

مدل ارتباطی هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

دکتر فریده هادوی^۱، دکتر مهدی طالب پور^۲، دکتر ابوالفضل فراهانی^۳، اعظم نخعی نیازی^{۴*}

تاریخ پذیرش: ۹۳/۵/۵

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۲/۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی انجام گرفت بدین منظور تعداد ۲۷۳ نفر از مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان به عنوان نمونه انتخاب شدند. آزمودنی‌ها دو پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل را تکمیل نمودند. یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین از میان هفت بعد هوش سازمانی شدت روابط میان فشار عملکردی با کارآفرینی سازمانی در بالاترین میزان ($r=0/704$) می‌باشد. و بعد از آن نیز کاربرد دانش ($r=0/691$)، روحیه ($r=0/686$)، اتحاد و توافق ($r=0/684$)، چشم انداز استراتژیک ($r=0/628$)، سرنوشت مشترک ($r=0/623$)، میل به تغییر ($r=0/592$)، به ترتیب بیشترین ارتباط را با کارآفرینی سازمانی دارند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نیز بیانگر این است که سه متغیر چشم انداز استراتژیک ($\beta=0/208$)، اتحاد و توافق ($\beta=0/289$) و فشار عملکردی ($\beta=0/34$)، پیش بین‌های مناسبی برای کارآفرینی سازمانی هستند.

بررسی ارتباط بین ویژگی‌های دموگرافیک و هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی نیز نشان داد بین سابقه خدمت با کارآفرینی سازمانی و هوش سازمانی بر خلاف سن و سطح تحصیلات ارتباط معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی

هوش سازمانی، ابعاد هوش سازمانی، کارآفرینی سازمانی.

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۳. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۴. دانشجوی دکترای مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، (نویسنده مسول)

مقدمه

در جهان رقابتی امروز سازمان هایی موفق هستند که قادر به بهره گیری بیشتر از اطلاعات و دانش باشند، چرا که دیگر مواد اولیه، زمین و سایر مواد طبیعی منبع مهم و اساسی به شمار نمی روند و بر خلاف گذشته ثروتمندترین مردم، افراد دانش مدار و کارآفرین می باشند که پیشه ی آنها کارآفرینی است.

در سال ۱۹۸۵ پینکات^۱ اصطلاح کارآفرینی سازمانی را ابداع کرد و این کلمه بطور فزاینده ای در سازمان هایی که به دنبال کسب فرصت ها، کارهای جدید، و تأکید بر خدمات و محصولات جدیدی بودند، وارد شده است (زمپتاکیس و همکاران^۲، ۲۰۱۲). اگر به روند رشد و توسعه جهانی توجه داشته باشیم در می یابیم که با افزایش و گسترش فناوری های پیشرفته و جایگاه کارآفرینان به طو فزاینده ی بیشتر می شود، از این رو تضمین و تداوم حیات و بقای جوامع، نیازمند استفاده بهینه از نیروی کار فعال، بخصوص نخبه و کارآفرین می باشد و کارآفرینی یکی از مولفه های رشد همه سازمان ها عنوان شده است،

امروزه، سازمان های ورزشی نیز همانند سازمان های غیر ورزشی در معرض تغییر و تحولات محیطی و جهانی قرار دارند و با مسائل ویژه خود دست به گریباندند. در این رابطه کریمادیس^۳ (۱۹۹۷) گزارش کرده است که بخش های ورزشی با مشکلاتی همچون دوره های نزول قوانین و مقررات دولتی محدودکننده، مشکلات مالی و قرارگرفتن در محیط رقابتی ناشی از تغییرات محیطی به ویژه در بخش خدمات ورزشی مواجه اند (ایسلینگ^۴، ۲۰۰۲، به نقل از گودرزی، ۱۳۹۲).

ورزش و رویدادهای ورزشی به پدیده های اقتصادی و فرهنگی تبدیل شده اند به طور مثال در مورد مسابقات

المپیک سیدنی (۲۰۰۰) گفته می شود از برگزاری این مسابقات ۲،۲ بلیون دلار آمریکا سود نصیب کشور میزبان گردیده است (برین^۵، ۲۰۰۵).

بنابراین باید از عنوان صنعت برای مسائل ورزشی بهره گرفت. صنعت ورزش یکی از بزرگترین و سریع ترین صنایع در حال رشد در دنیا می باشد که چند صد میلیارد دلار، تبادلات مالی سالیانه این صنعت می باشد به گونه ای که در برخی کشورها دو برابر صنعت خودروسازی و هفت برابر صنعت سینما در صنعت ورزش تبادلات مالی صورت می گیرد (نشریه کسب و کار ورزشی، ۲۰۰۴). ورزش در کشور ما در حال تحول و رو به توسعه است، جامعه ۷۰ میلیونی ایران نیازهای مختلفی دارد که هر ساله در حال رشد و دگرگونی است و بازار بزرگی برای بخش ورزش محسوب شده که از یک سو می تواند اشتغال ایجاد کند و از سوی دیگر بر تولید ناخالص ملی بیافزاید که این امر می تواند زمینه های سرمایه گذاری مناسبی را برای فعالیت های کارآفرینانه ایجاد کند. بنابراین کارآفرینی در ورزش اهمیت بسیار زیادی دارد این امر از فراهم کردن ورزش های مورد علاقه مردم با شیوه های جدید گرفته تا استفاده از فن آوری های جدید در فعالیت های ورزشی را شامل می شود.

به دلیل فقر مطالعاتی و پژوهشی در زمینه کارآفرینی در کشور بخصوص کارآفرینی در حوزه ورزش که چه در داخل و چه در خارج کارهای بسیار محدودی در این زمینه صورت گرفته است، محقق را برآن داشت تا موضوع پژوهشی خود را کارآفرینی در ورزش انتخاب نماید. و در این عرصه پهناور، مهم ترین عناصر موثر بر کارآفرینی سازمانی را مورد کنکاش قرار دهد.

محققان معتقدند که عوامل محیطی و فردی بر میزان کارآفرینی افراد تاثیر گذارند و همچنین فقدان محیط کار

1. Pinchot. G
2. Zampetakis et al
3. Kriemadis
4. Isling

همین گونه است، در سازمان های کنونی افراد به منظور دست یابی به اهداف و برنامه های سازمان خود و همچنین رشد و بقا در محیط متلاطم امروزی نیازمند ویژگی های خاصی می باشند که هوش سازمانی را تشکیل می دهند تا در نتیجه آن بهتر بتوانند سازمان تحت هدایت خود را در دنیای متلاطم و رقابتی مدیریت کنند (بیگ زاده و همکاران، ۱۳۸۹)، از اینرو محقق هوش سازمانی را مورد تحقیق قرار داده است.

واژه هوش سازمانی اولین بار به وسیله تی ماتسودا^۷ ژاپنی (۱۹۹۲) ارائه شد. از دیدگاه کارل آلبرخت^۸ (۲۰۰۳) استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی است و آن را شامل هفت مؤلفه می داند که عبارتند از: چشم انداز استراتژیک (داشتن آگاهی نسبت به مقصد و ظرفیت کاری برای بیان هدف)، سرنوشت مشترک (داشتن هدف مشترک و واحد و حس روحیه گروه)، میل به تغییر (توانایی رویارویی با چالش های غیر منتظره و تطبیق با انواع تغییرات)، روحیه (انرژی مضاعف برای موفقیت)، اتحاد و توافق (مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضاء با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط)، کاربرد دانش (ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان) فشار عملکردی (جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک). افزایش هوش سازمانی موجب می گردد سازمان ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع تر و با دقت بیشتری تجربه و تحلیل کرده و بدین ترتیب فرصت های موجود را شناسایی کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در اختیار کارآفرینان که توانایی بهره گیری از این فرصتها را

مطلوب، انگیزه و هدف را موانع کارآفرینی عنوان نمودند (جینس^۱ و همکاران، ۲۰۱۱).

تحقیقات بر روی ارتباط ویژگی های دموگرافیک (جنسیت، سن، سطح تحصیلات) و کارآفرینی نیز نشان دادند که: مردان بیشتر از زنان گرایش به کارآفرینی دارند، به دلیل فرار از بیکاری، گیاکمین^۲ و همکاران (۲۰۰۷) و برگمان و استرنبرگ^۳ (۲۰۰۷) و سندنر^۴ (۲۰۰۹)، در حالی که سن رابطه معکوس با فعالیت کارآفرینی دارد یعنی هر چه سن افراد بالاتر می رود تمایل آنان به کارآفرینی کم می شود، استرنبرگ (۲۰۰۷) و افراد با سطح تحصیلی بالاتر و افرادی که سابقه فعالیت در کسب و کاری را در گذشته داشته اند نسبت به کارآفرینانی که دارای سطوح پایین تر تحصیلی و تجربه کاری بوده اند، دارای عملکرد بالاتری می باشند (آیدیس و ون^۵، ۲۰۰۷؛ شمس نیا و همکاران، ۱۳۹۰).

در این راستا محقق با مطالعه تحقیقات پیشین در زمینه عوامل موثر بر کارآفرینی، بر ویژگی های روانشناختی تمرکز نموده و از بین آنها هوش را مورد مطالعه قرار داده چرا که هوش می تواند بهترین واحد پیشگویی عملکرد شغلی باشد (کلوم و همکاران^۶، ۲۰۱۰) و امروزه بسیاری از پژوهشگران هوش را مزیتی رقابتی و قابلیت استراتژیک می دانند و معتقدند که سازمان ها و افراد موفق عصر تغییر آنهایی هستند که هوشمندانه بتوانند کشتی سازمان را با بهره گیری از انواع هوش ها به سر منزل مقصود برسانند. همان گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری، انسان هایی موفق خواهند بود که دارای هوش سرشاری باشند تا با بهره گیری از آن بتوانند بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضعیت به

1. Jens
2. Giacomini
3. Bergmann & Sternberg
4. Sandner
5. Aidis & Van
6. Colom at el

7. Matsuda
8. Albrecht

دارند قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم گیری جمعی را به نحو چشم گیری بهبود می بخشد. میزان هوش سازمانی سازمان ها، مانند انسان ها، متغیر و متفاوت است. برخی از سازمان ها بسیار کند ذهن هستند. آنها حتی نمی توانند سیگنال های بسیار قوی از تغییرات محیط خود را تشخیص دهند و در پاسخ به این محرک ها بسیار ناتوانند. بنابراین کارآفرینی در اینگونه سازمان ها بدلیل عدم واکنش به موقع در برابر تغییرات به کندی صورت می گیرد. مزیت هوش سازمانی به سازمان ها کمک می کند تا اطلاعات و مهارت های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می شوند و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند را شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر کنند. این امر سازمان را به صورت کارا و مؤثر برای حل مسائل یادگیری، برنامه ریزی راهبردی و کارآفرینی یاری می کند (میرسپاسی، ۱۳۹۱). به عقیده برخی از محققان، هوش سازمانی دارای تاثیر مثبت و مستقیم بر روی گرایشات کارآفرینی است (کادا، ۲۰۱۲). هرچند تاکنون مطالعه ای به صورت مستقیم رابطه هوش سازمان و کارآفرینی سازمانی را در جامعه مدیران و کارکنان وزارت ورزش مورد بررسی قرار نداده است، اما برخی تحقیقات مرتبط، از وجود این رابطه پشتیبانی می کنند که در ادامه به آنها اشاره می گردد:

علیپور و مرزبان (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی در بین ۱۱۹ نفر از مدیران شرکت های تولیدی استان گیلان. با استفاده از پرسشنامه های هوش سازمانی آلبرخت و کارآفرینی رابینز و محاسبات آماری توصیفی و استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون نشان دادند که بین تک تک مؤلفه های هوش سازمانی با مؤلفه های کارآفرینی (خلاقیت، ریسک پذیری، استقلال طلبی، انگیزش، عزم و اراده، اعتقاد به مقدسات)

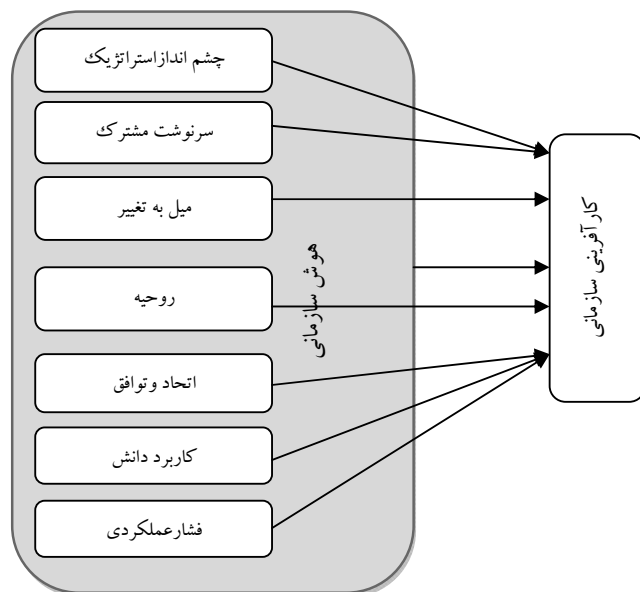
رابطه معنا داری وجود دارد. به نظر می رسد برای توسعه شرکت های تولیدی علاوه بر ارتقاء ابزارهای هوشمند تولیدی و توجه به فناوری، باید سعی در ایجاد تعامل بین نیروی انسانی (به عنوان سرمایه های هوش سازمانی) و ابزار هوشمند شود.

نسبی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان دانشگاه شیراز" با استفاده از پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ و بوسیله روش همبستگی، ارتباط مثبت و معنی دار هوش سازمانی و مولفه هایش با خلاقیت را تایید نمودند، به طوری که به ازای هر واحد افزایش یا کاهش در هوش سازمانی و مولفه های آن، خلاقیت افزایش یا کاهش می یابد.

ماری آن گلین^۲ در سال ۱۹۹۶ در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی ارتباط نو آوری سازمانی و هوش سازمانی" هوش سازمانی را نتیجه اجتماعی هوش فردی دانسته و اینگونه بیان می کند که نبود هوش فردی و سازمانی، سازمان را در دستیابی به راه حل مشکلاتش دچار ناتوانی و سردرگمی می کند.

بخشیان و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه هوش سازمانی و کارآفرینی از منظر مدیران آموزشی دانشگاه، بوسیله پرسشنامه سنجش هوش سازمانی آلبرخت و پرسشنامه سنجش کارآفرینی رابینز با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون گام به گام نشان دادند که از بین ابعاد هوش سازمانی، اتحاد و توافق، بیشترین تاثیر مستقیم را بر کارآفرینی داشته و بعد از آن روحیه و میل به تغییر قرار دارند و متغیرهای دیگری نیز به صورت غیر مستقیم و از طریق تأثیر این سه متغیر بر کارآفرینی تاثیرگذارند. همچنین بیشترین تاثیر غیرمستقیم متغیرها بر متغیر وابسته مربوط به فشار عملکرد بوده است. مدل تحلیلی ارائه شده

قوت‌ها و فرصت‌ها و برطرف ساختن ضعف‌ها و تهدیدها به انجام اثربخش‌تر و کارآمدتر مسئولیت‌ها، توسعه بیشتر اصول و آرمان‌های ورزش در کشور، همچنین کسب جایگاه بهتر در عرصه‌های بین‌المللی نائل آید. از طرف دیگر، بتواند به درستی وضعیت موجود خود را شناسایی کند، مقصد مناسب را تشخیص دهد و نحوه رسیدن به آنجا را معین نماید، و نیز بتواند برای مقابله با چالش‌های آینده ورزش در حیطه کاری خود چاره‌اندیشی و مقابله نماید و در این راستا نیازمند کارآفرینان می‌باشد، بنابراین محقق هوش سازمانی را انتخاب نموده است تا با بررسی ارتباط هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی مدیران و کارشناسان وزارت ورزش، در صورت ارتباط این دو با توجه به اکتسابی بودن هوش سازمانی بتواند راهکارهایی را در جهت توسعه کارآفرینی سازمانی به وزارت ورزش ارائه دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق با تأکید بر ارتباط هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها جزو طرح‌های

در این پژوهش از روابط بین متغیرها، نشان از مطلوبیت ارتباط بالا و معنی‌دار بین هوش سازمانی و کارآفرینی دارد. انصاری منش (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان "رابطه‌ی هوش سازمانی با خلاقیت" در کارکنان اداره کل زندان‌های فارس با استفاده از پرسشنامه‌ی هوش سازمانی آلبرخت و خلاقیت رند سیپ و با کمک روش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن با خلاقیت وجود دارد.

با بررسی تاثیر هم‌زمان مولفه‌های هوش سازمانی، اتحاد و توافق، چشم انداز استراتژیک و میل به تغییر دارای تاثیرگذاری بیشتر و سهم معنی‌دار و قابل توجهی در تبیین خلاقیت کارکنان داشته‌اند و نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که به ترتیب اتحاد و توافق با بتای ۰/۳۹، چشم انداز استراتژیک ۰/۲۷ و میل به تغییر با بتای ۰/۲۰ بیشترین سهم را در تبیین خلاقیت دارد و سایر مولفه‌ها را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد.

همان‌طوری که پیشینه تحقیق نشان می‌دهد تحقیقاتی در خصوص هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی و موضوعات مرتبط همچون خلاقیت در حوزه‌های مختلف انجام گرفته است اما این ارتباط در حوزه ورزش کمتر مورد توجه قرار گرفته است از اینرو با توجه به خلاء موجود، تحقیق حاضر در صدد پاسخ‌گویی به این سوال است که ارتباط بین هوش سازمانی و مولفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی در مدیران و کارشناسان وزارت ورزش چگونه است و آیا هوش سازمانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای کارآفرینی سازمانی باشد؟ و از آنجا که در تحقیقات مرتبط بر ارتباط این متغیرها و ویژگی‌های دموگرافیک تأکید زیادی نشده است، محقق سعی کرده فرضیه‌ای مبنی بر وجود ارتباط بین ویژگی‌های دموگرافیک و هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی را تدوین نماید آنچه مسلم است این است که وزارت ورزش برای انجام مسئولیت‌ها و نیل به اهدافش نیازمند شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها می‌باشد تا با استفاده حداکثر

هوش سازمانی و کارآفرینی و هریک از متغیرهای فرعی آن آمده است. برای آزمون نرمال بودن نمره های به دست آمده از عامل ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است که براساس جدول شماره ۲، سطح معناداری همه ی عامل ها بیش تر از ۰/۰۵ می باشد این امر نشان می دهد توزیع عامل ها درپاسخ های ارائه شده به متغیرهای این تحقیق، نرمال است و از این رو، می توان از آزمون های پارامتریک برای بررسی روابط میان متغیرها استفاده کرد. با وجود استفاده از مقیاس های استاندارد برای سنجش هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی در این تحقیق، قابلیت اعتماد این ابزارهای اندازه گیری با آلفای کرونباخ سنجیده شده است.

در بیشتر منابع روش تحقیق، سطح قابل قبول برای آلفای کرونباخ ۰/۷ می باشد (برنستین و نونالی، ۱۹۹۴)، همان گونه که جدول شماره ۲ نشان می دهد، ضرایب آلفای کرونباخ در این تحقیق برای تمامی مقیاس ها بالاتر از ۰/۷ می باشد.

تحلیل داده ها

همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بوده که تعداد کل آنان بر اساس آمار اخذ شده از بخش آمار و اطلاعات وزارت ورزش و جوانان ۹۲۰ نفر می باشد، با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۲۷۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب و شیوه نمونه گیری نیز تصادفی ساده می باشد، در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ۶۰ سوالی (مارگریت هیل^۱) با پایایی ۰/۸۲ و پرسشنامه هوش سازمانی ۴۹ سوالی (آلبرخت) که هفت مولفه (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکردی) را مورد سنجش قرار می دهد با پایایی ۰/۹۵ استفاده شده است.

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است، در آمار توصیفی از جداول فراوانی و درصدها، میانگین ها و انحراف معیارها و در آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و همچنین تحلیل همبستگی پیرسون، اسپیرمن، تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. ضمناً برای انجام محاسبات، بسته نرم افزاری Spss به کار گرفته شده است.

جدول شماره ۱. نتایج مربوط به آمار توصیفی در مورد مختصات سن، تحصیلات، سابقه خدمت

بیشترین گروه سنی	کمتر از ۴۰ سال	(۶۳/۷)
کمترین گروه سنی	بالای ۵۰ سال	(۶/۶)
بیشترین سطح تحصیلات	لیسانس	(۴۵/۱)
کمترین سطح تحصیلات	دکتری	(۲/۹)
بیشترین سابقه خدمت	بالای ۱۰ سال	(۶۵/۱)
کمترین سابقه خدمت	کمتر از ۲ سال	(۳/۳)

در جدول شماره ۲ میانگین ها، انحراف معیارها، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، و قابلیت اعتماد برای

جدول شماره ۲. میانگین‌ها، انحراف استانداردها، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، و قابلیت اعتماد برای کارآفرینی سازمانی و هوش سازمانی و ابعاد آن

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری	نتیجه	ضریب آلفا
۱	کارآفرینی سازمانی	۱۶۲/۳۵	۲۷/۰۰۵	۰/۹۳۲	۰/۳۵	نرمال	۰/۸۲۰۹
۲	هوش سازمانی	۱۳۰/۸۱	۳۲/۸۷۹	۰/۸۲۱	۰/۵۱	نرمال	۰/۹۵۴۱
۲-۱	چشم انداز استراتژیک	۱۹/۵۷	۵/۰۹۳	۱/۲۹۵	۰/۰۷	نرمال	۰/۸۴۱۷
۲-۲	سرنوشت مشترک	۱۹/۷۵	۵/۱۸۷	۱/۰۸۲	۰/۱۹۲	نرمال	۰/۸۴۴۳
۲-۳	میل به تغییر	۲۰/۶۵	۵/۰۰۳	۱/۰۲۶	۰/۲۴۳	نرمال	۰/۸۴۶۵
۲-۴	روحیه	۱۸/۵۸	۵/۹۴۱	۱/۱۱	۰/۱۷	نرمال	۰/۸۹۵۷
۲-۵	اتحاد و توافق	۱۷/۷۸	۵/۸۰۶	۱/۰۴۲	۰/۲۲۸	نرمال	۰/۸۹۲۴
۲-۶	کاربرد دانش	۱۹/۴	۵/۲۹۹	۱/۲۵۹	۰/۰۸۴	نرمال	۰/۸۸۵۶
۲-۷	فشار عملکردی	۱۷/۸۱	۵/۳۴۹	۰/۸۲۱	۰/۵۱	نرمال	۰/۸۵۵۳

چنین ارتباطی میان ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی نیز قابل مشاهده است، شدت این روابط میان فشار عملکردی با کارآفرینی سازمانی در بالاترین میزان ($I=0/704$) می باشد و بعد از آن نیز کاربرد دانش ($I=0/691$)، روحیه ($I=0/686$)، اتحاد و توافق ($I=0/684$)، چشم انداز استراتژیک ($I=0/628$)، سرنوشت مشترک ($I=0/623$)، میل به تغییر ($I=0/592$)، به ترتیب بیشترین ارتباط را با کارآفرینی سازمانی دارند

با توجه به ماهیت رابطه ای فرضیه های تحقیق و نرمال بودن توزیع عامل ها، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه ی هوش سازمانی و ابعاد آن و کارآفرینی سازمانی استفاده شده است که نتایج این آزمون در جدول شماره ۳ ارائه می شود. نتایج حاصل از جدول ۳ نشان دهنده ارتباط بین دو متغیر هوش سازمانی با میزان کارآفرینی سازمانی است و این رابطه در سطح $0/01$ تایید می شود ($I=0/743$).

جدول ۳. آزمون همبستگی پیرسون، رابطه مولفه های هوش سازمانی با میزان کارآفرینی سازمانی مدیران و کارشناسان تربیت بدنی وزارت ورزش و جوانان کشور

میزان کارآفرینی سازمانی			متغیر
تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	
۲۷۳	۰/۷۴۳	۰/۰۰۰۱	هوش سازمانی
۲۷۳	۰/۶۲۸	۰/۰۰۰۱	چشم انداز استراتژیک
۲۷۳	۰/۶۲۳	۰/۰۰۰۱	سرنوشت مشترک
۲۷۳	۰/۵۹۲	۰/۰۰۰۱	میل به تغییر
۲۷۳	۰/۶۸۶	۰/۰۰۰۱	روحیه
۲۷۳	۰/۶۸۴	۰/۰۰۰۱	اتحاد و توافق
۲۷۳	۰/۶۹۱	۰/۰۰۰۱	کاربرد دانش
۲۷۳	۰/۷۰۴	۰/۰۰۰۱	فشار عملکردی

شدت روابط بین ویژگیهای دموگرافیک و هوش سازمانی نیز، در بالاترین میزان مربوط به سطح تحصیلات ($F=0/338$) و هوش سازمانی می باشد، بعد از آن نیز سن ($F=0/169$) قرار گرفته است و بین سابقه خدمت با هوش سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد

برای بررسی بین ویژگی های دموگرافیک و هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است، که نتایج این آزمون درجدول ۴ آمده است. مطابق نتایج آزمون بین سابقه خدمت با کارآفرینی سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد، این در حالی است که به ترتیب متغیر سن ($F=0/188$) و سطح تحصیلات ($F=0/165$) در سطح معناداری $P<0/5$ با کارآفرینی سازمانی ارتباط دارد.

جدول ۴. آزمون همبستگی اسپیرمن، رابطه ویژگی های جمعیت شناختی و دو متغیر کارآفرینی سازمانی و هوش سازمانی در آزمونی ها

متغیر	ویژگی های دموگرافیک	تعداد آزمودنی ها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سازمانی و کارآفرینی	سن	۲۷۳	-۰/۱۸۸	۰/۰۲۱
	سابقه خدمت	۲۷۳	-۰/۰۴۲	۰/۶۱۲
	سطح تحصیلات	۲۷۳	-۰/۱۶۵	۰/۰۴۲
سازمانی و رهبری	سن	۲۷۳	-۰/۱۶۹	۰/۰۲۶
	سابقه خدمت	۲۷۳	-۰/۰۸۵	۰/۲۶۵
	سطح تحصیلات	۲۷۳	-۰/۳۳۸	۰/۰۰۰۱

است. بنابراین می توان کارآفرینی سازمانی را از ابعاد هوش سازمانی پیش بینی کرد و مقدار ضریب همبستگی $R^2=0/568$ نشان می دهد تقریباً ۵۶ درصد تغییر در کارآفرینی سازمانی با مدل تبیین می شود

برای بررسی اینکه آیا ابعاد هوش سازمانی می توانند کارآفرینی سازمانی را پیش بینی کنند از تحلیل واریانس رگرسیون استفاده می کنیم.

با توجه به جدول ۵ تحلیل واریانس رگرسیونی تاثیر ابعاد هوش سازمانی بر میزان کارآفرینی سازمانی نشان می دهد f حاصل (۱۸/۳۸۷) در سطح $p<0/05$ معنادار

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی تاثیر ابعاد هوش سازمانی بر میزان کارآفرینی سازمانی مدیران و کارشناسان تربیت بدنی وزارت ورزش و جوانان کشور

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R^2
رگرسیون	۴۲۸۰۲/۸	۷	۶۱۴/۷	۱۸/۳۸۷	۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۳	۰/۵۶۸
باقیمانده	۳۲۵۸۹/۹	۹۸	۳۳۲/۵۵				
کل	۷۵۳۹۲/۲	۱۰۵					

با توجه به جدول ۶ روش ورود متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون به روش گام به گام بوده است. در این روش، ترتیب ورود متغیرهای پیش بین در اختیار محقق

برای بررسی تاثیر ابعاد هفتگانه هوش سازمانی بر روی کارآفرینی سازمانی از رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

سه متغیر چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد و توافق و فشار عملکردی معیار ورود را پیدا کردند و چهار متغیر، میل به تغییر، سرنوشت مشترک، روحیه و کاربرد دانش از معادله نهایی رگرسیون خارج شدند.

با توجه به ستون ضریب استاندارد رگرسیون می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب در بعد چشم‌انداز استراتژیک $۰/۲۰۸$ ، بعد اتحاد و توافق $۰/۲۸۹$ و در بعد فشار عملکردی $۰/۳۴$ است، بنابراین به ازای هر واحد تغییر در بعد چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد و توافق و فشار عملکردی به ترتیب به میزان ۲۰ ، ۲۸ و ۳۴ واحد در میزان کارآفرینی سازمانی تغییر ایجاد خواهد شد و با توجه به مثبت بودن رابطه می‌توان گفت با افزایش سه بعد چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد و توافق و فشار عملکردی، می‌توان میزان کارآفرینی سازمانی را نیز افزایش داد.

در نهایت براساس نتایج آزمون رگرسیون گام به گام انجام شده معادله خطی تاثیر ابعاد موثر هوش سازمانی بر میزان کارآفرینی سازمانی مدیران و کارشناسان تربیت بدنی وزارت ورزش و جوانان کشور به شرح زیر است.

تحلیل مدل مفهومی تحقیق. نتایج کلی تحقیق حاضر را می‌توان به شیوه‌ای شیواتر در شکل شماره ۲ مشاهده نمود، در این شکل خطوط ممتد معرف نتایج فرضیاتی است که در این تحقیق تایید شده‌اند. بنابراین همان گونه که در مدل نیز نشان داده شده است هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی دارای ارتباط مثبت و معنی‌دار می‌باشند. لازم به ذکر است که اعداد موجود در مدل برای میزان ارتباط (خطوط ممتد) نشان دهنده ضرایب حاصل از تحلیل همبستگی می‌باشند.

نبوده است و بر اساس ضریب همبستگی صورت می‌گیرد و چنانچه متغیرها معیار ورود را کسب کنند در تحلیل باقی می‌مانند، در غیر این صورت، حذف می‌شوند (بازرگان، ۱۳۹۰ به نقل از هادی‌زاده مقدم، ۱۳۸۸).

جدول ۶. تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره متغیرهای پیش‌بینی‌کننده هوش سازمانی برای پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی

الگو	ضریب همبستگی	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	الف $۰/۷۵۳$	$۰/۵۶۸$	$۰/۵۳۷$
۲	ب $۰/۷۵۳$	$۰/۵۶۸$	$۰/۵۴۲$
۳	ج $۰/۷۵۳$	$۰/۵۶۷$	$۰/۵۴۶$
۴	د $۰/۷۵۲$	$۰/۵۶۶$	$۰/۵۴۹$
۵	ر $۰/۷۴۷$	$۰/۵۵۸$	$۰/۵۴۵$

الف) متغیرهای پیش‌بین: عدد ثابت، چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکردی

ب) متغیرهای پیش‌بین: عدد ثابت، چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکردی

ج) متغیرهای پیش‌بین: عدد ثابت، چشم‌انداز استراتژیک، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکردی

د) متغیرهای پیش‌بین: عدد ثابت، چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکردی

ر) متغیرهای پیش‌بین: عدد ثابت، چشم‌انداز استراتژیک، اتحاد و توافق و فشار عملکردی

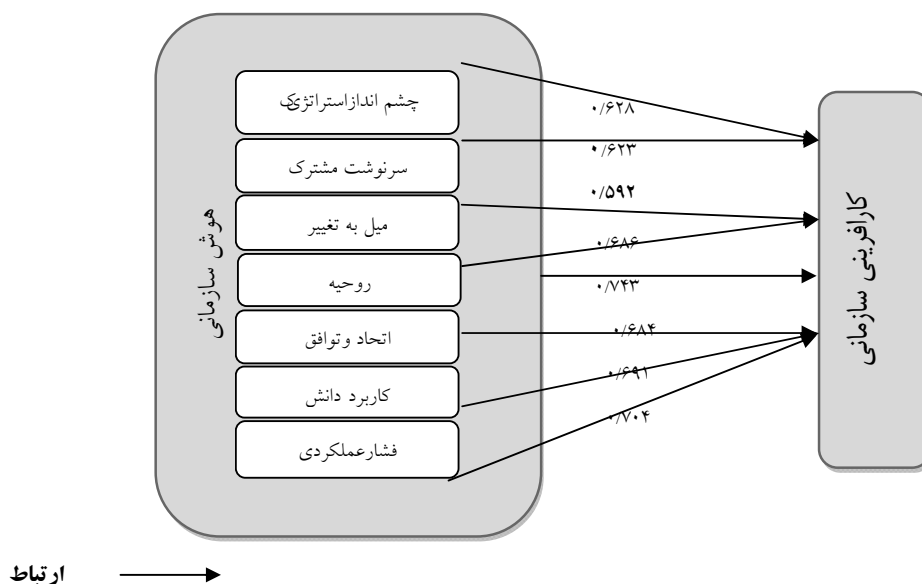
متغیر ملاک: کارآفرینی سازمانی

با توجه به نتایج جدول ۷ می‌توان اینگونه اظهار نظر کرد که، چون سطح معنی‌داری آماره t در برخی از متغیرها از عدد $۰/۰۵$ بیشتر بوده لذا در رابطه خطی نگرفته و سرانجام

(فشار عملکردی) $۱/۸۴۴$ + (اتحاد و توافق) $۱/۴۹۴$ + (چشم‌انداز استراتژیک) $۱/۱۹۲$ + $۷۸/۰۴۴$ = میزان کارآفرینی سازمانی

جدول ۷. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری آماره t
مقدار ثابت	$۷۸/۰۴۴$	$۷/۵۳$		$۱۰/۳۴۶$	$۰/۰۰۰۱$
چشم‌انداز استراتژیک	$۱/۱۹۲$	$۰/۵۸$	$۰/۲۰۸$	$۲/۰۵۵$	$۰/۰۴۲$
اتحاد و توافق	$۱/۴۹۴$	$۰/۴۹۴$	$۰/۲۸۹$	$۳/۰۲۷$	$۰/۰۰۳$
فشار عملکردی	$۱/۸۴۴$	$۰/۵۶۱$	$۰/۳۴$	$۳/۲۸۶$	$۰/۰۰۱$



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق با توجه به نتایج حاصله

بروز کارآفرینی بوده و به شکوفایی آن کمک می‌کند، بنابراین ارتباط دو متغیر هوش سازمانی و کارآفرینی را می‌توان در منشأ و خاستگاه آنها دانست.

در بین مولفه‌های هوش سازمانی فشار عملکردی در بالاترین میزان همبستگی با کارآفرینی سازمانی است.

این امر شاید به این دلیل باشد که از آنجا که در یک سازمان هوشمند دارای فشار عملکردی، هر کس وظایف کاری خودش را انجام می‌دهد، به معتبر بودن هدف‌های خویش، باور و اعتقاد دارد و این باعث می‌شود که برخلاف وجود پست‌های سازمانی دارای ابهام و انجام چندین نقش سازمانی بطور همزمان، فرصت بیشتری برای پذیرش نظرات و عقاید جدید و نوآوری پیدا کرده و مقدمات توسعه کارآفرینی را مهیا سازد، اما این مساله نایستی زمینه غفلت از سایر مولفه‌ها را فراهم نماید.

در مقابل میل به تغییر دارای پائین‌ترین همبستگی با کارآفرینی است که می‌تواند موجبات افت کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش را فراهم آورد. میل به تغییر به معنای توانایی مواجهه با چالش‌های غیر منتظره را داشتن می‌باشد (آلبرخت، ۲۰۰۳)، این موضوع نیز با توجه به

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی رابطه هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی انجام شد و یافته‌های آن بیانگر وجود روابط همبستگی معناداری میان هوش سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی می‌باشد، به نحوی که وجود ارتباط میان تمامی ابعاد هوش سازمانی با کارآفرینی سازمانی تأیید شد. بنابراین هوش سازمان و ابعاد آن زمینه لازم را جهت اعتلا و ارتقای کارآفرینی در وزارت ورزش فراهم می‌نماید. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات نسبی (۱۳۸۷)، انصاری منش (۱۳۹۰) بخشیان و همکاران (۲۰۱۲)، (میرسپاسی، ۱۳۹۱) و (کادا، ۲۰۱۲) مبنی بر وجود ارتباط بین هوش سازمانی و کارآفرینی هم‌خوانی دارد.

کارآفرینی و هوش دو ویژگی برتری هستند که در هر یک از اعضای سازمان نهفته است. طبق نظر گلین هوش سازمانی، نتیجه اجتماعی هوش فردی است و به آن مربوط می‌شود و خاستگاه آن ذهن است، خاستگاه برخی از مقدمات کارآفرینی همچون نوآوری و خلاقیت نیز ذهن است و تمرکز بر قدرت ذهنی افراد یکی از پیش‌نیازهای

خود را برای تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند. مسئولیت‌ها و مشاغل را تقسیم نمایند و یک سری قوانین را برای برخورد و ارتباط با یکدیگر و رویارویی با محیط وضع نمایند و در نتیجه این باعث ایجاد دیدگاه مشترک بین کارکنان و مدیران برای رسیدن به آرمانهای سازمان شده که از طریق آن افراد متوجه فرصتها شده و بر منابع خود متمرکز می‌شوند و سعی خواهند کرد در حفظ و اعتلای سازمان خود گام برداشته و از فرصتها حداکثر بهره را ببرند.

پیش بین بودن فشار عملکرد این گونه توجیه می‌شود که هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند، این کافی نیست که مدیران صرفاً درگیر عملکرد (اجرا) باشند بلکه می‌توانند حس فشار کاری را ارتقاء داده و حمایت کنند، اما این امر زمانی بیشترین تأثیر را دارد که توسط همه اعضا سازمان به عنوان یک سری انتظارات دو جانبه در کار برای مشارکت در موفقیتها پذیرفته شده باشد

علائم کلیدی فشار عملکرد شامل درک انتظارات توسط کارکنان، ارتباط مدیران به خاطر اهداف، حل مشکلات اجرایی کارکنان توسط مدیران، عدم ترقی مدیران ضعیف، دریافت بازخورد توسط کارکنان درباره عملکردشان، احساس کارکنان از مفید بودن کارشان و ترقی کارکنان براساس شایستگی می‌باشد بنابراین تطابق اعضای سازمان با عملکرد و نقشی که در سازمان انجام می‌دهند (فشار عملکردی) همانطور که گفته شد برخلاف وجود پست‌های سازمانی دارای ابهام و انجام چندین نقش سازمانی بطور همزمان موجب می‌شود افراد عقاید و نظرات و نگرش‌های جدید را مورد مطالعه قرار داده و از فرصتهای موجود حداکثر استفاده را ببرند

دربرسی ارتباط ویژگی‌های دموگرافیک و متغیر کارآفرینی سازمانی هیچ ارتباطی بین سابقه خدمت با کارآفرینی سازمانی پیدا نشد، نتایج تحقیق نشان داد که اتحاد و توافق رابطه معناداری با کارآفرینی سازمانی دارد و

ماهیت فعالیت‌های وزارت ورزش و از طرفی انتظارات روزافزون مشتریان نیازمند توجه می‌باشد، چرا که با توجه به اینکه تغییرات، خود فرصت‌های کارآفرینی را مهیا می‌کنند، برای تقویت میل به تغییر باید ساز و کارهای لازم برای حمایت از نوآوری در سازمان وجود داشته باشد. مثل سیستم تجزیه و تحلیل طرح‌های جدید ارائه شده توسط افراد، نظام پیشنهادات و...

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که سه متغیر چشم انداز استراتژیک، اتحاد و توافق و فشار عملکردی پیش بین‌های مناسبی برای کارآفرینی سازمانی هستند.

برآیند نتایج فوق بیانگر این است که چشم انداز استراتژیک، قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان است. تعیین اهداف سازمانی مستلزم شناخت سازمان و درک و بررسی فرصت‌ها، تهدیدها، نقاط قوت و ضعف می‌باشد. این به عهده‌ی سلول‌های سازمانی، یعنی منابع انسانی است تا با بهره‌گیری از ویژگی و توانایی‌هایش به ویژه قدرت ذهنی، این مهم را به انجام رسانند. بنابراین افراد در جریان تعیین چشم انداز استراتژیک که مستلزم تعریف اهداف قابل دستیابی و موثر بر تعالی سازمان است با ادراک نقاط قوت و ضعف سازمان، فرصتها و تهدیدات مقدمات کارآفرینی را فراهم آورند

در مورد پیش‌بین بودن بعد اتحاد و توافق می‌توان گفت که هر ساختار سازمانی را که متصور شویم، تنگناها و محدودیت‌هایی را که به هر حال جهت همکاری وضع شده اند تحمیل خواهد نمود، اتحاد و توافق وجود نظام‌ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروهها می‌باشد. بدون یک سلسله قوانین جهت اجرا در حیطه آن، هر گروهی در ادامه کار دچار مشکلات فراوان و اختلاف نظر خواهد شد.

پیش‌بین بودن این بعد از هوش سازمانی برای کارآفرینی سازمانی نیز بدین صورت توجیه می‌گردد که اتحاد و توافق در سازمان باعث می‌شود افراد و گروه‌ها

شغلی دارای رسمیت بالا در سازمان، مشغله های ذهنی ناشی از مسئولیت های کلیدی، انگیزه و زمان زیادی برای درآمیختن با سایر همکاران خود نداشته و به عبارتی تمایل کمتری به تعامل مسقیم با سایر افراد دارند، از این رو در زمینه کارگروهی، درک مشکلات سازمانی و سازگاری با شرایط، زمان کمتری دارند.

به طور کلی نتایج این پژوهش حاکی از آن است که با توجه به ارتباط مثبت و معنادار بین هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی، ارتقاء مهارت های هوش سازمانی می تواند به افزایش کارآفرینی سازمانی کمک نماید. در راستای نتایج این تحقیق، توجه به نقشی که هوش سازمانی در کارآفرینی ایفا می کند و اهمیت برخورداری مدیران و کارشناسان وزارت ورزش از ویژگی های کارآفرینی، به کارگیری هوش سازمانی می تواند در قالب سیاست های بخش منابع انسانی، به عنوان شاخصی اثرگذار در استخدام، ارزیابی عملکرد و ارتقای کارکنان این وزارت در نظر گرفته شود و از آنجا که هوش سازمانی یک قابلیت اکتسابی محسوب می شود، نتایج این پژوهش به وزارت ورزش یاری می دهد تا با اتخاذ اقدامات و راهکارهای مناسب، دوره های آموزشی مدون و مستمر و تخصصی در خصوص این نوع مهم از هوش، زمینه ی ارتقای هوش سازمانی مدیران و کارشناسان و به تبع آن افزایش کارآفرینی سازمانی را فراهم نماید.

شاید همین اتحاد و یکدلی در جامعه مورد تحقیق باعث نبود تفاوت بین افراد با سوابق خدمت مختلف باشد. سطح تحصیلات و سن متغیرهای جمعیت شناختی دیگری بود که بر خلاف سابقه خدمت با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس و معناداری نشان دادند. این یافته ها با نتایج تحقیق اسنبرگ (۲۰۰۷) مبنی بر ارتباط معکوس بین سن و کارآفرینی هم سو و با تحقیق آیدیس و ون (۲۰۰۷) مبنی بر ارتباط مستقیم سطح تحصیلات و کارآفرینی مغایرت دارد.

این امر بدان معنی است که افراد با سطح تحصیلی بالاتر احتمالاً از موقعیت شغلی بهتری برخوردار بوده و عواملی از قبیل نارضایتی شغلی، درگیری با مقامات ارشد کاری، سیستم های پاداش نامناسب، که می تواند مقدمه و محرکی برای شروع یک کسب و کار جدید باشد در آنها کمتر است و همچنین با بالا رفتن سن تمایل افراد به انجام فعالیت های مخاطره آمیز کاهش پیدا می کند و همین عامل سبب عدم شرکت در فعالیت های کارآفرینانه می شود بنابراین هرچه سن بالاتر می رود کارآفرینی سازمانی کاهش می یابد.

شدت روابط بین ویژگی های دموگرافیک و هوش سازمانی نیز، در بالاترین میزان مربوط به سطح تحصیلات ($r = -0.338$) و هوش سازمانی می باشد، بعد از آن نیز سن ($r = -0.169$) قرار گرفته است. و بین سابقه خدمت با هوش سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد.

در بررسی ارتباط ویژگی های دموگرافیک و هوش سازمانی ارتباطی بین سابقه خدمت با هوش سازمانی پیدا نشد، البته در تحقیق حاضر بیشتر افراد (۶۵/۱) بالای ۱۰ سال سابقه داشتند و این عدم ارتباط بین سابقه خدمت و کارآفرینی سازمانی ممکن است بدلیل یکسان بودن میزان سابقه کاری بیشتر آزمودنی ها در نمونه تحت بررسی باشد. با توجه به ارتباط معکوس هوش سازمانی و سطح تحصیلات در تفسیر این یافته باید گفت فرد با سطح تحصیلات بالاتر به دلایل مختلفی از جمله موقعیت های

منابع

- احمد پور داریانی محمود و مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۵). مبانی کارآفرینی، نشر: فرا اندیش، تهران.
- آندرف، ولادیمیر و فرانسوئیس، ژان (۱۳۸۶). اقتصاد ورزش، ترجمه: اله وردی. جزایری، انتشارات: علم و ورزش، تهران، ۳۵.
- بیک زاد، جعفر، علائی، محمد باقر، اسکندری، کریم، (۱۳۸۹) بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی، نشریه پژوهشهای مدیریت سال سوم، شماره هشتم، صفحه ۱۶۳-۱۴۳
- جعفری نیا، شمس الله، جعفری زاده، فروز، زارعی، سیده الهام، ۱۳۹۰، مروری بر مدل های توانمندسازی کارکنان، نشریه مدیریت تدبیر - شماره ۲۳۷، صفحه ۶۷-۷۵
- سازمان تربیت بدنی کشور. (۱۳۸۴). سند تفصیلی نظام توسعه تربیت بدنی و ورزش کشور، تهران، انتشارات: سبز ص ۲۷-۲۲.
- گودرزی، مهدی، ۱۳۹۲، تبیین وضعیت موجود اداره کل تربیت بدنی دانشگاه پیام نور با استفاده از تحلیل SWOT، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۲، ص ۷۴-۶۱
- میرسپاسی، ناصر و افقهی، بابک، ۱۳۹۱، مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی: مطالعه ای موردی.
- Aidis, R; Van Praag, M (2007) « Illegal entrepreneurship experience Does it make a difference for business performance and motivation? » Journal of Business Venturing, Volume: 22, Issue: 2.
- Albrecht, Karl (2003). "Organizational Intelligence Survey", Institute of Leadership Studies. 3:181-197.
- Bakhshian, Aliyeh. (2012). Relationship Between Intelligence and Entrepreneurship on Mazandaran University Administrators. Master's Thesis, Shahid Rajaei Teacher Training University.
- Bergmann, H. and R. Sternberg, 2007, The changing face of entrepreneurship in Germany, Small Business Economics 28, 205-221.
- Block, J.H. and P. Sandner, 2009, Necessity and opportunity entrepreneurs and their duration in self-employment: evidence from German micro data, Journal of Industry, Competition and Trade, Forthcoming.
- Colom R, Karama S, Jung RE, Haier RJ. (2010). Human intelligence and brain networks", Dialogues Clin Neurosci. 2010;12(4):489-501. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, Ciudad Universitaria de Cantoblanco, 28049 Madrid, Spain. roberto.colom@uam.es.
- Esteban Tristan. (2011). Do you know what your CQ score is?, <http://blog.selectinternational.com>. May 24.
- Giacomin, O., Guyot, J-L., Janssen, F. and O. Lohest, 2007, Novice creators: personal identity and push pull dynamics, CRECIS Working Paper 07/2007, Center for Research in Change, Innovation
- Glynn. Mary Ann. (1996), Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Intelligence in Action to Innovation. Academy of Management Review. 21, 4, pp 1081-111.
- Grichnika, D.; Smejab, A.; Welpec, I. (2010). The importance of being emotional: How do emotions affect entrepreneurial opportunity evaluation and exploitation?, Journal of Economic Behavior & Organization, doi: 10.1016/j.jebo.
- Hanane Ali Yakhlef Kada Ali (2012). Managers' Emotional Intelligence and Entrepreneurial Orientation: The Context of Industrial Small an. Wednesday, 18 April 2012 22:50 - Last Updated Wednesday, 23 May 2012 08:34.
- Hill, M. E. (2003). The Development of an Instrument to Measure Intrapreneurship: Entrepreneurship within the Corporate Setting. Full thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree Master of Arts (MA) in Industrial Psychology. Department of Psychology Rhodes University. Grahams town.
- Islington Council (2002). Sport & Leisure. Strategic.
- Jens, M. Unger, Andreas, Rauch, Michael, Frese, Nina, Rosenbusch, (2011), Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review, Journal of Business Venturing, 26, 341-358.
- Kriemadis Athansios (1997). Strategic Planning in Higher Education Athletic, Departments, International Journal of Educational Management - vol 11 - No 6.
- Leonidas A. Zampetakis a, Panagiotis Beldekos a, Vassilis S. Moustaki (2012) Day-to-day'' entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support.

- Matsuda, T. (1992). organizational intelligence: Its significance as process & as a product. Proceedings of the international conference on economics/ Management and information technology. Tokyo. Japan.
- Nassabi, N. (2010). Relationship between creativity & organizational intelligence in S.M. University. 1th organizational intelligence & business intelligence in Iran.
- Nunnally, J., C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). NY: McGraw-Hill, pp. 83-113.
- Islington Council (2002). Sport & Leisure. Strategic.
- Sanderson. Stuart M., (1998), New approaches to strategy: new ways of thinking for the millennium, Management Decision, 36, 1, pp 9-13.
- Sweeney, J. (2007). Fundamental Postmodernist [online] Available from: [http:// julieunplugged.blogspot.com/2007/04/fundamentalist-postmodernist.html](http://julieunplugged.blogspot.com/2007/04/fundamentalist-postmodernist.html) Accessed: 1.
- Van Heerden CH., & du Plessis PJ. (2003). The objectives set by South African sponsors for sport. Ecquid Novi. 24(1): 20-36.

-

Communication model of organizational intelligence and Its Dimensions with organizational entrepreneurship in the Islamic Republic of Iran's Ministry of Youth and Sports

Farideh Hadavi¹, Mahdi Talebpour², Abolfazl Farahani³, Azam Nakhaie Niazi^{4*}

(Received: 22 February 2014

Accepted: 27 July 2014)

Abstract

The present study was conducted to Investigate the relationship between organizational intelligence and its dimensions with organizational entrepreneurship. For this purpose, 273 managers and experts from the Ministry of Youth and Sports were selected as examples. Subjects completed organizational intelligence (Albrecht, 2003) and organizational entrepreneurs questionnaires (Marguerite Hill, 2003). The test results showed: There is a significant relationship between organizational intelligence and organizational entrepreneurship. Also among the seven dimensions of organizational intelligence CE Fsharmlkrdy intensity relationships is at the highest level (704/0 r =). then also knowledge application (691/0 r =), morale (686/0 r =), alliance Vtvafq (684/0 r =), eye Andazastratzhyk (628/0 r =), common fate (623/0 r =), appetite for change (592/0 r =), have the highest correlation with the CE. Results of the regression analysis step by step indicate three variables: the eye Andazastratzhyk (208/0 = B), Union Vtvafq (289/0 = B), and Fsharmlkrdy (34/0 = B), a good predictor of CE. The relationship between demographic characteristics and organizational intelligence and Organizational entrepreneurs showed no significant relationship between corporate entrepreneurship and organizational intelligence service experience unlike age and education level.

Key words

Organizational intelligence, organizational intelligence dimensions, entrepreneurship.

1. Ph.D., Associate Professor in Sport Management, Islamic Azad University, Islamshahr Branch

2. Associate Professor in Sport Management, Ferdowsi University, Mashhad

3. Professor in Sport Management, Payam Noor University

4. Ph.D. candidate, Sport Management, Payame Noor University, (Corresponding Author)

Email: aazamnakhaie@yahoo.com