



Research Paper

The Impact of Organizational Intelligence on the Performance of Naja Sports Managers

Javad Afshari¹ , Hossein Taheri², Mehdi Vachak asgari³

1- PhD, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Iran.

2-Assistant Professor, Department of Sport management, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.

3-Graduated from Master's of Sport management, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.

Receive:

25 September 2024

Revise:

15 November 2024

Accept:

9 December 2024

Published online:

20 December 2024

Abstract

The purpose of this study is to measure the impact of organizational intelligence on the performance of NAJA sports managers. The research method is descriptive-survey in terms of nature and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 355 sports managers of the police force of the Islamic Republic of Iran working in the whole country. The sample size was determined using Krejcie and Morgan table of 184 people and was selected by simple random sampling method. For data collection, Albrecht (2003) and Chen et al.'s (2012) organizational intelligence questionnaires were used. The guidelines were validated and their reliability was obtained through Cronbach's alpha coefficient test for organizational intelligence 0.89 and for performance 0.82 which was confirmed. In order to analyze the data, the structural equation technique using Lisrel statistical software and Spss statistical software was used. The results showed that the planned goal, level of foresight, progress, follow-up, correlation, use of information and efficiency of NAJA sports managers with a positive impact of 0.73, 0.70, 0.64, 0.71, 0.78, 0.59 and 0.78 on their performance, respectively. And have meaning. The results of the present study showed that organizational intelligence has a positive and significant effect on the performance of NAJA sports managers.

Keywords:Organizational Intelligence,
Performance,
Planned Goal,
Foresight,
Follow-up,
Correlation.

Please cite this article as (APA): Afshari, J., Taheri, H., Vachak, M. (2024). The Impact of Organizational Intelligence on the Performance of Naja Sports Managers. *Journal of human resource management perspective*, 1(2), 103-120.

Sponsored by: Institute of Samamos Publications	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.489357.1010	
Corresponding Author: Javad Afshari	https://orcid.org/0000-0003-4180-7401	
Email: Javadafshari@ut.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Considering the current and future environmental changes, increasing uncertainty, growing complexity, information explosion, etc., it is clear that current organizations do not have the necessary conditions for life and survival. In other words, today's organizations do not have the necessary ability and flexibility to adapt to the surrounding changes caused by globalization and the complexities resulting from it, and for their survival they are forced to equip themselves with tools to gain the ability to cope with global developments (Norouzi, 2016). Organizational intelligence can be considered the ability to learn, reason, and understand. On the other hand, performance is the tasks related to basic tasks that are formally recognized as part of a job (Marjani & Soheilipour, 2018). The ultimate goal of any organization is to improve the performance of that organization because improving the performance of the organization can help the organization achieve its goals. Organizational performance is not achieved alone and by itself and requires the use of various variables. One of the most important of these variables is organizational intelligence (Rahim & Malik, 2019). Many factors affect the performance of the organization, including the structure of the organization, the environment of the organization, policies and processes, and organizational culture. But what is of particular importance is how intelligently organizations make decisions and act, and how much this intelligent behavior affects the performance of the organization. Making the organization intelligent causes the organization to use its maximum intellectual power to make comprehensive decisions and demonstrate intelligent behavior and presence in the business environment, thereby improving the performance of its organization. Intelligence An organization that focuses on understanding knowledge and learning creates an intelligent organization (Farzi et al, 2015). An organization that learns manages knowledge intelligently. Organizational learning is a key component of organizational intelligence. Various definitions have been provided for organizational intelligence. Among them, organizational intelligence is the ability to find direction, be rational, and act in flexible, creative, and adaptive ways (Sardari et al, 2016).

Sports organizations, which are the main arm of sports in any country, require continuous performance evaluation of sports managers in order to improve their performance. Determining the success of managers in achieving predetermined goals is one of the main concerns of every organization. One of the most important functions of all organizations is the proper management of managers in line with the macro-sports goals and the development of sports at the national level, and the proper performance of sports managers plays an important role in improving the performance of the organization. Performance evaluation of sports managers is a guide for human resources decisions such as development, compensation for services, retention and promotion of employees, and identifies the strengths and areas for improvement of employees and provides valuable information for re-evaluating the criteria and tools for selection. The police force of any country is the main pillar of military power and an important component in ensuring national security and interests. This organization is one of the most capable and widely used forces in society, which plays an important role in creating social, political and even economic security. Given that the Islamic Republic of Iran Police Force is considered one of the strategic and important organizations in society, the existence of knowledge-based and capable managers is considered one of the important and main requirements in this organization. Considering the above assumptions, this research attempts to answer the question: What effect does organizational intelligence have on the performance of NAJA sports managers?



Theoretical framework

Organizational Intelligence

(Albrecht, 2003) defines organizational intelligence as the capacity of an organization to mobilize all the intelligence capabilities available to it and focus them to achieve the organization's missions (Bathelt et al, 2019). (Cryse, 2004) defines organizational intelligence as the systematic processing of information from external sources in order to improve the ability to predict the future and adapt to the changing environment. He developed a theoretical model of organizational intelligence, which includes five dimensions: competence, attention, motivation, organizational support, and information provision. These dimensions are selected and used as a reference to examine the intelligent system in successful knowledge-producing companies (Bahrami et al, 2016).

Organizational Performance

Performance refers to the degree to which an employee completes the tasks that complete an employee's job and indicates how well an employee fulfills the requirements of a job. Performance is often considered the same as "effort," which refers to the expenditure of energy, but performance is measured based on the results of activities. For example, a student may put in a lot of effort to prepare for an exam but receive a low score. In this case, a lot of effort was put in but the performance was low (Durst et al, 2019).

(Ismail & Al-Assa'ad, 2020), in a study conducted on employees and managers of Qatari banks, they measured the effect of organizational intelligence on organizational performance and concluded that organizational intelligence has a positive and significant effect on the organizational performance of employees and managers. (Keykha & Abbaspour, 2019) In their study, they examined the relationship between organizational intelligence and organizational performance with the mediation of creativity among employees of the University of Tehran. The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between organizational intelligence and creativity and the organizational performance of employees. Organizational Intelligence

Research Methodology

The research method is descriptive in nature and survey in nature and applied in purpose. The statistical population of the research consists of 355 sports managers of the Islamic Republic of Iran Police Force working throughout the country. The sample size of the research was 184 people based on the Krejci and Morgan table. The simple random sampling method was used. Library and field methods were used to collect data. Face and content validity were used to determine the validity of the research instrument. Cronbach's alpha coefficient was used to confirm the reliability of the questionnaires. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the collected data. LISREL8 statistical software was also used to test the research hypotheses.

Research Findings

The results of descriptive statistics related to demographic information shown in Table (2) indicated that 45% of the sample members were employees with an age range of (31-40) years, 34% of the sample members were employees with an age range of (41-50) years, and 21% of the sample members were employees with an age range of (51-60) years. 30% of the sample members were employees with an associate degree, 52% of the sample members were employees with a bachelor's degree, and 18% of the sample members were employees with a master's degree and higher.



Inferential statistics, it was determined that the main hypothesis addressed organizational intelligence on the performance of NAJA sports managers. Based on the results obtained, the strength of the effect of organizational intelligence on the performance of managers was calculated to be (0.69), which indicates that the correlation is favorable. The t-test statistic was also obtained (5.67), which was greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), indicating that the observed correlation was significant. Therefore, it can be said that organizational intelligence has a significant effect on the performance of NAJA sports managers. The first specific hypothesis examined the effect of the planned goal of NAJA sports managers on their performance. Based on the results obtained, the strength of the effect of the planned goal of NAJA sports managers on their performance was calculated to be (0.73), indicating that the correlation was desirable. The t-test statistic was also obtained (12.56), which was greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), indicating that the observed correlation was significant. Therefore, it can be said that the planned goal of NAJA sports managers has a significant effect on their performance. The second specific hypothesis examines the effect of the level of foresight of NAJA sports managers on their performance. Based on the results obtained, the strength of the effect of the foresight of NAJA sports managers on their performance has been calculated to be (0.70), which indicates that the correlation is favorable. The t-test statistic has also been obtained to be (8.93), which is greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), and indicates that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that the foresight of NAJA sports managers has a significant effect on their performance. The third specific hypothesis examines the effect of the progress of NAJA sports managers on their performance. Based on the results obtained, the strength of the effect of the progress of NAJA sports managers on their performance has been calculated to be (0.64), which indicates that the correlation is favorable. The t-test statistic has also been obtained to be (8.77), which is greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), and indicates that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that the progress of NAJA sports managers has a significant effect on their performance. The fourth specific hypothesis examines the effect of the level of follow-up of NAJA sports managers on their performance. Based on the results obtained, the strength of the effect of the follow-up of NAJA sports managers on their performance has been calculated to be (0.71), which shows that the correlation is favorable. The t-test statistic has also been obtained to be (12.58), which is greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), and shows that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that the follow-up of NAJA sports managers has a significant effect on their performance. The fifth specific hypothesis examines the effect of the follow-up of NAJA sports managers on their performance. Based on the results obtained, the strength of the effect of the follow-up of NAJA sports managers on their performance has been calculated to be (0.78), which shows that the correlation is favorable. The t-test statistic was also obtained (10.44), which was greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), indicating that the observed correlation was significant. Therefore, it can be said that the correlation of NAJA sports managers has a significant effect on their performance. The sixth specific hypothesis examined the effect of the use of information by NAJA sports managers on their performance. Based on the results obtained, the strength of the effect of the use of information by NAJA sports managers on their performance was calculated to be (0.59), indicating that the correlation was desirable. The t-test statistic was also obtained (8.90), which was greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), indicating that the observed correlation was significant. Therefore, it can be said that the use of information by NAJA sports managers has a significant effect on their performance. The seventh specific hypothesis examines the effect of the efficiency of



NAJA sports managers on their performance. Based on the results obtained, the strength of the effect of the efficiency of NAJA sports managers on their performance has been calculated to be (0.78), which indicates that the correlation is favorable. The t-test statistic has also been obtained to be (6.55), which is greater than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), and indicates that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that the efficiency of NAJA sports managers has a significant effect on their performance.

Conclusion

The main hypothesis deals with organizational intelligence on the performance of NAJA sports managers. The result is explained as follows: organizational intelligence helps individuals to identify the weaknesses of their organization and strengthen their strengths. It also provides the necessary grounds for organizational learning by providing an appropriate context and promotes innovation, which improves individual performance. Managers of operational units use the knowledge and experiences of other colleagues in similar projects, and the knowledge gained from the expertise of managers is shared with other colleagues. In addition, periodic discussion and exchange meetings are held between employees and managers of different units. The first special hypothesis examines the effect of the planned goal of NAJA sports managers on their performance. The result is explained as follows: the planned goal refers to the ability to create, derive, and express the goal of an organization. Managers are proud of belonging to the organization and tend to make special efforts to make the organization successful and achieve its goals, and ultimately are optimistic about career opportunities. Managers use the opinions and ideas of their other colleagues in performing their organizational duties and are willing to take risks in all situations to achieve effective results and higher productivity. The second specific hypothesis examines the effect of the level of foresight of NAJA sports managers on their performance. The result is explained as follows: when managers in the organization have continuous and stable relationships with each other and all managers share in the organization's programs and achievements. Managers in the organization understand new and creative ideas and enjoy a high sense of participation, the feeling of having a common goal, empathy and solidarity towards goals increases in managers, which improves individual performance. The third specific hypothesis examines the effect of the progress of NAJA sports managers on their performance. The result is explained as follows: when the organizational climate is ready to accept change, allows for fair criticism of the organization, and encourages career advancement and innovation, they become more flexible and adaptable to environmental changes, which improves their performance. In addition, managers at different levels are allowed to question accepted methods of doing things. The fourth specific hypothesis examines the effect of the level of follow-up of NAJA sports managers on their performance. The result is explained as follows: when we think about the work life of managers and pay attention to how managers feel about work and management, and when we think about the level of optimism they have about their job duties and opportunities for advancement and progress in the organization, a concept called the level of follow-up is formed in our minds. Knowledge gained from experience is shared among organizational managers, and the organization's top management uses an appropriate electronic system to store and exchange managers' information. The fifth specific hypothesis examines the effect of the solidarity of NAJA sports managers on their performance. The result is explained as follows: without a series of rules to implement, each group will face many problems and disagreements in its work. Individuals and teams must organize themselves to fulfill the organization's mission and assignment, divide responsibilities and jobs, and establish a series of rules for dealing with and communicating



with each other and confronting the environment. The sixth special hypothesis examines the effect of the use of information by NAJA sports managers on their performance. The result is explained as follows: today, more than ever, decisions leading to victory or defeat are made based on the effective use of knowledge, information, and data. The activities of any organization depend on the knowledge acquired, the right decisions made on the spot, judgment, intelligence, and common sense of meritocracy of individuals, as much as the accuracy of the applied information that is integrated into the organization's structure at any given moment. Organizational intelligence should include the free flow and accessibility of information at key points needed. The seventh special hypothesis examines the effect of the efficiency of NAJA sports managers on their performance. The result is explained as follows: it is not enough for managers to be simply involved in the performance of the organization, such as achieving specific strategic goals and skillful results in an intelligent organization, each individual has his own executive position. Managers can promote and support the concept of efficiency, but the greatest effect occurs when it is under the title of a self-imposed set of mutual expectations and operational requirements for shared success. These results are consistent with and supported by research findings (Mahmoudi et al, 2019), (Yarveisi et al, 2018) and (Holt & Jones, 2018). They showed in their research that paying attention to all dimensions of organizational intelligence can pave the way for improved performance in the organization.

Based on the results of the present study, it is suggested that managers of work units should form teams to carefully examine the organizational environment, identify opportunities and threats, and take the necessary measures in a timely manner. The organization's strategies should be reviewed and revised every year, the organization's statement of goals should be clear and transparent, the organization's strategies should be discussed and debated, and in-service training courses should be held for employees to gain more awareness of the concept of strategic vision. The work process should be evolutionary, there should be the possibility of fair criticism of the organization, career advancement should be encouraged, managers should accept their mistakes, and there should be an incentive system in the organization for creative suggestions and better solutions in organizational processes in the organization.



تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا

جواد افشاری^۱، حسین طاهری^۲، مهدی واچک عسگری^۳

۱- دانش آموخته دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲- استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

۳- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، سنجش تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا بود. روش پژوهش به لحاظ ماهیت، توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش را مدیران ورزشی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران شاغل در کل کشور به تعداد ۳۵۵ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۸۴ نفر تعیین و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) و عملکرد شغلی چن وهمکاران (۲۰۱۲) استفاده شد که روایی آنها مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای هوش سازمانی ۰،۸۹ و برای عملکرد ۰،۸۲ بدست آمد که مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد هدف برنامه ریزی شده، میزان آینده نگری، پیشرفت، میزان پیگیری، همبستگی، بکارگیری اطلاعات و کارایی مدیران ورزشی ناجا به ترتیب با قدرت تأثیر ۰،۷۳، ۰،۷۰، ۰،۶۴، ۰،۷۱، ۰،۷۸، ۰،۵۹ و ۰،۷۸ بر عملکرد آنها تأثیر مثبت و معنی داری دارند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۴
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۲۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

کلید واژه‌ها:

هوش سازمانی،
عملکرد،
هدف برنامه ریزی شده،
میزان آینده نگری،
میزان پیگیری،
همبستگی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): افشاری، جواد؛ طاهری، حسین؛ واچک عسگری، مهدی. (۱۴۰۳). تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، ۱(۲)، ۱۰۳-۱۲۰.

	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.489357.1010	موسسه انتشارات سماپوس	تحت حمایت:
	https://orcid.org/0000-0003-4180-7401	جواد افشاری	نویسنده مسئول:
	Creative Commons: CC BY 4.0	Javadafshari@ut.ac.ir	ایمیل:



مقدمه

با توجه به تغییرات محیطی حال و آینده عدم اطمینان فزاینده، پیچیدگی رو به رشد، انفجار اطلاعات و ... واضح است که سازمانهای فعلی شرایط ضروری برای حیات و بقاء را ندارند و به عبارت دیگر سازمانهای امروزی توان و انعطاف لازم برای همسوئی با تغییرات پیرامون ناشی از جهانی شدن و پیچیدگیهای حاصل از آن را ندارند و برای بقاء خود ناچارند که را با ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را بدست آورند (Norouzi, 2016). یکی از مهمترین این ابزارها هوش سازمانی است که با شناسایی ظرفیت های سازمان، نقاط قوت و ضعف آن را کشف کرده و با تأکید بر نقاط قوت و برطرف کردن نقاط ضعف به سازمان کمک می کند تا در کمترین زمان و با حداقل هزینه خود را با شرایط جدید وفق دهد (Yarveisi et al, 2018). (Albrecht, 2003). موفقیت یک سازمان را به عواملی از قبیل انسان هوشمند، تیمهای هوشمند و سازمانهای هوشمند اشاره می کند. وی برای پاسخگویی و جلوگیری از کند ذهنی گروهی از هوش سازمانی استفاده می کند. وی در مساله هوش سازمانی مدلی را ارائه می نماید که دارای هفت بعد بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، توسعه دانش و فشار عملکرد است (Amini, 2015). موضوع هوش سازمانی به این دلیل که دستیابی به دانایی را در سازمان افزایش داده و باعث پیدایش مزیت رقابتی در آنها گردیده، می تواند سازمانها را بیش از پیش در خصوص پرداختن به مقوله سازمانهای باهوش و بررسی رابطه هوش سازمانی با متغیرها و عوامل درون و برون سازمانی یاری کند (Keykha & Abbaspour, 2019). بهره گیری از هوش سازمانی و توجه به فرایند یادگیری در سازمان این امکان را به سازمانها می دهد تا با بکارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره برداری نمایند. هوش سازمانی معیار کمی برای کارآمدی سازمان در انتشار اطلاعات، تصمیم گیری و اجرا می باشد. سازمانها برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنان هوشمند می باشند تا بتوانند به نحو اثربخش تری به وظایف خود عمل کنند (Teimouri et al, 2017). هوش سازمانی را می توان توانایی یادگیری، استدلال و درک دانست. از طرفی عملکرد، وظایف مربوط به وظایف اساسی است که به طور رسمی به عنوان بخشی از یک کار شناخته می شوند (Marjani & Soheilipour, 2018). هدف نهایی هر سازمانی بهبود عملکرد آن سازمان است چرا که بهبود عملکرد سازمان می تواند سازمان را در تحقق بخشیدن به اهداف آن یاری رساند. عملکرد سازمانی به تنهایی و به خودی خود تحقق نمی یابد و نیازمند بکارگیری متغیرهای مختلفی می باشد. یکی از مهمترین این متغیرها هوش سازمانی است (Rahim & Malik, 2019). عوامل زیادی بر عملکرد سازمان تاثیر دارند از جمله ساختار سازمان، محیط سازمان، سیاستها و فرایندها، فرهنگ سازمانی اما آنچه اهمیت ویژه دارد این است که سازمانها تا چه میزان هوشمندانه تصمیم گیری و عمل می کنند و این رفتار هوشمندانه تا چه اندازه بر عملکرد سازمان تاثیر می گذارد. هوشمندسازی سازمان باعث می گردد که سازمان با بکارگیری حداکثر توان فکری خود تصمیماتی جامع و رفتار و حضور هوشمندانه ای را در محیط کسب و کار از خود نشان دهند و از این طریق موجب بهبود عملکرد در سازمان خود شوند. هوش سازمانی با تمرکز بر درک دانش و یادگیری موجب خلق سازمان هوشمند می شود (Farzi et al, 2015). سازمانی که یاد می گیرد دانش را هوشمندانه مدیریت می کند. یادگیری سازمانی جزء کلیدی هوش سازمانی است. برای هوش سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است. از جمله هوش سازمانی قابلیت جهت یابی، معقول بودن و عمل به شیوه های انعطاف های پذیر، خلاق و انطباقی می باشد (Sardari et al, 2016).

سازمانهای ورزشی که بازوی اصلی ورزش هر کشوری هستند جهت بهبود عملکردشان نیازمند ارزیابی مستمر عملکرد مدیران ورزشی می باشند. تعیین میزان موفقیت مدیران در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده یکی از دغدغه های اصلی هر سازمان است. از مهمترین کارکردهای همه سازمانها مدیریت صحیح مدیران در راستای اهداف



کلان ورزشی و توسعه ورزش در سطح کشور است و عملکرد درست مدیران ورزشی نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان ایفا می نماید. ارزیابی عملکرد مدیران ورزشی راهنمایی برای تصمیمات منابع انسانی نظیر توسعه، جبران خدمات، نگهداشت و ارتقاء کارکنان است و نقاط قوت و قابل بهبود کارکنان را شناسایی و اطلاعات ارزشمندی را برای ارزیابی مجدد معیارها و ابزارهای انتخاب فراهم می آورد. نیروی انتظامی هر کشوری به عنوان رکن اصلی قدرت نظامی و مؤلفه مهم در تأمین امنیت و منافع ملی می باشد. این سازمان به عنوان یکی از توانمندترین و پر کاربردترین نیروهای جامعه است که در راستای ایجاد امنیت اجتماعی و سیاسی و حتی اقتصادی نقش مهمی ایفا می کند. با توجه به اینکه سازمان نیرو انتظامی جمهوری اسلامی یکی از سازمانهای استراتژیک و مهم در جامعه تلقی می گردد، بدین منظور وجود مدیران دانش محور و توانمند از لازمه های مهم و اصلی در این سازمان قلمداد می گردد. با توجه به مفروضات فوق در این پژوهش تلاش می شود تا به این سوال پاسخ داده شود که هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا چه تاثیری دارد؟

مبانی نظری پژوهش

هوش سازمانی

(Albrecht, 2003) هوش سازمانی را، ظرفیت یک سازمان برای بسیج کردن تمام توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت های سازمان تعریف کرده است (Bathelt et al, 2019). (Cryse, 2004) هوش سازمانی را پردازش نظامند اطلاعات از منابع برونی به منظور بهبود توانایی پیش بینی آینده و سازگاری در ارتباط با محیط در حال تغییر تعریف می کند. او یک مدل نظری از هوش سازمانی توسعه داده است، که مشتمل بر پنج بعد شایستگی، توجه، انگیزش، حمایت سازمانی، تهیه و تأمین اطلاعات است. این ابعاد به عنوان یک مرجع برای بررسی سیستم هوشمند در شرکت های موفق در تولید دانش انتخاب و بکار برده می شوند (Bahrami et al, 2016). (Cimic, 2005) هوش سازمانی را این گونه تعریف می کند: توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی. تأکید بر تلفیق انسان و توانایی های فنی وی در جهت حل مسائل سازمانی است. به عقیده (Yolkes, 2005)، ایده و مفهوم هوش سازمانی پارادایم های جزئی دیگری هم چون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را نیز در بر می گیرد. از نظر (Helal, 2006) هوش سازمانی ظرفیت یک سازمان برای ایجاد دانش و کاربرد آن برای وفق دادن محیط یا بازار از لحاظ استراتژیکی است. از نظر هلال هوش سازمانی شبیه بهره هوشی است، ولی در سطح سازمان شکل گرفته است. هوش سازمانی ترکیبی از ساختار سازمانی، فرهنگ، روابط کاری، سرمایه های دانشی و فرآیندهای راهبردی است (Nourizadeh, 2015).

عملکرد سازمانی

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می کند اشاره دارد و نشان می دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می رساند. عملکرد اغلب با « تلاش » که اشاره به صرف انرژی دارد، یکسان تلقی می شود، اما عملکرد بر اساس نتایج فعالیت ها اندازه گیری می شود. برای مثال یک دانشجو ممکن است تلاش زیادی را در آماده شدن برای آزمون بکار گیرد اما نمره کمی دریافت کند در این مورد تلاش زیادی صورت گرفته اما

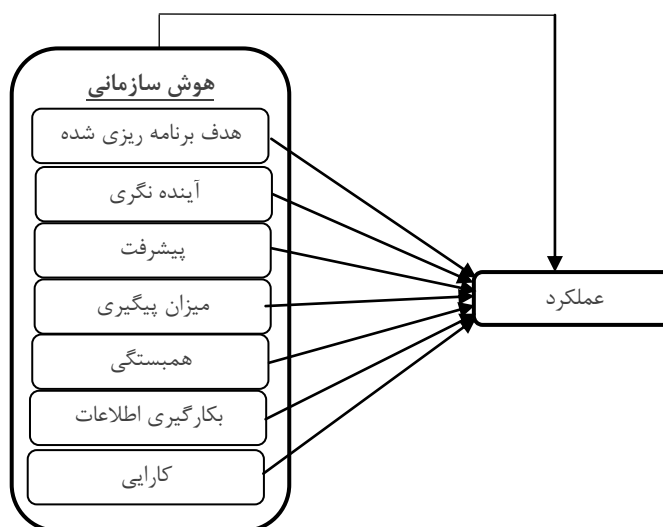


عملکرد پایین بوده است (Durst et al, 2019). به عقیده (Bayerz & Ru, 2008) عملکرد افراد در یک موقعیت می تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین (الف) تلاش، (ب) توانایی ها و (ج) ادراکات نقش، تلقی شود. «تلاش»، که از برانگیختگی نشأت می گیرد اشاره به میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می کند، دارد. «توانایی ها»، ویژگی های شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و «ادراکات نقش» به مسیرهایی که افراد باور دارند بایستی تلاش هایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می کند (Abbasian, 2016).

پیشینه پژوهش

(Ismail & Al-Assa'ad, 2020)، در پژوهشی که بر روی کارکنان و مدیران بانکهای قطر انجام دادند به سنجش تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان و مدیران تاثیر مثبت و معناداری دارد. (Keykha & Abbaspour, 2019) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجیگری خلاقیت در کارکنان دانشگاه تهران انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی و خلاقیت با عملکرد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. (Mahmoudi et al, 2019) در پژوهشی به طراحی مدل معادلات ساختاری ارتباط هوش سازمانی با عملکرد سازمانی نقش میانجی فرایند استقرار شش سیگما در کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی با عملکرد سازمانی کارشناسان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج پژوهشی که (Rahim & Malik, 2019) که بر روی بانکهای دولتی در پاکستان انجام دادند حاکی از آن بود که بین هوش سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش (Yarveisi et al, 2018) که به شناسایی عوامل موثر بر هوش سازمانی با استفاده از نظریه بنیانی پرداخته بودند نشان داد که عوامل موثر در ایجاد و تقویت هوش سازمانی کارکنان شامل مدیریت و پردازش و تسهیم اطلاعات، ارتباطات سازمانی، یادگیری سازمانی، سیستمهای تشویق و تنبیه، ویژگیهای فردی کارکنان، بکارگیری مدیران توانمند، برنامه ریزی صحیح، بکارگیری تکنولوژی و حمایت سازمانی می باشند. (Holt & Jones, 2018)، در پژوهش خود به سنجش رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان صنایع تولیدی تایوان پرداختند و اذعان نمودند که بین هوش سازمانی و ابعاد هفتگانه آن و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Shabbir et al, 2016) در پژوهشی به بررسی تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه های ترکیه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی و ابعاد آن بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارند.

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Albrecht, 2003)؛ (Chang et al, 2012)

فرضیه های پژوهش عبارت است از:

- فرضیه اصلی: هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا تاثیر معنی داری دارد.
- فرضیه های ویژه:
۱. هدف برنامه ریزی شده مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معنی داری دارد.
 ۲. میزان آینده نگری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معنی داری دارد.
 ۳. پیشرفت مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معنی داری دارد.
 ۴. میزان پیگیری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معنی داری دارد.
 ۵. همبستگی مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معنی داری دارد.
 ۶. بکارگیری اطلاعات توسط مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معنی داری دارد.
 ۷. کارایی مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معنی داری دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران ورزشی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران شاغل در کل کشور به تعداد ۳۵۵ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه پژوهش بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۸۴ نفر بدست آمد. در پژوهش حاضر به جهت اینکه تمامی اعضاء نمونه آماری شانس مساوی در انتخاب شدن داشته باشند از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت گردآوری داده ها از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین روایی محتوا پرسشنامه مذکور در اختیار تعدادی از اساتید صاحب نظر قرار داده شد تا اطمینان حاصل شود که پرسشنامه مذکور برای سنجش متغیرهای مورد نظر در پژوهش از روایی محتوایی کافی برخوردار است. همچنین به جهت بررسی روایی صوری پرسشنامه مذکور، هم زمان با



سنجش پایایی اولیه تلاش گردید تا از قابل فهم بودن و شیوا بودن گویه ها برای سنجش متغیرها از سوی ۳۰ نفر پاسخ دهندگان اولیه اطمینان حاصل گردد. برای تأیید پایایی پرسشنامه، پرسشنامه ها میان ۳۰ نفر از افراد پاسخگو توزیع گردید و پس از جمع آوری و تحلیل پرسشنامه ها، ضریب آلفای کرونباخ آنها محاسبه گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی (توزیع فراوانی داده ها، درصد فراوانی ها، میانگین و انحراف معیار) استفاده می‌گردد. همچنین جهت آزمون فرضیه های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده های استفاده شده و از معادلات ساختاری بمنظور بررسی میزان تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزار آماری LISREL8 استفاده شده است. در ادامه ابزارهای پژوهش تشریح شدند.

الف. پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی: این پرسشنامه توسط (Albrecht, 2003)، در ۳۵ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)) تنظیم شده است. ابعاد این پرسشنامه شامل هدف برنامه ریزی شده (۵-۱)، میزان آینده نگری (۱۰-۶)، پیشرفت (۱۵-۱۱)، میزان پیگیری (۲۰-۱۶)، همبستگی (۲۵-۲۱)، بکارگیری اطلاعات (۳۰-۲۶) و کارایی (۳۵-۳۱) می باشد. پایایی این پرسشنامه در ایران توسط (Selasel et al, 2008) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار spss (۰,۸۹)، بدست آمد.

ب. پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط (Cahng et al, 2012)، در ۹ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)) تنظیم شده است. پایایی این پرسشنامه در ایران توسط (Mahmoudi et al, 2016) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار spss (۰,۹۴)، بدست آمد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
هوش سازمانی	۰,۸۹
عملکرد	۰,۸۲

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی که در جدول (۲) نمایش داده شده است حاکی از آن بود که ۴۵ درصد اعضای نمونه را کارکنان دارای بازه سنی (۳۱-۴۰) سال، ۳۴ درصد اعضای نمونه را کارکنان دارای بازه سنی (۴۱-۵۰) سال، ۲۱ درصد اعضای نمونه را کارکنان دارای بازه سنی (۵۱-۶۰) سال تشکیل دادند. ۳۰ درصد اعضای نمونه را کارکنان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۵۲ درصد اعضای نمونه را کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۸ درصد اعضای نمونه را کارکنان با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر تشکیل دادند.



جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
سن	۳۱-۴۰	۸۴	۴۵	۴۵
	۴۱-۵۰	۶۳	۳۴	۷۹
	۵۱-۶۰	۳۷	۲۱	۱۰۰
تحصیلات	فوق دیپلم	۵۶	۳۰	۳۰
	لیسانس	۹۷	۵۲	۸۲
	فوق لیسانس و بالاتر	۳۱	۱۸	۱۰۰

مشخصه‌های آمار متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نمایش داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
هدف برنامه ریزی شده	۲/۸۹	۰/۸۱	۰/۶۶۲	-۰/۳۹۹	-۰/۶۷۴
میزان آینده نگری	۲/۷۹	۰/۶۱	۰/۳۷۶	-۰/۱۲۷	-۰/۱۳۰
پیشرفت	۲/۶۸	۰/۷۰	۰/۴۹۶	-۰/۰۳۷	-۰/۶۱۰
میزان پیگیری	۲/۷۸	۰/۶۲	۰/۳۸۹	-۰/۳۹۷	-۰/۱۱۰
همبستگی	۲/۸۷	۰/۵۴	۰/۲۹۱	-۰/۴۸۵	۰/۲۵۴
بکارگیری اطلاعات	۲/۸۳	۰/۶۴	۰/۴۰۹	-۰/۴۶۷	۰/۱۳۵
کارایی	۲/۶۴	۰/۶۰	۰/۳۶۴	۰/۱۰۵	-۰/۵۱۳
هوش سازمانی	۲/۷۸	۰/۵۲	۰/۲۷۱	-۰/۲۵۸	-۰/۳۹۳
عملکرد شغلی	۲/۸۹	۰/۵۶	۰/۳۱۹	-۰/۰۵۲	-۰/۵۳۸

با توجه به جدول (۳) مشاهده می‌گردد که متغیرهای هدف برنامه ریزی شده و عملکرد شغلی دارای بالاترین میانگین و متغیر هدف برنامه ریزی شده دارای بالاترین واریانس می‌باشند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول (۴) نمایش داده شده است.

جدول ۴: جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	k.S مقدار	سطح معناداری	وضعیت
هدف برنامه ریزی شده	۱/۲۲۸	۰/۰۹۸	نرمال
میزان آینده نگری	۱/۱۱۵	۰/۱۶۶	نرمال
پیشرفت	۱/۲۵۶	۰/۰۸۵	نرمال



نرمال	۰/۰۷۴	۱/۲۸۸	میزان پیگیری
نرمال	۰/۰۹۷	۱/۲۴۹	همبستگی
نرمال	۰/۱۱۹	۱/۲۰۱	بکارگیری اطلاعات
نرمال	۰/۰۸۰	۱/۲۶۰	کارآیی
نرمال	۰/۵۶۲	۰/۷۸۹	هوش سازمانی
نرمال	۰/۶۸۰	۰/۷۱۹	عملکرد شغلی

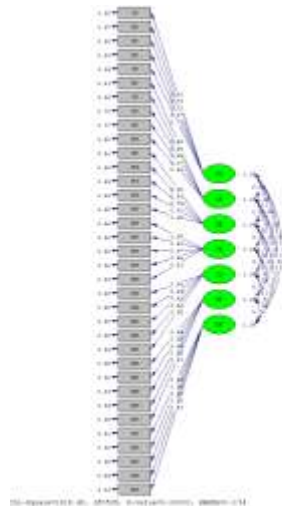
همانطور که در جدول (۴) نمایش داده شده است، مقدار سطح معنی داری متغیرها بزرگتر از ۰.۵٪ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می‌باشد؛ یعنی متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می‌کند. لذا می‌توان از آزمون پارامتریک استفاده کرد. در جدول (۵) نماد متغیرهای تحقیق نمایش داده شده است.

جدول ۵: نماد متغیرهای مدل

نماد	متغیر	نماد	متغیر
UI	بکارگیری اطلاعات	PG	هدف برنامه ریزی شده
EF	کارآیی	LF	میزان آینده نگری
OI	هوش سازمانی	DE	پیشرفت
JP	عملکرد شغلی	TR	میزان پیگیری
		CO	همبستگی

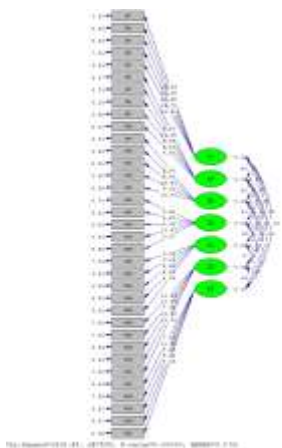
تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه هوش سازمانی:

تحلیل عاملی تاییدی مقیاس پرسشنامه هوش سازمانی در شکل (۲) ارائه شده است. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تاییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگ تر از ۰/۳ بدست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه قابل تایید است.



شکل ۲: بار عاملی استاندارد تحلیل سوالات پرسشنامه هوش سازمانی

پس از محاسبه بار عاملی استاندارد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج مشاهده شده در شکل (۳) بار عاملی آماره t شاخص‌های سنجش هریک از ابعاد مورد مطالعه در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد.



شکل ۳: آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه هوش سازمانی

نیکویی برازش مدل

جهت برازش مدل ساختاری مدل اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش، شاخص χ^2 -دو بهنجار است که از تقسیم ساده χ^2 -دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۳ باشد مطلوب است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{1418.48}{539} = 2.63$$

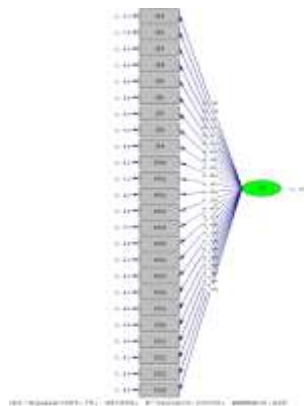
همچنین از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر (۰/۰۳۷) مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. همچنین سایر شاخص‌های نیکوئی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول (۶) آمده است.

جدول ۶: شاخص‌های نیکوئی برازش تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه هوش سازمانی

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	شاخص برازندگی
۰/۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۱	مقادیر قابل قبول
۹	/۹۵	۹	/۹۸	۹	۰/۰۳۷	مقادیر محاسبه شده
۰/۴	.	۰/۱	.	۰/۶		

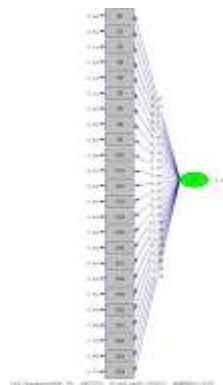
تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه عملکرد شغلی

تحلیل عاملی تأییدی مقیاس پرسشنامه عملکرد شغلی در شکل (۴) ارائه شده است. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگ‌تر از ۰/۳ بدست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه قابل تأیید است.



شکل ۴: بار عاملی استاندارد تحلیل سوالات پرسشنامه عملکرد شغلی

پس از محاسبه بار عاملی استاندارد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج مشاهده شده در شکل (۵) بار عاملی آماره t شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مورد مطالعه در سطح اطمینان ۰/۵٪ مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد.



شکل ۵: آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه عملکرد شغلی



نیکویی برازش مدل

شاخص خی-دو بهنجار برای این مدل عبارت است از:

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{589.75}{252} = 2.34$$

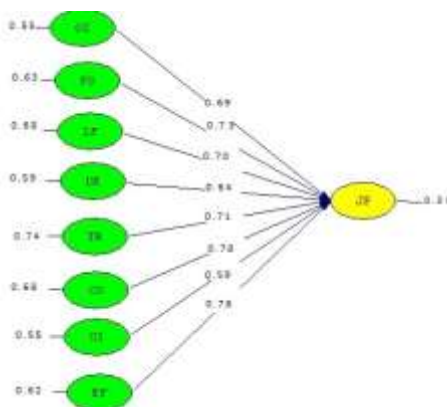
همچنین از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر (۰/۰۲۵) مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. همچنین سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول (۷) آمده است.

جدول ۷: شاخص‌های نیکویی برازش تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه عملکرد شغلی

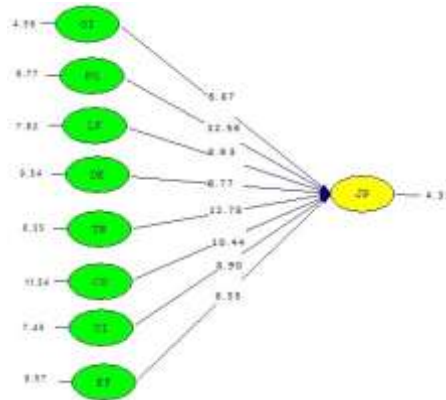
IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	شاخص برازندگی
۰-۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۱	مقادیر قابل قبول
۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۰۲۵	مقادیر محاسبه شده

آزمون فرضیات پژوهش

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا استفاده شده است. مدل فرضیه اصلی در شکل های (۶) و (۷) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برونداد نرم افزار لیزرل ترسیم شده است.



شکل ۶: نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش



شکل ۷: آماره معناداری (t-value) نتایج تأیید مدل معادلات ساختاری فرضیات پژوهش

نیکویی برازش مدل

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر (۰/۰۲۱) مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول (۸) آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{422.82}{182} = 2.32$$

جدول ۸: شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری فرضیات پژوهش

IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	شاخص برازندگی
۰-۱	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۱	مقادیر قابل قبول
۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۲۱	مقادیر محاسبه شده

نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی به هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر هوش سازمانی بر عملکرد مدیران برابر (۰/۶۹) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۵/۶۷) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت هوش سازمانی بر عملکرد مدیران ورزشی ناجا تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی (Mahmoudi et al, 2019)، (Yarveisi et al, 2018) و (Holt & Jones, 2018) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. آنها در پژوهش خود نشان دادند که توجه به تمامی ابعاد هوش سازمانی می‌تواند زمینه ساز بهبود عملکرد در سازمان باشد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که هوش سازمانی به افراد کمک می‌کند تا به نقاط ضعف سازمان خود پی ببرند و نقاط قوت خود را مستحکم تر کنند. همچنین با فراهم آوردن بستر مناسب زمینه‌های لازم جهت یادگیری سازمانی را فراهم نموده و نوآوری را ارتقاء می‌بخشد که این امر سبب بهبود عملکرد افراد می‌گردد. مدیران واحدهای عملیاتی از دانش و تجربیات سایر همکاران در پروژه‌های مشابه استفاده نموده و دانش حاصل از تخصص مدیران با سایر همکاران تسهیم می‌شود. در



ضمن جلسات بحث و تبادل نظر دوره ای بین کارکنان و مدیران واحدهای مختلف برگزار می گردد. از طرفی آیین نامه (دستورالعمل ها) در سازمان تغییر یافته و در سازمان، کارکنان و مدیران از انعطاف پذیری لازم برخوردار هستند. تغییرات مورد نیاز ارباب رجوع با سرعت بالایی انجام می گیرد و هزینه اعمال تغییرات، در سازمان کاهش می یابد. در چنین شرایطی مدیران، رابطه خود با سازمان را یک رابطه بلند مدت می بینند و جو گشودگی و پذیرش تغییر و تفکر درباره ارائه خدمات به روش های جدید را ترویج می دهند.

فرضیه ویژه اول به بررسی تاثیر هدف برنامه ریزی شده مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر هدف برنامه ریزی شده مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها برابر (۰/۷۳) محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۱۲/۵۶) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می توان گفت هدف برنامه ریزی شده مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته های پژوهشی (Ismail & Al-Assa'ad, 2020) مطابقت داشته و پشتیبانی می شود. آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توجه به اهداف برنامه ریزی شده بر عملکرد سازمانی کارکنان و مدیران تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می گردد که هدف برنامه ریزی شده به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می شود. مدیران از اینکه به سازمان تعلق دارند، به خود می بالند و تمایل دارند که برای موفق شدن سازمان و تحقق اهدافش، تلاش ویژه کنند و نهایتاً نسبت به فرصت های مسیر شغلی خوش بین هستند. مدیران در انجام وظایف سازمانی خود از نظرات و ایده های سایر همکاران خود استفاده نموده و در همه شرایط جهت دستیابی به نتایج اثربخش و بهره وری بالاتر حاضر به ریسک می باشند. این افراد بر این باورند که در دستیابی به اهداف سازمانی هر آنچه را که عایدشان می شود حاصل تلاشهای فردی و گروهی بوده و آنها لیاقت دریافت پاداش بیشتر از سازمان را نیز دارند. این افراد نسبت به وظایف واگذار شده به آنها احساس مسئولیت می نمایند و در راستای تحقق بخشیدن به اهداف سازمانی متعهد می باشند. در چنین سازمانی افراد ماموریت سازمان را مد نظر قرار داده و چشم انداز مشترکی را با سازمان داشته اند. در چنین شرایطی مدیریت عالی سازمان به نیازهای کارکنان پاسخ می دهد و کارکنان از خدمات ارائه شده سازمان رضایت دارند. در ضمن خطاهای مربوط به پاسخگویی ارباب رجوع در سطوح مختلف سازمانی کاهش یافته و سازمان، در ارائه انواع خدمات، انعطاف لازم را خواهد داشت. تغییرات مورد نیاز ارباب رجوع انجام گرفته و سازمان، در ارائه اطلاعات و گزارش ها انعطاف لازم را خواهد داشت. مدیران سازمان دارای شرح شغلی مشخص و اهداف طبقه بندی شده معینی می باشند.

فرضیه ویژه دوم به بررسی تاثیر میزان آینده نگری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر آینده نگری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها برابر (۰/۷۰) محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۸/۹۳) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می توان گفت آینده نگری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته های پژوهشی (Keykha & Abbaspour, 2019) مطابقت داشته و پشتیبانی می شود. نتایج پژوهش نشان داد که آینده نگری مدیران می تواند متاثر از هوش بالای آنها باشد که خود باعث بهبود عملکرد سازمانی آنها می گردد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می گردد که زمانی که مدیران در سازمان با یکدیگر روابط مداوم و پایداری داشته باشند و تمام مدیران در برنامه ها و دستاوردهای سازمان سهیم باشند. مدیران در سازمان ایده های جدید و خلاق را درک می کنند و از حس مشارکت بالایی برخوردار گردند، احساس داشتن یک هدف مشترک حس همدلی و همبستگی نسبت به اهداف در مدیران افزایش می یابد که این امر



باعث بهبود عملکرد افراد می‌گردد. افراد در واحدهای مختلف کاری به همدیگر کمک می‌کنند و اطلاعات و ایده‌ها را آزادانه با هم تسهیم می‌کنند و بیشتر مدیران، رابطه خود با سازمان را یک رابطه بلند مدت می‌بینند. در چنین شرایطی در سطوح مختلف سازمان یک مکانیزم طبیعی جهت حمایت از نوآوری وجود دارد و از مدیران جهت یافتن روش‌های بهتر انجام کار حمایت می‌شود.

فرضیه ویژه سوم به بررسی تاثیر پیشرفت مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر پیشرفت مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها برابر (۰/۶۴) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۸/۷۷) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت پیشرفت مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی (Mahmoudi et al, 2019) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. آنها به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی با تاثیر فزاینده بر پیشرفت شغلی مدیران می‌تواند عملکرد سازمانی آنها را بهبود بخشد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که هنگامی که جو سازمانی آمادگی پذیرش تغییر، امکان نقد منصفانه در مورد سازمان را داشته باشد و پیشرفت شغلی و نوآوری تشویق شود، قابلیت انعطاف پذیری و سازگاری بیشتر با تغییرات محیطی را پیدا می‌کنند که این امر سبب بهبود عملکرد آنان می‌شود. در ضمن به مدیران در سطوح مختلف اجازه داده می‌شود تا روش‌های پذیرفته شده انجام کارها را زیر سوال ببرند. در چنین شرایطی در سازمان، مهارت‌های مدیران واحدهای مختلف توسعه می‌یابد و سازمان به نیازهای مدیران پاسخ می‌دهد. مدیران نیز از خدمات ارائه شده سازمان رضایت دارند و این باعث می‌گردد که پاسخگویی به ارباب رجوع در تمام سطوح سازمان در سریع‌ترین زمان ممکن انجام گیرد.

فرضیه ویژه چهارم به بررسی تاثیر میزان پیگیری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر پیگیری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها برابر (۰/۷۱) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۱۲/۵۸) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت پیگیری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی (Rahim & Malik, 2019) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین توجه به پیگیری فعالیت‌های سازمانی که خود منبعث از هوش سازمانی افراد است باعث بهبود عملکرد آنها می‌گردد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که وقتی به زندگی کاری مدیران می‌اندیشیم و به احساس مدیران درباره کار و مدیریت دقت می‌کنیم و به میزان خوش بینی آنان به وظایف شغلی خویش و فرصت‌های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می‌کنیم، مفهومی با عنوان میزان پیگیری در ذهنمان شکل می‌گیرد. دانش حاصل از تجربه میان مدیران سازمانی تسهیم و به اشتراک گذاشته می‌شود و مدیریت عالی سازمان از سیستم الکترونیکی مناسب جهت ذخیره و تبادل اطلاعات مدیران استفاده می‌نماید. در ضمن در سازمان به الگوبرداری از سازمانها و وزارتخانه‌های موفق اهمیت داده شده و از دانش و تجربه مدیران در انجام پروژه‌های استثنایی استفاده می‌شود و نیز از شبکه‌های ارتباطی جهت استفاده از دانش کارشناسان و مدیران سازمان استفاده شده و نهایتاً جلساتی با مدیران دیگر سازمان برای تبادل دانش و تجربه برگزار می‌شود.

فرضیه ویژه پنجم به بررسی تاثیر همبستگی مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر پیگیری مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها برابر (۰/۷۸) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۱۰/۴۴) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت همبستگی مدیران



ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی (Yarveisi et al, 2018) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که نشان داد که وجود همبستگی میان افراد از ارکان اساسی هوش سازمانی است که می‌تواند موجب بهبود عملکرد کلی سازمان نیز گردد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که بدون وجود یک سلسله قوانین جهت اجراء هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد. افراد و تیمها باید خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازماندهی کنند، مسئولیتها و مشاغل را تقسیم بندی نمایند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و روبرایی با محیط وضع نمایند. در یک سازمان هوشمند، سیستم‌ها دست به دست هم داده اند تا اینکه افراد را قادر به انجام مأموریت سازند. وقتی ساختار سازمان با فرآیند انجام کار تناسب دارد، خط مشی‌های عملیاتی از رسالت سازمان حمایت می‌کنند، اگر سیستم‌های اطلاعاتی قدرتمند و توانا باشند، تفویض اختیار در سازمان انجام گردد و تناقضات در سازمان رفع گردد، انرژی فردی متناسب با تحقق اهداف مشترک ارتقاء یابد، عملکرد فرد نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه ویژه ششم به بررسی تاثیر بکارگیری اطلاعات توسط مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر بکارگیری اطلاعات توسط مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها برابر (۰/۵۹) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۸/۹۰) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت بکارگیری اطلاعات توسط مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی (Holt & Jones, 2018) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. نتایج پژوهش نشان داد که توجه و بکارگیری اطلاعات درون سازمانی زمینه بهبود عملکرد افراد سازمان را فراهم می‌آورد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که امروزه پیش از پیش، تصمیم‌های منجر به پیروزی یا شکست، بر پایه استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها رقم می‌خورند. فعالیت هر سازمانی به دانش کسب شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته سالاری افراد، به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر لحظه با ساختار سازمان عجین شده است وابسته است. هوش سازمانی بایستی شامل جریان آزاد و قابلیت دسترسی به اطلاعات در نقاط کلیدی مورد نیاز باشد. سازمانهایی که مولفه کاربرد دانش از هوش سازمانی را باور دارند از عملکرد بهتری در حوزه منابع انسانی برخوردارند و مطابق با آن دارای استراتژی مناسبی جهت جذب نیروهای متخصص هستند. بنابراین با ارتقاء سطح مولفه کاربرد دانش می‌توان روابط انسانی بهتری را در محیط کار شاهد بود. بر این اساس موثرترین فرد در سازمان کسی است که به طور دائم به آموزش ادامه می‌دهد و نظرات، دانش و مهارت‌های خود را توسعه و بهبود می‌بخشد.

فرضیه ویژه هفتم به بررسی تاثیر کارایی مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده، قدرت تاثیر کارایی مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها برابر (۰/۷۸) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۶/۵۵) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت کارایی مدیران ورزشی ناجا بر عملکرد آنها تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی (Shabbir et al, 2016) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بالا رفتن کارایی کارکنان سازمان باعث بهبود عملکرد افراد سازمان می‌گردد. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که این کافی نیست که مدیران صرفاً درگیر عملکرد سازمان مانند کسب اهداف استراتژیک معین و نتایج ماهرانه آن در یک سازمان هوشمند باشند، هر فرد موضع اجرایی خاص خود را دارد. مدیران می‌توانند مفهوم کارایی را ترویج داده و از آن پشتیبانی نمایند، اما بیشترین اثر زمانی



بوجود می‌آید که تحت عنوان یک مجموعه خود تحمیل از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد. اگر مدیران کارکنان را از مسئولیت‌ها و نقشهای خود در سازمان آگاه نمایند و انتظار سازمان از کارکنان به روشنی تشریح شود و در این رابطه ارتباط واضح و مستمری بین مدیران و کارکنان در سازمان وجود داشته باشد، شاهد بهبود عملکرد نیز در سازمان خواهیم بود.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود مدیران واحدهای کاری تیم‌هایی را جهت بررسی دقیق محیط سازمانی، شناسایی فرصتها و تهدیدها را تشخیص داده و اقدامات لازم را به موقع انجام دهند. استراتژیهای سازمان هر ساله مورد بررسی و تجدید نظر قرار گیرد، بیانیه اهداف سازمان روشن و شفاف باشد، درباره استراتژیهای سازمان بحث و گفتگو شود، دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان برگزار گردد تا با مفهوم دیدگاه استراتژیک آگاهی بیشتری کسب نمایند. فرآیند انجام کار تکاملی باشد، امکان نقد منصفانه در مورد سازمان وجود داشته باشد، پیشرفت شغلی تشویق شود، مدیران اشتباهات خود را پذیرا باشند، یک نظام تشویق در سازمان برای پیشنهاد خلاقانه و ارائه راه‌های بهتر در فرایندهای سازمانی در سازمان وجود داشته باشد. پیشنهاد می‌شود که سازمان، مدیران را از مسئولیتها و نقشهای خود در سازمان آگاه نمایند و انتظار سازمان از همکاری سازمانی به روشنی تشریح شود و در این رابطه ارتباط واضح و مستمری بین مدیران و کارکنان در سازمان وجود داشته باشد. مدیریت عالی سازمان اقدام به ایجاد جوی نماید که مدیران قادر به بیان نگرش‌ها و احساسات خود در طول رویه‌های سازمانی باشند. سازمانها برای گسترش هوش سازمانی باید با ایجاد هفت مولفه اساسی آن به این مهم دست یابند و بدین وسیله بستر لازم را برای حرکت به سمت هوشمندی جمعی فراهم نمایند. فراهم کردن شرایطی که افراد بتوانند قابلیت‌های بالقوه خود را پرورش و در جهت اهداف و رسالت سازمان استفاده کنند، تشکیل کارگاههای آموزشی که در رابطه با هوش سازمانی، بررسی دوره‌ای تک تک مولفه‌های هوش سازمانی، آگاهی دادن بیشتر درباره ابعاد هوش سازمانی جهت ایجاد محیطی که باعث بهبود عملکرد می‌باشد ضروری است. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که با توجه به اینکه عوامل متعددی بر عملکرد سازمانی تاثیر می‌گذارد (تعهد سازمانی، ارتباطات سازمانی، سبک رهبری و مدیریت) لیکن در این پژوهش ثابت در نظر گرفته شده‌اند. بر این اساس به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود سایر متغیرهای تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی نظیر تعهد سازمانی، ارتباطات سازمانی، سبک رهبری و مدیریت بعنوان متغیر میانجی مورد مطالعه قرار دهند. از طرفی این پژوهش در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران انجام شده است، لذا تعمیم آن به سایر سازمانهای نظامی و امنیتی کشور باید با تامل صورت پذیرد. لذا توصیه می‌شود مشابه این پژوهش در میان سایر سازمانهای نظامی و امنیتی کشور نیز اجراء و نتایج آن مقایسه گردد.



References

- Abbasian, Sh. (2016). The effect of organizational agility on organizational performance with the mediating role of intellectual capital in sports and youth departments of the western provinces of the country, thesis for a master's degree in physical education and sports sciences, Razi University. (In Persian).
- Albrecht, K. (2003). *Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking Outside the Silos the Executive Perspective*. Available from: URL <http://www.KarlAlbrecht.com>
- Amini, M. (2015). Investigating the impact of organizational intelligence on the performance of employees of the Iran Studies Foundation, thesis for a master's degree in executive management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (In Persian).
- Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The mediating role of organizational learning in the relationship of organizational intelligence and organizational agility. *Osong public health and research perspectives*, 7(3), 190-196. (In Persian).
- Bathelt, J., Scerif, G., Nobre, A. C., & Astle, D. E. (2019). Whole-brain white matter organization, intelligence, and educational attainment. *Trends in neuroscience and education*, 15, 38-47.
- Chang, Y. C., Chang, H. T., Chi, H. R., Chen, M. H., & Deng, L. L. (2012). How do established firms improve radical innovation performance? The organizational capabilities view. *Technovation*, 32(7-8), 441-451.
- Durst, S., Hinteregger, C., & Zieba, M. (2019). The linkage between knowledge risk management and organizational performance. *Journal of Business Research*, 105, 1-10.
- Farzi, H., Abbasi, H., & Zardoshtian, S. (2015). Explaining the Relationship of Organizational Intelligence and Organizational Agility with Organizational Entrepreneurship in Ministry of Sport and Youth of Iran. *Sport Management Journal*, 7(5), 713-729. doi: 10.22059/jsm.2015.56757. (In Persian).
- Holt, S., & Jones, S. (2018). Emotional intelligence and organizational performance: Implications for performance consultants and educators. *Performance Improvement*, 44(10), 15-21.
- Ismail, H., & Al-Assa'ad, N. (2020). The Impact of Organizational Intelligence on Organizational Performance: An Empirical study in Syrian Private Banks. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*, 10(2), 70-99.
- Keykha, A., Abbaspour, A. (2019). The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Performance with the Mediation of Creativity (Case Study: University of Tehran). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 4, 1-32. (In Persian).
- Mahmoudi, A., yousefi, B., Khazaei, A., & Eskandari, S. (2019). Designing the related structural equation model of organizational intelligence and organizational performance in sport organizational experts of Tehran Municipality: The mediating function of the deployment process of Six Sigma. *Sport Management Journal*, 11(1), 133-154. doi: 10.22059/jsm.2017.235794.1868. (In Persian).
- Marjani, A. B., & Soheilipour, M. (2018). The Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht. *International journal of business and social science*, 3(4), 78-103. (In Persian).
- Norouzi, D. (2016). Investigating the effect of organizational intelligence on employee performance (General Tax Affairs Department, South Tehran Province), thesis for a master's degree in public administration, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (In Persian).
- Nourizadeh, A. (2015). Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational performance from a strategic perspective in Rastafan Irbat Company, thesis for a master's degree in executive management, Payam Noor University, West Tehran Center. (In Persian).
- Rahim, S. H., & Malik, M. I. (2019). Emotional intelligence & organizational performance: (A case study of banking sector in Pakistan). *International Journal of Business and Management*, 5(10), 191-201.



- Sardari,A,Moosavi,M.m,Bahrami,H.(2016).Predicting Performance and Organizational Commitment Based on the Dimensions and Components of Organizational Intelligence (Case Study: Nurses in Private Hospitals Alborz Province).Journal of healthcare management,1,25-36. (In Persian).
- Shabbir, M. Q., Khalid, W., & Ali, M. H. (2016). Organizational intelligence and employee performance: the mediating role of distributive justice. *Information Management and Business Review*, 8(5), 39-47.
- Teimouri, H., Shaemi, A., & Zarei, M. (2017). Study of The Relationship Between Dimensions of Organizational Intelligence and Organizational Entrepreneurship. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 115-134. doi: 10.22054/jmsd.2017.7481. (In Persian).
- Yarveisi, R., Nazem, F., & Abolmaali, K. (2018). Identifying the Factors Affecting Organizational Intelligence in Using Basic Theory (Islamic Azad University of Kermanshah Case study). *Journal of Research in Educational Systems*, 12(Special Issue), 415-435. (In Persian).