

تأثیر هوش سازمانی بر بهره‌وری با میانجیگری فناوری اطلاعات در ادارات کل ورزش و جوانان

حسین آذرنیا^۱

علی محمد صفانیا^۲

عباس خداپاری^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۹/۶
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۱۳

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی تأثیر هوش سازمانی بر بهره‌وری با میانجی‌گری فناوری اطلاعات در ادارات کل ورزش و جوانان ایران است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ استراتژی تحقیق، پیمایشی می‌باشد که برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های هوش سازمانی آلبرخت، فناوری اطلاعات حنفی زاده و بهره‌وری (مدل اچیو) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور (۱۳۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۷ بود که از این تعداد، با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری با استفاده از مدل‌یابی علی در نرم‌افزار amos، در سطح معنی‌داری ۹۹ درصد استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که هوش سازمانی و فناوری اطلاعات به ترتیب با ضرایب استاندارد شده ۰/۲۷ و ۰/۸۳ بر بهره‌وری سازمان تأثیر معناداری دارند. همچنین طبق نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، ضریب تأثیر متغیر هوش سازمانی بر متغیر میانجی برابر با ۰/۶۶، تأثیر متغیر میانجی بر بهره‌وری برابر با ۰/۸۳ و تأثیر غیر مستقیم متغیر هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمان برابر با ۰/۵۴۷ به دست آمد که معنادار بود. لذا می‌توان نتیجه گرفت که هوش سازمانی با میانجیگری فناوری اطلاعات بر بهره‌وری ادارات کل ورزش و جوانان تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، فناوری اطلاعات، بهره‌وری و ادارات کل ورزش و جوانان

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ استاد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

سازمان‌ها مجموعه‌ای از عوامل انسانی، تکنولوژیکی، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق مجموعه‌ای از هدف‌های از پیش تعیین شده و مشترک در تعامل اند (رابینز^۱، ۱۹۹۹). امروزه در قرن بیست و یکم عوامل مختلفی در موفقیت سازمان‌ها ایفای نقش می‌کنند که هوشمند بودن یکی از مهمترین آنهاست (مالون^۲، ۲۰۱۵). بر این اساس، در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش و هوش را به خود اختصاص دهند (بدری آذرین و همکاران، ۱۳۹۳). توجه به این مهم، هوش را تبدیل به پیشوند بسیاری از مفاهیم مدیریتی نموده و نگاه سازمان‌ها و متفکران سازمانی، بر رویکردهای نوینی از هوش متمرکز گردیده است. این تمرکز، نوع جدیدی از هوش به نام «هوش سازمانی»^۳ را رقم زده است (یوگور^۴، ۲۰۱۳).

هوش سازمانی از جمله مهمترین مفاهیم مدیریتی است که بسیاری از پارادایم^۵‌های دیگر نظیر یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را در بر می‌گیرد (یولز^۶، ۲۰۰۵). در نظر برخی از پژوهشگران، سازمان هوشمند، قدرت تصمیم‌گیری صحیح است. برای برخی دیگر آن سازمانی است که می‌تواند یاد بگیرد چگونه خود را با محیط انطباق دهد (آرقت^۷، ۲۰۱۳). شارمن، منابع هوشی یک سازمان را شامل در دسترس بودن اطلاعات، میزان ارتباط سازمان با محیط‌های داخلی و خارجی، درجه عقلانیت محیطی سازمان و میزان پیچیدگی ساختار سازمانی می‌داند (شارمن^۸، ۲۰۱۵). آلبرخت، معتقد است فقدان هوش سازمانی در یک سازمان می‌تواند سازمان را با الگوهای ناپایدار مدیریتی و یا الگوهای سنتی موجود همراه سازد (آلبرخت، ۲۰۰۳).

نکته مهم آنکه برای تشکیل یک سازمان هوشمند تنها استخدام افراد باهوش، ایجاد یک دفتر کار زیبا و تهیه بهترین و هوشمندترین ابزار و شبکه‌های کامپیوتری کافی نیست، بلکه هر سازمانی به ترکیبی از افراد با سطوح هوشی مختلف نیاز دارد، زیرا هریک از این افراد ارزش خاص خود را دارند. سازمانی که فقط از افراد باهوش

^۱ Rabinz

^۲ Malone

^۳ Organizational Intelligence

^۴ uygur

^۵ Paradigm

^۶ Yolles

^۷ Argote

^۸ Sharman

استفاده می کند نمی تواند اهداف ارتباطی و تشریک مساعی خود را به نحو احسن انجام دهد (وریارد^۱، ۲۰۱۳).

هوش سازمانی به سازمان ها کمک می کند تا به نقاط ضعف خود پی ببرند و نقاط قوت خود را تقویت کنند (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰). پیچیدگی عوامل بقا در سازمان ها و سرعت تغییرات این عوامل و نیز غیر قابل پیش بینی بودن آنها سبب گردیده تا بسیاری از سازمان ها به مطالعه در این زمینه پردازند (پورکیانی و همکاران، ۲۰۱۳).

ادارات کل ورزش و جوانان نیز به عنوان یکی از نهادهای مهم و تاثیر گذار در جامعه، در جهت تحقق آرمان های خود به منظور تربیت نسل بالنده باید بطور مستمر قابلیت های ذهنی خود را بهبود ببخشند و با سازو کار های مناسب و متناسب با نیازهای افراد و جامعه، امکان تحقق هدف ها را فراهم سازند. هوش سازمانی به سازمان های ورزشی کمک می کند تا توانایی های ذهنی و فکری خود را به عنوان یک سازمان هوشمند ارتقا دهند و ماموریت های خود را هوشمندانه به سرانجام برسانند (خدادادی و همکاران، ۱۳۸۹).

در سازمان های امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، بکارگیری منابع دیگری همچون فناوری های اطلاعاتی اجتناب ناپذیر است. در دو دهه اخیر، رشد روز افزون این فناوری به گونه ای غیر قابل انکار بر زندگی جوامع مختلف تاثیر گذاشته است. با ورود رایانه به عرصه فناوری، زندگی انسان دگرگون و اطلاعات به عنوان یک عامل استراتژیک مطرح شده است (خالق خواه و همکاران، ۱۳۹۵) تا جایی که امروزه به عنوان یک ابزار رقابتی قدرتمند در مواجهه با مشکلات محیطی و چالش ها و نیز استفاده مناسب از فرصت ها محسوب می شود. در این راستا برقرای یک سیستم اطلاعاتی مناسب با بهره گیری از فناوری های اطلاعاتی^۲ در جهت جمع آوری، پردازش و نگهداری اطلاعات امری ضروری است (کاوسی، ۱۳۹۰).

بسیاری از سازمان ها به اهمیت فناوری های اطلاعاتی و تاثیر آن بر سرعت و دقت جریان امور، رضایت مشتریان، سیستم های پشتیبانی، تصمیم گیری مدیران و به ویژه کارایی سازمان پی برده اند که آگاهی از این گونه تاثیرات باعث گردیده بیشتر سازمان ها به سرعت به سمت استفاده از این فناوری گرایش پیدا کنند (کاوسی، ۱۳۹۰). اما در این میان برخی از سازمان ها همسو با نیاز جامعه در حوزه فناوری اطلاعات و

^۱ Veryard

^۲ Information Technology

ارتباطات رشد نکرده و انتظارات پیرامون خود را برآورده نساخته اند. بی شک بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در انتقال دانش و اطلاعات و همچنین تحقق اهداف سازمانی نقش بسزایی ایفا می کند (عارفی، ۱۳۸۴).

با مطرح شدن نظریه موج سوم توسط تافلر^۱ با عنوان «انقلاب فناوری» و آشکار شدن فرایند توسعه چند بعدی با تکیه بر اطلاعات و ارتباطات در عصر جدید، سازمان ها با دسته بندی، تعریف و تبیین مولفه ها، اقدام به باز تعریف ارتباطات خود نموده اند تا از این طریق بتوانند در فرایند جهانی شدن تحولات را به نفع خود رقم بزنند (جین^۲، ۲۰۱۴). حتی برنامه ریزی های راهبردی فناوری اطلاعات و ارتباطات برای پیوند و همراهی مولفه های توسعه پذیری در عصر ارتباطات مطرح شده است (اخوان، ۱۳۹۰).

با توسعه روز افزون فناوری های اطلاعاتی و به دنبال آن بوجود آمدن تغییرات گسترده در سازمان ها، اغلب بهره وری نیروی کار افزایش می یابد. این زیرساخت که عموماً به صورت بهره برداری جمعی از دستگاه های الکترونیکی، ارتباط از راه دور، نرم افزار و رسانه های یکپارچه تعریف می شود، بر سازمان دهی فاصله های مکانی و به طبع آن بر دیگر سیستم ها تاثیر عمیقی گذاشته است (موسوی، ۱۳۸۶).

در سال های اخیر موج فزاینده بهره گیری از فناوری اطلاعات با هدف افزایش بهره وری کشور ما را نیز فراگرفته و بسیاری از سازمان ها برای استفاده از مزایای این فناوری سرمایه گذاری های زیادی انجام داده اند (سلطانی و بهالدینی، ۱۳۹۱) که این موضوع در ادارات کل ورزش و جوانان ایران نیز تا حدودی مشاهده می شود، اما به نظر می رسد هنوز از ظرفیت کامل این فناوری در پیشبرد امور استفاده نشده است. بویژه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان کشور آشنایی کاملی با مزایای استفاده از این فناوری از جمله دسترسی آسان به منابع اطلاعاتی، بروز نمودن سیستم اطلاعاتی، ایجاد انگیزه و تلاش، نوآوری در برنامه ریزها، سرعت بخشی به تصمیم گیری ها، امکان انجام امور از راه دور، استفاده از تجارب بین المللی و ... را نداشته (خیرگو، زارع، ۱۳۹۴) و در بکارگیری فناوری اطلاعات از ظرفیت هوش سازمانی یعنی «پردازش اطلاعات به دست آمده از محیط خارج یا منابع خارجی به منظور افزایش توانایی پیش بینی آینده و سازگاری با تغییرات محیطی» (کرون کوئیست^۳، ۲۰۰۶) استفاده مفیدی نکرده اند.

^۱ Toffler

^۲ Jain

^۳ Cronquist

سازمان های موفق، تدابیر خاصی را برای استفاده از کلیه ظرفیت های فکری و عملی کارکنان خود اتخاذ می کنند. در جهان امروز توجه به نیروی انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متاثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می کند، بیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمند ساختن، بر انگیزتن و خلاق کردن نیروی انسانی یکی از برنامه های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می گردد- همچنان که پیتر دراگر^۱، بهره وری کارکنان فرهیخته را مهم ترین چالش مدیریتی در قرن بیست و یکم می داند (دراگر، ۱۹۸۵).

نخستین بار لغت «بهره وری» توسط فردی به نام «کوئینس»^۲ در سال ۱۷۶۶ میلادی بکار برده شد. بعد از بیش از یک قرن در سال ۱۸۸۳، فردی به اسم «لیتر»^۳ بهره وری را بدین گونه تعریف کرد: «قدرت و توانایی تولید کردن» که در اینجا به واقع بهره وری اشتیاق به تولید را بیان می کند.

نتایج بسیاری از تحقیقات بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه نیافته است مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان پی برده اند که منابع انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمان ها و کشورها هستند. در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در کارآمدی منابع انسانی آنها بوده است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند، امروزه تغییرات فناوری، منابع انسانی و افزایش بهره وری^۴ به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند. تجارب ارزنده سازمان های موفق و پیشرو درباره ارزش منابع انسانی بیانگر اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آنهاست. آنها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می دانند که برایشان کار می کنند و محور اصلی رشد کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده اند، زیرا اگر کارکنان جامعه ای از بهره وری بالایی برخوردار باشند تاثیرات مثبت اقتصادی آن به سازمان و افراد جامعه برمی گردد (سیادت و همکاران، ۱۳۸۶).

بشر برای افزایش بهره وری از تمام توان خود استفاده کرده است؛ به طوری که جمیع اختراعات و ابداعات بشری از ابتدایی ترین ابزار کار در اعصار گذشته گرفته تا پیچیده ترین تجهیزات مکانیکی و الکترونیکی در

^۱-Peter Dracker

^۲-Quesnay

^۳-litter

^۴-Productivity

زمان حاضر، متأثر از همین تمایل و اشتیاق به بهره‌وری افزون‌تر بوده و خواهد بود. می‌توان گفت یکی از مهمترین دستاوردهای انسان امروز، دستیابی به تکنولوژی الکترونیک و به دنبال آن دستیابی به ابزارهای محاسباتی قوی مانند کامپیوتر و وسائل ارتباطی می‌باشد که این امر در سایه استفاده صحیح و منطقی از منابع و امکانات موجود، علیرغم وجود محدودیت‌ها تحقق یافته است (طاهری، ۱۳۸۵).

امروزه بهره‌وری، ارزشمندترین جایگاه را در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثربخشی افزون‌ترند و تلاش‌های آن‌ها در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات را در دنیای رقابت امروز تضمین کند (الوانی، ۱۳۷۹). حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و دائماً توان، استعداد و امکانات بالقوه سازمان را شکوفا می‌سازد (هنری، ۱۳۹۳).

بهره‌وری را اغلب نسبت ستاده به داده معرفی می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۰)، اما به طور کلی بهره‌وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است، زیرا اثربخشی با عملکرد مرتبط است و کارایی با استفاده مفید از منابع. (عابدین، ۱۳۸۷). هرسی و گلداسمیت^۱، مدل اچیو^۲ را برای سنجش عملکرد ارائه داده‌اند که بر اساس آن عملکرد تابعی از عوامل توان، تمایل، درک نقش، پشتیبانی سازمان، بازخورد، اعتبار و محیط می‌باشد (هرسی، ۱۹۹۶) - سنجش این متغیرها در سازمان‌های ورزشی بخصوص ادارات کل ورزش و جوانان برای اطلاع از میزان بهره‌وری و درصد تحقق اهداف، ضروری می‌باشد.

پیشینه موضوعی هوش سازمانی به دهه ۱۹۹۰ بر می‌گردد و ریشه آن را باید در نظریات مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جست و جو کرد. هوش سازمانی را در سال ۱۹۹۲ برای نخستین بار ماتسودای^۳ ژاپنی در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو مطرح کرده است. تحقیقات متعددی در زمینه هوش سازمانی در داخل و خارج کشور صورت گرفته که به برخی از تحقیقات مرتبط با دو متغیر دیگر این تحقیق می‌پردازیم.

محمد علی نیا و مریم حافظیان (۱۳۹۶) در بررسی نقش میانجی هوش سازمانی در رابطه بین کیفیت فن‌آوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان، به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت فن‌آوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی فن‌آوری اطلاعات رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین کیفیت فن‌آوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. رضا یار ویسی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با

^۱ Hersey, p ; Blanchard , k.H.

^۲ Achieve

^۳ Matsuda

عنوان «شناسایی عوامل موثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی» به این نتیجه رسیدند که عواملی همچون مدیریت، پردازش و تسهیم اطلاعات، توجه به ارتباطات سازمانی، تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده و بکارگیری سیستم های موفق تشویق و تنبیه از عوامل موثر بر هوش سازمانی می باشند. فتاح ناظم و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق شان با عنوان «پیش بینی بهره وری کارکنان بز اساس هوش سازمانی» به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد هوش سازمانی، متغیر های بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد با بهره وری رابطه معنادار دارند. یوسفی سعید آباد و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و بهره وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مازندران» به مطالعه رابطه هوش سازمانی و بهره وری پرداختند. برای این منظور هوش سازمانی در هفت بعد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و اتحاد و توافق تعریف گردید. براساس نتایج به دست آمده، به کارگیری و تجدیدنظر سالانه مدیران در برنامه های استراتژی، بهبود بالندگی سازمانی کارکنان، نشان دادن علاقه مدیران به دانش کارکنان و اقدام سریع در حل مشکلات کارکنان در افزایش بهره وری کارکنان موثر می باشد. سلاجقه و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه هوش سازمانی و میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات» به این نتیجه رسیدند که تمایل زیاد به تغییر، اتحاد و توافق بالای کارکنان باعث افزایش میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان شده و از اجزای اصلی استفاده از فناوری اطلاعات محسوب می شوند. شهرام غلامی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران» دریافتند که بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران ارتباط معناداری وجود ندارد، اما نتایج رگرسیون گام به گام نشان نشان داد که مولفه کاربرد دانش سهم معناداری در عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی دارد. آزما^۱ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «کاربرد فناوری اطلاعات و رابطه آن با هوش سازمانی» به این نتیجه رسیدند که رابطه مهم و معناداری بین کاربرد فناوری اطلاعات و مولفه های تمایل به تغییر، کاربرد دانش و چشم انداز مشترک وجود دارد. آدامز^۲ (۲۰۱۱) طی تحقیقی به این نتیجه رسید که هوش سازمانی به عنوان عامل پیش بینی کننده عملکرد سازمانی محسوب می شود.

^۱ Azma
^۲ Adams

در مورد فناوری اطلاعات مبانی نظری و پیشینه تحقیقات نشان می دهد که روند تکاملی فناوری اطلاعات ریشه در تکامل ابزارهای ارتباطی و سیستم های جمع آوری ، ذخیره سازی، پردازش و انتقال اطلاعات دارد. بنابراین با توجه به روند تکاملی هر کدام از آنها، فناوری اطلاعات نیز تکامل یافته است.

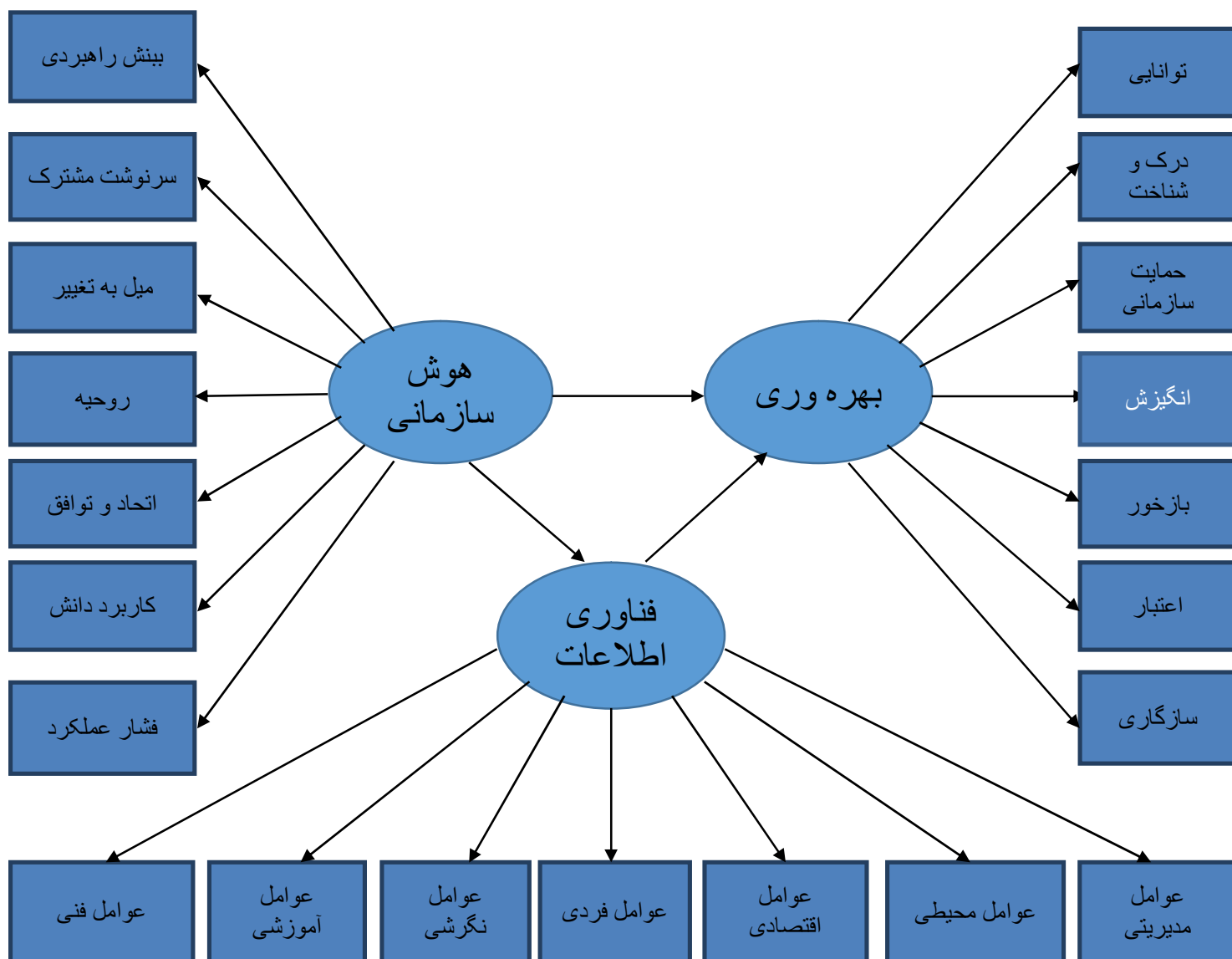
نتایج تحقیقات ساهره عفرای و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که بین بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد انطباقی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. حق شناس و کاشانی در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با مولفه های توانمند سازی کارکنان شامل بهبود عملکرد، استقلال و آزادی کاری، احساس مسئولیت تصمیم گیری و خودکنترلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. تقی پور، محمد و دیگران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «نقش فناوری اطلاعات در ارتقای بهره وری سازمان ها» به این نتیجه دست یافتند که فناوری اطلاعات یکی از متغیرها و یا عوامل سازمانی مؤثر بر بهره وری روش انجام کار است. مقیمی، سید محمد و حسین زاده ، ماشاء اله (۱۳۹۳) با ارائه مدلی برای بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره وری سازمان، به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات از طریق رهگیری، ارتباط، بهبود پذیری، خودکارسازی، انعطاف پذیری، تحلیل پذیری، هماهنگ سازی و پایش پذیری فرایندها می تواند بر بهره وری تاثیر بگذارد. فاریابی و تجویدی (۱۳۸۹) با بررسی اثر سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات بر بهره وری سازمان به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات به عنوان یک متغیر تاثیر گذار بوسیله تمرکززدایی از فرایند تصمیم گیری و بهبود فرایندهای کسب و کار می تواند منجر به افزایش بهره وری در سازمان شود. نادریان (۱۳۸۶) در بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری سازمان های ورزشی نشان داد که عوامل درون سازمانی بیشتر از عوامل برون سازمانی در افزایش سطح بهره وری سازمان های ورزشی نقش دارند. لی هوانگ^۱ (۲۰۱۰) مدلی را ارائه کرد که در آن فناوری اطلاعات با تاثیر بر فرایندها، سبب افزایش تمرکززدایی و هماهنگی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان می شود. بنیتز^۲ (۲۰۱۰) دریافت که فناوری اطلاعات باعث توسعه فرهنگ کارافرینی می شود و فرهنگ کارافرینی به بهبود عملکرد سازمانی می انجامد.

در نهایت با توجه به پیشینه پژوهشی و مواردی که در مورد نقش هر یک از متغیرها و در هم تنیدگی این مقوله ها در زمینه مباحث سازمانی ذکر گردید و با توجه به علاقه شخصی، محقق درصدد برآمد تا با ارائه مدل

^۱ Lee Huang

^۲ Benitez Amado

مفهومی (شکل ۱)، تاثیر هوش سازمانی بر بهره وری را با میانجیگری فناوری اطلاعات در ادارات کل ورزش و جوانان ایران بررسی نماید و خروجی تحقیق را بدون پیش داوری در اختیار جامعه هدف قرار دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی، از نظر روابط بین متغیرها، همبستگی و به لحاظ استراتژی از نوع تحقیقات پیمایشی می باشد که با استفاده از پرسش نامه های مربوط به سنجش متغیرها و جمع آوری داده های

پژوهش می پردازد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور در سال ۱۳۹۷ می باشد که بنا به استعلام اخذ شده از وزارت ورزش و جوانان ۱۳۰۰ نفر بودند. در این تحقیق از بین ۱۳۰۰ نفر با توجه به فعالیت های اداری آنها در سال ۱۳۹۷ و با استفاده از نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای، ۲۹۶ نفر (بر اساس فرمول کوکران) به عنوان نمونه اولیه انتخاب شدند و به دلیل اینکه احتمال می رفت بعضی از کارکنان مایل به همکاری نباشند و یا برخی از پرسش نامه ها کامل پر نشده و یا مخدوش باشند، پرسش نامه در اختیار ۳۱۵ نفر قرار گرفت که ۲۸۰ پرسش نامه بدون خدشه و قابل تجزیه و تحلیل بودند که به عنوان نمونه آماری این تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند. پرسش نامه هایی که برای جمع آوری اطلاعات استفاده شدند، عبارت بودند از:

«پرسش نامه هوش سازمانی» آلبرخت (۲۰۰۳)، «پرسش نامه شاخص های فناوری اطلاعات» پیام حنفی زاده و دیگران (۱۳۸۶) و «پرسشنامه بهره وری (مدل اچیو)» هرسی و بلانچارد و گلداسمیت (۱۹۸۰).

با توجه به ماهیت و روش تحقیق، داده های استخراج شده از پرسشنامه مورد بازبینی و کنترل قرار گرفتند. سوالات پرسشنامه نیز بر اساس طیف لیکرت، دارای پنج جواب بودند و برای هر جواب یک کد در نظر گرفته شد که با دسته بندی سوالات امتیازات آنها محاسبه گردید. سپس داده ها وارد کامپیوتر شد و با استفاده از نرم افزار SPSS و با کمک مجموعه ای از آماره های توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل همزمان متغیرهای تحقیق و روابط بین آنها، از تکنیک SEM یا مدل یابی معادلات ساختاری^۱ با استفاده از مدل یابی علی در نرم افزار آموس^۲ با $\alpha=0/05$ و سطح معنی داری ۹۵ درصد استفاده شد. برای برازش مدل های اندازه گیری و ساختاری از تحلیل عاملی تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا واریانس نمره های هر زیرمجموعه، سؤال های پرسشنامه یا زیر آزمون و واریانس کل محاسبه و سپس با استفاده از رابطه زیر مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد:

(α = ضریب پایایی کل آزمون)

$$\alpha = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum \delta_{jj}}{\delta_{jj}} \right) \quad (۱) \text{ رابطه}$$

^۱ Structural equation modeling: SEM
^۲ Amos

یافته های پژوهش

در این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و پس از جمع آوری نمونه مقدماتی (۳۰ پرسشنامه)، پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و ابعاد آن محاسبه گردید که نتایج حاصل در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۱: آلفای کرونباخ پرسشنامه (α = ضریب پایایی کل آزمون)

ابعاد پرسشنامه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
هوش سازمانی	۴۷	۰/۹۴۷
فناوری اطلاعات	۶۷	۰/۹۴۴
بهره وری	۳۱	۰/۸۳۳
کل پرسشنامه	۱۹۵	۰/۹۶۸

با توجه به جدول ۱، مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۶۸ است که نشان می دهد پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. سایر ابعاد پرسشنامه نیز از پایایی مناسبی برخوردار هستند.

آزمون نرمال بودن چند متغیره (ضریب مردیا)

نرمال بودن چند متغیره، شرط لازم برای برآورد پارامترها در معادلات ساختاری می باشد.

جدول ۲: بررسی نرمال بودن چند متغیره

نتیجه	آماره Z	ضریب مردیا (نرمال بودن چند متغیره)
نرمال بودن چند متغیره برقرار است	۱/۵۵۶	۴/۸۰۳

جهت بررسی مفروضه نرمال بودن چند متغیره به عنوان یکی از مفروضه های تحلیل مسیر، ضریب مردیا مورد استفاده قرار گرفت. همان گونه که جدول ۲ نشان می دهد مقدار آمار، کوچک تر از ۲/۵۷ می باشد که نرمال بودن چند متغیره در سطح اطمینان ۹۵ درصد را تأیید می کند؛ یعنی با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه گرفته می شود که بین فراوانی های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوت معنی داری وجود ندارد. لذا می توان از آزمون های پارامتریک برای بررسی و تجزیه و تحلیل داده ها استفاده کرد.

روش مدل معادلات ساختاری

مدل معادله ساختاری، ترکیبی از مدل‌های مسیر (روابط ساختاری) و مدل‌های عاملی تأییدی (روابط اندازه‌گیری) است. در مرحله اول به این پرسش پاسخ می‌دهیم که آیا هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری تدوین شده برای سازه‌ها حائز حداقل معیارهای علمی تعریف شده هستند یا خیر و لازم است تا هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری را جداگانه مورد تحلیل قرار دهیم. در پژوهش حاضر نیز از رویکرد دو مرحله‌ای در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

شاخص‌های برازش مدل

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری

شاخص	حد مطلوب	هوش سازمانی	فناوری اطلاعات	بهره‌وری سازمان
χ^2/df	۳ و کمتر	۲/۳۴	۲/۲۳	۲/۰۵۴
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۴۶	۰/۰۳۹	۰/۰۲۶
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸۱	۰/۸۹۱	۰/۹۸۹
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵۵	۰/۸۶۵	۰/۹۶۲
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶۱	۰/۸۸۳	۰/۹۸۹
RFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳۲	۰/۸۶۵	۰/۹۷۱
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷۷	۰/۹۳۲	۰/۹۹۴
TLI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶۰	۰/۹۲۰	۰/۹۸۵
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷۷	۰/۹۳۱	۰/۹۹۴
PRATIO	۰/۵ و بالاتر	۰/۵۷۱	۰/۸۶۳	۰/۵
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸	۰/۰۵۵	۰/۰۵۳

برای بررسی مناسب بودن مدل‌های تأییدی و معادلات ساختاری شاخص‌های مختلفی انتخاب گردیده است. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مقادیر محاسبه شده برای تمامی شاخص‌ها، در دامنه پذیرش قرار گرفته‌اند؛ یعنی شاخص‌های برازش همه مدل‌های اندازه‌گیری در حد مطلوب هستند.

بررسی معناداری مدل های اندازه گیری

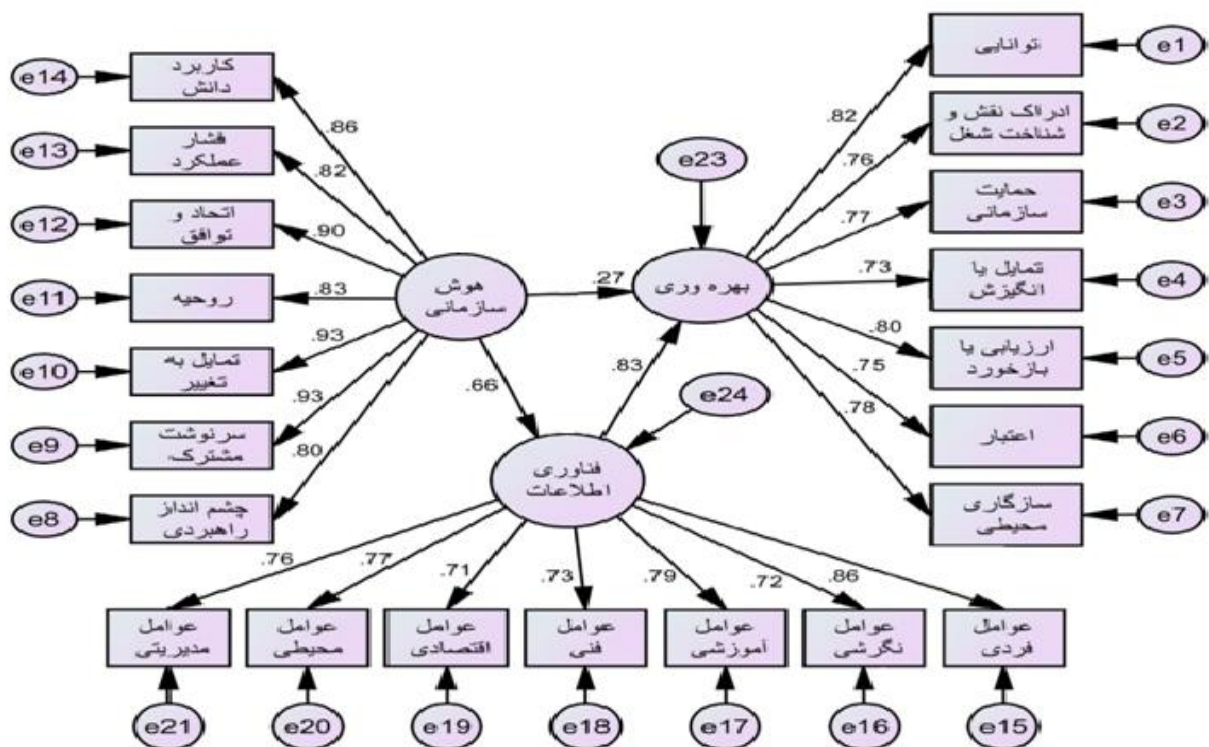
جدول ۴: بررسی معناداری مدل های اندازه گیری (***) بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است)

مقیاس اصلی	گویه ها	بار عاملی ***	نسبت بحرانی (CR)	معناداری (p-value)
هوش سازمانی	چشم انداز راهبردی	۰/۸۰	۹/۲۹	۰/۰۰۱
	سرنوشت مشترک	۰/۹۳	۱۰/۵۷	۰/۰۰۱
	تمایل به تغییر	۰/۸۳	۹/۵۱	۰/۰۰۱
	روحیه	۰/۸۳	۹/۵۶	۰/۰۰۱
	اتحاد و توافق	۰/۹۰	۱۰/۲۷	۰/۰۰۱
	فشار عملکرد	۰/۸۲	۹/۴۸	۰/۰۰۱
	کاربرد دانش	۰/۸۶	۹/۴۸	۰/۰۰۱
فناوری اطلاعات	عوامل فردی	۰/۸۶	۹/۸۵	۰/۰۰۱
	عوامل نگرشی	۰/۷۲	۸/۴۲	۰/۰۰۱
	عوامل آموزشی	۰/۷۹	۹/۱۵	۰/۰۰۱
	عوامل فنی	۰/۷۳	۸/۵۶	۰/۰۰۱
	عوامل اقتصادی	۰/۷۱	۸/۳۱	۰/۰۰۱
	عوامل محیطی	۰/۷۷	۸/۹۵	۰/۰۰۱
	عوامل مدیریتی	۰/۷۶	۸/۸۹	۰/۰۰۱
	توانایی	۰/۸۲	۹/۴۲	۰/۰۰۱
بهره وری	ادراک نقش و شناخت شغل	۰/۷۶	۸/۸۷	۰/۰۰۱
	حمایت سازمانی	۰/۷۷	۸/۹۶	۰/۰۰۱
	تمایل یا انگیزش	۰/۷۳	۸/۵۳	۰/۰۰۱
	ارزیابی یا بازخورد	۰/۸۰	۹/۲۹	۰/۰۰۱
	اعتبار	۰/۷۵	۸/۷۲	۰/۰۰۱
	سازگاری محیطی	۰/۷۸	۹/۰۴	۰/۰۰۱

یافته هادر جدول ۴ نشان می دهد در هر گویه مربوط به تمامی مقیاس ها بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ و نسبت بحرانی بیشتر از ۲/۵۶ است. همچنین، سطح معناداری در تمامی گویه ها کمتر از ۰/۰۱ بوده است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد معناداری بارهای عاملی مورد تأیید قرار می گیرد؛ یعنی می توان ادعا کرد که مدل های اندازه گیری به طور قابل ملاحظه ای معنادار هستند.

بررسی روایی و پایایی سازه ها

در پژوهش حاضر برای بررسی و ارزیابی مدل های اندازه گیری از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) بهره گرفته شد. برای این منظور بار عاملی هر نشانگر (گویه) بر روی هر سازه برآورد گردید و با استفاده از سطح معنی داری آن مورد تحلیل قرار گرفت. بدین ترتیب در صورتی که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد، بارهای عاملی در سطح ۵ درصد معنی دار می باشد و فرض صفر مبنی بر معنی دار نبودن نقش نشانگر در تشکیل سازه مورد بررسی رد و معنی داری روابط در قالب تحلیل عاملی تأییدی مورد پذیرش قرار می گیرد.



شکل ۲: مدل ساختاری (تخمین استاندارد)

در شکل ۲، به دلیل اینکه بارهای عاملی در مدل اندازه گیری بیشتر از ۰/۵ باشد، می توان نتیجه گرفت که گویه ها به خوبی مدل مفهومی را تبیین می کنند. لذا مدل قابل استناد می باشد.

جدول ۵: نتایج پژوهش

نتیجه (تأثیرگذاری در سطح ۹۹ درصد)	سطح معناداری	نسبت بحرانی	ضریب استاندارد	رابطه	
				←	بهره وری سازمان
تأثیرگذاری معنادار است	۰/۰۰۱	۳/۹۷	۰/۲۷	←	بهره وری سازمان
تأثیرگذاری معنادار است	۰/۰۰۱	۹/۵۴	۰/۸۳	←	فناوری اطلاعات
تأثیرگذاری معنادار است	۰/۰۰۱	۷/۸۲	۰/۶۳	←	فناوری اطلاعات
تأثیرگذاری معنادار است	۰/۰۰۱	۶/۷۴	$۰/۸۳ \times ۰/۶۶$ $= ۰/۵۴۷$	←	هوش سازمانی ← فن آوری اطلاعات بهره وری

یافته های جدول ۵ نشان می دهد:

- متغیر هوش سازمانی بر بهره وری سازمان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۳/۹۷ که بیشتر از ۲/۵۶ است).
- متغیر فناوری اطلاعات بر بهره وری سازمان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۹/۵۴ که بیشتر از ۲/۵۶ است).
- متغیر هوش سازمانی بر فناوری اطلاعات در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد (نسبت بحرانی برابر با ۷/۸۲ که بیشتر از ۲/۵۶ است).
- ضریب تأثیر متغیر هوش سازمانی بر متغیر میانجی (فن آوری اطلاعات) برابر با ۰/۶۶ و تأثیر متغیر میانجی بر بهره وری برابر با ۰/۸۳ و هر دو تأثیر گذاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. تأثیر غیر مستقیم متغیر هوش سازمانی بر بهره وری سازمان از حاصل ضرب ۰/۶۶ در ۰/۸۳ به دست می آید که حاصل برابر با ۰/۵۴۷ می شود. از آنجا که نسبت بحرانی تأثیر غیر مستقیم بیشتر از ۲/۵۷ است و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است، می توان نتیجه گرفت که متغیر هوش سازمانی بر بهره وری سازمان از طریق متغیر میانجی فناوری اطلاعات تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر، بررسی تاثیر هوش سازمانی بر بهره وری با میانجی گری فناوری اطلاعات در ادارات کل ورزش و جوانان بود. این تحقیق با استفاده از پرسش نامه های مربوط به سه متغیر پژوهش بر روی ۲۸۰ نفر از کارکنان ادارات کل که به عنوان نمونه از جامعه ۱۳۰۰ نفری انتخاب شده بودند، انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که متغیر هوش سازمانی از طریق متغیر میانجی فناوری اطلاعات بر بهره وری تاثیر غیر مستقیم و معناداری دارد. یافته های فوق با نتایج تحقیقات میکینوف و پریموس (۲۰۱۶)، شرر (۲۰۰۹)، ولف (۲۰۰۸)، روزمورنو و گارسیامورالس (۲۰۰۵)، تقی پور و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، یوسفی سعیدآبادی و همکاران (۱۳۹۳)، باقری هشی (۱۳۹۳) و بخشیان و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد. در تبیین این یافته، می توان گفت که 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 سازمان می تواند موجب افزایش بهره وری در سازمان شود.

آلبرخت معتقد است که صرفا استخدام افراد باهوش و با توان مغزی خیلی بالا در سازمان نمی تواند موفقیت و پیشرفت را نسبت به رقبا تضمین نماید، زیرا هر یک از افراد سازمان به صورت انفرادی عمل می نمایند و در ساختن مفهومی برای رسیدن به واقعیت و تعالی سازمان کوتاهی می کنند. در نتیجه باعث کاهش عملکرد سازمانی می شوند. آلبرخت، راه حل کاهش میزان بهره وری و عملکرد سازمانی را پرورش و بکارگیری هوش سازمانی می داند. اگر همه کارکنان بدانند که ایده ها و تجارب و پیشنهادهايشان شنیده می شود، تمایل به تبادل و انتقال دانش در آنها ظهور می کند، این افراد نسبت به سازمان خود احساس تعلق و تعهد می نمایند و در جهت تعالی و افزایش بهره وری سازمانی تلاش می کنند. از طرفی بکارگیری فناوری اطلاعات باعث تغییر و بهبود در مهارت های کاری افراد می شود و در پی افزایش مهارت های کاری کارکنان، احساس خودکارآمدی، استقلال، اعتماد و معناداری در آنها توسعه می یابد. اگر توانمند سازی به معنای فراهم آوردن آزادی و تسهیم اطلاعات برای افراد تعریف شود تا آنان آنچه را که خود می خواهند انجام دهند، به جای اینکه وادار شوند تا آنچه را که دیگران می خواهند انجام دهند، به مهمترین محرک های محیطی که سازمان ها را به توانمند سازی کارکنان ترغیب می نمایند، یعنی به اثرات فناوری بر محیط کاری پی برده می شود (عفراوی، ۱۳۹۶) در نتیجه

مدیران و کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان می توانند با آگاهی از تاثیرات مهم کاربردی فناوری اطلاعات و با تجمیع توانایی های فکری شان در جهت حل مشکلات سازمان قدم بردارند و به بهره وری مطلوب دست یابند.

یافته های تحقیق نشان می دهد متغیر فناوری اطلاعات بر بهره وری سازمان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد. یافته های فوق با نتایج تحقیقات میکینوف و پریموس (۲۰۱۶)، شرر (۲۰۰۹)، ولف (۲۰۰۸)، هاگر و موسینک (۲۰۰۷)، روزمورنو و گارسیامورالس (۲۰۰۵)، تقی پور و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۳) و مقیمی و حسین زاده (۱۳۹۳) همسو می باشد. برخورداری از فناوری اطلاعات و تکنولوژی های نوین در عصر حاضر که عصر ارتباطات و اطلاعات و انفجار تکنولوژی می باشد، از مهمترین موارد مورد نیاز برای ادارات کل ورزش و جوانان می باشد که میزان بالای برخورداری از این امکانات و فناوری اطلاعات و بکارگیری آن توسط کارکنان و افزایش زیرساخت ها و امکانات فناوری اطلاعات باعث سرعت افزایش انجام کارها، بالا رفتن دقت، بهبود تصمیم گیری و بالا رفتن سطح اطمینان در فرایند انجام وظایف می شود. افزایش این مولفه ها به کارمندان کمک می کند تا بر احساس ناتوانی یا درماندگی خود چیره گردند و در مقابله با موقعیت های اضطراری هوشمندانه عمل نمایند، مشکلات کاری را به صورت خلاقانه حل نمایند و استرس محیط کاری را با اتکا به توان مهارتی خود کاهش دهند- همه این موارد در نهایت موجب افزایش بهره وری نیروی انسانی ادارات ورزش و جوانان خواهد شد. البته باید توجه داشت که کمبود دانش مدیران و منابع انسانی، عدم تمایل به استفاده، عدم درک سهولت ادراکی و سودمندی ادراکی در زمینه فناوری اطلاعات مانع پذیرش این فناوری در سازمان هاست که برخی از محققان از جمله برینزولفسون (۱۹۹۶) و ددریک (۲۰۰۳) به این نتیجه دست یافته اند که برای رفع این مشکل، کارکنان باید به نحو موثری آموزش داده شوند. به بیان دیگر، آموزش منابع انسانی در ادارات کل ورزش و جوانان می تواند به تعامل پذیری، امنیت و انعطاف پذیری آنها و درک درست شان از تاثیر این فناوری بر جریان امور و افزایش بهره وری کمک کند.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که متغیر هوش سازمانی بر فناوری اطلاعات در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد. یافته های فوق با نتایج تحقیقات آزما (۲۰۱۲)، هیاسانگ (۲۰۱۱)، فقیهی (۱۳۸۸) و بیگلری (۱۳۸۸) که ارتباط معناداری بین هوش سازمانی و بکارگیری فناوری اطلاعات مشاهده کردند، همسو می باشد. در تبیین این یافته هم می توان گفت که هوش سازمانی از الزامات غیر قابل انکار برای اغلب سازمان هاست تا

بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات و همینطور افزایش دانش بر قابلیت های خود بیفزایند. سازمان ها برای بقا و برخوردار بودن از مزیت رقابتی ناچار به کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات می باشند که امروزه، این امور بدون استفاده از فناوری اطلاعاتی تقریباً غیر ممکن استو برای استفاده از فناوری های اطلاعاتی سازمان باید کارکنانی داشته باشد که از آگاهی ذهنی و هوشیاری بالایی برخوردار باشند و بتوانند از این فناوری به نحو احسن استفاده کنند. لذا مدیران ادارات کل ورزش و جوانان باید به مولفه های تاثیر گذار هوش سازمانی بر استفاده از فناوری های اطلاعاتی اهمیت دهند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق پیشنهاد می شود:

- بررسی دوره ای و ارزیابی مجدد تک تک مولفه های هوش سازمانی در سازمان از سوی مدیران ادارات کل ورزش و جوانان که ارتقای هوش سازمانی و در نتیجه ارتقای بهره وری را به دنبال خواهد داشت.
- فرهنگ سازی بیشتر در بین کارکنان بویژه در مورد مولفه اتحاد و توافق.
- آموزش لازم قبل از پیاده سازی هرگونه سیستم های اطلاعاتی برای جلوگیری از مقاومت کارکنان.
- شناسایی وضعیت موجود نظام فناوری اطلاعات سازمان برای سرمایه گذاری مناسب و بهینه در جهت افزایش بهره وری.
- آموزش مستمر کارکنان ادارات به منظور افزایش مهارت در بکارگیری نظام های موجود.
- حمایت از سرمایه گذاری های لازم مالی در زمینه فناوری اطلاعات و فراهم کردن زیر ساخت های لازم.

منابع

- اخوان، حمید. (۱۳۹۰). «فناوری ارتباطات، اطلاعات و سیاست». فصلنامه پژوهش فرهنگی. شماره ۱۴، ص ۱۰۷-۶۵.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۹). مدیریت عمومی. چاپ اول، تهران: نشر نی
- اورعی، کاظم. (۱۳۷۸). تحلیل و محاسبه بهره وری. تهران: نشر علوم دانشگاهی
- آقایی فیشانی، تیمور. (۱۳۷۷). خلاقیت و نو آوری در انسان ها و سازمان ها. چاپ اول، انتشارات ترمه
- بانسی، مهدی. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با خلاقیت دبیران مدارس متوسطه منطقه بیضاء سال تحصیلی ۸۵-۸۶». پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.
- بدری آذرین، یعقوب؛ خدادادی، محمد رسول و اعلمی کشکی، معصومه. (۱۳۹۳). «تبیین مولفه های هوش سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال غرب ایران». مجله علوم کاربردی ورزش و تندرستی، شماره ۱، ۳۳-۳۹.
- پیری، زکیه. (۱۳۸۵). «مدلی برای هوش سازمانی». چهاردهمین همایش سالیانه دانشجویان مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی سراسر کشور، تهران.
- تقی پور، محمد؛ شمامی، نادر و یزدانی، پویان. (۱۳۹۴). «نقش فناوری اطلاعات در ارتقای بهره وری سازمان ها». اولین همایش ملی پژوهش های مهندسی صنایع، همدان.
- تولایی، روح الله. (۱۳۸۷). «راهکار های تقویت نوآوری و شکوفایی در سازمان». فصلنامه منابع انسانی در صنعت نفت. سال دوم، شماره ۳.
- جمشیدی، فرخ. (۱۳۹۱). «بررسی میزان به کارگیری فناوری اطلاعات در کتابخانه های شهرکرد». پایان نامه کارشناسی ارشد، واحد شهرکرد.
- حنفی زاده، پیام و خدابخشی. (۱۳۸۶). «استخراج شاخص های اصلی اندازه گیری فناوری اطلاعات و ارتباطات». فصلنامه علوم مدیریت ایران.

- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۴). مدیریت بهره‌وری، تجزیه و تحلیل آن در سازمان. مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- خالق خواه، ا. و بابایی، م. (۱۳۹۵). «ارتباط بین هویت و هیجان بکارگیری رایانه با کارآمدی دانش آموزان دبیرستانی». مجله روانشناسی تربیتی. شماره ۳۹، ص ۱۷۳-۱۵۷.
- خدادای، محمد رسول؛ کاشف، میر محمد؛ صالح زاده، کریم؛ شیرمحمدزاده، محسن و خوشنویس، فرهاد. (۱۳۸۹). «رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی». مجله مدیریت ورزشی، شماره ۴، ص ۱۶۸-۱۵۵.
- خراسانی، اباصلت و عبدالملکی، جمال. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با بهره‌وری مطالعه موردی کارکنان دانشگاه تهران». هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران.
- رایبیز، استیفن. (۱۹۹۹). «مبانی رفتار سازمانی». (ترجمه قاسم کبیری)، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
- رضاییان، علی. (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی. دانشگاه تهران: انتشارات دانشکده مدیریت
- سلاجقه، مژده؛ خادمی کیا، گلاره و زلف‌العلی، فرزانه. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه هوش سازمانی و میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمان». فصلنامه دانش‌شناسی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات. شماره ششم، ص ۴۶-۳۵.
- سیادت، سید علی؛ یار محمدزاده، پیمان و پرتوی، محمد. (۱۳۸۶). «بررسی رابطه بین ماهیت شغل و میزان خلاقیت کارکنان از نظر سرپرستان در کارخانه ذوب آهن اصفهان». مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال نوزدهم، شماره ۲، ص ۶۸-۵۳.
- شهرآرای، مهرناز و مدنی پور، رضا. (۱۳۷۵). «سازمان خلاق و نوآور». مجله دانش مدیریت. شماره ۳۳.
- صمد آقایی، جلیل. (۱۳۸۰). «کارآفرینی ضد اشتغال موتور توسعه اقتصادی». ماهنامه تدبیر. شماره ۱۵۲.
- طاهری، شهنام. (۱۳۸۵). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها. چاپ یازدهم، تهران: نشر هستان
- عابدین، پویا. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با میزان بهره‌وری در شبکه بانکی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج.

- عارفی، م. (۱۳۸۴). برنامه ریزی درسی راهبردی در آموزش عالی. تهران: مرکز انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه شهید بهشتی
- علی نیا، محمد و حافظیان، مریم. (۱۳۹۶). «بررسی نقش میانجی هوش سازمانی در رابطه بین کیفیت فن آوری اطلاعات و عملکرد شغلی کارکنان». فصلنامه فناوری اطلاعات ارتباطات در علوم تربیتی. سال هشتم، شماره ۱، ص ۱۱۹-۱۳۹.
- عفاوی، ساهره؛ قشقایی زاده، نصرالله و حسین پور، محمد. (۱۳۹۶). «رابطه بین کاربست فن آوری اطلاعات و عملکرد انطباقی با نقش میانجی گری توانمند سازی روانشناختی». فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. سال ۷، ش ۳، صص ۸۲-۶۳.
- غلامی، شهرام؛ غفوریان، هما و معنوی پور، داود. (۱۳۹۰). «رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران». فصلنامه تازه های صنعتی/سازمانی. شماره ۶، ۹۹-۸۹.
- فاریابی، محمد و تجویدی، مینا. (۱۳۸۹). «بررسی اثر سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات بر بهره وری سازمان». فصلنامه علمی پژوهشی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات. ص ۲۷-۳۹.
- کاووسی، اسماعیل و هاشمی، محمود. (۱۳۹۰). «رابطه فناوری های نوین اطلاعاتی و توسعه مدیریت منابع انسانی». نشریه مطالعات رسانه ای، دوره ۶، شماره ۱۵، صص ۱۴۰-۱۲۵.
- محمدی، کاوه. (۱۳۸۵). «سنجش آمادگی سازمان برای مدیریت دانش از طریق طراحی یک مدل مفهومی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- مقیمی، محمد و حسین زاده، ماشاءالله. (۱۳۹۳). «ارائه مدلی برای بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره وری سازمانی با رویکرد فرایندگرا (مطالعه در صنایع استان فارس)». فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فناوری اطلاعات. دوره ۵، شماره ۹۳، صفحه ۲۴۵-۲۶۶.
- موسوی، رضا. (۱۳۸۶). «نقش فناوری اطلاعات در بهره وری». اولین همایش سراسری مدیریت، باشگاه پژوهشگران جوان. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه.
- مهدوی، محمدنقی. (۱۳۸۹). تکنولوژی اطلاعات و فناوری اطلاعات. چاپ اول، تهران: نشر چاپار

- نادریان، م.؛ امیرحسینی، ی. و سلطان حسینی، م. (۱۳۸۶). «عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان‌های ورزشی در اصفهان». نشریه حرکت. شماره ۳۴، صص ۶۸-۵۹.
- ناظم، فتاح؛ گرکانی، صابر و ناظم، امیر حسین. (۱۳۹۳). «پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بر اساس هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی». نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی. سال نهم، شماره ۳، صص ۱۸-۷.
- هنری، حبیب. (۱۳۹۳). «طراحی مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت تنش در سازمان‌های ورزشی». پژوهش‌های مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی.
- یار ویسی، رضا؛ فتاح، ناظم و ابوالمعالی‌الحسینی، خدیجه. (۱۳۹۴). «شناسایی عوامل موثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی». پایان‌نامه دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.
- یوسفی سعیدآبادی، رضا؛ رضوی، سید حمیدرضا و مفیدیان، روجا. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مازندران». سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین. گرگان، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول.
- Albrecht, K. (۲۰۰۳). **“Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos the Executive Perspective”**.
- Argote, L. (۲۰۱۳). **Organizational Learning: Creating, Retaining and Transferring Knowledge**. Springer Science + Business Media, New York.
- Azma, F ; Mostafapour, M; Rezaie, H. (۲۰۱۲). **“The application of information technology and its relationship with organizational intelligence”**. Procedia technology, ۱, ۹۴-۹۷
- Benitez- Amado, J. (۲۰۱۰). **“Information Technology – enabled intra entrepreneurship culture and firm performance”**. Industrial management & Data system, ۱۱۰ (۴): ۵۵۰-۵۶۶.
- Cronquist, B. A. (۲۰۰۶). **“Dynamic knowledge creating activity embedded in organizational routines”**. CD-ROM / Online proceeding of the European and Mediterranean Conference on Information
- Consuelo, L. waight. (۲۰۰۵). **“Exploring connection Between Human Resource Development and creativity”**. Advances in Developing Human Resources. ۱۵۱-۱۵۹.

- Damijan, joze ; P, Kostevc, Crt ; Rojec, Matija. (2008). **“Innovation and Firms’ Productivity Growth in Slovenia: Sensitivity of Results to Sectoral Heterogeneity and to Estimation Method”**. University of ljubljana, Slovenia, Department of International Economics, E22, F12, F21.
- De Dedrick, J. ; Gurbaxani, v. ; kraemer, k. (2003). **“Information technology and economic critical review of the empirical evidence”**. ACM Computing Surveys 36 (1): 1-28.
- Druker, P. (1985). **“The Discipline of Innovation”**. Harvard business review.
- Franken Robert, E. (2008). **“What is creativity?”**. from Human Motivation journal, 3rd ed.
- Hersey, p; Blanchard, K. H. ; Johnson, D. (1996). **“Management of Organizational Behavior utilizing Human Resources”**. Prentice- Hall International journal of technology management, 6(6)
- Jain, P. (2012). **“Indigenous knowledge management in Botswana using ICT applications”**. Concepts and Advances in Information Knowledge Management. Vol. 1. PP. 167-191.
- Lee, Huang. (2010). **“Business performance and customer relationship management; the effect of IT”**. Total quality Management & Business Excellence, 21 (1): 43-60
- Malone, T. (2010). **“Intelligent Organizations”**. Collaboration
- Michinov, Nicolas ; Corine, Primoas. (2016). **“Improving productivity and creativity in online groups through social comparison process”**. New evidence for asynchronous electronic brainstorming ‘Elsevier - Science Direct Journal: Computers in Human Behavior, Volume 21, Issue 1, 2016, Pages 11–28.
- Pour Kiani, M. ; PourjafarJozam, M. ; PourjafarJozam, M. (2013). **“Organizational Intelligence, survival factor of today’s organizations”**. International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science, 1(5), 469-484. [In Persian].
- simic, I. (2005). **“Organizational learning as a component of organizational intelligence, information and marketing aspects of the economically”**. university of national and world Economy, sofia, Bulgaria

- Sharman, M. (2010). **Organizational intelligence**. New Orleans, Published by Quid Pro Books .
- Sumanth, David. (1994). “**Productivity Engineering and Management**”. McGraw-Hill, New York, 1994, Chapter 8. 3.
- Uygur, A. ; Ulusoy, G. (2013). “**Manager and Employee Perceptions on Organizational Intelligence's Effects on Performance in Enterprises. An Application**”. International Journal of Humanities and Social Science, 3(2), 108-124.
- Veryard, R. (2013). **Building organizational intelligence**.
- Wolf, Susanna. (2001). “**Developments and Impact of ICT use for African SMEs**”. Implications for rural South Africa, Paper prepared for TIPS Forum.
- Yolles, M. (2000). “**Organizational intelligence**”. The Journal of Workplace Learning, Vol. 12 No. 1/2, pp. 99-114.

A Study on Effect of Organizational Intelligence on Productivity through Information Technology Mediation in Sports and Youth

Departments

Hossein Azar Nia

Ph.D. Student in Sport Management, Department of physical Education and Sport Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Ali Mohammad Safa Nia

Ph.D., Full Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abbass Khoda Yari

Ph.D., Associate Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Received: 12 Nov. 2018

Accepted: 2 Feb. 2019

The study is to investigating the effect of organizational intelligence on productivity through IT mediation in sports and youth departments. The present research is an applied research type and a correlation study. The statistical population includes all employees (1300) of sports and youth departments in 1397.

In this research, using multi-stage cluster sampling method, 280 of them were randomly selected as samples. Data were collected by Albrecht's Organizational Intelligence Questionnaire, Hanafizadeh's Information Technology and Productivity (Achieve Model) Hersey and Blanchard and Goldsmith. To investigate and analyze these variables simultaneously, structural equation modeling using causal modeling in Amos software with $\alpha = 0,05$ and at a significant level of 99% was used. The findings showed that, organizational intelligence and information technology have a positive and significant effect on productivity with the standardized coefficients of 0,27, 0,83. Also the coefficient of influence of the organizational intelligence on the mediating variable (information technology) is 0,66 and the effect of the mediating variable on productivity is 0,83. The indirect effect of the organizational intelligence variable on productivity was

0.547, which means that organizational intelligence has meaningful and indirect effect on productivity through the intermediate variable of IT.

Key Words: Conceptual Model Test, Organizational Intelligence, Information Technology, Productivity, General Sports and Youth Departments