‌های دقیق دارد. از این‌رو سؤال تحقیق حاضر این است که عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی چیست؟ اولویت‌بندی عوامل شناسایی‌شده به چه شکل است؟

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود که به‌صورت میدانی اجرا شد. تحقیق حاضر دارای دو قسمت اصلی است؛ در بخش اول که هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور است، جامعه آماری شامل تمامی استادان دانشگاهی، دانشجویان دکتری و مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان است که در حوزه حکمت‌محوری آگاهی لازم را دارند که متأسفانه آمار دقیقی از تعداد آنان در دسترس نیست. معیار انتخاب این افراد، پژوهش‌های انجام‌گرفته آنان در حیطه مدیریت ورزشی و پست‌های مدیریتی آنان بود. بدین‌منظور نمونه‌هایی که دارای تحقیقات علمی در خصوص مسائل فرهنگی، ارزشی و رفتار سازمانی در ورزش بودند یا تجربه مدیریتی در حیطه مسائل فرهنگی در ورزش داشتند، به‌عنوان نمونه‌های تحقیق مشخص شدند. با توجه به نامشخص بودن جامعه آماری، می‌بایستی تعداد ۳۸۴ نفر با توجه به فرمول حجم نمونه کوکران در شرایط نامشخص به‌عنوان نمونه تحقیق

مشخص شوند. اما با توجه به بررسی‌های محققان و مشخص کردن افراد محقق و باتجربه در حیطه ورزش که آگاه به مسائل مرتبط با حکمت‌محوری بودند، تعداد ۲۰۰ نفر در این حوزه شناسایی شدند. در نهایت از طرق مختلف از جمله حضور فیزیکی و ارسال پرسشنامه‌ها از طریق پست الکترونیکی و فضای مجازی، پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار نمونه‌های تحقیق قرار گرفت. در نهایت پس از پخش پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۸۱ پرسشنامه موفق به جمع‌آوری شد. برای پخش پرسشنامه‌ها، از روش‌های حضوری، پست الکترونیک و ارسال از طریق فضای مجازی استفاده شد. همچنین در بخش دوم تحقیق که شامل اولویت‌بندی عوامل شناسایی‌شده بود، با استفاده از نظر خبرگان بود، جامعه آماری شامل تمامی خبرگان آگاه در حوزه حکمت‌محوری بودند. به‌منظور شناسایی این خبرگان از نمونه‌برداری گلوله‌برفی استفاده شد. بدین‌منظور محقق با شناسایی اولین خبره به مصاحبه با وی پرداخت و خبرگان بعدی از دیدگاه این فرد معرفی شد. این مرحله تا جایی پیش رفت، که دیگر خبره جدیدی از سوی افراد معرفی نشود. پس از انجام این مراحل به شکل کامل، تعداد ۱۷ خبره آگاه و متخصص شناسایی شد.

ابزار تحقیق حاضر شامل پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که دارای ۳۷ سؤال بود که سؤالات آن در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده بود. در راستای طراحی پرسشنامه حاضر از بررسی مبانی نظری تحقیق و همچنین بررسی نظرهای خبرگان در قالب روش دلفی استفاده شد. بدین‌صورت محقق ابتدا با بررسی مبانی نظری تحقیق و مطالعه تحقیقات و کتاب‌های موجود در حوزه حکمت‌محوری برخی عوامل اولیه مؤثر حکمت‌محوری در سازمان‌ها را شناسایی کرد. بدین‌منظور ابتدا محققان از مرحله کتابخانه‌ای تحقیق تعداد ۲۱ عامل مؤثر بر حکمت‌محوری را شناسایی کردند. سپس در قالب روش

دلفی عوامل شناسایی شده به افراد حاضر در روش دلفی ارسال شد. این افراد، شامل هشت نفر از افراد آگاه به حوزه حکمت محوری بودند که حاضر به همکاری با تیم تحقیقاتی حاضر بودند. در طی مرحله اول روش دلفی تعداد ۳ عامل از ۲۱ عامل شناسایی شده در مرحله کتابخانه‌ای حذف و تعداد ۱۹ عامل جدید به عوامل شناسایی شده قبلی اضافه شد. در نهایت پرسشنامه تحقیق پس از اعمال نظرها و مشخص کردن تعداد ۳۷ عامل مؤثر برای بار دوم به تیم دلفی ارسال شد که این عوامل در مرحله دوم مورد اجماع اعضای تیم دلفی تحقیق قرار گرفت و در نهایت این ۳۷ عامل به عنوان عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت محور مشخص شدند. این عوامل در قالب پرسشنامه نهایی تحقیق، طراحی شد. روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرهای هشت تن از استادان دانشگاهی بررسی شد. همچنین در خصوص روایی محتوی با استفاده از فرم‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی تأیید شد. مقدار CVR با توجه به تعداد استادان (۷ نفر)، ۰/۹۹ و مقدار CVI، ۰/۹۹ به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزار ما تأیید شد. همچنین روایی سازه این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. همچنین میزان پایایی این پرسشنامه طی مطالعه مقدماتی در میان ۳۰ نفر از نمونه‌های تحقیق و همچنین پس از محاسبه میزان آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۰ مشخص شد. همچنین به منظور اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده، از روش AHP گروهی استفاده شد. در روش AHP گروهی، پاسخ‌های تمامی خبرگان با استفاده از روش میانگین هندسی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در روش AHP گروهی به علت ترکیب مقایسه‌های شکل گرفته، سبب ایجاد تصمیم‌گیری دقیقی تری خواهد شد. بدین منظور پرسشنامه تحقیق حاضر به صورت سؤالات زوجی جهت انجام روش مذکور طراحی شد. سپس روایی و پایایی این پرسشنامه مجدد بررسی شد.

روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر استادان بررسی شد و پایایی آن نیز با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد ($\alpha=0/83$). در تحقیق حاضر به منظور شناسایی و دسته‌بندی گویه‌های شناسایی شده از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. همچنین به منظور اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده از روش AHP گروهی استفاده شد. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزارهای spss و Super Decisions انجام گرفت.

نتایج و یافته‌های تحقیق

به منظور شناسایی عوامل مؤثر و دسته‌بندی آنها از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. در ابتدا به منظور بررسی کفایت حجم نمونه‌برداری از آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر-می‌یر-الکین استفاده شد که میزان این آزمون ۰/۹۱۱ به دست آمد که بیانگر مناسب بودن حجم نمونه برای تحلیل عاملی است. سپس برای اینکه مشخص شود همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایج این آزمون در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار شد. نتایج آزمون بارتلت نشان داد که سؤالات پرسشنامه برای تشکیل عوامل همبستگی کافی را دارد، بنابراین مجاز به استفاده از تحلیل عاملی در تحقیق حاضر هستیم. بعد از این مرحله با توجه به جدول اشتراکات سؤالات نامناسب حذف شدند که در این تحقیق به علت مناسب بودن بارهای عاملی، سؤالی حذف نشد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که در کل ۵ عامل ۷۴/۷۹۸ درصد از واریانس کل سؤالات را در بر گرفت. با توجه به ماهیت عوامل شناسایی شده و همچنین بررسی نظرهای برخی نمونه‌های تحقیق حاضر، نامگذاری این عوامل انجام و این عوامل به نام عوامل رهبری، انسانی، فرهنگی، محیطی و چشم‌انداز نامگذاری شدند (جدول ۱). نتایج این مجموع واریانس‌های تبیین شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مجموع واریانس‌های تبیین‌شده بعد از چرخش واریمکس

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس
۱	۱۱/۹۹۸	۳۳/۳۲۷	۳۳/۳۲۷
۲	۶/۰۴۷	۱۶/۷۹۸	۵۰/۱۲۵
۳	۵/۰۴۰	۱۴/۰۰۰	۶۴/۱۲۵
۴	۲/۷۵۳	۷/۶۴۸	۷۱/۷۷۳
۵	۱/۰۸۹	۳/۰۲۴	۷۴/۷۹۸

پس از مشخص شدن عوامل در تحقیق حاضر به‌منظور (جدول ۲ نتایج بارهای عاملی مربوط به گویه‌های دسته‌بندی گویه‌ها از میزان بار عاملی آنان استفاده شد شناسایی شده را نشان می‌دهد).

جدول ۲. بارهای عاملی مربوط به هر گویه

عوامل	عوامل	عوامل	عوامل	عوامل	عوامل
رهبری	انسانی	فرهنگی	محیطی	چشم‌انداز	عوامل
۱	توانایی مدیران سازمان‌های ورزشی در راستای تغییر و ایجاد پویایی در سازمان‌ها	۰/۸۱۲			
۲	افزایش ویژگی کاریزما بودن مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۸۱۱			
۳	گسترش مدیریت و رهبری مشارکتی در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۵۸			
۴	بهبود توانایی و مهارت هدایت‌گری مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۷۴۱			
۵	بهبود کیفیت تصمیم‌گیری در سازمان‌های ورزشی	۰/۶۵۲			
۶	توجه به تغییرات محیطی و تطبیق سریع سازمان‌های ورزشی با این تغییرات	۰/۶۱۲			
۷	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۰۱			
۸	کاهش میزان خودمحوری مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۵۸۹			
۹	وجود بازخور و نقادی سازمان و مدیرانش در حوزه‌های مختلف	۰/۵۷۸			
۱۰	آموزش در راستای تبدیل اطلاعات و دانش	۰/۸۱۳			
۱۱	بهبود گردش اطلاعات در سازمان‌های ورزشی	۰/۸۰۰			
۱۲	توجه عادلانه به پیشرفت تمامی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۷۴			
۱۳	ارائه فرصت به افراد خرابکار در سازمان‌های ورزشی در جهت خدمت به سازمان	۰/۷۷۱			
۱۴	افزایش مردمی بودن سازمان‌های ورزشی	۰/۶۳۵			
۱۵	شایسته‌گزینی مناسب از سوی مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۶۳۰			
۱۶	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۶۰۲			
۱۷	بهبود اعتقادات مذهبی در میان منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۹۱			
۱۸	گسترش هویت در میان منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۸۶			
۱۹	گسترش فرهنگ تکلیف‌گرایی در مقایسه با نتیجه‌گرایی در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۹۶			
۲۰	ایجاد همسویی اهداف فرد و سازمان در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۵۸			
۲۱	وجود فرهنگ امانت‌داری در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۴۲			
۲۲	مرور و ارزیابی مداوم باورهای اساسی سازمان	۰/۶۹۷			

ادامه جدول ۲. بارهای عاملی مربوط به هر گویه

عوامل رهبری	عوامل انسانی	عوامل فرهنگی	عوامل محیطی	عوامل چشم انداز
۲۳	گسترش ادبیات مؤدبانه و شنیدن سخنان حکیمان در سازمان های ورزشی	۰/۶۹۰		
۲۴	توجه به تمامی افراد در هر رده سنی، فرهنگی و قومیت	۰/۶۵۸		
۲۵	توسعه عدالت محوری در تمامی ابعاد در سازمان های ورزشی	۰/۶۳۹		
۲۶	وجود فضای همدلی و همکاری در سازمان های ورزشی	۰/۶۲۷		
۲۷	آزادی بیان و وجود نقد منصفانه در سازمان های ورزشی	۰/۸۵۲		
۲۸	انجام ارزیابی ها در محیط سازمان بدون تأثیرگذاری نگرش ها و ارزش های فردی	۰/۸۱۱		
۲۹	شفافیت سیستم اعتقادی سازمان های ورزشی	۰/۷۸۲		
۳۰	ایجاد برنامه ها و استراتژی ها در جهت گسترش مسئولیت اجتماعی در سازمان های ورزشی	۰/۷۴۲		
۳۱	ایجاد ساختارهای آزاد در سازمان های ورزشی	۰/۶۳۹		
۳۲	توجه به تمامی ابعاد مباحث قبل از تصمیم گیری ها در سازمان های ورزشی	۰/۸۳۹		
۳۳	بررسی توصیه های منابع و گروه های مختلف، قبل از تصمیم گیری ها در سازمان های ورزشی	۰/۸۲۲		
۳۴	توجه مدام به زندگی سازمان از سوی مدیران سازمان های ورزشی	۰/۷۲۱		
۳۵	توجه به چشم انداز درازمدت سازمان هنگام انجام فعالیت های سازمانی	۰/۶۳۰		
۳۶	محور قرار دادن واقعیت ها در سازمان های ورزشی	۰/۵۷۷		

افزایش حدود آستانه به میزان ۱۰ درصد و کاهش میزان حدود آستانه به میزان ۱۰ درصد انجام شد و دوباره رتبه بندی انجام شد و سپس رتبه بندی با حالت عادی مقایسه شد. کزاری و همکاران (۱۳۹۰) اشاره داشتند که با تعیین آستانه به میزان افزایش ۱۰ درصدی و کاهش ۱۰ درصدی می توان به حساسیت رتبه بندی پی برد (۲). جدول ۴ نتایج این مقایسه را نشان می دهد. نتایج تحلیل حساسیت نشان می دهد که رتبه بندی مشخص شده عوامل در حالت های مختلف، تفاوتی را نشان نمی دهد، از این رو نتایج تحلیل حساسیت رتبه بندی عوامل شناسایی شده در تحقیق حاضر را تأیید کرد.

به منظور اولویت بندی شاخص های مذکور در جهت پی بردن به اهمیت هر یک از این شاخص ها، از روش AHP گروهی استفاده شد. جدول ۳، نتایج این اولویت بندی را نشان می دهد. نتایج رتبه بندی نشان داد که عوامل رهبری با نمره نرمال ۰/۳۱۸ مهم ترین عامل در مسیر ایجاد سازمان های ورزشی حکمت محور است. نتایج تحقیق همچنین نشان داد که عوامل محیطی با نمره نرمال ۰/۲۷۱ و عوامل فرهنگی با نمره نرمال ۰/۲۳۴ سایر عوامل مهم در مسیر توسعه سازمان های ورزشی حکمت محور است. نتایج همچنین نشان داد که عوامل انسانی با نمره نرمال ۰/۰۴۵ کم اهمیت ترین عامل در مقایسه با سایر عوامل در مسیر توسعه سازمان های ورزشی حکمت محور است. با توجه به اختلاف بسیار نزدیک نمره نرمال در برخی عوامل، از تحلیل حساسیت با استفاده از رویکرد ارزش آستانه در دو حالت

جدول ۳. رتبه‌بندی عوامل توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور

ردیف	عوامل	نمره نرمال	رتبه‌بندی
۱	عوامل رهبری	۰/۳۱۸	اول
۲	عوامل محیطی	۰/۲۷۱	دوم
۳	عوامل فرهنگی	۰/۲۳۴	سوم
۴	عوامل چشم‌انداز	۰/۱۳۰	چهارم
۵	عوامل انسانی	۰/۰۴۵	پنجم

جدول ۴. مقایسه رتبه‌بندی زیرمعیارها در حالت عادی، حالت افزایش آستانه و کاهش آستانه

عوامل	رتبه‌بندی در حالت عادی	رتبه‌بندی در حالت افزایش آستانه	رتبه‌بندی در حالت کاهش آستانه
عوامل رهبری	اول	اول	اول
عوامل محیطی	دوم	دوم	دوم
عوامل فرهنگی	سوم	سوم	سوم
عوامل چشم‌انداز	چهارم	چهارم	چهارم
عوامل انسانی	پنجم	پنجم	پنجم

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور طراحی و اجرا شد. نتایج تحقیق حاضر مشخص کرد که در مسیر حکمت‌محوری سازمان‌های ورزشی به عوامل مختلفی از جمله عوامل فرهنگی، رهبری، چشم‌انداز، محیطی و انسانی نیاز است. با بررسی‌های انجام‌گرفته، مشخص شد که تحقیقات اندکی به بررسی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری پرداخته‌اند. از معدود تحقیقات انجام‌گرفته در این حوزه تحقیق لیماس و هانسون (۲۰۰۴) است که اشاره داشتند عوامل فرهنگی، سیاسی، چشم‌انداز و تنوع‌پذیری از جمله عوامل مؤثر بر توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌هاست (۹). در تحقیق حاضر ضمن شناسایی برخی از این عوامل، سایر حوزه‌های مربوط به حکمت‌محوری از جمله مسائل مربوط به رهبری، محیط سازمانی و همچنین منابع انسانی نیز بررسی و شناسایی شد. هرچند لیماس و هانسون (۲۰۰۴) در تحقیق خود به برخی از این عوامل اشاره لازم داشته‌اند،

نبود برخی مسائل از جمله عوامل محیطی در تحقیق لیماس و هانسون (۲۰۰۴) به‌خوبی درک می‌شود. سیلور و همکاران (۲۰۱۸) نیز در تحقیق خود پی بردند که برخی عوامل شخصی و مدیریتی سبب بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌ها می‌شود (۱۷). با این توجه می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات لیماس و هانسون (۲۰۰۴) و سیلور و همکاران (۲۰۱۸) همخوان است. با توجه به اینکه یکی از زیرساخت‌های توسعه حکمت‌محوری وجود فضای باز در سازمان‌ها است، وجود عوامل محیطی و پیاده‌سازی این عوامل یکی از بایدها و ضرورت‌ها جهت توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌هاست. وجود مشکلات ساختاری و مدیریتی در سازمان‌های ورزشی سبب شده است تا محیط این سازمان‌ها در مسیر توسعه حکمت‌محوری دچار مشکلات اساسی باشد. این در حالی است که این مسئله در برخی سازمان‌های موجود در کشورهای پیشرفته، به‌نوعی بر حکمت‌محوری تأثیرگذار نیست.

این مسئله ناشی از استاندارد بودن محیط درونی سازمان‌ها و وجود ارتباطات سازنده و مشخص شده در این سازمان‌هاست. این مسئله سبب شده است تا عوامل محیطی در بیشتر تحقیقات در حوزه توسعه حکمت‌محوری مورد بررسی و توجه قرار نگیرد (۱۱). در تفسیر این مسئله شایان ذکر است که حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی تحت تأثیر شرایط و ویژگی‌های مختلف قرار دارد که این مسئله سبب شده است تا جهت توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور نیازمند برخورداری از عوامل متنوعی باشد. از این‌رو سازمان‌های ورزشی به‌منظور بهبود حکمت‌محوری نیازمند برخورداری از مجموعه‌ای از عوامل از جمله عوامل فرهنگی، رهبری، چشم‌انداز، محیطی و انسانی است.

نتایج تحقیق حاضر مشخص کرد که عوامل رهبری مهم‌ترین عامل در توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی است. در برخی تحقیقات اشاره شده بود که رهبری و مدیریت و نحوه اعمال آن در سازمان‌ها بر میزان حکمت‌محوری در سازمان‌ها تأثیرگذار است (۴). اکگون و همکاران (۲۰۱۹) نیز در تحقیق خود پی بردند که حکمت‌محوری تحت تأثیر برخی جنبه‌های رهبری و مدیریتی قرار می‌گیرد (۳). با این توجه می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اکگون و همکاران (۲۰۱۹) همخوان است. ایسترلینگ (۲۰۰۱) نیز در تحقیقی ضمن کاهش میزان اهمیت مسائل رهبری، مشخص کردند که برخی مسائل محیطی سبب بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌ها می‌شود. از این‌رو نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق ایسترلینگ (۲۰۰۱) ناهمخوان است. به‌نظر می‌رسد وجود تفاوت‌های فرهنگی در محیط مورد بررسی در تحقیق حاضر و تحقیق ایسترلینگ (۲۰۰۱) سبب شکل‌گیری این ناهمخوانی شده است. این مسئله ناشی از آثار رهبری و مدیریت بر تمامی حوزه‌ها و ارکان

سازمان‌هاست. در سازمان‌های ورزشی نیز رهبری سبب ایجاد تغییرات محسوس در سازمان‌ها می‌شود. در صورتی که جهت رهبری در سازمان‌ها متناسب با توسعه و گسترش حکمت‌محوری بوده و برنامه‌های سازمان در این مسیر باشد، می‌توان انتظار داشت که حکمت‌محوری در مسیر رشد و بهبود قرار گیرد. بهبود مهارت‌های رهبران سازمان‌های ورزشی و توانایی تأثیرگذاری بر منابع انسانی خود یکی از الزامات توسعه حکمت‌محوری است. مدیران سازمان‌های ورزشی در صورتی که از میزان نفوذ مناسب در سازمان‌ها برخوردار باشند و از طرفی فضا را در جهت توسعه حکمت‌محوری گسترش دهند، می‌توانند سبب رشد و بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های خود شوند (۳).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل محیطی و فرهنگی از جمله عوامل مهم در مسیر حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی است. این دو عامل ارتباطات نزدیکی با یکدیگر دارند و به‌نوعی بر یکدیگر تأثیرگذارند. در مسیر رشد وضعیت محیطی سازمان‌های ورزشی در راستای توسعه حکمت‌محوری، عوامل فرهنگی نقش تسهیل‌کنندگی را می‌توانند ایفا کنند. ایسترلینگ (۲۰۰۱) اشاره داشت که رشد فضای محیطی سازمان‌ها به‌نوعی به وجود برنامه‌های فرهنگی مناسب در سازمان‌ها وابسته است (۸). این مسئله سبب شده است تا عوامل فرهنگی و محیطی از جمله عوامل مهم و ضروری در توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی مشخص شود. اسپیلر^۲ و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کردند که برنامه‌های فرهنگی استراتژی‌های عملیاتی در مسیر حکمت‌محوری در سازمان‌هاست (۱۹).

میتروف (۲۰۱۶) نیز مشخص کرد که بلوغ فرهنگی سازمان‌ها، می‌تواند به‌عنوان نیروی مؤثر در بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌ها ایفای نقش کند (۱۳). با این

توجه می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اسپیلر و همکاران (۲۰۱۱) و میتروف (۲۰۱۶) همخوان است. به نظر می‌رسد در جهت بهبود حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی وجود برنامه‌های فرهنگی سبب می‌شود تا افراد با مؤلفه حکمت‌محوری آشنایی لازم را داشته باشند و این مسئله خود سبب ایجاد ضرورت در جهت بهبود آن می‌شود. همچنین محیط سازمانی به عنوان محل توسعه حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی به منزله یک اصل مهم نقش اساسی در اجرایی کردن این مسئله دارد. از این رو عوامل محیطی به عنوان یک اصل مهم نقش اساسی در مسیر توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی دارد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر عوامل انسانی از اهمیت بسیاری در مسیر رشد حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی برخوردار نیست. کسلر^۱ (۲۰۰۶) اشاره داشت که توجه به منابع انسانی از عوامل مهم در مسیر بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌هاست (۱۰). از این رو اعلام کرد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کسلر (۲۰۰۶) ناهمخوان است. وجود تفاوت‌ها در میان محیط مورد بررسی در تحقیق حاضر و تحقیق کسلر (۲۰۰۶) سبب بروز این ناهمخوانی شده است. نبود برنامه‌ها و نگاه‌های عمیق به مسئله حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی، سبب شده است تا برخی مسائل از جمله بهبود منابع انسانی در حوزه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی مورد توجه قرار نگیرد. همچنین وجود مشکلات بسیار در حوزه توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی کشور، سبب شده است تا منابع انسانی به اولویت مهم و ضروری در وضعیت فعلی در مسیر رشد حکمت‌محوری تبدیل نشود.

به منظور رشد و گسترش حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود وضعیت رهبری و مدیریت در این

سازمان‌ها به خوبی از سوی مدیران ارشد رصد شود و وجود برنامه‌ها در جهت توسعه حکمت‌محوری در دستور کار آنان قرار گیرد. با انجام آموزش‌های لازم به مدیران عالی سازمان‌های ورزشی در خصوص فواید حکمت‌محوری و همچنین بهبود مهارت‌های آنان در مسیر ارتقای حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی می‌توان امید داشت که وضعیت حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی در مسیر توسعه قرار گیرد. در این بین تصمیم‌گیری مدیران مسئله‌ای مهم در جهت بهبود حکمت‌محوری سازمان‌های ورزشی است. خودداری از تصمیم‌گیری خودمحوری و همچنین بی‌توجهی به تمامی گروه‌ها و افراد در تصمیم‌گیری‌ها در کنار انجام تصمیم‌گیری‌های سریع و بدون تحلیل‌های ذهنی از جمله آسیب‌هایی است که بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی را با مخاطرات جدی مواجه می‌سازد. همچنین ایجاد فضای محیطی مناسب در مسیر نقد و بازخورد اصولی و منطقی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند فضای مشارکتی در این سازمان‌ها ایجاد کند که این مسئله خود شروعی در مسیر بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی است.

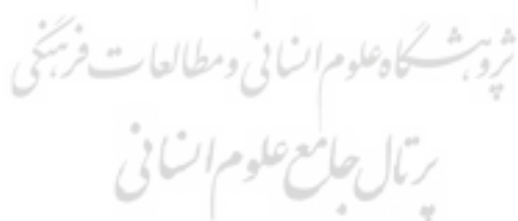
توجه به ارزش‌های سازمانی و لزوم گسترش آن و همچنین اهمیت مهارت مدیران در برخورداری از حکمت‌محوری در برخی تحقیقات مورد بررسی و اشاره قرار گرفته بود. این مسئله سبب شده است تا ضرورت حکمت‌محوری در سازمان‌ها را بتوان به خوبی درک کرد. بنابراین در مورد موضوع تحقیق حاضر، در تحقیقات مختلف تنها ضرورت وجود حکمت‌محوری مورد بررسی و اشاره شده است. از طرفی تحقیق حاضر ضمن بررسی‌های تخصصی در سازمان‌های ورزشی و ایجاد شواهد علمی در خصوص حکمت‌محوری در ورزش مشخص کرد که به منظور حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی به ایجاد زمینه‌های

مدیریتی و رهبری مناسب نیاز است. این مسئله لزوم آموزش به مدیران در جهت چیرستی حکمت‌محوری و کارکردهای آن در سازمان‌های ورزشی را به‌خوبی نشان داد.

منابع و مآخذ

۱. الیکی، فهیمه؛ عباسی، سمیه؛ شجاعی، احمد (۱۳۹۵). بررسی جایگاه حکمت در مدیریت دانش از دیدگاه اسلام، دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران: مؤسسه آموزش عالی صالحان، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ص ۷-۱.
۲. کزازی، ابوالفضل؛ امیری، مقصود؛ رهبر یعقوبی، فاطمه (۱۳۹۰). «ارزیابی و اولویت‌بندی استراتژی‌ها با استفاده از تکنیک الکترون در محیط فازی (مطالعه موردی: شرکت تمار)»، مجله مطالعات مدیریت صنعتی، ش ۲۰، ص ۷۰-۴۹.
3. Akgün, A. E., Keskin, H., & Kırçovalı, S. Y. (2019). Organizational wisdom practices and firm product innovation. *Review of Managerial Science*, 13(1), pp: 57-91.
4. Ali-Siadat, S., & Rajaeepour, S. (2015). "The Relationship between Organizational Wisdom and Knowledge Management, Competitive Intelligence and Business Intelligence". *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), pp: 73-86.
5. Bachmann, C., Habisch, A., & Dierksmeier, C. (2017). "Practical wisdom: Management's no longer forgotten virtue". *Journal of Business Ethics*, pp: 1-19.
6. Bierly III, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). "Organizational learning, knowledge and wisdom". *Journal of organizational change management*, 13(6), pp: 595-618.
7. Chalip, L. (2006). "Toward a distinctive sport management discipline". *Journal of sport management*, 20(1), pp: 1-21.
8. Easterling, K. (2001). "Organization space: landscapes, highways, and houses in America". MIT Press.
9. Jamieson, D. W., Church, A. H., & Vogelsang, J. D. (2018). "Enacting Values-Based Change: Organization Development in Action". In *Enacting Values-Based Change* (pp. 1-8). Palgrave Macmillan, Cham.
10. Kessler, E. H. (2006). "Organizational wisdom: Human, managerial, and strategic implications". *Group & Organization Management*, 31(3), pp: 296-299.
11. Limas, M. J., & Hansson, R. O. (2004). "Organizational wisdom". *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(2), pp: 85-103.
12. Maimone, F. (2018). "Organizational Knowledge and Inter-cultural Management. In *Intercultural Knowledge Sharing in MNCs*". Palgrave Macmillan, Cham. pp: 37-62
13. Mitroff, I. I. (2016). "Wisdom: How the Leaders of Purpose-Driven Organizations Manage from Their Values. In *Combatting Disruptive Change*" (pp. 47-63). Palgrave Macmillan, New York.

14. Oden, C., & Ardel, M. (2016). "Practical wisdom and professional development. Wisdom Learning: Perspectives on Wising-Up", *Business and Management Education*, 163, pp: 11-18.
15. Roland, B., Rubens, A., & Azupogo, H. A. (2018). "Combining indigenous wisdom and academic knowledge to build sustainable future: An example from rural Africa". *Journal of African Studies and Development*, 10(2), pp: 8-18.
16. Rooney, D., & McKenna, B. (2007). "Wisdom in organizations: Whence and whither". *Social Epistemology*, 21(2), pp: 113-138.
17. Silver, C. H., Benitez, A., Armstrong, K., & Tussey, C. M. (2018). Voices of leadership: wisdom from women leaders in neuropsychology. *The Clinical Neuropsychologist*, 32(2), pp: 252-262.
18. Smith, A. C., & Stewart, B. (2010). "The special features of sport: A critical revisit". *Sport Management Review*, 13(1), pp: 1-13.
19. Spiller, C., Pio, E., Erakovic, L., & Henare, M. (2011). "Wise up: Creating organizational wisdom through an ethic of Kaitiakitanga". *Journal of Business Ethics*, 104(2), pp: 223-235.
20. Welty Peachey, J., & Burton, L. (2017). "Servant leadership in sport for development and peace: A way forward". *Quest*, 69(1), pp: 125-139.
21. Wildavsky, A. (2018). "The self-evaluating organization. In *The Art and Craft of Policy Analysis*". Palgrave Macmillan, Cham. pp: 223-251.



The Study of Factors Affecting the Development of Wisdom-Oriented Sport Organizations

Sheida Ranjbari^{1*} - Abdollah Chamangoli²

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran 2. Ph.D. in Sport Management, Department of Physical Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

(Received: 2018/4/22; Accepted: 2019/5/20)

Abstract

The aim of this study was to investigate those factors affecting the development of wisdom-oriented sport organizations. The research method was survey. The present study was designed to identify and prioritize effective factors. In the first part, the statistical population consisted of university professors, PhD students and managers and experts of the Ministry of Sport and Youth, and 200 of them were selected as the sample of the study by convenience sampling method. In the second part, the statistical population consisted of experts in the field of wisdom in sport, and 17 of them were selected as the sample by snowball sampling method. In the first part, a researcher-made questionnaire was used. In this study, exploratory factor analysis and group AHP method were used. The whole process of analyzing the data was performed in SPSS and Super Decisions software. The results showed that 5 factors (cultural, human, leadership, environment and vision) explained about 75% of the variances of wisdom-oriented development. The results of the ranking showed that leadership factors with a normal score of 0.318 were most important in the development of wisdom-oriented sport organizations. Therefore, the improvement of wisdom-orientation in sport organizations depends largely on leadership and its related indicators, which creates conditions to improve wisdom-orientation in sport organizations.

Keywords

Cultural, environment, leadership, value, wisdom.

* Corresponding Author: Email: ranjbarisheida@yahoo.com; Tel: +989120700107