

رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب

رزگار محمدی^۱
سارا کشکر^۲

تاریخ پذیرش:

تاریخ وصول: ۹۰/۱۱/۸

۹۱/۲/۴

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب بود. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کارکنان ۱۰ فدراسیون ورزشی منتخب می‌باشد. و حجم نمونه آماری تعداد ۱۶۵ نفر از این جامعه است. در این تحقیق، از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی، و همچنین از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره با روش گام به گام و آزمون Z فیشر استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که براساس ضریب همبستگی پیرسون بین بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). و نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر و سرنوشت مشترک قادر به پیش‌بینی معنادار بهره‌وری منابع انسانی هستند و در نهایت آزمون Z فیشر نشان می‌دهد تفاوتی در رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی گروهی و انفرادی وجود ندارد.

Mohammadirizgar@Gmail.com

۱- کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی

واژگان کلیدی: هوش سازمانی ، بهره‌وری ، بهره‌وری منابع انسانی، فدراسیون های ورزشی، میل به تغییر.

مقدمه

در حال حاضر موفقیت سازمان‌ها به طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی متکی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد (آلبرخت^۱، ۲۰۰۳). از این رو نگرش جدید در ادبیات مربوط به مدیریت انسان، نگرش راهبردی نیست، به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است. بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد. پیدایش و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع به ویژه منابع انسانی است، موجب شده که به بررسی و مطالعه فرهنگ سازمان و تاثیر آن بر قوای فکری یعنی هوش کارکنان و مدیران توجه زیادی معطوف شود (آلبرخت، ۲۰۰۲).

موتور محرک تغییرات جهانی، پیدایش قدرت فکری^۲ در برابر قدرت منابع مادی خواهد بود. در واقع نظریه اقتصاد کلاسیک در زمینه مزیت رقابتی، نیاز به اضافه کردن قدرت فکر به مجموعه‌اش داشت (لی بویترز^۳، ۲۰۰۰). در سی سال گذشته کاهش معنی‌داری در قیمت مواد اولیه مشاهده می‌شود و نظریه جدید مزیت رقابتی بیش از آنکه بر منبع مادی استوار باشد، بر قدرت ذهن^۴ استوار است (دفت^۵، ۱۳۷۸). دراکر^۶ خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آن به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت

۱. Albrecht

۲. Intelligence power

. Liebowitz

. Brain power

. Defft

۶. Drucker

دارد. براساس این نظریه، در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند نه سهم بیشتری از منابع طبیعی. کارل آلبرخت (۲۰۰۳) موفقیت یک سازمان را مشروط به داشتن عوامل: انسان هوشمند، تیم‌های هوشمند و سازمان‌های هوشمند می‌داند. او برای پاسخگویی و جلوگیری از کند زنی گروه از عنوان هوش سازمانی استفاده می‌کند. هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌شود (آلبرخت، ۲۰۰۳). ایده و مفهوم هوش سازمانی مهم است چرا که پارادایم‌های جزئی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را در بر می‌گیرد. دقیقاً به همان اندازه که هوش کودک در زمان پیاژه بسیار مهم بود، استعاره‌هایی که ایده‌های هوش جمعی را در سازمان قابل کاربرد می‌کند، مهم خواهند بود. بررسی ساختارهای نامطلوب و فرآیندهای جمعی تنها قسمتی از نیاز به توسعه هوش سازمانی را تشکیل می‌دهند. تمرکز اصلی هوش سازمانی بر دانش است، اما حوزه‌ای فراتر از آن را نیز در بر می‌گیرد. هوش سازمانی قابلیت یک سازمان به عنوان یک کل است، در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر پایه ایجاد دانش می‌باشد (مک‌مستر، ۱۹۹۶).

از تمام تعاریف ارائه شده در مورد هوش سازمانی، تعریف و مؤلفه‌هایی که آلبرخت از هوش سازمانی ارائه می‌کند، جامع به نظر می‌رسد. آلبرخت تعریف خود را مبتنی بر این استدلال (قانون آلبرخت) می‌داند وقتی که افراد باهوش در یک سازمان جمع می‌شوند به سوی کند ذهنی و کم هوشی جمعی گرایش پیدا می‌کنند و آن هوش سازمانی را به

عنوان استعداد و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمان معرفی می‌کند. از دیدگاه آلبرخت، هوش سازمانی دارای هفت بعد می‌باشد: چشم انداز استراتژیک^۱: داشتن آگاهی نسبت به مقصد و ظرفیت کاری برای بیان هدف. سرنوشت مشترک^۲: داشتن هدف مشترک و واحد و حس روحیه گروهی. میل به تغییر^۳ توانایی رویارویی با چالش‌های غیر منتظره و تطبیق با انواع تغییرات. روحیه^۴: روحیه و انرژی مضاعف برای موفقیت. اتحاد و توافق^۵: مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضاء با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط. کاربرد دانش: ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان. فشار عملکرد^۶: جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک (آلبرخت، ۲۰۰۳).

وی معتقد است سازمانی که در جهت پتانسیل نهایی خویش در حرکت است، برای یک توسعه همه جانبه باید به طور مداوم در هر هفت بعد کلیدی فوق پیشرفت داشته باشد. امروزه با اطمینان می‌توان ادعا کرد که استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابتی یک سازمان را افزایش دهد و آنرا از دیگر سازمان‌ها متمایز سازد. هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد تا با به کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره‌برداری کند و امکان درک تقاضای مشتریان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر می‌سازد (آلبرخت، ۲۰۰۳).

^۱. Strategic Vision

^۲. Shared Fate

. Appetite For Change

a. Sprit

. Agreement and Congruence

^۶. Knowledge Deployment

. Performance Pressure

از سوی دیگر اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع، سرعت تبادل اطلاعات، بر کسی پوشیده نیست. بهره‌وری واژه‌ای است که در سطح کلان و سطح خرد قابل بررسی بوده و در طیفی از بهره‌وری جهانی تا بهره‌وری فردی قرار می‌گیرد. علیرغم این اهمیت و گستره، مفهوم بهره‌وری برای بسیاری از مدیران واژه روشن و مشخصی نیست و غالباً آن را به دیدگاه‌های ذهنی خود محدود می‌کنند. همانگونه که سینک^۱ بیان داشته با اینکه بهره‌وری رایج‌ترین بحث محافل مدیریتی عصر حاضر است ولی متأسفانه کمتر از هر موضوع دیگری به مفهوم آن پی برده شده است. بهرحال یافتن عواملی که موجب بهبود پیشرفت بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود یکی از اهداف اصلی دانشمندان و محققین بوده و به ویژه منابع انسانی سازمان‌ها که منبع اساسی و مهم بهبود بهره‌وری در هر سازمانی می‌باشد (هنری، ۱۳۸۲).

در هر سازمان بهره‌وری از جمله سازوکارهایی است که دائمی باید مورد توجه و نظر سازمان باشد. این به خاطر این است که در بهره‌وری مزیت رقابتی حاصل می‌شود. آنچه که در سازمان اساس بهره‌وری است انسان‌های فرهیخته و دانش آفرین است که با درایت و توان تبدیل فکر به کالا و محصول و خدمت را دارند. زیرا اساس بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری از فکر و اندیشه است. اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت تبادل اطلاعات، تنوع سلیقه‌ها بر کسی پوشیده نیست. امروزه بهره‌وری و کارایی جایگاه ارزشمندی در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون‌ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می‌گیرد

^۱. Sink

تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت تضمین کند (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۸).

مفهوم گسترش یافته بهره‌وری حاصل یک کسر ستانده به داده نیست، بلکه یک سیستم فکری است. نوعی نگرش عقلایی به زندگی و نوعی فرهنگ است. فرهنگی که انسان با فکر و اندیشه خود اعمال خود را با ارزش‌ها و واقعیت‌ها منطبق می‌سازد و سعی دارد بهترین نتیجه را در راستای مادی و معنوی زندگی کسب کند. نتایج تحقیقات حاکی از آن است که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا پایین است. شکری (۱۳۷۹) در تحقیقی در زمینه بهره‌وری و عوامل موثر بر آن در کشور ما نشان می‌دهد که پایین بودن شاخص بهره‌وری، به سبب حاکم نبودن فرهنگ و نگرش بهره‌وری در کشور است. بر اساس آمار فقط ۱/۵ درصد درآمد یک خانواده ایرانی به مسائل فرهنگی اختصاص دارد. در حالی که ۲/۵ درصد از درآمد یک خانواده ایرانی به دخانیات تخصیص یافته است (شکری، ۱۳۷۹). البته جای این سوال هنوز باقی است که آیا آگاهی از هوش سازمانی و نقش آن در بهره‌وری و کارایی مدیران ما را به این نتیجه می‌رساند که باید طرحی نو دراندازیم و به دنبال راهکارهای جدید باشیم، زیرا بهره‌وری صرفاً یک واژه تکنیکی نیست، بلکه شالوده حیات سیستم‌های هوشمند و بستر حرکت در زمان و مکان برای شکوفایی است.

در الگوی هرسی و گلد اسمیت میزان عملکرد و بهره‌وری تابعی از ۷ عامل در نظر گرفته شده است که در تحقیق حاضر از این الگو استفاده شده است این عوامل عبارتند از:

$$P=F(A,C,H,I,E,V,E)$$

P = عملکرد، A = توانایی و قابلیت به انجام رساندن موفقیت‌آمیز یک تکلیف، C = وضوح (شناخت

شغلی وظایف، نحوه انجام آن و...)، H = حمایت سازمانی، I = انگیزه، (شور و شوق و تمایل درونی به انجام دادن تکالیف بدون اجبار و اکراه)، E = ارزیابی، بازخورد عملکرد، V = اعتبار، منظور مناسب و حقوقی و مشروع بودن تصمیمات مدیر، E = محیط (عوامل برون سازمانی) (حاجی کریمی و پیرایش، ۱۳۸۵).

تأکید بر نیروی انسانی به منظور ارتقای عملکرد سازمانی در سال‌های اخیر بیشتر شده است، به این دلیل که طبق تئوری منابع، نیروی انسانی سازمان‌ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌گردد (چن و لیاو، ۲۰۰۶). در نتیجه با توجه به شرحی که بر مطالب رفت و بیان جنبه‌های مختلف موضوع، تحقیق حاضر در مسیر و چارچوب تحقیقات گذشته در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی رابطه‌ای وجود دارد؟

نسبی (۱۳۸۷)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌هایش با خلاقیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. سید عامری (۱۳۸۷)، در مطالعه‌ای به منظور بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری در ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی به این نتایج رسید که بین فرهنگ سازمانی و شاخص‌های آن با بهره‌وری مدیران تربیت بدنی جامعه مورد بررسی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خدادادی (۱۳۸۷)، در پژوهشی رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی را مورد بررسی قرار داد که نتایج این پژوهش نشان داد که

بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر، روحیه و کاربرد دانش قادر به پیش بینی معنادار بهره‌وری هستند. حقیقت منفرد (۱۳۸۹)، بیان داشت که هوش سازمانی سیستمی است که ضمن برقراری جریان درست اطلاعات در سازمان، از راه تبدیل داده‌ها به اطلاعات و دانش، سطح آگاهی سازمان را افزایش می‌دهد. این سیستم با فرآیند تجاری و زنجیره ارزش سازمانی ارتباط مستقیمی دارد و باعث بهبود بهره‌وری سازمانی می‌شود. دیوید و جیمز ماتسون^۱ (۲۰۰۱)، نیز در پژوهشی دیگر با عنوان «سازمان‌های با هوش بهتر عمل می‌کنند»، در پاسخ به این سوال که آیا سازمان‌های با هوش بهتر از سازمان‌هایی که با هوش نیستند عمل می‌کنند؟ بیان کرده‌اند که ویژگی‌هایی برای این سازمان‌ها وجود دارد که عمده‌تاً تعیین کننده موفقیت سازمان‌ها در اتخاذ بهترین عملکردهاست و آن‌ها این ۹ ویژگی مورد بررسی را هوش سازمانی نامیدند و نشان دادند که بین هوش سازمانی با عملکرد سازمان همبستگی وجود دارد. سیمیک^۲ (۲۰۰۵)، به این نتیجه رسید که افراد و سازمان‌هایی که از هوش سازمانی بالایی برخوردارند، در زمینه‌های درک مشکلات سازمانی و سازگاری با شرایط نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه‌ای داشتند. پریجمرین و واسیلاچ^۳ (۲۰۰۷)، در تحقیقی راه‌های شناسایی هوش سازمانی دانشگاه و نحوه اندازه‌گیری آن را بررسی کردند. در این راستا مهمترین اقدام‌های انجام شده عبارتند از: تعریف و توصیف مشخصات سازمانی دانشگاه که با شیوه‌های خاص اجرای راهبردهای هوش سازمانی را تحقق

۱. Matheson David & Matheson Jams

۲. Simic

۳. Prejmerean & Vasilach

می‌بخشد و استانداردهای هوش سازمانی را نسبت به دانشگاه‌ها تطبیق داده و مشخصات عرصه مباحث مربوط به هوش را مورد بررسی قرار می‌دهد. مندلسون و زیگلر^۱ (۲۰۱۰)، در تحقیق خود نشان دادند که هوش سازمانی تاثیر قوی بر عملکرد مالی سازمان‌ها دارد. سازمان‌هایی که هوش سازمانی بالایی دارند، بهره‌وری و سود دهی بیشتری داشته‌اند. در این تحقیق رابطه هوش سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی بررسی شد تا ضمن آن استعداد و ظرفیت فدراسیون‌های ورزشی در حرکت قدرت ذهنی و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان برای افزایش بهره‌وری تلاشی انجام دهد.

روش تحقیق

روش تحقیق همبستگی و از آنجا که به جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی و توصیف وضع موجود می‌پردازد از نوع پیمایشی است و از لحاظ هدف نیز این تحقیق از نوع کاربردی می‌باشد. از آن جایی که در سال‌های اخیر فدراسیون‌های ورزشی گام‌های اساسی برای پیاده‌سازی زیرساخت‌های هوش سازمانی هوش سازمانی برداشته‌اند و تمامی فدراسیون‌ها در تلاش برای افزایش بهره‌وری هستند، ه فدراسیون از فدراسیون‌های ورزشی تیمی و ه فدراسیون از فدراسیون‌های ورزشی انفرادی به عنوان جامعه آماری این تحقیق انتخاب شدند که تعداد کارکنان این فدراسیون‌ها ۳۳۱ نفر اعلام شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی است. بدین صورت که از تعداد فدراسیون‌های موجود، ه فدراسیون از ورزش‌های تیمی و ه فدراسیون از ورزش‌های انفرادی به عنوان جامعه تحقیق انتخاب گردیدند. تعداد کارکنان این

فدراسیون‌ها ۳۳۱ نفر اعلام شد که بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه‌ها ۱۸۱ نفر انتخاب شد و از این تعداد ۱۶۵ پرسشنامه تحویل گرفته شد. ابزار آزمون در این پژوهش دو پرسشنامه، یکی مربوط به هوش سازمانی مشتمل بر ۴۹ سؤال و پرسشنامه مربوط به بهره‌وری منابع انسانی شامل ۵۳ سؤال بود که روایی آن به تأیید استادان مدیریت و مدیریت ورزشی رسید و پایایی آنها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که با احتمال خطای کمتر از ۵ درصد ارتباط معنی داری بین نتایج حاصله مشاهده شد. در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون Z فیشر برای مقایسه ضریب همبستگی در نمونه‌های مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، و رگرسیون چند متغیری استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌ها آن و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن و بهره‌وری منابع انسانی

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار
۱	چشم انداز استراتژیک	۲۳,۸۷۲۷	۳,۹۹۸۷
۲	سرنوشت مشترک	۲۴,۵۶۳۶	۳,۸۴۳۴
۳	میل به تغییر	۲۲,۸۵۴۵	۴,۱۲۶۴
۴	روحیه	۲۴,۲۹۰۹	۴,۲۷۵۵
۵	اتحاد و توافق	۲۴,۰۶۶۷	۳,۶۷۶۱
۶	کاربرد دانش	۲۳,۵۳۳۳	۴,۲۸۲۰
۷	فشار عملکرد	۲۴,۴۷۲۷	۳,۸۹۱۱
۸	هوش سازمانی	۱۶۷,۶۵۴۵	۲۵,۵۸۱۴
۹	بهره‌وری منابع انسانی	۱۷۲,۹۶۲۶	۲۲,۵۴۹۹۲

جدول ۲، نتایج حاصل از آزمون رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری منابع انسانی را بر اساس ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد.



جدول ۲. ضریب همبستگی هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری منابع انسانی

متغیرها	بهره‌وری منابع انسانی
چشم انداز استراتژیک	ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۵۴
سرنوشت مشترک	۰/۶۸۸
میل به تغییر	۰/۷۲۶
روحیه	۰/۶۴۵
اتحاد و توافق	۰/۶۵۳
کاربرد دانش	۰/۶۶۸
فشار عملکرد	۰/۶۴۸
هوش سازمانی	۰/۷۳۴
	سطح معناداری ۰,۰۰۱
-	تعداد ۱۶۵

همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد، بین بهره‌وری منابع انسانی و هوش سازمانی و همچنین بین بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی در جامعه مورد بررسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، ضریب همبستگی میل به تغییر با بهره‌وری منابع انسانی در بالاترین حد (۰/۷۳۴) و ضریب همبستگی روحیه با بهره‌وری منابع انسانی در پایین‌ترین حد (۰/۶۴۵) بوده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌های انسانی...
۱۰۹

جدول ۳، خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه‌های هوش سازمانی وارد شده به مدل رگرسیونی بهره‌وری منابع انسانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب رگرسیون	ضریب رگرسیون استاندارد	سطح معناداری
میل به تغییر	بهره‌وری منابع انسانی	۲,۶۴۹	۰,۴۸۵	۰,۰۰۱
سرنوشت مشترک	بهره‌وری منابع انسانی	۱,۸۰	۰,۳۰۷	۰,۰۰۱

همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد، در تحلیل رگرسیون گام صرفاً مؤلفه دانش میل به تغییر و سرنوشت مشترک با ضریب استاندارد بتا ۰/۴۸۵ و ۰/۳۰۷ توان پیش‌بینی معنادار را برای بهره‌وری منابع انسانی دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون Z فیشر برای نشان دادن تفاوت رابطه در فدراسیون‌های ورزشی گروهی و انفرادی همانطور که جدول ۴ نشان می‌دهد، با توجه به

بهره‌وری منابع نوع انسانی	همبستگی	قدر Z در جدول	مطلق Z	۰/۰۵
انفرادی	۰,۶۳۴	۰/۴۱۶	۱/۹۶	۱/۹۶
گروهی	۰,۶۷۳	۰/۴۱۶	۱/۹۶	۱/۹۶
چشم انداز استراتژیک				
سرنوشت مشترک	۰,۶۵۰	۰/۷۸۴	۱/۹۶	۱/۹۶
میل به تغییر	۰,۶۹۱	۰/۸۰۹	۱/۹۶	۱/۹۶
روحیه	۰,۶۲۴	۰/۴۱۸	۱/۹۶	۱/۹۶
اتحاد و توافق	۰,۶۲۴	۰/۵۶۲	۱/۹۶	۱/۹۶
کاربرد دانش	۰,۶۵۲	۰/۳۶۵	۱/۹۶	۱/۹۶
فشار عملکرد	۰,۶۲۳	۰/۴۹۴	۱/۹۶	۱/۹۶
	۰,۶۷۰	۰/۴۹۴	۱/۹۶	۱/۹۶

نتایج آزمون Z برای تفاوت رابطه ابعاد هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی انفرادی و گروهی، Z بدست آمده برای تمام ابعاد هوش سازمانی کمتر از Z جدول در سطح ۰/۰۵ ($Z=1,96$) می‌باشد. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود در رابطه هوش سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی انفرادی و گروهی تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی فدراسیون‌های ورزشی بود. براساس جدول ۲، بین بهره‌وری منابع انسانی و هوش سازمانی در جامعه آماری مورد بررسی رابطه وجود دارد و همانطور که ملاحظه می‌شود این رابطه به نسبت قوی است. نتایج این تحقیق با نتایج بدست آمده از تحقیق خدادادی (۱۳۸۷) که در پژوهشی رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی را مورد بررسی قرار داد که نتایج این پژوهش نشان داد که بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی کل و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و در نهایت نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، میل به تغییر، روحیه و کاربرد دانش قادر به پیش‌بینی معنادار بهره‌وری هستند، حقیقت منفرد (۱۳۸۹) که بیان داشت هوش سازمانی سیستمی است که ضمن برقراری جریان درست اطلاعات در سازمان، از راه تبدیل داده‌ها به اطلاعات و دانش، سطح آگاهی سازمان را افزایش می‌دهد. این سیستم با فرآیند تجاری و زنجیره ارزش سازمانی ارتباط مستقیمی دارد و باعث بهبود بهره‌وری سازمانی می‌شود، دیوید و جیمز ماتسون (۲۰۰۱) که در پژوهشی دیگر با عنوان «سازمان‌های با هوش بهتر عمل می‌کنند»، در پاسخ به این سوال که آیا

سازمان‌های باهوش بهتر از سازمان‌هایی که باهوش نیستند عمل می‌کنند؟ بیان کرده‌اند که ویژگی‌هایی برای این سازمان‌ها وجود دارد که عمدتاً تعیین کننده موفقیت سازمان‌ها در اتخاذ بهترین عملکردهاست و آن‌ها این ۹ ویژگی مورد بررسی را هوش سازمانی نامیدند و نشان دادند که بین هوش سازمانی با عملکرد سازمان همبستگی وجود دارد، سیمیک (۲۰۰۵) که به این نتیجه رسید که افراد و سازمان‌هایی که از هوش سازمانی بالایی برخوردارند، در زمینه‌های درک مشکلات سازمانی و سازگاری با شرایط نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه‌ای داشتند، مندلسون و زیگلر (۲۰۱۰) که در تحقیق خود نشان دادند هوش سازمانی تأثیر قوی بر عملکرد مالی سازمان‌ها دارد. سازمان‌هایی که هوش سازمانی بالایی دارند، بهره‌وری و سود دهی بیشتری داشته‌اند، همخوانی دارد. همچنین این نتیجه تا حدودی با نتایج تحقیقات نوروزی (۱۳۷۹)، ابزری و ستاری (۱۳۸۵)، خدادادی (۱۳۸۶)، سید عامری (۱۳۸۷) مبتنی بر وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی همخوانی دارد، زیرا بهره‌وری در سازمان متأثر از فرهنگ سازمانی است، از طرفی دیگر خواستگاه هوش سازمانی هوش است و هوش نیز خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. این نتیجه با تحقیق نادریان (۱۳۸۶) که بیان داشت عوامل درون سازمانی بیشتر از عوامل برون سازمانی در ارتقای سطح بهره‌وری سازمان‌های ورزشی نقش دارند، همخوان و همسوست، زیرا هوش سازمانی یکی از عوامل درون سازمانی است که با تمرکز و تجمع قدرت فکری نیروی انسانی و حرکت دادن این قدرت در راستای اهداف سازمانی می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری در ازمان‌های ورزشی شود.

نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد هوش سازمانی و هوش سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه

مستقیم و معناداری وجود دارد، یعنی هرچه هوش سازمانی در سازمان گسترش یا بد بهره‌وری منابع انسانی نیز در سازمان افزایش می‌یابد که این مطلب می‌تواند کمک شایانی به سازمان‌ها نماید.

برخی صاحب نظران بهره‌وری را تفکری می‌دانند که بر اساس آن شخص بتواند کارهای امروز را بهتر از دیروز انجام دهد. تلاشی است بی‌انتهای برای استفاده از منابع، نیروی انسانی، مهارت‌ها، فناوری و اطلاعات به منظور دستیابی به بهترین نتایج. بنابراین ساختن هوش سازمانی شروعی دیگری برای بهره‌وری است که مدیران، تحلیل‌گران سیستم‌ها و دیگران در بخش‌های رقابتی نیازمند آنند.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که از بین هفت مؤلفه هوش سازمانی، صرفاً دو مؤلفه میل به تغییر و سرنوشت مشترک توان پیش‌بینی معنادار بهره‌وری را دارند. این یافته نیز با توجه به به نظر دراکر ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها را خبر می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد و کاربرد هوش را در بهره‌وری نمایان می‌کند. در واقع این بخش از یافته‌ها مؤلفه‌هایی را که از طریق آن می‌توان بهره‌وری را تعالی و بهبود بخشید، معرفی می‌کند. در نهایت بهبود و تعالی بهره‌وری بر اساس آنچه در بخش بیان مسأله گفتیم موجب تحصیل و حفظ قدرت رقابتی سازمان و حضور موفقیت‌آمیزتر سازمان در محیطش و بقای پایدار سازمان می‌شود.

در سازمان‌ها، کارکنان زیادی وجود دارند و در صورتی که قابلیت‌ها، تفکر، ذهنیت و مجموعه توانمندی‌های کارکنان به عملکرد مطلوب تبدیل شود، سازمان شاداب، سودآور و برتر خواهد بود. سرآمدی سازمان‌ها در گرو سرآمدی کارکنان است یعنی برای داشتن سازمانی متعالی و سرآمد ابتدا بایستی کارکنان را سرآمد و متعالی نمود تا این کارکنان تعالی یافته، راه تعالی سازمان را شروع و ادامه دهند. تعالی و سرآمدی کارکنان با پرورش مجموعه

توانمندی‌های ذهنی، فکری، نگرشی و دانشی حاصل می‌شود. بر این اساس لازم است سازمان‌ها، کار توسعه منابع انسانی را به صورت نظام دار، جهت دار و کاربردی دنبال نمایند.

امروزه دانش در هر سازمانی مانند یک نیروی محرک برای آن سازمان است که همه موارد در پرتو دانش در سازمان قرار دارند و به نوعی می‌توان دانش را زمینه‌ای اصلی برای تمام فعالیت‌ها نامید. برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای ارتقاء سطح دانش بین رشته‌ای تمامی این عوامل کمک می‌کند که هوش سازمانی در سازمان پیشرفت کرده و در نتیجه آن بهره‌وری نیز در سازمان روز به روز بیشتر شود. در نهایت چند پیشنهاد کاربردی ارائه می‌شود:

۱. با توجه به اهمیت موضوع، مدیران فدراسیون‌های ورزشی بهره‌وری، بهره‌وری منابع انسانی، مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش سازمانی را در سازمان خود مورد اندازه‌گیری، بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد قرار دهند. این مسئله موجب ارتقای هوش فردی، هوش سازمانی و بهره‌وری می‌شود که در تبدیل شدن به یک سازمان موفق و هوشمند مورد نیاز است. همچنین این مسئله حرکت ما را در راستای چشم‌انداز بیست ساله کشور تسهیل می‌کند، چنانچه برخورداری از دانش پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری، اتکا بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی از ویژگی‌های آن می‌باشد.

۲. تمام موانع موجود در برابر استقرار شرایط جدید (متغیرهای مورد بررسی)، بررسی و رفع شوند. نقش رهبری تحول آفرین و تعهد مدیران عالی سازمان به داشتن سطح مطلوبی از هوش سازمانی و بهره‌وری در چنین وضعیتی خودنمایی می‌کند.

۳. تدوین ساختارها، مقررات، روش‌ها و رویه‌های لازم در راستای متغیرهای مورد بررسی ضروری به نظر می‌رسد.
۴. پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که موجب ارتقای هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی می‌شود.
۵. سرعت سازمان در جذب افراد شایسته و صاحب دانش مورد نیاز سازمان و همچنین به کارگیری افراد در مشاغل تخصصی و پشتیبانی از کارکنان در برقراری مؤثر مدیریت دانش سازمان کمک می‌کند.
۶. استخدام و به کارگیری افرادی که از دانش بالایی در کار و همچنین تمایل بالایی در انتقال آن دارند.
۷. برگزاری دوره‌های ضمن خدمت جهت آشنایی افراد با دانش‌های جدید و تکنیک‌های نوین افزایش بهره‌وری منابع انسانی.
۸. تدوین آیین نامه‌های ارتقاء بر مبنای خلق و نشر دانش.
۹. شناسایی منابع دانش و استفاده از آن در زمان مورد نیاز.
۱۰. استفاده از پاداش‌های مالی برای تشویق کارکنان به مبادله دانش.
۱۱. ایجاد سیستم پایگاه دانش تا دانش ایجاد شده را ذخیره، انتقال و به اشتراک بگذارد.
۱۲. شرکت کارکنان در کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی و علمی.

منابع فارسی

- آیتی، حمید. (۱۳۸۹). *الگوی تحول آفرین فرهنگ سازمانی و نقش آن در بهره‌وری منابع انسانی*، رساله دوره دکتری مدیریت، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- ابطحی، حسین؛ کاظمی، بابک. (۱۳۸۲). *بهره‌وری، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران.*

اعتمادی، حسین؛ گنجی، حمید رضا؛ مهربانی کوشکی، علی. (۱۳۸۷). بهره‌وری منابع انسانی و رابطه آن با ارزش بازار شرکت، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره ۳، صص ۲۳-۳۸.

الهیان، علی. (۱۳۸۷). سنجش هوش سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و آستانه قدس رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات. بلقیسی، پرویز. (۱۳۷۳). بهره‌وری سازمانی و بررسی روش‌ها، مجله تحول اداری، شماره ۸ و ۹.

جمال زاده، محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، شماره ۲، صص ۶۳-۸۶.

حاجی کریمی، عباسعلی؛ پیرایش، رضا. (۱۳۸۵). تبیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر، مجله فرهنگ میراث، شماره ۱۴.

حقیقت منفرد، جلال. (۱۳۸۹). هوش تجاری ابزار بهبود عملکرد سازمان، نشریه صنعت لاستیک ایران، شماره ۵۹، صص ۲۱۵-۲۰۷.

خدادادی، محمد رسول. (۱۳۸۷). رابطه هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، نشریه حرکت، مدیریت ورزشی، شماره ۴، صص ۱۶۸-۱۵۵.

خدادادی، محمد رسول. (۱۳۸۷). رابطه هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۶). رابطه زیرسیستم‌های مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش.

سلاسل، ماهان. (۱۳۸۸). رابطه هوش سازمانی و مؤلفه های آن با رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان شرکت احیاء گستر اسپادان، نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۴۰، صص ۲۰-۱.

سید عامری، میرحسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران در ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی، نشریه حرکت، شماره ۳۵، صص ۱۵۸-۱۴۳.

شیروانی، علیرضا؛ صمدی، بهمن. (۱۳۷۷). مفهوم بهره‌وری و راه‌های ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، مجله تحول اداری، شماره ۱۹.

عرفانی خانقاهی، معصومه. (۱۳۸۹). بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، شماره ۱، صص ۶۶-۴۹.

فقیهی، علیرضا. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت هوش سازمانی وزارت آموزش و پرورش و ارائه چهارچوب‌های مفهومی مناسب، رساله چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.

کاشف، میرمحمد. (۱۳۸۶). رابطه بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی، نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۴، صص ۱۷۹-۱۹۲.

کاظمی، سید عباس. (۱۳۸۱). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: سمت.

ختاری‌پور، مرضیه. (۱۳۸۹). بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، نشریه چشم‌انداز، مدیریت دولتی، شماره ۱، صص ۹۹-۸۷.

هنری، حبیب. (۱۳۸۲). طراحی و تبیین مدل نظام اطلاعاتی و سیستم بهره‌وری منابع انسانی در سازمان تربیت بدنی، فدراسیون‌های ورزشی منتخب و کمیته ملی المپیک، رساله دوره دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.

منابع لاتین

- Akgun ,E, ali. (۷۰۰۷), *Organizational intelligence: A structuration view*. Ali, e,akgun, john byrne, halit keskin , journal of organizational change management , Vol,۲۰ No, ۲. online. <http://www.emeraldinsight.com/۰۹۳۳-۴۸۴۴.htm>.
- Albrecht, Karl .(۲۰۰۲). *Organizational Intelligence Profile* .Vol ۲, No.۱, PP:۴-۶۶, available at:www.karlalbrecht.com.
- Albrecht, Karl.(۳۰۰۳). *Organizational intelligence and Knowledge Management: Thinking Outside the Silos*, PP: ۱-۷۷, available at:www.karlalbrecht.com.
- Albrecht, Karl.(۳۰۰۳). *The power of minds at work: organizational intelligence in action*, Amacom, V۴, N۲, PP:۸۲-۵۵۵, New York.
- Barney, J.B. (۱۹۹۱). *Firm resources and sustained competitive advantage*, Journal of management, Vol. No. ۴, pp. ۱۱-۴۹.
- Barney, J.B. (۱۹۹۶). *The resource-based theory of the firm*, Organization Science, Vol.۷, No. ۵, p. ۶۶۹.
- Becker, B. & Gerhart, B.(۱۹۹۶). *The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects*,Acodemy of Management Journal. Vol. ۳۹, No. ۴, pp. ۷۷۹-۸۰۱.
- Chen, Liang – Hsuan. Liaw,Shu-yi. Lee,Tzai- zang. (۲۰۰۳). *Using an HRM practices Pattern Approach to Examine the Productivity of Manufacturing Firms- an Empirical Study*,International Journal of Manpower, Vol.۴۴, No.۳ ,PP. ۲۹۹-۱۱۸.
- Datta, Deepak.K; Guthrie, James.P; Wright, Patric. M.(۰۰). *Human Resource Management and Labor Productivity: Does Induster Matter?*, Acodemy of Management Journal, Vol.۴۸, No.۱, pp. ۵۵۵- ۵۵۵.
- Golemen, D. (۵۹۹۵). *Organizational Intelligence*, New York: bantam books.
- Halal, William.(۱۹۹۸). *Organizational Intelligence: What is it, and how can managers use it?* Online: <http://www.strategybusiness.com>
- Jorvinen, P.(۴۰۰۴). *On Organizational Learning – Many Problems and Some Solution*, Department of Computer Sciences, University of Tamper, pp. ۵۰۵- ۶۶۶.
- Lajili, Kaouthhar & Zeghal, Daniel. (۰۰ ۶). *Market Performance Impacts of Human Capital Disclosures*, Journal of Accounting and Public Policy, Vol.۵۵, pp.۱۱۱- ۹ .
- Liao, Shu-hsien. (۱۰۱۰). *Relationships between knowledge acquisition, absorptive capacity and innovation capability, an empirical study on Talwans financial and manufacturing industries*, Journal of information Science, Vol. ۶۶, No. ۱, p. ۱۹.
- Liebowitz, Jay.(۲۰۰۰). *Organizational Intelligence:A Knowledge Management Primer*, CRC Press, PP: -۴, Florida
- Matheson, David; Matheson, Jams. (۱۰۰۱). *Smart organizational perform better*, Research Technology management, Julay-augest, pp.۴۹-۴۴.
- Mclean, lairdo. (۵۰۰۵). *Organizational cultures influence on creativity and innoration* AReview latman Resaree Derelopment , Advances in Dereloping Humen Resource, ril.۷, No.۲, pp. ۶۶۶-۶۶۶.

- MCMMASTER , MICHAEL D. (۱۹۹۶). *The intelligence advantage: organizing for complexity*. butterworth- Heinemann, boston online: www.parshift.com/Speakers.
- Mendelson, Haim. And Ziegler, Johnes. (۲۰۱۰). *Organizational IQ: Idea for the ۲۱st Century Smart survival Guide for Managers*, GSB, News Releas.
- Mkulak , Andy.(۲۰۰۱). *organizational intelligence in tribal communities*, online. <http://www.mikulak.com> , septamber
- Prejmerean, Mihaela, Cornelia and Vasilach, Simona. (۲۰۰۷). *A Universities Orgaanizatinall Intelligence Strategies, Standards and Debouches*, Available at: <http://www.papears.ssrn.com>
- Seonghee & Harton,A. (۰۰). *Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms performance*, International Hospitality Management, Elsevier,Ltd.
- Simic, Irana. (۲۰۰۵). *Organizational learning ASA Component of Organizational Intelligence*, Information and Marketing aspects of the economically, pp. ۸۹ -۶۹۶.
- Spence, HK. (۲۰۰۵). *The impact of workplace empowerment organizational trust on staff nurses work satisfaction and organizational commitment*,Advances in Health Management, pp. ۶۶-۸۵.
- Staskevicate, Inga & Ciutiene, Ruta. (۲۰۰۸). *Processe of university organizational intelligence : Empirical research*, The economic condition of enterprise functioning, No.۵, pp. ۵۵-۱۱.
- Tam , l.w.h.and Robertson, a.c.(۲۰۰۲). *managing change: librares and information services in the digital age*, library management Vol.۳۳ No.۸/۹,pp.۶۶۹-۷۷۷.
- Thomas, C & Colin, A. (۹۹). *Harnessing the Potential of Groups*, a survey under taken for lotus development, Adaptation Ltd, London.
- Timothy, S Kiessling.(۲۰۱۰). *Expploring knowledge management to organizational performance outcomes in a transitional economy*,Journal of World Business, Vol.۴۴, Iss.۴, pg. ۱۱۱
- Wether, IR. Buch, William, Mecular.(۱۹۸۶). *Productivity Through people*, West Publishing Company, New York.
- Wilensky, h. (۲۰۰۷). *L organizational intelligence ; knowledge and policy in government and industry*. new york: basie book.