

## تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی

### در وزارت ورزش و جوانان ایران

لقمان کشاورز<sup>۱</sup>، ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>، زهرا اصغری<sup>۳\*</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۸/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۷)

#### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران بود. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران عالی، میانی و پایه، کارشناسان مسئول، کارشناسان و کمک کارشناسان وزارت ورزش بود (N=۸۵۰) که از بین آن‌ها ۲۶۵ نفر به طور تصادفی طبقه ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه‌ی خودکارآمدی شرر و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت استفاده شد. روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه به تایید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک مطالعه‌ی مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب (r=۰/۷۹۹) و (r=۰/۹۲۰) محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و مدل‌های آماری استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک نمونه‌ای، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با بهره‌گیری از دو نرم افزار SPSS.v.16 و AMOS.v.18 استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی قرار ندارند. هم‌چنین خودکارآمدی شغلی ضمن ارتباط با هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران با ضریب مسیر (E=۰/۵۸) بر آن اثر دارد که در این تاثیرگذاری میل به تغییر با بارعاملی ۰/۸۳، روحیه با بارعاملی ۰/۷۹، اتحاد و توافق با بارعاملی ۰/۷۶، سرنوشت مشترک و کاربرد دانش هر کدام با بارعاملی ۰/۶۴ و چشم‌انداز راهبردی با بارعاملی ۰/۵۹ نقش دارند (p<۰/۰۵). با توجه به تاثیر خودکارآمدی شغلی بر هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بهره‌گیری از مدل ارتباطی آنها در برنامه ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های این وزارتخانه توصیه می‌شود.

#### واژگان کلیدی

خودکارآمدی شغلی، هوش سازمانی، وزارت ورزش و جوانان.

۱. استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

۲. استاد گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

۳. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

## مقدمه

در هزاره‌ی سوم منابع انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به اهداف سازمانی به شمار می‌روند، زیرا منابع انسانی نقشی مهمی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان دارند، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه و هم‌چنین مهارت و دانش لازم برای ایجاد تعامل در درون و برون سازمان باشد، به هدف خود نخواهد رسید (مهرداد، ۱۳۸۵، ص ۸۵). از این رو در سازمانی مانند وزارت ورزش و جوانان که مأموریت و رسالت اصلی آن ایجاد زمینه و بستری مناسب برای ارائه‌ی خدمات مختلف ورزشی در سراسر کشور به منظور افزایش سطح سلامت آحاد مردم از طریق انجام فعالیت‌های بدنی و ورزشی است، توجه ویژه به دارایی‌های نامشهود<sup>۱</sup> و ارتباط بین آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. لذا به نظر می‌رسد دو دارایی نامحسوس مهمی که در موفقیت و عدم موفقیت وزارت ورزش و جوانان می‌توانند نقش داشته باشند، خودکارآمدی شغلی<sup>۲</sup> و هوش سازمانی<sup>۳</sup> و نحوه ارتباط بین آن‌ها باشد. در این راستا بر اساس تئوری شناختی اجتماعی، خودکارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز، عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده اطلاق می‌شود (بندورا<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷، ص ۲۱۳-۱۹۱). این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آن‌ها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها و عقب نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است (بندورا و

همکاران، ۲۰۰۱، ص ۲۰۶-۱۸۷). برگرفته از مفهوم خودکارآمدی بندورا، خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و به طور متقابل بر آن تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت و فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (بندورا، ۲۰۰۱، ص ۲۶-۱). در این زمینه تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی کننده‌ی مهمی برای بسیاری از دارایی‌های نامشهود سازمانی مانند کاوش شغلی (دفت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶، ص ۲۷)، بالیدگی شغلی<sup>۶</sup> (مایو<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰، ص ۳۷۸-۳۶۵)، ثبات در الگوهای شغلی<sup>۸</sup> (جان<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۹۸۸-۹۶۲) و در نهایت عملکرد شغلی<sup>۱۱</sup> (وتن<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸، ص ۹) به شمار می‌آید.

از سویی دیگر براساس نظریه‌ی آلبرخت<sup>۱۲</sup> هوش سازمانی «ظرفیت قوه‌ی ذهنی سازمان برای انجام وظیفه یا یک اقدام مهم می‌باشد. از نظر وی هوش سازمانی دارای هفت مولفه‌ی: چشم انداز استراتژیک<sup>۱۳</sup>، سرنوشت مشترک<sup>۱۴</sup>، میل به تغییر<sup>۱۵</sup>، روحیه<sup>۱۶</sup>، اتحاد و توافق<sup>۱۷</sup>، گسترش دانش<sup>۱۸</sup> و فشار عملکرد<sup>۱۹</sup> می‌باشد (آلبرخت،

5. Deft

6. Career Development

7. Mau

8. Stable Employment Patterns

9. Joann

10. Job performance

11. Whetten

12. Karl Albrecht

13. Strategic Vision

14. Shared Fate

15. Appetite For Change

16. Sprit

17. Alignment and Congruence

18. Knowledge Applied

19. Performance Pressure

1. Intangible assets

2. Career self-efficacy

3. Organizational intelligence

4. Bandura

بین دو متغیر خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (تعهد نگرشی که به احساس سرنوشت مشترک از زیر مجموعه‌های هوش سازمانی مربوط می‌شود) مثبت و معنادار می‌باشد و یافته‌های تحقیق بیانگر تأثیر متقابل این دو عامل بر یکدیگر است. به بیان دیگر خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی با تأثیر مثبتی که بر یکدیگر دارند، می‌توانند موجب بهبود کیفیت تدریس شوند. یافته‌های فینک و یولز<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) بیانگر این است که در هر سازمانی خودکارآمدی و هوش سازمانی بر یکدیگر تأثیر گذار هستند و چنین تاثیری بر فرآیند شناخت اطلاعات و افزایش رفتارهای اجتماعی تأثیر گذار است. جیبویگا و پوپول<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای در کتابخانه‌های نیجریه به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی بر تعهد شغلی تأثیر مثبت دارد. هم‌چنین یافته‌های پژوهش موید این است که خودکارآمدی در منابع انسانی کتابخانه‌های مورد مطالعه در حد مطلوبی قرار ندارد. نتایج پژوهش برارزاده (۱۳۹۱) نشان داد میزان خودکارآمدی و هوش سازمانی در سازمان‌های ورزشی بالادستی در سطح مطلوبی قرار ندارد. هم‌چنین خودکارآمدی بر هوش سازمانی سازمان‌های ورزشی تأثیر گذار است. بخشیان و همکاران (۲۰۱۱) در بررسی رابطه هوش سازمانی و کارآفرینی (از خصوصیات افراد با احساس خودکارآمدی بالا) مدیران دانشگاهی، به ارتباط معناداری بین دو متغیر دست یافتند. مرجانی<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی به ارتباط معنادار و تأثیر مثبت هوش سازمانی بر عملکرد (خودکارآمدی شغلی) کارکنان یک شرکت نفتی چینی مستقر در ایران دست یافتند، هم‌چنین یافته‌های پژوهشی موید این بود که سطح هوش سازمانی در حد نامطلوب قرار دارد. غلامی (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان داد مولفه‌ی کاربرد دانش هوش سازمانی سهم معناداری در عملکرد مدیران (خودکارآمدی) در بخش

هم‌چنین در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد بر این است که سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد موثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد بر اساس آن‌ها، توانایی توسعه و بکارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها برخوردار می‌باشد. در این راستا سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسایل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به کارگیری تجربی ناکامی‌های گذشته، ظرفیت محدود شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به وفور قابل مشاهده است (وریارد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲، ص ۱۸-۱۲).

در خصوص ارتباط و تأثیر گذاری خودکارآمدی شغلی بر هوش سازمانی در حوزه سازمان‌ها و نهادهای ورزشی و غیر ورزشی تحقیقات محدودی به طور مستقیم و غیر مستقیم انجام شده است. یافته‌های آلبرخت (۲۰۰۳) نشان می‌دهد مدیران استرالیایی با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود، به درک و آگاهی بهتری از سازمانشان می‌توانند برسند. میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی رابطه‌ی معناداری بین یادگیری سازمانی (مرتبط با کاربرد دانش از زیر مولفه‌ی هوش سازمانی) با خودکارآمدی مسیر شغلی مدیران به دست آوردند. یافته‌های واسوتیدا<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی که در صنعت هتل داری کشور تایلند انجام شد، دریافت که تعهد سازمانی منابع انسانی (مرتبط با احساس سرنوشت مشترک از زیر مجموعه‌های هوش سازمانی) به طور معناداری از خودکارآمدی آن‌ها تأثیرپذیر است. یافته‌های شهیدی (۱۳۹۰) موید این است که رابطه‌ی

3. Fink and Yolles  
4. Gboyega & Popoole

1. Richard Veryard  
2. Wasutida

ورزش و جوانان چگونه است؟

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت میدانی انجام شد و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع علی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی آماری تحقیق کلیه مدیران عالی، میانی و پایه، کارشناسان مسئول، کارشناسان و کمک کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان (بخش ستادی) که تعداد آن‌ها ۸۵۰ نفر بود و از بین آن‌ها ۲۶۵ نفر به طور تصادفی طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از دو پرسشنامه‌ی استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه‌ی ۱۷ سئوالی خودکارآمدی شرر که با مقیاس پنج ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شد. در پرسشنامه مزبور به سئوالات ۱-۳-۸-۹-۱۳-۱۵ از راست به چپ نمره ۱ تا ۵ تعلق گرفت و به سایر سئوالات به طور معکوس نمره ۵ تا ۱ داده شد. هم‌چنین پرسشنامه‌ی هوش سازمانی آلبرخت حاوی ۴۹ سؤال بود که گویه‌های مختلف به شرح زیر مولفه‌های گوناگون را اندازه‌گیری کردند. سئوالات ۱ تا ۷ چشم‌انداز راهبردی، ۸ تا ۱۴ سرنوشت مشترک، ۱۵ تا ۲۱ میل به تغییر، ۲۲ تا ۲۸ روحیه، ۲۹ تا ۳۵ اتحاد و توافق، ۳۶ تا ۴۲ کاربرد دانش و ۴۳ تا ۴۹ فشار عملکرد را اندازه‌گیری کردند. همچنین شیوه‌ی پاسخ دهی به پرسشنامه‌ی هوش سازمانی به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم شده بود. شایان ذکر است علیرغم استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، هر دو پرسشنامه مطابق با ساختار وزارت ورزش و جوانان ایران بومی‌سازی شد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها به تایید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی و با

منابع انسانی دارد و این مولفه قابلیت پیش بینی عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی را دارد. یافته‌های یوس لیزا<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی موید این است که خودکارآمدی با همدلی (یکی از مولفه‌های هوش سازمانی در بعد توافق و همدلی) ارتباط مستقیم و معناداری دارد. یافته‌های جین<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی در خصوص رابطه‌ی بین خودکارآمدی و روحیه بانوان (زیرمجموعه‌ی هوش سازمانی) ارتباط مثبت و معناداری بین آن‌ها گزارش کرد. نتایج تحقیق نیو<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در هتل‌های تایوان نشان داد که خودکارآمدی بالای کارکنان زمینه‌ساز یادگیری (مرتبط با کاربرد دانش از زیر مولفه‌های هوش سازمانی)، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل آن‌ها می‌باشد.

همان‌طوری که بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان داد خودکارآمدی در بسیاری از حرفه‌ها بر هوش سازمانی یا مولفه‌های هوش سازمانی تاثیرگذار بوده است. اما در حوزه سازمان‌های ورزشی به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی ایران تحقیقات محدودی در این رابطه انجام شده است. لذا از آنجا که توجه به میزان و سطح عوامل نامحسوس و ارتباط بین آن‌ها نقش موثری در پیشبرد اهداف و ماموریت هر سازمانی می‌تواند داشته باشد، و نظر به این که وزارت ورزش و جوانان یکی از مهم‌ترین نهادهای تاثیرگذار کشور بوده و به ویژه فعالیت این وزارت در دو حوزه ورزش و جوانان، به نظر می‌رسد توفیق چنین نهادی مستلزم توجه ویژه به عوامل نامحسوس و روابط علی بین آنها است، از اینرو پژوهش حاضر در صدد است به این سئوال پاسخ دهد که خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی وزارت ورزش و جوانان در چه سطحی قرار دارند؟ و مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت

1. Yusliza Mohd
2. Jean Gash
3. Niu

همچنین برای تحلیل داده‌ها از دو نرم افزار SPSS.V.16 و AMOS.V.18 کمک گرفته شد.

### یافته‌های تحقیق

جدول یک وضعیت جمعیت شناختی منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان را نشان می‌دهد.

آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹۹ و ۰/۹۲۰ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی، نمودار و روش‌های آماری استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، t استودنت تک نمونه‌ای، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری، استفاده شد.

جدول ۱. اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

متغیر	آماره		درصد	متغیر	آماره		درصد
	فراوانی	درصد			فراوانی	درصد	
سمت	مدیر	۷۹	۲۹/۸٪	رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۱۴۵	۵۴/۷
	کارمند	۱۸۶	۷۰/۲٪		غیر تربیت بدنی	۱۲۰	۴۵/۳
جنسیت	مرد	۱۶۹	۶۳/۷	سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۱۵	۵/۷
	زن	۹۶	۳۶/۳		۶-۱۰	۳۰	۱۱/۴
تحصیلات	دکتری	۷	۲/۶		۱۱-۱۵	۸۰	۳۰/۱
	کارشناسی ارشد	۴۱	۱۴/۴		۱۶-۲۰	۸۸	۳۳/۲
	کارشناسی	۱۷۰	۶۶		۲۱-۲۵	۳۴	۱۲/۸
	کاردانی	۲۳	۸		بیشتر از ۲۵ سال	۱۸	۶/۸
	دیپلم	۲۴	۹				

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره k-S	سطح معنی داری
۲۶۵	۲/۷۵	۰/۳۹	۱/۵۵	۰/۰۶۲
۲۶۵	۲/۵۹	۰/۵۲	۰/۹۵	۰/۳۳۰

$\alpha=0/05$  می‌باشد؛ بنابراین داده‌های هر دو پرسشنامه دارای توزیع نرمال می‌باشد. از این رو جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

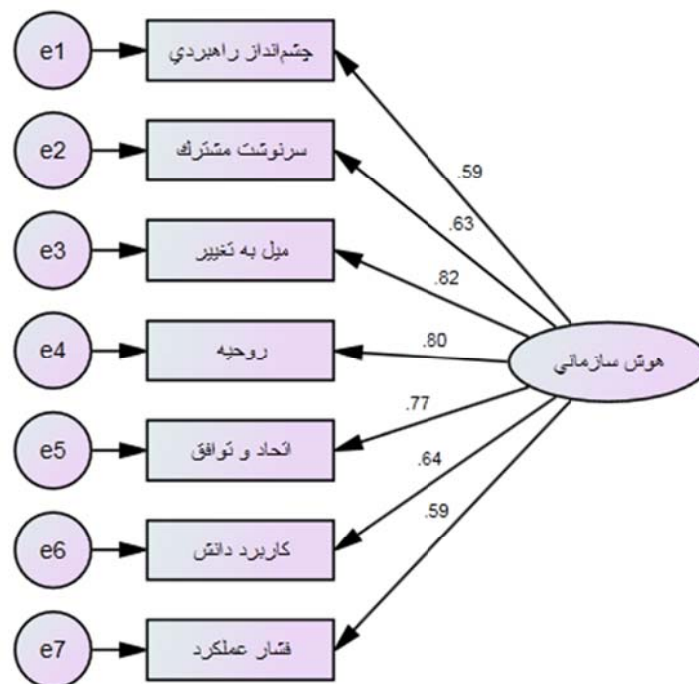
با توجه به نتایج جدول ۲ از آزمون K-S چنین نتیجه می‌شود که چون مقادیر سطح معنی داری برای داده‌های هر دو پرسشنامه بزرگتر از سطح آزمون یعنی

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی میزان خودکارآمدی شغلی

متغیر	تعداد	میانگین	مقدار آزمون (میانگین فرضی)	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین با مقدار آزمون
خودکارآمدی شغلی	۲۶۵	۲/۷۵	۳	۰/۳۵	-۱۱/۹۹	۲۶۴	۰/۰۰۱	-۰/۲۵
هوش سازمانی	۲۶۵	۲/۵۹	۳	۰/۵۲	-۱۲/۹۷	۲۶۴	۰/۰۰۱	-۰/۴۱

آزمون (۳) تفاوت معناداری دارد. بنابراین خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران پایین‌تر از حد متوسط یا به بیان دیگر در حد نامطلوب قرار دارد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین خودکارآمدی شغلی ۲/۷۵ و میانگین هوش سازمانی ۲/۵۹ می‌باشد. لذا با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون هر دو متغیر ۰/۰۰۱ است، می‌توان نتیجه گرفت که میزان خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران با مقدار



شکل ۱. مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد مولفه‌های هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران

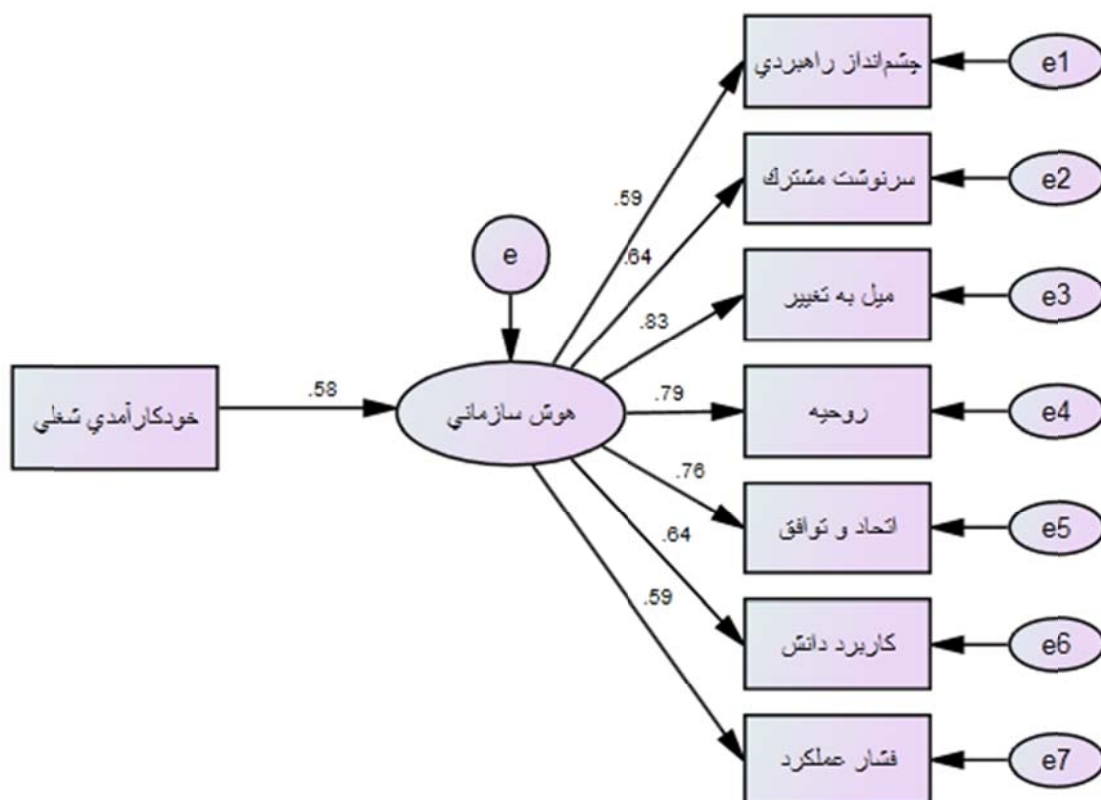
$$\text{(سرنوشت مشترک } 0/63) + \text{(چشم‌انداز راهبردی } 0/59) = \text{معادله رگرسیونی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان}$$

$$+ \text{(فشار عملکرد } 0/59) + \text{(کاربرد دانش } 0/64) + \text{(اتحاد و توافق } 0/77) + \text{(روحیه } 0/80) + \text{(میل به تغییر } 0/82)$$

با توجه به شکل ۱ می‌توان چنین استدلال کرد که میل به تغییر با بار عاملی ۰/۸۲، روحیه با بار عاملی ۰/۸۰، اتحاد و

تاثیر را بر تبیین هوش سازمانی وزارت ورزش و جوانان ایران دارند و نظر به این که با عاملی آن‌ها بیش از ۰/۳ می‌باشد، همه آن‌ها در مدل باقی می‌مانند.

توافق با بار عاملی ۰/۷۷، کاربرد دانش با بار عاملی ۰/۶۴، سرنوشت مشترک با بار عاملی ۰/۶۳، فشار عملکرد با بار عاملی ۰/۵۹ و چشم انداز راهبردی با بار عاملی ۰/۵۹ بیشترین



شکل ۳. مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل نهایی

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۵۸	خودکارآمدی شغلی - هوش سازمانی
۰/۵۹	هوش سازمانی - چشم‌انداز راهبردی
۰/۶۴	هوش سازمانی - سرنوشت مشترک
۰/۸۳	هوش سازمانی - میل به تغییر
۰/۷۹	هوش سازمانی - روحیه
۰/۷۶	هوش سازمانی - اتحاد و توافق
۰/۶۴	هوش سازمانی - کاربرد دانش
۰/۵۹	هوش سازمانی - فشار عملکرد

بیش از ۰/۳ می‌باشد، چنین می‌توان استدلال کرد که خودکارآمدی شغلی تاثیر معناداری بر هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان دارد.

نتایج شکل ۲ و جدول ۴ نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی، هم‌چنین مولفه‌های آن‌ها با هم ارتباط معنادار دارند. هم‌چنین با توجه به این که بارعاملی همه موارد

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی وزارت ورزش و جوانان ایران

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	کمتر از ۳	۳۱/۳۱ با درجه آزادی ۲۰	$\chi^2$	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۵۴	p-value	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵۳	شاخص نیکویی برازش (GFI)	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵۸	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	
برازش مطلوب	کمتر از قدر مطلق ۴	۰/۰۹۲	ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقیمانده (RMR)	مقتصد
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۴۸	شاخص توکر- لویس (TLI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۴۲	شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۶۳	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	مقتصد
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۶۷۳	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

از قدر مطلق ۴ بوده، بنابراین مدل تایید می‌شود. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۴</sup> (RMSEA) نیز ۰/۰۴۸ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد. هم‌چنین شاخص توکر- لویس<sup>۵</sup> (TLI) ۰/۹۴۸؛ شاخص برازش بنتلر- بونت<sup>۶</sup> (BBI) ۰/۹۴۲؛ شاخص برازش تطبیقی<sup>۷</sup> (CFI) ۰/۹۶۳ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده<sup>۸</sup> (PNFI) ۰/۶۷۳ است که همگی نشان دهنده‌ی برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار آماره  $\chi^2$  برابر با ۳۱/۳۱ با درجه آزادی ۲۰ است. که حاصل تقسیم مجذور کای تقسیم بر درجه آزادی (۱/۵۶) کمتر از ۳ بوده و هم‌چنین p-value متناظر با آن ۰/۰۵۴ است که با توجه به این که بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و مدل تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI) ۰/۹۵۳ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. شاخص نیکویی برازش اصلاح شده<sup>۲</sup> (AGFI) برابر ۰/۹۵۸ می‌باشد که بزرگتر از ۰/۹۰ بنابراین مدل از برازش مطلوب برخوردار است. هم‌چنین ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقیمانده<sup>۳</sup> (RMR) ۰/۰۹۲ می‌باشد که

4. Root Mean Squared Error of Approximation
5. Tucker- Lewis Index
6. Bentler- Bonett Index
7. Comparative Fit Index
8. Parsimonious Normed Fit Index

1. Goodness Fit Index
2. Adjusted Goodness of Fit Index
3. Root Mean Square Residual



## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران بود. در این راستا یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که میزان خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی قرار ندارد که یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات برارزاده (۱۳۹۱)، مرجانی (۲۰۱۲) و جیبوگیا و پوپول (۲۰۱۰) همخوانی دارد. لذا از آنجا که خودکارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز، عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده می‌باشد (بندورا، ۱۹۹۷، ص ۲۱۳-۱۹۱) و این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آن‌ها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها و عقب نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تاثیر گذار است (بندورا و همکاران، ۲۰۰۱، ص ۱۸۷-۲۰۶)، و در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد بر این است که سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد موثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد بر اساس آن‌ها، توانایی توسعه و بکارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها برخوردار می‌باشد. در این راستا سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسایل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به کارگیری تجربی ناکامی‌های گذشته، ظرفیت تحدید شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به وفور قابل مشاهده است (وریارد، ۲۰۱۲، ص ۱۲-۱۸). از این رو به نظر می‌رسد مدیران و سیاست‌گذاران وزارت ورزش و جوانان در خصوص افزایش میزان

خودکارآمدی کارکنان و افزایش قابلیت‌های منابع انسانی در سطوح مختلف باید توجه جدی داشته باشند. چرا که خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی پایین در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند در بسیاری از بخش‌ها و عملکردهای این نهاد مهم ورزش کشور تاثیر منفی داشته باشد. چنین تاثیری در نهایت بر ناکارآمدی و عدم توفیق این وزارت تاثیر گذار خواهد بود. اما از آنجا که خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در هر سازمانی می‌تواند از طریق آموزش و شناخت دقیق افزایش یابد، لذا برگزاری دوره‌های آموزشی با حضور روانشناسان ورزشی و متخصصین مدیریت ورزشی در خصوص خودکارآمدی شغلی و همچنین مفهوم هوش سازمانی و عوامل تاثیر گذار بر هوش سازمانی توصیه می‌گردد.

از سویی دیگر یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد و مدل ارتباطی بین آن‌ها از برآزش مطلوبی برخوردار بوده و در مدل ارتباطی بین هوش سازمانی و خودکارآمدی شغلی به ترتیب میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، سرنوشت مشترک و کاربرد دانش، و چشم انداز راهبردی و فشار عملکرد بیشترین نقش را دارند که یافته‌های تحقیق با نتایج به دست آمده از تحقیقات میرحیدری (۱۳۹۱)، برارزاده (۱۳۹۱)، مرجانی و همکاران (۲۰۱۲)، جین (۲۰۱۲)، فینک و یولز (۲۰۱۱)، نیثو (۲۰۱۰) و یوس لیزا (۲۰۱۲) همخوانی دارد. از این رو با استناد به یافته‌های پژوهش و تحقیقات مرتبط چنین می‌توان بیان کرد که با توجه به وظیفه‌ی خطیر و تاثیر گذار وزارت ورزش و جوانان در برابر با آحاد افراد جامعه به منظور تامین و تضمین سلامت آن‌ها، بهتر است این وزارت به ساز و کارهایی مجهز شود که بتواند این رسالت مهم را به انجام رساند و به مهم‌ترین نیاز افراد که داشتن جسمی سالم و تندرست است، پاسخ داده و به موازات آن علاوه بر تضمین سلامت جسمانی افراد، سلامت روانی و اجتماعی جامعه را

جذب منابع انسانی خودکارآمد، از بدو ورود، از دانش و توانمندی آن‌ها جهت افزایش و ارتقاء سطح هوش سازمانی استفاده لازم ببرند. هم‌چنین به منظور افزایش سطح خودکارآمدی شغلی، برگزاری دوره‌های آموزشی و تخصصی در این وزارت توصیه می‌گردد. لذا به نظر می‌رسد کسب چنین قابلیت‌هایی می‌تواند بر هوشمند شدن سازمان از طریق درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد موثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد بر اساس آن‌ها، توانایی توسعه و بکارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها تاثیرگذار باشد. لذا چنانچه چنین توانمندی در وزارت ورزش و جوانان فراهم شود، به نظر می‌رسد با توجه به این که ارایه خدمات به جوانان و ورزشکاران که دارای ویژگی‌های خاصی بوده، و مستلزم خودکارآمدی و هوش ویژه است، دور از دسترس نباشد. هم‌چنین اگر وزارت ورزش و جوانان به این امر واقف باشد که اساسی‌ترین و مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان، نیروی انسانی خودکارآمد و هوشمند می‌باشد و در انتخاب و گزینش افراد به این نکات دقت نموده و یا حداقل شیوه‌های ایجاد و افزایش این دو عامل را به صورت علمی دنبال کند، بدون شک در کوتاه مدت نتایج قابل توجه‌ای حاصل خواهد شد. هم‌چنین از آنجا که خودکارآمدی بر انگیزش افراد تاثیر گذاشته و به طور متقابل نیز از انگیزش تاثیر می‌پذیرد (بندورا و همکاران، ۲۰۰۱، ص ۲۰۶-۱۸۷)، توصیه می‌شود با استفاده از کارکنان خودکارآمد به دلیل حس مسئولیت‌پذیری آن‌ها، حس مشارکت بهینه با دیگران، شکست‌ناپذیری در برابر مشکلات، و داشتن روحیه خلاق و کارآفرین، از این افراد در جهت تامین منافع سازمانی بهره‌گیرند و نیز با فرصت دادن به افراد برای بیان عقاید و ایده‌ها و افکارشان در قالب هوش سازمانی، وزارت مزبور را در رسیدن به اهداف تعیین شده حمایت نمایند. افراد در

نیز فراهم آورد. از این رو چنانچه وزارت ورزش و جوانان علاوه بر تاکید بر روی منابع مادی و فیزیکی به نیروی انسانی خودکارآمد، متعهد و مسؤل و اندیشمند، به عنوان مهم‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه‌ی سازمانی توجه کند، بی‌تردید در دست‌یابی به اهداف و رسالت خود موفق‌تر از گذشته عمل خواهد کرد. داشتن بهترین امکانات، تجهیزات و تسهیلات فیزیکی و منابع مالی هنگفت، زمانی رشد و بقا سازمان را در عرصه‌ی رقابتی امروزه تضمین می‌کند که نیروی انسانی توانمند، راغب و پراکنجه‌ای سکان امور را در دست داشته باشد. اگر منابع انسانی در یک سازمان دارای ویژگی‌های خودکارآمدی شغلی مطلوب و بهینه نباشد، نمی‌توان انتظار داشت که منابع انسانی چنین سازمانی در خلق و تاثیرگذاری مولفه‌هایی مانند چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و به بیانی دیگر هوش سازمانی موفق عمل نماید. لذا با توجه به این که خودکارآمدی شغلی در وزارت ورزش و جوانان در سطح مطلوبی قرار ندارد و با توجه به نتایج تحقیق که دلالت بر تاثیرگذاری خودکارآمدی شغلی بر هوش سازمانی در وزارت مزبور دارد، علت پایین بودن هوش سازمانی در وزارت مزبور می‌تواند ناشی از پایین بودن خودکارآمدی شغلی باشد. بنابراین با توجه به این که مأموریت اصلی این وزارت مهم تامین سلامت جسمی و روحی جوانان و ورزشکاران است، لذا وزارت مزبور توجه ویژه‌ای به خودکارآمدی شغلی منابع انسانی خود باید داشته باشد، از طرفی عدم توفیق در بسیاری از اهداف این وزارت به نظر می‌رسد در نتیجه‌ی عدم توجه به دارایی‌های نامشهود و ارتباط بین آن‌ها از جمله خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی باشد. در این راستا توصیه می‌شود مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان در جذب منابع انسانی جدید، راهکارهای مناسب برای سنجش خودکارآمدی شغلی اتخاذ نمایند تا علاوه بر

راستای اهداف هر سازمانی می‌باشد. بنابراین به طور کلی با عنایت به تاثیرگذاری خودکارآمدی شغلی بر هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، توصیه می‌شود مسئولین وزارت ورزش و جوانان از مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی که در شکل ۲ نشان داده شده است، استفاده مطلوب داشته باشند.

صورتی ایده‌های خلاق و ذهنی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند که اطمینان داشته باشند به جای سرکوب شدن، مورد توجه قرار می‌گیرند و در صورت همسو بودن با منافع سازمانی به کار گرفته می‌شوند که این امر موجب علاقه به کار بیشتر کارکنان، تعهد بالای آن‌ها، حس تعلق به سازمان، در نتیجه رضایت شغلی و به دنبال آن تلاش و کار صادقانه و عدم ترک شغل و سازمان می‌شود که در

## منابع

- برارزاده، حمید (۱۳۹۱). مدل ارتباطی هوش سازمانی خودکارآمدی و تعهد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز شهرری.
- شهیدی، نیما (۱۳۹۰). رابطه بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی با کیفیت تدریس، رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- غلامی، غفوریان، معنوی پور (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران، فصلنامه‌های تازه روانشناسی صنعتی / سازمانی، ۲(۶): ۸۹-۸۹.
- مهداد، علی (۱۳۸۵)، روانشناسی امور کارکنان اصفهان، نشر جنگل، ۸۵.
- میرحیدری، اشرف، سیادت، سید علی، هویدا، رضا، عابدی، محمدرضا (۱۳۹۱)، رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۲): ۱۳۹-۱۵۲.
- Albrecht, Karl (2003). "Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers", Australian institute of management, September, pp: 1-10.
- Bakhshian, A., Hamidi, F., Ezati, M., (2011). Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers, TJMCS Vol. 3 No.4, pp: 413 – 421.
- Bandura, A. (1997) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191-213.
- Bandura, A., (2001). " Social cognitive theory An agentive perspective", *Annual Review of Psychology*, 52: 1-26.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72: 187-206.
- Daft, R. (2006). *Organization Theory and Design*, 9th edn. South-Western, San Diego, p. 27.
- Fink, Gerhard, Yolles Maurice (2011). "Understanding Organizational Intelligences as Constituting Elements of Normative Personality", Paper presented at IACCM, Ruse Bulgaria.
- Gboyega, Adio, S.O. Popoola (2012). "Demographic Variables and Self-efficacy as Factors Influencing Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria", *Library Philosophy and Practice*, pp: 1-15.
- Jean, Gash, (2012). Examining the relationship between spiritual resources, self-efficacy, life attitudes, cognition, and personal characteristics of homeless African American women, *Wayne State University Dissertations*. Paper 45.
- Joann, M. Gleeson, Kreig (2007). Self-monitoring of Physical Activity Effects on Self-efficacy and Behavior in People with Type 2 Diabetes", *The Diabetes Educator* November 1, 33: 962-988.
- Marjani, Amir Babak, Soheilipour, Mojdeh (2012). The Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht" The case of Iran Branch, China National Petroleum Company", *International Journal of Business and Social Science* 3(4): 152-158.
- Mau, W. C., (2000). Cultural differences in career decision-making and self efficacy, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-378.
- Niu, H. (2010). Erratum to & ldquo; Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees & rsquo; career commitment. *International Journal of hospitality Management*, 29, 1336., <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.06>.

- Veryard, Richard, (2012). "Organizational Intelligence" Leanpub, chapter 1, pp 12-18.
- Wasuida, A., (2012). The relationship among organizational commitment, self-efficacy and businesses performance: an empirical study of hotel businesses in Thailand Journal of Academy of Business and Economics Publisher, International Academy of Business and Economics Audience, p 12.
- Whetten, David.A & kim s. Cameron (1998). Developing Management skills. New York: Addison – Wesley, Wheelan, p 9.
- Yusliza Mohd. Yusoff (2012). Self-Efficacy, Perceived Social Support, and Psychological Adjustment in International Undergraduate Students in a Public Higher Education Institution in Malaysia, Journal of Studies in International Education, 16: 353-371.

# Designing Relationship Model of Career Self-efficacy and Organizational Intelligence at the ministry of youth and sports of Iran

Logman Keshavarz<sup>1\*</sup>, Abolfazl Farahani<sup>2</sup>, Zahara Asghari<sup>3</sup>

(Received: 15 November 2013 Accepted: 27 January 2014)

## Abstract

The purpose of this research was to design relationship model of career self-efficacy and organizational intelligence at the ministry of youth and sports of Iran. Statistical population of this study included all of employees that working at the all levels (the managerial and operational levels) ministry of youth and sports in Iran (N=850). On the basis of Morgan table, 265 persons were cluster-randomly selected of research samples. To achieve the research goals, Scherer public self-efficiency and Albrecht organizational intelligence questioners were used. Content validity and face validity of two questionnaires was confirmed by 15 experts and their reliability were studied in a preliminary study with 30 subjects and calculated as ( $r= 0.799$ ), and ( $r=0.920$ ) respectively. For data analysis the descriptive statistics and inferential statistics methods, including Kolmogorov-Smirnov, Single sample T-student test, and path analysis were used and for determination of the causal relationship between variables the method of structural equations model by application of Amos.V.18 graphics software and SPSS.V.16 were used. Research findings showed that career self-efficacy and organization intelligence are not desirable. Career self- efficacy with coefficient of ( $E=0.58$ ) has an impact on organizational intelligence at the ministry of youth and sports, and also there is a significant relationship between them. Also at their relationship appetite for change with coefficient of 0.83, spirit and alignment and congruence with coefficient of 0.79, shared fate and knowledge development with coefficient of 0.64, and strategic vision with coefficient of 0.59 have the most roles. With regard to impact career self-efficacy on organizational intelligence in the Ministry of youth and sport, it's recommended that their relationship model is used in this ministry's planning and decisions-making.

## Keywords

Career self-efficacy, Organizational intelligence, the Ministry of Youth and Sports.

---

1. Assistance Professor in Sport Management, Payame Noor University, I.R. of Iran

2. Professor in Sport Management, Payame Noor University, I.R. of Iran

3. Ph.D. Candidate in Sport Management, Payame Noor University, I.R. of Iran

Email: keshavarzlog@yahoo.com