

مدیریت ورزشی - زمستان ۱۳۹۹  
دوره ۱۲، شماره ۴، ص: ۱۱۸۵-۱۱۶۵  
تاریخ دریافت: ۳۰ / ۰۹ / ۹۶  
تاریخ پذیرش: ۰۴ / ۰۴ / ۹۹

## تدوین مدل ساختاری هویت سازمانی بر اساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی در بین کارکنان فدراسیون‌های ورزشی کشور

سجاد مؤمنی\*<sup>۱</sup> - غلامرضا شعبانی بهار<sup>۲</sup> - نصراله عرفانی<sup>۳</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. ۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ۳. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ساختاری هویت سازمانی براساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی در بین کارکنان فدراسیون‌های ورزشی کشور بود. این پژوهش از طریق روش همبستگی به شیوه مدل معادلات ساختاری انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش تمامی رؤسا و کارمندان فدراسیون‌های جمهوری اسلامی ایران (۷۰۳ نفر) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۳۷۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳)، توسعه سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) و هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) با روایی و پایایی مناسب بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و روش مدلسازی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزارهای SPSS<sup>24</sup> و LISREL<sup>8.5</sup> استفاده شد. نتایج نشان داد که هوش سازمانی با ضریب ۰/۸۴ بر توسعه سازمانی و با ضریب ۰/۲۵ بر هویت سازمانی اثر معناداری دارد ( $P < 0/01$ ). توسعه سازمانی با ضریب ۰/۶۵ اثر معناداری بر هویت سازمانی فدراسیون‌های ورزشی دارد ( $P < 0/01$ ). هوش سازمانی با ضریب اثر ۰/۵۵ به‌صورت غیرمستقیم بر هویت سازمانی تأثیرگذار بوده است ( $P < 0/01$ ). با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به‌منظور تقویت هویت سازمانی فدراسیون‌های ورزشی باید توجه ویژه‌ای به هوش و توسعه سازمانی شود، مسئولان ذی‌ربط فدراسیون‌های ورزشی با برنامه‌ریزی مناسب در راستای به‌کارگیری هوش سازمانی می‌توانند به‌صورت مستقیم موجب افزایش توسعه سازمانی شوند و به‌طور غیرمستقیم اثر بیشتری بر هویت سازمانی کارکنان داشته باشند.

### واژه‌های کلیدی

توسعه سازمانی، فدراسیون‌های ورزشی، هوش سازمانی، هویت سازمانی.

**مقدمه**

هویت سازمانی از موضوعات مهم و مورد علاقه محققان است که به منظور درک آن عوامل مختلفی را باید شناخت (۱). از این رو درک هویت سازمانی به یکی از چالش‌برانگیزترین مباحث سازمانی منجر شده است (۲). همچنین تعاریف متفاوتی از هویت سازمانی ارائه شده است (۳). آلبرت و وتین (۱۹۸۵) نخستین تعریف از هویت سازمانی را ارائه داده‌اند (۴). آنها هویت سازمانی را به‌عنوان ویژگی اصلی سازمان که آن را منحصر به فرد می‌سازد، توصیف کرده‌اند (۴). به عبارتی هویت سازمانی مفهومی است شامل رابطه بین فرد و سازمان و ویژگی‌هایی که از نظر اعضای سازمان، گذشته، حال و آینده سازمان را توصیف می‌کند (۵). هویت سازمانی ادراک یکی بودن با سازمان است و سبب می‌شود افراد سازمان خود را بر اساس خصوصیات آن سازمان تعریف کنند (۶). اعضای سازمان، هویت سازمانی را شکل می‌دهند و نیز از آن شکل و قالب می‌پذیرند و با هویت‌یابی ویژگی‌های مهم سازمان را به‌عنوان ویژگی‌های خود جذب می‌کنند (۲). از این رو اعضای سازمان خود را به‌عنوان یک گروه اجتماعی قلمداد می‌کنند و در مقابل محیط بیرونی و رقبای خود متفاوت می‌دانند (۱). از این رو شناخت و تقویت هویت سازمانی برای مدیران بسیار بااهمیت است، چراکه هویت سازمانی تأثیرات عمیقی بر بسیاری از رفتارهای سازمانی دارد و سازه‌ای زیربنایی در رویدادهای سازمانی است که عامل نهفته بسیاری از رفتارهای سازمانی است (۲). پژوهشگران نشان دادند که هویت سازمانی تأثیرات بسیاری بر جنبه‌های مختلف سازمان و کارکنان سازمان دارد. از نتایج این تحقیقات می‌توان به تأثیرات هویت بر عملکرد و دستیابی به اهداف سازمانی (۵)، رابطه مثبت با یادگیری سازمانی (۷)، تأثیر بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (۸)، تأثیر مثبت هویت سازمانی بر درگیری شغلی (۲)، رابطه معنادار هویت سازمانی با سکوت سازمانی (۹)، تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی افراد سازمان (۳)، نقش میانجی هویت سازمانی بر ارزش ویژه برند (۵)، تأثیر هویت بر فرهنگ سازمانی (۱۰) افزایش اثربخشی سازمان، تسهیل مفهوم و پیاده‌سازی اقدامات استراتژیک در سازمان (۹)، افزایش رضایت شغلی، رفتارهای مشارکتی افراد، کاهش قصد ترک شغل و غیبت سازمانی (۶)، همگرایی ارزش‌های فردی و سازمانی، ادراک یکی بودن با سازمان (۸)، هماهنگ‌سازی رفتار کارکنان و تحول سازمانی (۱۱)، افزایش خشنودی شغلی و انگیزش شغلی (۱۲)، تفکرات مثبت و رفتارهای مفید (۱۳)، افزایش تعلق داشتن به سازمان و داشتن التزام تعهد سازمانی از لحاظ شناختی (۸) و تأثیر هویت

---

1. Albert & Whetten

بر تحول سازمانی (۱۱) اشاره کرد. تغییر و تحولات بسیار وسیع سازمانی مانند ادغام سازمان‌ها، تغییر مأموریت و ماهیت آنها و گاهی نیز اضافه شدن مأموریت‌های جدید به مأموریت‌های قبلی سازمان سبب تغییر ویژگی‌های محوری و متمایزکننده سازمان و نیز تغییرات هویتی در کارکنان سازمان می‌شود (۴). از این رو توجه به عواملی که سبب شکل‌گیری و تغییر هویت سازمانی و تقویت آن می‌شود، ضروری است. مهم‌ترین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و ساخت مستمر هویت سازمانی عبارت‌اند از توجه رسانه‌ها، وجه خارجی سازمان، ادراک گروه مدیران عالی از تصویر سازمان، ارتباطات خارجی سازمان، ارتباطات داخلی سازمان، مدیریت منابع انسانی و عملیات سازمان (۱۴). شناخت متغیرهایی که بتوانند تأثیر مثبتی بر شکل‌گیری هویت قوی و مناسب داشته باشند، ضروری است. از این عوامل می‌توان به توسعه سازمانی و هوش سازمانی اشاره کرد، چراکه روند بهبود و توسعه سازمان به‌عنوان یک نگرش باز است که می‌کوشد متغیرهای گوناگون داخلی و خارجی را به یکدیگر مرتبط کرده و آثار هر یک از سامانه‌های فرعی بر سامانه اصلی را تجزیه و تحلیل کند (۱۵).

واژه توسعه سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۵۷ توسط رابرت بلیک و جین مونت در مجله روانکاوی گروه استفاده شد (۱۶). محققان توسعه سازمانی را فرایند ذوب شدن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید، یعنی منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌های روز تعریف کرده‌اند (۱۷). دیگر محققان توسعه سازمانی را اساساً رویکردی هنجاری و رفتاری به تغییر و بهبود سازمان تعبیر کرده‌اند. توسعه سازمانی روشی است که در اجرای آن، عملکرد سازمان بهبود می‌یابد و اصولاً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد (۱۸). توسعه سازمانی به‌زعم بیشتر صاحب‌نظران این حوزه، رویکردی علمی سیستمی برنامه‌ریزی‌شده برای تغییر سازمان است که به جنبه‌های مختلف ساختاری و تکنولوژی نیز نظر دارد و به‌صورت تدریجی و درازمدت به تغییر و بهبود سازمان می‌پردازد (۱۹). محققان اعتقاد دارند که توسعه سازمانی تغییری است که در نهایت به ایجاد و تحول در شخصیت و هویت سازمان منجر می‌شود، به‌نحوی که رفتار و عملکرد افراد را متحول می‌سازد و موجب ارتقای کیفیت سازمان می‌شود (۱۹). این امر یعنی تغییر هویت سازمانی از طریق توسعه سازمانی امری بسیار مهم است، چراکه می‌توان به‌نحوی هویت سازمانی را تغییر داد و با داشتن هویت سازمانی قوی، سلامت سازمانی و تحول در فرهنگ سازمان (۲۰) را به‌وجود آورد که این

1. Black, Robert And Jane Mouton

عوامل سبب می‌شود در دنیای پویایی امروزی و آینده، سازمان‌ها بتوانند به سازگاری بهتری دست یابند و تناسبی بهتر میان قابلیت‌ها و شایستگی‌های سازمان و تقاضای محیطی داشته باشند (۱۹). از این رو توسعه سازمانی در تطبیق و همسویی سازمان‌ها با تغییرات اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژی پیچیده بسیار مؤثر است؛ بنابراین توسعه سازمانی رویکردی سیستمی و کل‌نگر به تغییر و بهبود سازمان دارد (۱۹).

همان‌طور که اشاره شد، هوش سازمانی می‌تواند بر توسعه و هویت سازمانی اثرگذار باشد، چراکه هوش سازمانی را می‌توان به‌عنوان یکی از انواع هوش شناختی در نظر گرفت که با هوش هیجانی مرتبط است، از این رو به لحاظ نظری، هوش سازمانی می‌تواند از طریق چندین سازوکار مکمل توسعه و بهبود عملکرد سازمان باشد (۲۱). سازمان‌های هوشمند می‌توانند زمینه توسعه سازمان را فراهم آورند و سرعت و کیفیت فرایندها و عملکردها را افزایش دهند (۲۲). چراکه از ویژگی‌های هوش سازمانی توانایی تطبیق با محیط‌های متغیر است (۲۳) و موضوع مهم و جدید در زمینه رفتار سازمانی و دانش بهبود سازمانی است (۲۴). هوش سازمانی که براساس هوش انسانی مطرح شده، شامل ظرفیت یک سازمان در کاربرد توان فکری کارکنانش در رسیدن به مأموریت خود است (۲۵). از این رو محققان تحقیقات فراوانی در زمینه هوش سازمانی و تأثیرات آن بر متغیرهای مهم سازمانی انجام داده‌اند که می‌توان به تحقیق محمدی و کشکر (۱۳۹۱) که به بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب پرداختند، اشاره کرد. آنها به این نتیجه رسیدند که بین بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۶). همچنین برخی از مؤلفه‌های هوش سازمانی (میل به تغییر و سرنوشت مشترک) قادر به پیش‌بینی بهره‌وری منابع انسانی‌اند. هادوی و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که برخی از متغیرهای هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد و توافق، فشار عملکردی) پیش‌بینی مناسبی برای کارآفرینی سازمانی هستند (۲۷).

فرزی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «تبیین رابطه هوش سازمانی و چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران» به این نتیجه رسیدند که سه مؤلفه از مؤلفه‌های هوش سازمانی (کاربرد دانش، بینش راهبردی و تمایل به تغییر) بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذارند (۲۵). خدادادی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی» به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های هوش سازمانی (سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق و روحیه) قادر به پیش‌بینی معنادار فرهنگ سازمانی هستند (۲۸). مختاری دینانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «ارتباط بین هوش سازمانی و اثربخشی

رهبری مدیران ورزشی» به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی، عاملی مهم و پیش‌بینی‌کننده در اثربخشی رهبری مدیران ورزشی است (۲۹). سیدی و لطیفی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری با توسعه سازمانی دارد (۳۰). تقوایی یزدی و نیازآذری (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند که بین آینده‌نگری با هوش سازمانی، خلاقیت سازمانی و تعالی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۴).

با بررسی منابع پیشین، درمی‌یابیم که پژوهش در زمینه هویت سازمانی به دلیل اهمیت بسزایی که در بسیاری از جنبه‌های سازمان دارد، حوزه وسیعی را به خود اختصاص داده و با روش‌های پژوهشی مختلف در این گستره، تحقیق صورت گرفته است. پژوهشگران به دنبال راهکارهای تقویت هویت سازمانی و متغیرهای تأثیرگذار بر آن هستند. مرور پیشینه و منابع نیز نشان می‌دهد موضوع هویت سازمانی و رابطه آن با هوش سازمانی و توسعه سازمانی به صورت مستقیم در کانون توجه نبوده و تاکنون مطالعه‌ای پژوهشی به بررسی رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین این متغیرها نپرداخته است؛ اما براساس مبانی نظری و تجربی و روابط مفهومی یادشده از مطالعات پیشین انتظار می‌رود رابطه مثبتی بین هوش سازمانی و توسعه سازمانی با همدیگر و تأثیر مثبت آنها بر هویت سازمانی وجود داشته باشد، چراکه بررسی پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که هوش سازمانی از عوامل مؤثر بر توسعه سازمانی است و این دو متغیر به اعتقاد پژوهشگران می‌توانند به ایجاد و تحول در شخصیت و هویت سازمان منجر شوند.

با بررسی پیشینه تحقیقات هوش سازمانی و نیز افزایش تأثیرگذاری و اهمیت هوش سازمانی در متون نظری توسعه و مدیریت سازمان و با توجه اینکه امروزه در عصر تغییرات شتاب‌زا و عدم اطمینان به آینده هستیم، اگر سازمان‌ها نتوانند خود را با این تغییرات همراه سازند، به سمت نابودی کشیده می‌شوند (۳۱)، از این رو مفهوم هوش سازمانی ما را بر آن می‌دارد تا سازمان را به مانند موجودی زنده بنگریم و این امر ویژگی خاصی به سازمان می‌بخشد که درک هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف سازمان کمک می‌کند (۳۲). همچنین هوش سازمانی مانند راهنما و تسهیل‌کننده توسعه سازمانی است (۳۲). این امر نشان می‌دهد که سازمان‌ها نیز مانند انسان شخصیت خاصی برای خود دارند و هویت خاصی که هر سازمان برای خود دارد، از عوامل مختلفی متأثر است که بررسی این عوامل و تعیین میزان تأثیرگذاری هر کدام بسیار مهم است.

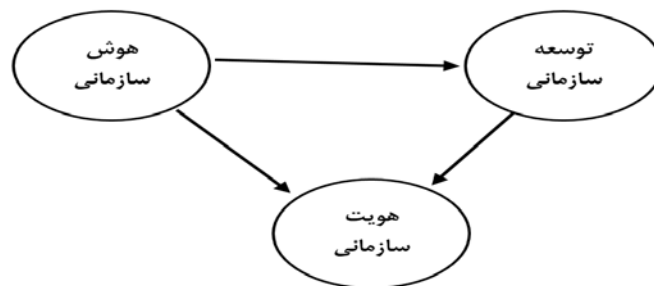
شناخت هویت سازمانی و تلاش برای توسعه و تقویت آن برای مدیران امری ضروری است، چراکه مطالعات گویای این واقعیت است که کارکنانی که خود را با سازمانشان هویت‌یابی می‌کنند، مزایای بسیاری

را برای سازمان به ارمغان می‌آورند (۵). اما مسئله مهم این است که نبود هویت سازمانی منسجم و ناتوانی سازمان‌ها در شکل دادن به هویتی قوی و پایدار سبب بروز ضعف‌ها و نارسایی‌هایی در فرایندهای مختلف سازمان و مسائل گوناگونی که با آن روبه‌روست، می‌شود. نبود هویت سازمانی منسجم، احساس تعلق اعضا به سازمان را خدشه‌دار می‌کند و از میزان وفاداری و تعهد آنها به ارزش‌ها و اهداف سازمان و تلاش برای تحقق این اهداف خواهد کاست و از این طریق، موجب از دست رفتن مزیت‌های رقابتی سازمان و به خطر افتادن موجودیت آن در محیط پویا و رقابتی که سازمان‌های عصر حاضر ناگزیر به فعالیت در آن هستند، خواهد شد. بنابراین مدیران سازمان‌ها در پی تقویت هویت سازمانی و بررسی عوامل مهم تأثیرگذار بر هویت سازمان هستند. از عواملی که سازمان‌ها همیشه در پی آن هستند و از آن استفاده می‌کنند و در تحقیقات نیز معمولاً به‌عنوان متغیر وابسته مدنظر است، هوش و توسعه سازمانی است، چراکه سازمان‌ها با استفاده کردن از مسائل گوناگون در پی تقویت هوش سازمانی و همچنین توسعه سازمان‌ها هستند. با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش می‌توان مدلی مفهومی در قالب شکل ۱ را به‌منظور ارتباط بین این متغیرها تدوین کرد. در این مدل توسعه سازمانی به‌عنوان میانجی و هویت سازمانی به‌عنوان متغیر مکنون درون‌زا (وابسته) در نظر گرفته شده‌اند. با بررسی مبانی نظری و نگاهی گذرا بر اجزای تشکیل دهنده هوش سازمانی می‌توان به تدوین مدل حاضر پی برد. اجزای تشکیل دهنده هوش سازمانی شامل چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد هستند. توسعه سازمانی هم به نوبه خود شامل مواردی مانند: فرایند ذوب شدن اندیشه‌ها، باورها، رفتارهای سنتی، تثبیت ارزش‌های نوین (۱۷)، میل به تغییر دادن (۱۸) و یک رویکرد علمی استراتژیک مؤثر در افزایش خلاقیت و تغییر سازمان می‌شود (۲۳). به کارگیری اجزای تشکیل دهنده هوش سازمانی می‌توانند بر توسعه سازمان مؤثر باشد چرا که هوش سازمانی در اجزای خود برنامه‌ریزی بلند مدت برای تغییر، اتحاد و توافق میان اعضای سازمان را داراست (۱۹). در دنیای مدیریت نیز این توافق وجود دارد که سازمان‌های موفق و توسعه‌یافته از هوش سازمانی بالایی برخوردارند (۲۲). در حقیقت، هوش سازمانی می‌تواند به‌عنوان شیوه جدید مدیریتی افزایش‌دهنده توانایی سازمان باشد (۲۳). هنگامی که سازمان با به‌کارگیری هوش سازمانی مسیر توسعه را پیش بگیرد، اعضای سازمان خود را در قالب یک گروه اجتماعی که هویت مستحکمی در محیط بیرونی دارند، متفاوت می‌دانند (۱). از این‌رو به‌کارگیری این عوامل به ایجاد و تحول در شخصیت و هویت سازمان منجر خواهد شد (۱۹)، چراکه هویت سازمان‌ها با توجه به تغییرات وسیع در کمیت و کیفیت مأموریت آنها به‌شدت دستخوش تغییرات هستند (۲۴). این نوع تغییرات در هویت

سازمانی با به کارگیری ابعاد توسعه سازمانی شامل هدف، رهبری، نگرش نسبت به تغییر، پاداش، روابط، ساختار، سازوکارهای سودمند (۳۴) و ابعاد هوش سازمانی شامل چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد (۳۵)، می تواند به صورت مؤثر و برنامه ریزی شده تغییرپذیر باشد. هوش سازمانی و توسعه سازمانی با داشتن ابعادی چون نگرش به تغییرات برنامه ریزی شده و بلندمدت با دیدگاهی اجتماعی به سازمان در پی رهبری و مدیریت مؤثر تغییرات و تحولات آینده سازمان ها هستند.

امروزه سازمان های ورزشی گوناگونی، عهده دار اشاعه ورزش در سراسر دنیا هستند. فدراسیون های بین المللی ورزشی، از جمله این سازمان ها هستند که در کشورهای مختلف زیرمجموعه هایی به نام فدراسیون های ملی دارند (۳۶). در ایران ۵۱ فدراسیون ورزشی، مؤسسات عمومی غیرانتفاعی هستند که از متولیان و گردانندگان ورزش در کشور محسوب می شوند و مسئولیت خطیر توسعه ورزش قهرمانی و همگانی و اداره رشته های مختلف ورزشی را به عهده دارند و به عنوان بالاترین مرجع ذی صلاح، در هر رشته ورزشی فعالیت می کنند (۳۶). اما تغییر و تحولات سازمانی و دریافت مأموریت های جدید سبب تغییراتی هویتی در سازمان ها می شود (۲۴). تغییر و تحولات گوناگون در فدراسیون های ورزشی کشور در زمینه های مختلف مانند تغییرات مدیران، تغییرات برنامه فدراسیون ها، تغییرات کارکنان و دیگر موارد مشابه به دلایل مختلفی مانند عدم نتایج دلخواه و مواردی از این دست سبب ایجاد تحولاتی در حوزه هویت یابی افراد با فدراسیون ها می شود. از این رو بررسی همه جانبه عوامل مؤثر بر شکل گیری هویت جدید ضروری است. از این رو داشتن وجه مناسب و هویت سازمانی منسجم می تواند فدراسیون ها را در رسیدن به اهدافشان کمک کند. داشتن هویت سازمانی قوی در فدراسیون ها می تواند آنها را در عرصه های بین المللی توانمندتر ساخته و مسیر را برای کسب وجهه بین المللی هموار سازد و این امر می تواند زمینه رسیدن فدراسیون ها به اهدافشان را مهیا کند. از سوی دیگر، با توجه به بررسی منابع و پیشینه نظری و مطالعات انجام گرفته در زمینه های هویت سازمانی، هوش سازمانی و توسعه سازمانی ارتباط این متغیرها به صورت یک مدل در کانون توجه نبوده و تاکنون پژوهشی به بررسی ارتباطات مستقیم و غیرمستقیم این متغیرها نپرداخته است. از این رو مطالعه این سه متغیر در کنار هم و تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم بر یکدیگر می تواند یکی از تحقیقات پیشگام در این زمینه باشد. از این رو براساس مبانی نظری و تجربی و روابط مفهومی یادشده انتظار می رود هوش سازمانی و توسعه سازمانی تأثیر مثبتی بر هویت سازمانی داشته باشند. همچنین هوش سازمانی با نقش میانجی توسعه سازمانی تأثیر مثبتی بر هویت سازمانی داشته باشد. با توجه به

روابط مفهومی استنباط شده، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ نمایش داده شده است. از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر تدوین مدل ساختاری هویت سازمانی براساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی در بین کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی کشور است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر همبستگی بود که به شیوه مدل معادلات ساختاری<sup>۱</sup> انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی رؤسا و کارمندان فدراسیون‌های جمهوری اسلامی ایران بود که مطابق اعلام وزارت ورزش و جوانان برابر با ۷۰۳ نفر مشخص شد. تعداد فدراسیون‌های ورزشی ایران برابر با ۵۱ فدراسیون بود. به منظور تعیین حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> تعداد ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه برآورد شد، اما با توجه به حجم نمونه برآورد شده و نیاز به تعداد نمونه بالا در مدل ساختاری ۴۰۰ پرسشنامه در بین کارکنان فدراسیون‌ها توزیع شد که بعد از گردآوری، ۳۷۲ پرسشنامه قابلیت ورود به تحلیل را داشتند.

به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۱۸ سؤالی هویت سازمانی چنی<sup>۳</sup> (۱۹۸۳) مشتمل بر سه مؤلفه عضویت (سؤالات ۱ تا ۶)، وفاداری (سؤالات ۷ تا ۱۴) و شباهت (سؤالات ۱۵ تا ۱۸) استفاده شد (۳۳). با توجه به اینکه این پرسشنامه در فدراسیون‌های ورزشی استفاده نشده بود، به منظور تعیین روایی و پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/83$ ) و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که با حذف

1. Structural Equation Modeling (SEM)
2. Krejcie & Morgan
3. Cheney



سؤالات ۱۱ و ۱۴ مدل اندازه‌گیری هویت سازمانی دوباره آزمون شد. نتایج آن در جدول ۱ نشان‌دهنده تأیید روایی سازه آن است.

از پرسشنامه ۳۵ سؤالی توسعه سازمانی لاک و کرافورد (۲۰۰۰) مشتمل بر هفت مؤلفه هدف (سؤالات ۱، ۲، ۴، ۶، ۲۳)، رهبری (سؤالات ۸، ۲۵، ۵، ۱۳، ۱۲)، نگرش نسبت به تغییر (سؤالات ۱۵، ۱۷، ۱۶، ۱۸، ۳۰)، پاداش (سؤالات ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۱)، روابط (سؤالات ۹، ۱۱، ۳۳، ۳۵، ۱۹)، ساختار (سؤالات ۱۴، ۳، ۳۲، ۳۴، ۷) و مکانیزم‌های سودمند (سؤالات ۱۰، ۳۱، ۲۰، ۲۹، ۲۲) بود (۳۴). با توجه به اینکه این پرسشنامه در فدراسیون‌های ورزشی استفاده نشده بود، به‌منظور تعیین روایی و پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/96$ ) و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که با حذف سؤالات ۴ و ۲۳ از مؤلفه هدف، سؤالات ۲۵ و ۸ از مؤلفه رهبری، سؤالات ۱۷ و ۳۰ از مؤلفه نگرش نسبت به تغییر، سؤالات ۲۱ و ۲۴ از مؤلفه پاداش، سؤالات ۱۹ و ۳۵ از مؤلفه روابط، سؤالات ۳ و ۷ از مؤلفه ساختار، سؤالات ۲۰ و ۲۲ از مؤلفه مکانیزم‌های سودمند، مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی دوباره آزمون شد. نتایج آن در جدول ۱ نشان‌دهنده تأیید روایی سازه آن است.

به‌منظور تعیین هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۲) متشکل از ۴۹ سؤال و دارای هفت بعد شامل چشم‌انداز استراتژیک (سؤالات ۱ تا ۷)، سرنوشت مشترک (سؤالات ۸ تا ۱۴)، میل به تغییر (سؤالات ۱۵ تا ۲۱)، روحیه (سؤالات ۲۲ تا ۲۸)، اتحاد و توافق (سؤالات ۲۹ تا ۳۵)، کاربرد دانش (سؤالات ۳۶ تا ۴۲) و فشار عملکرد (سؤالات ۴۳ تا ۴۹) که براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده بود، استفاده شد (۳۵).

با توجه به اینکه این پرسشنامه در فدراسیون‌های ورزشی استفاده نشده بود، به‌منظور تعیین روایی و پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/975$ ) و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بعد از حذف سؤالات (۳۴، ۳۲، ۳۰، ۲۹، ۲۷، ۲۵، ۲۳، ۲۲، ۲۱، ۲۰، ۱۸، ۱۴، ۱۱، ۹، ۸، ۷، ۶، ۲، ۴۶، ۴۵، ۴۴، ۴۳، ۴۰، ۳۹، ۳۷، ۳۶) نتایج آن در جدول ۱ نشان‌دهنده تأیید روایی سازه آن است.

جدول ۱. مقادیر پایایی و شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده هویت سازمانی و توسعه سازمان و هوش سازمانی

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	هوش سازمانی	توسعه سازمانی	هویت سازمانی	نتیجه
شاخص‌های برازش مقتصد	کای اسکور	$\alpha$	بیشتر از ۰/۷	۰/۹۷۵	۰/۹۶	۰/۸۳	تأیید
	بهنجار شده به درجه آزادی ریشه میانگین مربعات خطای برآورد شاخص برازش مقتصد	x2/df	مقدار بین ۱ تا ۳	۲/۰۴	۲/۹۸	۱/۷۹	تأیید
	برآورد شاخص برازش مقتصد	RMSEA	RMSEA < ۰/۰۸	۰/۰۵۳	۰/۰۷۳	۰/۰۴۶	تأیید
	هنجار شده	PNFI	بالاتر از ۵۰ صدم	۰/۸۱	۰/۷۷	۰/۷۹	تأیید
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	NNFI > ۰/۹۰	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	NFI > ۰/۹۰	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۴	تأیید
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	CFI > ۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش افزایشی	IFI	IFI > ۰/۹۰	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۴	تأیید

پس از نهایی کردن پرسشنامه‌های پژوهش، مجوز توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از مسئولان ذی‌ربط مشترک فدراسیون‌ها و وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی اخذ شد. سپس به‌منظور توزیع پرسشنامه‌ها با مراجعه به هر کدام از فدراسیون‌ها به کسب مجوز از آنها پرداخته شده و پرسشنامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شد.

به‌منظور طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و نمودار q-q استفاده شد که نتایج نشان داد توزیع داده‌ها نرمال است. با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به بررسی

رابطه بین متغیرهای پژوهش پرداخته شد و به منظور آزمون مدل جامع پژوهش از آزمون مدل معادلات ساختاری و به منظور تعیین پارامترهای مدل ابتدا از روش بیشینه درست‌نمایی<sup>۱</sup> و برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون t استفاده شد. برای تعیین برازش مدل تحقیق از شاخص‌های برازش مانند نسبت  $\chi^2/df$  بر درجه آزادی<sup>۲</sup>، شاخص برازش تطبیقی<sup>۳</sup>، شاخص برازش هنجار شده<sup>۴</sup>، شاخص برازش مقتصد هنجار شده<sup>۵</sup>، شاخص برازش هنجار نشده<sup>۶</sup>، شاخص برازش فزاینده<sup>۷</sup>، ریشه میانگین مجذور خطای برآورد<sup>۸</sup> ریشه میانگین مجذور باقیمانده استفاده شد. تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اس پی اس اس<sup>۱۰</sup> و لیزرل<sup>۹</sup> در سطح معنادار  $P \leq 0/01$  انجام گرفت.

## نتایج

نتایج جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد بررسی نشان داد از این تعداد ۶۰/۵ درصد مرد و ۳۹/۵ درصد زن بودند. میانگین سن مردان ۴۱ سال با انحراف استاندارد ۹/۹۸۴ و میانگین سن زنان ۳۶/۵۴ سال با انحراف استاندارد ۷/۶۶ بود. ۷۴/۲ درصد افراد (۲۷۶ نفر) متأهل و ۲۵/۸ درصد (۹۶ نفر) مجرد بودند. تحصیلات ۱۰/۸ درصد آنها دیپلم، ۱۱/۵ درصد کاردانی، ۴۳/۳ درصد کارشناسی، ۳۱/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۷ درصد دکتری بود. رشته تحصیلی ۳۲ درصد افراد تربیت بدنی و ۶۸ درصد غیر تربیت بدنی بود. این نتایج در جدول ۲ نشان داده شده‌اند.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که هویت سازمانی با توسعه سازمانی رابطه معناداری دارد ( $r=0/773; P<0/01$ )، هویت سازمانی با هوش سازمانی رابطه معنادار دارد ( $r=0/718; P<0/01$ )، توسعه سازمانی با هوش سازمانی رابطه معنادار دارد ( $r=0/792; P<0/01$ ).

1. Maximum Likelihood
2.  $\chi^2/df$
3. Comparative Fit Index
4. Normed Fit Index
5. Parsimonious Normed Fit Index
6. Non-Normed Fit Index
7. Incremental Fit Index
8. Root Mean Square Error Of Application
9. Root Mean Square Residual
10. SPSS24
11. LISREL8.5

جدول ۲. توزیع گروه نمونه برحسب تحصیلات به تفکیک جنسیت و وضعیت تأهل

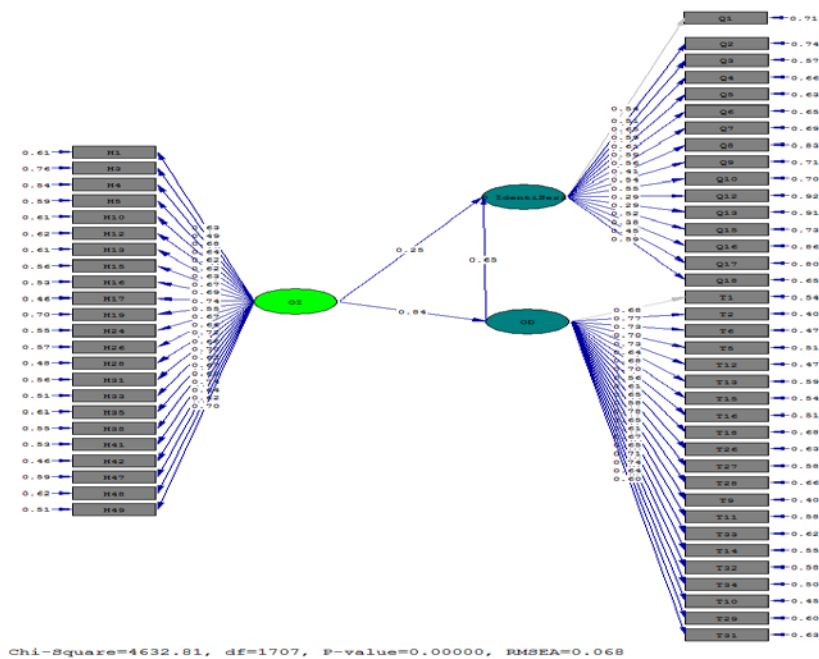
وضعیت تأهل	تحصیلات	جنسیت		شاخص‌های کلی نمونه	
		مرد	زن	درصد فراوانی	درصد
متأهل	دیپلم	۳۴	۶	۴۰	۱۰/۸
متأهل	کاردانی	۲۴	۱۹	۴۳	۱۱/۵
متأهل	کارشناسی	۸۸	۷۳	۱۶۱	۴۳/۳
متأهل	کارشناسی ارشد	۷۴	۴۴	۱۱۸	۳۱/۷
متأهل	دکتری	۵	۵	۱۰	۲/۷
متأهل	کل	۲۲۵	۱۴۷	۳۷۲	۱۰۰
مجرد	دیپلم	۴			۱۰/۸
مجرد	کاردانی	۱۰			۲۲/۳
مجرد	کارشناسی	۴۱			۶۵/۶
مجرد	کارشناسی ارشد	۴۰			۹۷/۳
مجرد	دکتری	۱			۱۰۰
مجرد	کل	۹۶			۱۰۰

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی متغیرهای هویت سازمانی، توسعه سازمانی و هوش سازمانی

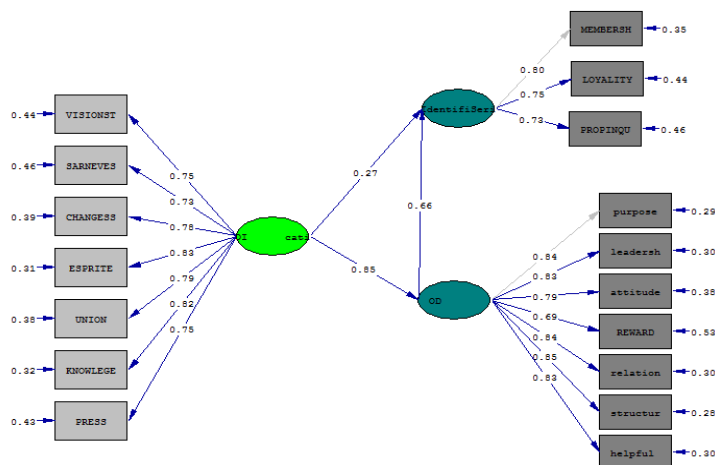
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	هویت سازمانی	توسعه سازمانی	هوش سازمانی
هویت سازمانی	۶۱/۴۴۵	۸/۳۰۱	۱		
توسعه سازمانی	۸۱/۵۰۵	۱۴/۳۴۹	**۰/۷۷۳	۱	
هوش سازمانی	۸۱/۵۵۳	۱۵/۴۲۹	**۰/۷۱۸	**۰/۷۹۲	۱

تدوین مدل ساختاری هویت‌سازمانی بر اساس هوش سازمانی به‌واسطه توسعه سازمانی در بین

کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی کشور



شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل ساختاری هویت سازمانی بر اساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی (standard solution)



شکل ۳. ضرایب استاندارد مرتبه دوم مدل ساختاری هویت سازمانی بر اساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی (standard solution)

جدول ۴. تدوین معناداری متغیرهای مدل ساختاری هویت سازمانی براساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی

عاملها	برآورد	اندازه اثر	T-Value	R <sup>2</sup>
هوش سازمانی ← توسعه سازمانی	۰/۸۴	۰/۸۴	***۱۳	۰/۷۰۵
هوش سازمانی ← هویت سازمانی	۰/۲۵	۰/۲۵	***۳/۲۷	۰/۰۶۲
توسعه سازمانی ← هویت سازمانی	۰/۶۵	۰/۶۵	***۶/۶۹	۰/۴۲۲
تأثیر غیرمستقیم هوش سازمانی بر هویت سازمانی	۰/۵۵	۰/۵۵	***۶/۷۶	۰/۳۰
۰/۸۰ = (۰/۵۵) تأثیر غیرمستقیم + (۰/۲۵) تأثیر مستقیم = تأثیر کل هوش سازمانی بر هویت سازمانی				
** P < ۰/۰۱, n = ۳۷۲				

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در مدل ساختاری بالا هوش سازمانی بر توسعه سازمانی اثر معناداری دارد (۰/۰۱ < P, t=۱۳ β=۰/۸۴)؛ هوش سازمانی اثر معناداری بر هویت سازمانی دارد (۰/۰۱ < P, t=۳/۲۷)؛ توسعه سازمانی اثر معناداری بر هویت سازمانی دارد (۰/۰۱ < P, t=۶/۶۹ β=۰/۶۵)؛ هوش سازمانی به صورت غیرمستقیم تأثیر معناداری بر هویت سازمانی دارد (۰/۰۱ < P, t=۶/۷۶ β=۰/۵۵)؛ تأثیر کل هوش سازمانی بر هویت سازمانی برابر با β=۰/۸۰ بود.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ساختاری هویت سازمانی براساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مدل	نتیجه
شاخص‌های برازش مقتصد	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	x <sup>2</sup> /df	مقدار بین ۱ تا ۳	۲/۷۱	تأیید
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	RMSEA < ۰/۱۰	۰/۰۶۸	تأیید
	شاخص برازش مقتصد بهنجار شده	PNFI	بالاتر از ۵۰ صدم	۰/۹۱	تأیید
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش بهنجار نشده	NNFI	NNFI > ۰/۹۰	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش بهنجار شده	NFI	NFI > ۰/۹۰	۰/۹۵	تأیید
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	CFI > ۰/۹۰	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش افزایشی	IFI	IFI > ۰/۹۰	۰/۹۷	تأیید

شاخص‌های برازش مدل ساختاری هویت سازمانی بر اساس توسعه سازمانی و هوش سازمانی نشان‌دهنده برازندگی مدل ساختاری تدوین شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش تدوین مدل ساختاری هویت سازمانی بر اساس هوش سازمانی به واسطه توسعه سازمانی بود. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که هوش سازمانی بر توسعه سازمانی اثر معناداری ( $\beta=0/84$   $t=13$   $P,<0/01$ ) داشته است. این نتایج با یافته‌های تحقیق شمس و مورکانی (۱۳۹۴) که بیان کردند از لحاظ نظری هوش سازمانی می‌تواند از طریق چندین سازوکار مکمل توسعه و بهبود عملکرد سازمان باشد، همسوست (۲۱). این عوامل به‌نحوی می‌توانند در مسیر شکل‌گیری و توسعه سازمان اثرگذار باشند. هوش سازمانی که بر اساس هوش انسانی مطرح شده، شامل ظرفیت یک سازمان در کاربرد توان فکری کارکنانش در رسیدن به مأموریت خود است (۲۵). همچنین یافته‌های پژوهش حاضر را می‌توان همسو با نتایج تحقیق محمدی و کشکر (۱۳۹۱) دانست، چراکه آنها نشان دادند بین بهره‌وری منابع انسانی و مؤلفه‌های هوش سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی منتخب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۶). یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های هادوی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۷) و تقوایی یزدی و نیازآذری (۱۳۹۹) (۲۴) که نشان دادند هوش سازمانی به لحاظ تئوریک، می‌تواند مکمل توسعه، کمک به سازمان در رسیدن به رسالتش، بهبود عملکرد و تغییر در سیمای سازمان و تعالی سازمان باشد، همسوست (۲۴،۲۱). همچنین نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های سیدی و لطیف (۱۳۹۵) (۳۰) همسوست. از دلایل همسو بودن این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر این است که همپوشانی اهداف هوش سازمانی و توسعه سازمانی با همدیگر در حرکت سازمان به سمت اهدافشان در سازمان‌های پویای امروزی که همواره با تغییرات سریع روبه‌رو هستند (۱۵-۲۱)، عامل تأثیرگذاری هوش سازمانی بر توسعه سازمانی فدراسیون‌ها است، چراکه این پویایی و رقابت در فدراسیون‌های ورزشی که متأثر از عوامل مختلف داخلی و خارجی هستند، بسیار بارزتر است. از این‌رو با تکیه بر نتایج پژوهش حاضر و نتایج تحقیقات دیگران می‌توان به این نتیجه رسید که برنامه‌ریزی در راستای تحقق هوشمندی فدراسیون‌های ورزشی کشور سبب تقویت توسعه سازمانی آنها می‌شود. بنابراین به‌کارگیری هوش سازمانی در فدراسیون‌ها موجب می‌شود فدراسیون‌ها ضمن دستیابی به هماهنگی راهبردی در راستای همسو شدن با تغییرات محیطی در مسیر مناسب توسعه سازمانی قرار گیرند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر تأثیر معنادار هوش سازمانی بر هویت سازمانی بود ( $P < 0/01$ )،  $t_{3/27} = 0/25$ ،  $\beta = 0/25$ ؛ بدین معنا که هرچه فدراسیون‌ها از هوش بیشتری برخوردار باشند، آن فدراسیون از هویت سازمانی قوی‌تری برخوردار خواهد شد، که نشان‌دهنده تأثیر هوش سازمانی بر تقویت هویت سازمانی کارکنان فدراسیون‌هاست. این یافته‌ها را می‌توان همسو با نتایج خدادادی و همکاران (۱۳۹۳) که نشان دادند هوش سازمانی رابطه معناداری با فرهنگ سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی دارد، دانست (۲۸)، چراکه هویت سازمانی نیز با فرهنگ سازمانی اشتراکات زیادی دارد (۱). از آنجا که بنیان هوش سازمانی ذهن و قدرت اذهان کارکنان و سازمان است و نیز هویت سازمانی که مربوط به تجارب و ایده‌هایی است که اعضا به‌طور کلی از سازمان دارند و با آن پیوند خورده‌اند، می‌توان نتیجه گرفت که فدراسیون‌های ورزشی که از هوش سازمانی قوی برخوردار باشند، می‌توانند موجب افزایش هویت‌یابی کارکنان خود با فدراسیون شوند. پژوهش حاضر با یافته‌های محققانی که نشان دادند هوش سازمانی می‌تواند از طریق شناسایی و درک احساسات سایرین (۲۱)، بر وجه و سیمای سازمان‌ها که همان هویت سازمانی است تأثیرگذار باشد و در مسیر شکل‌گیری و هویت سازمان اثرگذار باشند، همسوست. همان‌طور که بیان شد، هوش سازمانی استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در رسیدن به رسالت سازمانی است (۳۵، ۲۷). با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که با استفاده از هوش سازمانی می‌توان گامی در جهت رسیدن به رسالت فدراسیون‌ها ورزشی کشور برداشت که این مهم بر وجه داخلی و خارجی فدراسیون‌ها اثرگذار است و موجب می‌شود کارکنان فدراسیون‌ها از موفقیت و رسیدن به هدف فدراسیون احساس رضایت کنند و سبب افزایش عضویت، وفاداری و تشابهات آنها شود و خود را با نام آن فدراسیون برای دیگران معرفی کنند و به فدراسیون متعهدتر شوند. از این رو رؤسای فدراسیون‌ها اگر می‌خواهند هویت سازمانی کارکنان فدراسیون‌ها افزایش یابد، باید ضمن فراهم ساختن فرایندهای مشخصی به‌منظور تبادل دانش و اطلاعات در میان کارکنان، برنامه‌هایی برای حمایت مداوم از یادگیری و آموزش به‌صورت مستمر برای کارکنان فدراسیون‌ها داشته باشند، چراکه این امر (به‌کارگیری مؤلفه‌های هوش سازمانی) سبب افزایش هویت سازمانی خواهد شد.

دیگر نتایج پژوهش حاضر نشان داد که توسعه سازمانی اثر معناداری بر هویت سازمانی فدراسیون‌های ورزشی دارد ( $P < 0/01$ )،  $t_{6/69} = 6/69$ ،  $\beta = 0/65$ . این نتایج با نظر راکوبسن (۲۰۱۲) که توسعه سازمانی را دربرگیرنده تحول اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید



که سازمان‌ها را با تغییرات موجود سازگار می‌کند، همسوست (۱۷)، چراکه توسعه سازمانی سبب تغییر در هنجارها، رفتار کارکنان و تغییر در سیمای ظاهری سازمان می‌شود که از نتایج آن تأثیر در هویت سازمانی کارکنان سازمان است. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نظرهای ترک‌زاده و مؤمنی (۱۳۹۲) که بیان کردند توسعه سازمانی به ایجاد تحول در شخصیت و هویت سازمان منجر می‌شود، همسوست (۱۹). از دلایل همسو بودن این نتایج می‌توان گفت که توسعه سازمانی با تغییرات برنامه‌ریزی‌شده، رفتار و عملکرد کارکنان سازمان را متحول می‌سازد که این امر یعنی تغییر هویت سازمانی که تضمین‌کننده سلامت سازمانی و نیز تحول در فرهنگ سازمان است (۲۰). یافته‌های پژوهش حاضر همسو با مطالعات تجربی صورت‌گرفته در زمینه هویت که نشان دادند هویت سازمانی تا حدی مستعد تغییر است (۳۷)، چراکه نتایج پژوهش حاضر نشان داد که هویت سازمانی متأثر از هوش و توسعه سازمانی است. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نظر فرنچ و بل (۲۰۰۵) که هدف توسعه سازمانی را ایجاد تغییرات ساختاری و فرهنگی به‌منظور توفیق در تحقق رسالت، اهداف و ارزش‌های خود و در عین حال تأمین و تضمین انسجام و دستکاری درونی و استمرار بقای معنادار خود در محیط می‌دانستند، همسوست (۳۸)، زیرا زمانی که این تغییرات صورت پذیرد، سبب تغییر در چهره کلی فدراسیون‌ها می‌شود و به‌عبارتی تغییر در هویت سازمانی را در پی دارد.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای توسعه سازمانی در رابطه هوش سازمانی و هویت سازمانی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود. نتایج بررسی این فرضیه نشان داد که هوش سازمانی بیش از آنکه به‌صورت مستقیم بر هویت سازمانی اثر بگذارد، اثر بیشتری بر توسعه سازمانی می‌گذارد، چراکه یافته‌های پژوهش حاضر مؤید آن است که ضریب اثر مستقیم هوش سازمانی بر توسعه سازمانی  $(\beta=0/84)$  به‌مراتب بیشتر از ضریب اثر مستقیم هوش سازمانی بر هویت سازمانی  $(\beta=0/25)$  کارکنان فدراسیون‌هاست. اما آنچه به‌عنوان نتایج مهم در تحقیق حاضر عرضه می‌شود، این است که هوش سازمانی به‌واسطه توسعه سازمانی و به‌صورت غیرمستقیم اثر بیشتری بر هویت سازمانی فدراسیون‌ها دارد  $(\beta=0/55)$ . همچنین تأثیر کل هوش سازمانی بر هویت سازمانی برابر با  $\beta=0/80$  بود. این نتایج نشان می‌دهد که به‌کارگیری هوش سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی سبب افزایش در توسعه سازمانی خواهد شد، افزایش توسعه سازمانی نیز می‌تواند تأثیر قوی بر افزایش هویت سازمانی فدراسیون‌ها داشته باشد که این نتیجه از مؤثر بودن نقش واسطه‌ای توسعه سازمانی در ارتباط هوش سازمانی و هویت سازمانی حمایت می‌کند. از این‌رو رؤسای فدراسیون‌ها می‌توانند با به‌کارگیری هوش سازمانی منافع زیادی از جمله توسعه

سازمانی به صورت مستقیم و نیز افزایش غیرمستقیم هویت یابی کارکنان با فدراسیون‌ها را در پی داشته باشند. به هر حال نقش میانجی در مطالعات علوم انسانی از آنجایی حائز اهمیت است که می‌تواند درک افراد را از رابطه‌ها و پدیده‌های همزمان و چندگانه گسترش دهد تا با عمق بیشتری بر این روابط و اثرگذاری تمرکز کرد. در این تحقیق نیز به صراحت نشان داده شد که متغیر میانجی توسعه سازمانی برای توجیه رابطه میان هوش سازمانی و هویت سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران اهمیت بسیاری دارد و درک این رابطه را با عمق بیشتری نشان می‌دهد. در مجموع آنچه از شواهد و نتایج موجود در این تحقیق و مطالعات گذشته می‌توان استنباط کرد، این است که امروزه راهکارهای جدید برای تغییر هویت سازمانی و متعاقب آن دستیابی به توسعه و هویت سازمانی مناسب ارائه شده است که مستلزم اهتمام ویژه و به کارگیری هوش سازمانی در فدراسیون‌هاست.

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که هوش سازمانی و توسعه سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر هویت سازمانی دارند. از این رو باید در راستای افزایش هویت سازمانی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی کشور به توسعه سازمانی و هوش سازمانی توجه کرد. از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر اثر معنادار هوش سازمانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر هویت سازمانی بود که اثر غیرمستقیم آن بیشتر از اثر مستقیم آن بود. همچنین نتایج نشان داد که توسعه سازمانی اثر معناداری بر هویت سازمانی دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به منظور تقویت هویت سازمانی فدراسیون‌های ورزشی باید توجه ویژه‌ای به هوش سازمانی و توسعه سازمانی شود، مسئولان ذی‌ربط فدراسیون‌های ورزشی با برنامه‌ریزی مناسب در راستای به کارگیری هوش سازمانی می‌توانند به صورت مستقیم موجب افزایش توسعه سازمانی شوند و به طور غیرمستقیم اثر بیشتری بر هویت سازمانی فدراسیون‌ها داشته باشند.

### منابع و مأخذ

1. Alvesson, M., & Empson, L. (2008). The construction of organizational identity: Comparative case studies of consulting firms. *Scandinavian Journal of Management*, 24(1), 1-16.
2. Tahjebi, M., Abbas Zadeh, S M M., Hasani, M., Ghalavandi H. (2014). The Role of Perceived Organizational Justice in Occupational Involvement with Organizational Identity Mediation Test (Case Study: Faculty Members of Government Universities of Hamedan Province). *Measuring and Educational Evaluation Studies*. 5 ( 12):153 - 174. (in Persian)
3. Qasemzadeh, A., Maleki, Sh., Habibi, H. (2014). The Role of Team Identity and Organizational Identity on Job Performance and Social Responsibility. *Management of government agencies*. 2(4):95-110. (in Persian)

4. Arabshahi Karizi A., Nazarpour F. (2020). The Impact of Servant Leadership on Organizational Identity with the Moderating Role of Spiritual Intelligence. 9 (1):115-145. (in Persian)
5. Khosravi M R., Del Ororouz N., Shahroodi K., Rezaei Yousefi B. (2015).Development of a Model for Measuring the Impact of Social Responsibility and Organizational Identity on the Brand Value of the Company (Case Study: Pars Khazar Industrial Company). 7(3):621-642. (in Persian)
6. Amin Bidokhty, A A., Jafari, S ., Moradi Moghaddam,M . (2017).The Relationship between Organizational Social Engagement and the Job Excitement of Teachers with the Mediating Role of Organizational Identity. 3(4): 563-582. (in Persian)
7. Reese, S. R. (2014). Examining the Relationship between Organizational Identification and Learning Organization Dimensions: A Study of a US Franchise. Management and Organizational Studies, 1(1), 7.
8. Soleject, S., Ahmadzadeh, S. (2014).The Effect of Transformational Leadership on Managers' Attitudes toward Organizational Identity Mediation. Research Transformation Management. 6(12):72-90. (in Persian)
9. Nasr Esfahani, A.,Aghababour Dehkordi , T. ; Tahereh Aghaababour Dehkordi 1 ; . (2013).Investigating the relationship between organizational identity and organizational silence. Staff of Isfahan University. Applied Sociology (Journal of Humanities Research, University of Isfahan). 24(4 )139-162. (in Persian)
10. Aghaei, N., Moradi, E. (2017). Determining the causal relationships of organizational culture and silence: the role of mediating organizational identity in the General Directorate of Sports and Youth of Alborz Province. Human Resources Management in Sport. 4(13): 31-40. (in Persian)
11. Saboori Fard, M., Ghorbanian M R., Amini J. (2015). A review of the interactions and components of organizational integration and integration in the organizations of Iran, Third International Management Conference, Economics and Accounting , Tabriz, Industrial Management Organization of the Azerbaijani Representation, [https://www.civilica.com/Paper-NDMCONFT03-NDMCONFT03\\_138.html](https://www.civilica.com/Paper-NDMCONFT03-NDMCONFT03_138.html). (in Persian)
12. Oktug, Z. (2013). The Moderating Effects of Age and Tenure on the Relationship between Organizational Identification and Job Satisfaction, journal of Management, 3 (4): 218-222.
13. Allahyari,M. Hamidi,M., Hematinejad,M A., Allahyari, F. (2011). Organizational Identity and Socio-Demographic Factors with Organizational Citizenship Behavior in Sport. Sport Management Studies (Physical Education Research Center).9:95-112 . (in Persian)
14. Gholipour, E., Poorzat , A A., Mohammadi,F . (2011).Explaining internal and external factors affecting organizational identity building in government agencies. Management of government agencies. 3(7):149-166. (in Persian)
15. Hassanzadeh,R., Javadiyan, M. (2009).Women's desire for organizational progress. Woman and family studies. 1(4): 81-98. (in Persian)
16. Taghizadeh, H., Tari, G. (2009).Study of the level of learning, organizational improvement and their relationship with education in the district of Tabriz city. New Thoughts in

- Educational Sciences. 4(2): 65-92. (in Persian)
17. Racubson, S. (2012). Organizational effect on knowledge management in Sweden hotel industry. *International journal of knowledge management*: 36. pp 89-101.
  18. Pour rashidi, R., Sanjar, S., Nakhaei, M R. (2016). Investigating the relationship between organizational development and meritocracy in government departments of Kerman, 5th International Conference on Accounting and Management, 2nd Conference on Entrepreneurship and Innovations, Tehran, Isfah Symposiumists, [https://www.civillca.com/Paper-MOCONF05-MOCONF05\\_386.html](https://www.civillca.com/Paper-MOCONF05-MOCONF05_386.html). (in Persian)
  19. Tourkzadeh, J., Momeni, GH R. (2013). Investigating the Status of Organizational Development Based on the Strengthening and Inhibiting Structure (Case Study: Shahid Chamran University of Ahwaz). *Quarterly journal of social development*. 7(3): 105-122. (in Persian)
  20. Cummings, Th J., Werley, C J. (2012). *Organization Development and Development (Pathology, Complication, and Programmatic Change in Organizations)* Cummins Translated by Braarpour. Publisher: Faraz Andish Green. Translated by Cyrus Brarupour. Green publisher. Second edition. (in Persian)
  21. Shams Morkani, GH., Mashayekhi M., Soleimani, S. (2014). Explaining the Role of Organizational Intelligence in Promoting Organizational Performance: A Case Study of High School Teachers in Tehran. *Educational Psychology*. 10(31):165-189. (in Persian)
  22. Saati A, Shabani bahar G, Solymani M. (2020). Analyzing of the Effect of Talent Management System on Employees Empowerment Process Through Organizational Intelligence at Sport and Youth General Office of Iran. 8 (28):101-118. (in Persian)
  23. Daoudi, N., Nabigh, M., Hilal, I., Rahimi, H., & Atiki, F. Z. (2020). Organizational Intelligence: Ontological Modeling of Skills. *International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC)*, 13(1), 4-18. (in Persian)
  24. Taghvaeeyazdi, M., Niaz Azari, M. (2020). Futuristic relationship with organizational intelligence, organizational creativity and organizational excellence In the Islamic Azad Universities of Mazandaran Province in order to present the model. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(42), 167-192. (in Persian)
  25. Farzai H., Abbasi H., Zardashtian, Sh. (2015). Explain the relationship between organizational intelligence and organizational agility with organizational entrepreneurship in the Ministry of Sports and Youth of Iran. *Sport Management*. 7(5):713-729. (in Persian)
  26. Mohammadi, R., Keshkar, S. (2012). The Relationship between Organizational Intelligence Components and Human Resource Productivity in Selected Sports Federations. *Sport Management Studies*. 1(2): 97-116. (in Persian)
  27. Hadavi, F, Talebpour, M., Farahani, A., Nakhaie Niazi, A. (2015). Communication model of organizational intelligence and Its Dimensions with organizational entrepreneurship in the Islamic Republic of Iran, s Ministry of Youth and Sports. *Applied Research of Sport Management*. 4 (14):103-116. (in Persian)
  28. Rasool Khodadadi, M., Kashf M M., Sayed Ameri M H., Alaemi Kashki, M. (2013). The Relationship between Components of Organizational Intelligence and Organizational

- Culture in General and Physical Education Institutions of East Azarbaijan.sport management.5(3)175-189. (in Persian)
29. Mokhtari Dinani, M., Koseh Chian, H., Nazariand Madwani, A. (2015). The Relationship between Organizational Intelligence and the Effectiveness of Leadership in Sport Managers. *New Approaches to Sport Management*. 3 (9): 31-41. (in Persian)
  30. Sidi M H., Latifi M. (2016). Investigating the Role of Organizational Intelligence and Organizational Growth in the Performance of Shahid Salimi Industrial Towns in Tabriz. *Organizational Culture Management*. 14(2 ):409-428. (in Persian)
  31. Najarpourstadi, S., Taghizadeh, H. (2012). Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Development among Employees of Islamic Azad University. *A New Approach to Educational Management*. 3(3) : 121- 136. ( in Persian)
  32. Cakir, R., & Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-scrice training?. *World Applied Sciences Journal*, 4(1), 30 – 24.
  33. Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69, 143-158.
  34. Lok, P., & Crawford, J. The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of Managerial Psychology*, 2000, 15(2): 108-124.
  35. Albrecht. Karl. (2002). "Organizational Intelligence& Knowledge Management": <http://www.KarlAlbrecht.com>.
  36. Rahmati Asl, N., Yousefi, B., Zardoshtian, S., Sadeghi Boroujerdi, S. (2018). The Modeling of the Factors Affecting the Implementation of Knowledge Management in Sport Federations. , 8(15), 15-28. (in Persian)
  37. Ahmadi, R. E. (2005). Emerging organizational identity: the process of identity creation in a post divestiture environment. Unpublished doctoral dissertation, alliant international University, San Francisco.
  38. French, W. L., Bell, C. H., & Zawacki, R. A. (2005). *Organization Development and Transformation: Managing Effective Change*, 6th ed., USA: McGraw Hill Irwin.

**Developing a Structural Model of Organizational Identity  
Based on the Organizational Intelligence through  
Organizational Development in the Staff of Sport  
Federations of Iran**

**Sajad Momeni<sup>\*1</sup>- Gholam Reza Shabani Bahar<sup>2</sup>- Nasrolah Erfani<sup>3</sup>**

**1. Assistant Professor, Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran 2. Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran 3. Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Iran**

**(Received: 2017/12/21; Accepted: 2020/09/06)**

**Abstract**

This study aimed to develop a structural model of organizational identity based on organizational intelligence mediated by organizational development in the staff of sport federations in Iran. A correlation experiment was conducted using a structural equation modeling. The statistical sample included 372 subjects selected randomly from all 703 managers and staff employed in Islamic Republic of Iran federations. Organizational identification questionnaire (Chen, 1983), organizational development questionnaire (Lok Crawford, 2000), and organizational intelligence questionnaire (Albrecht, 2002) with proper validity and reliability were used to collect data. The data were analyzed using Kolmogorov-Smirnov, Pearson correlation coefficient and structural equation modeling by SPSS24 and LISREL8.5. The results showed that organizational intelligence had a significant effect on organizational development (impact factor=0.84) and on organizational identity (impact factor=0.25) ( $P<0.01$ ). Organizational development had a significant effect on organizational identity of sport federations (impact factor=0.65) ( $P<0.01$ ). Organizational intelligence indirectly affected organizational identity (impact factor=0.55) ( $P<0.01$ ). According to findings of this research, it is strongly recommended to consider organizational intelligence and organizational development in order to improve organizational identity of sport federations. Accordingly, the authorities of sport federations should employ organizational intelligence using a proper planning in order to improve organizational development directly and indirectly have more effect on organizational identity of staff.

**Keywords**

Organizational development, organizational identity, organizational intelligence, sport federations.