

بررسی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور

شیدا رنجبری^{۱*} - عبدالله چمن‌گلی^۲

۱. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران ۲. دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۳۰، تاریخ تصویب: ۱۳۹۸/۰۲/۳۰)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور طراحی و اجرا شد. روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود. تحقیق حاضر در دو بخش شناسایی عوامل مؤثر و اولویت‌بندی عوامل مؤثر طراحی شد. در بخش اول جامعه آماری شامل استادان دانشگاهی، دانشجویان دکتری و مدیران و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بودند که به صورت انتخاب در دسترس ۲۰۰ نفر از آنان به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. همچنین در بخش دوم جامعه آماری شامل خبرگان آگاه در حوزه حکمت‌محوری در ورزش بودند که به صورت انتخاب گلوله‌برفی تعداد ۱۷ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. ابزار تحقیق حاضر در بخش اول شامل پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود. در تحقیق حاضر از روش‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی و روش AHP گروهی استفاده شد. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزارهای spss و Super Decisions انجام گرفت. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ۵ عامل (فرهنگی، انسانی، رهبری، محیطی و چشم‌انداز) حدود ۷۵ درصد از واریانس‌های توسعه حکمت‌محوری را تبیین کردند. نتایج رتبه‌بندی نشان داد که عوامل رهبری با نمره نرمال ۳۱۸/۰ مهم‌ترین عامل در مسیر ایجاد سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور است. با این توجه به بود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی بستگی زیادی به رهبری و شاخص‌های مرتبط با آن دارد که سبب ایجاد شرایط جهت بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی می‌شود.

واژه‌های کلیدی

ارزش، حکمت، رهبری، فرهنگی، محیطی.

مقدمه

افراد در جهت بهره‌گیری آنان منجر می‌شود. به طور کلی سازمان‌های حکمت‌محور دارای بنیان‌های قوی ارزشی‌اند که در آن رعایت اصول و استاندارد از سوی تمامی گروه‌ها و افراد امری طبیعی است (۱۴). حکمت‌محوری همچنین به بهبود نوآوری در سازمان‌ها منجر می‌شود (۳). حکمت‌محوری از دوره رنسانس در ادبیات مدیریت وجود داشته است و به نوعی مکاتب مدیریتی مختلفی به حکمت‌محوری در سازمان‌ها و مدیریت اشاره داشته‌اند (۵). سازمان‌های حکمت‌محور کارکردهای قوی و تأثیرگذار در حوزه‌های فرهنگی، نظارتی، علمی، مدیریتی و ارزشی سازمان‌ها دارد. این مسئله سبب شده است تا رشد و توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت تعالی سازمان‌ها در عصر امروزی، در دستور کار جوامع قرار گیرد. با توجه به رشد و گسترش فساد اداری در سازمان‌ها، توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت مقابله با فسادهای موجود در جوامع و سازمان‌ها یکی از راهکارهای عملیاتی و جدی مشخص است (۱۰).

بدین لحاظ شناسایی عوامل حکمت‌آفرین به‌منظور به کارگیری مناسب دانش سازمانی در خلال فرایندهای برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا به توانایی استفاده بهتر از دانش در تعیین اهداف مطلوب و دستیابی به آنها منجر می‌شود (۱۹). توجه به رشد حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب شکل‌گیری فواید مناسبی برای تمامی ارکان سازمان‌ها می‌شود. کاهش برخی هزینه‌های نظارتی در سازمان‌ها به‌واسطه رشد سازمان‌های حکمت‌محور از ضرورت‌های مهم در جهت توسعه این سازمان‌هاست (۴). همچنین رشد مهارت‌ها و شکل‌گیری دانش بین فردی سبب شده است تا امروزه توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در راستای ایجاد و انتقال دانش مورد توجه بسیاری از افراد قرار گیرد. حکمت‌محوری سبب می‌شود تا افراد دانش خود را جهت کمک به دیگران، بین یکدیگر منتقل کنند. از این‌رو

قرن حاضر به‌دلیل داشتن ویژگی‌های خاص، سازمان‌ها را با چالش‌های جدیدی مواجه ساخته است. همان‌طور که سازمان‌ها در سراسر جهان، درگیر تطبیق با فناوری‌های پیشرفته و چالش‌های بسیار اقتصاد جهانی‌اند، نظریه سازمان برای پیشروی به جلو، به حکمت توجه کرده است (۵). رهبران و کارکنان، تنها از طریق پرورش حکمت می‌توانند به دانش و مهارت‌های مرتبط توجه کنند و روش به کارگیری خلاقانه آنها را فراگیرند. حکمت، فراتر از دانش، تفکری است که ظرفیت لازم را تشویق می‌کند و ویژگی‌های مورد نیاز برای اطمینان از آینده بلندمدت سازمان‌ها را ارائه می‌دهد (۱۲). موضوع تحلیل مدیریت حکمت در سازمان‌ها، موضوعی جدید در زمینه بررسی دستیابی به سطوح عالی یادگیری سازمانی در سلسله‌مراتب دانش و مدیریت دانش در سازمان است که به تازگی مورد توجه محققان قرار گرفته است (۴). در عصر اطلاعات، حکمت برخلاف دانش از فناوری به‌دست نمی‌آید و ایجاد و پروراندن حکمت نسبت به ایجاد دانش نیاز به زمان بیشتر و رویکردی عمیق‌تر خواهد داشت. در مقایسه بین دانش و حکمت می‌توان گفت که دانش شامل علمی مادی، دارای ویژگی‌های تفکیک‌پذیری، عینی و بخش‌پذیر است، اما حکمت شامل علمی روحی دارای ویژگی‌های ترکیب‌پذیری، ذهنی بودن و وحدت یا کلیت داشتن است. بنابراین انباشتن دانش برای حکیم شدن کافی نیست و نیاز به عوامل دیگری برای دستیابی به حکمت وجود دارد (۱۴).

سازمان‌های حکمت‌محور به وجود نوعی نگرش در سازمان‌ها در جهت هم‌افزایی در راستای بهبود فعالیت و عملکرد اشاره دارد. سازمان‌های حکمت‌محور به ایجاد جو خودناظارتی منجر می‌شود که در آن کارکنان به‌نوعی مسائل مربوط به خود را خود مدیریت و ارزیابی می‌کنند (۱). همچنین حکمت‌محوری به تولید و انتقال دانش در میان

در مسیر ساختن آینده پایدار دارد (۱۵). رونی و مک کنا^۵ (۲۰۰۷) اشاره داشتند که توسعه حکمت‌مداری در سازمان‌ها از اصول مهمی است که در مسیر رشد و توسعه سازمان‌ها نیاز می‌باشد (۱۶). میتروف^۶ (۲۰۱۶) اشاره داشت که حکمت‌مداری از مسیرهای مهم در میان مدیران در جهت انتقال ارزش‌های سازمانی به منابع انسانی است (۱۳). سیلور^۷ و همکاران (۲۰۱۸) نیز مشخص کردند که حکمت‌محوری در تمامی گروه‌ها به یک میزان نیست و برخی مسائل جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت بر بهبود حکمت‌محوری تأثیر دارد (۱۷).

با توجه به کارکردهای سازمان‌های ورزشی در کشور و لزوم دستیابی به عملکرد مناسب این سازمان‌ها، گسترش حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در مسیر بهبود عملکرد سازمان‌ها دارد. این در حالی است که در برخی تحقیقات لزوم حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی بررسی و مطالعه شده است (۲۰، ۷). کمبود تحقیقات در مسیر حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی به خصوص در سازمان‌های ورزشی در کشور ایران سبب شده است تا علناً آگاهی‌ها و ضرورت در خصوص حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی در دسترس نباشد. این در حالی است که اسمیت و استیوارت^۸ (۲۰۱۰) اشاره داشتند که حکمت‌مداری یکی از مسائل مهم و اساسی است که در آینده ورزش به آن وابستگی بسیاری خواهد داشت (۱۸).

با توجه به تحقیقات شکل‌گرفته، حکمت‌محوری و ضرورت توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت رشد و تعالی سازمان‌ها مهم است. شکل‌گیری حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب کاهش برخی معضلات سازمانی از جمله فساد و خرابکاری‌های سازمانی می‌شود (۱۷). همچنین

توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت رشد و گسترش دانش در سازمان‌ها ضروری است. این مسئله سبب شده است تا امروزه از حکمت‌محوری به عنوان یکی از راهکارهای مهم جهت اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها نام برده شود (۱۲).

از سوی دیگر، حکمت‌محوری به صورت آنی و یکباره در سازمان‌ها اجرا نمی‌شود و این مسئله در گذر زمان و با توجه به برنامه‌ریزی‌های مناسب ایجاد می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت، سازمان‌هایی که در مقایسه با رقبا وضعیت مناسب‌تری دارند، احتمالاً از قدرت خرد و فرزانگی بیشتری برخوردارند (۱۱). از این‌رو تبیین فرایند حکمت و خردمندی در سازمان‌ها، به بهبود شرایط و کیفیت تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا در آنها منجر شده و با تسهیل در تعیین اهداف و دستیابی به آنها در سازمان‌ها زمینه شکل‌گیری سازمان‌های حکمت‌محور در جامعه و تحقق جامعه حکمت بنیان فراهم می‌شود (۱).

تحقیق و بررسی در زمینه سازمان‌های حکمت‌محور، حوزه علمی جدید و در حال ظهور است. اکگون^۹ و همکاران (۲۰۱۹) مشخص کردند که حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب می‌شود تا میزان نوآوری محصولات و خدمات بهبود یابد (۳). ویلداوسکی^{۱۰} (۲۰۱۸) در تحقیق خود مشخص کردند که توسعه سازمان‌های حکمت‌محور سبب ایجاد خودارزیابی‌های مناسب در سازمان‌ها می‌شود (۲۱). جامیسون^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۸) نیز در تحقیق خود توسعه حکمت‌مداری در سازمان‌ها را یکی از مسیرهای مهم در ترقی و توسعه سازمان‌ها مشخص کردند (۹). رولاند^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۸) اشاره داشتند که توسعه حکمت در سازمان‌ها و در کنار آن توسعه دانش سازمانی نقش مهمی

5. Rooney & Mckenna

6. Mitroff

7. Silver

8. Smith & Stewart*

1. Akgun

2. Wildavsky

3. Jamieson

4. Roland

گسترش آن در سازمان‌ها می‌تواند در مرحله اول سبب ایجاد ضرورت و دغدغه در خصوص حکمت‌محوری در میان مدیران سازمان‌ها شود. همچنین این مسئله می‌تواند سبب نمایان ساختن ضعف‌های موجود در خصوص حکمت‌محوری شود. از طرفی نبود تحقیقات جامع در ورزش به‌خصوص در سازمان‌های ورزشی کشور ایران سبب شده است تا عملاً حکمت‌محوری به عنوان دغدغه مدیران ورزشی کشور مشخص نشود. انجام تحقیق حاضر می‌تواند به بهبود دانش فنی مدیران ورزشی در خصوص حکمت‌محوری منجر شود و شرایط بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی را فراهم سازد.

از طرفی تحقیقات انجام‌گرفته در این حوزه نتایج ضدونقیضی را ارائه داده‌اند. لیماس و هانسون^۱ (۲۰۰۴) اشاره داشتند که عوامل فرهنگی، سیاسی، چشم‌انداز و تنوع‌پذیری از جمله عوامل مؤثر بر توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌هاست (۱۱). ایسترلینگ^۲ (۲۰۰۱) نیز عوامل محیطی را به منظور بهبود حکمت‌محوری اعلام داشتند (۸). اکگون و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص کردند که عوامل فرهنگی و مدیریتی نقش مهمی در بهبود حکمت‌محوری دارد (۳). تحقیقات سیلور و همکاران (۲۰۱۸) نیز از محدود تحقیقات بودند که اشاره داشتند عوامل فردی نقش مهمی بر حکمت‌محوری در سازمان‌ها دارد (۱۷). با توجه به تحقیقات انجام‌گرفته، کاملاً مشهود است که در محیط‌ها و سازمان‌های مختلف، عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری متفاوت است و از جامعیت کاملی برخوردار نیست. این مسئله نشان‌دهنده اهمیت برخی شرایط جغرافیایی و فرهنگی در سازمان‌هاست که سبب شده است تا از سازمانی به سازمان دیگر و از کشوری به کشور دیگر عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری متفاوت باشد. این مسئله نشان‌دهنده خلاصه تحقیقاتی در خصوص عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری در

بهبود حکمت‌محوری سبب می‌شود تا مدیریت دانش در سازمان‌ها ایجاد شود و خلاقیت و نوآوری کارکنان بهبود یابد (۳). جهت توسعه حکمت‌محوری به بررسی‌های جامع نیاز است که در نتیجه بتوان راهکارهای عملیاتی جهت ارتقای آن در سازمان‌ها ارائه داد. به عبارتی انجام تحقیقات در خصوص ابعاد مختلف حکمت‌محوری و گسترش آن در سازمان‌ها می‌تواند در مرحله اول سبب ایجاد ضرورت و دغدغه در خصوص حکمت‌محوری در میان مدیران سازمان‌ها شود. همچنین این مسئله می‌تواند سبب نمایان ساختن ضعف‌های موجود در خصوص حکمت‌محوری گردد. از طرفی نبود تحقیقات جامع در ورزش به‌خصوص در سازمان‌های ورزشی کشور ایران سبب شده است تا عملاً حکمت‌محوری به عنوان دغدغه مدیران ورزشی کشور مشخص نشود. انجام تحقیق حاضر می‌تواند به بهبود دانش فنی مدیران ورزشی در خصوص حکمت‌محوری منجر شود و شرایط بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی را فراهم سازد.

این مسئله سبب شده است تا حکمت‌محوری به یکی از برنامه‌ها و اهداف مهم در جوامع پیشرفت‌هه تبدیل شود. با توجه به تحقیقات انجام‌گرفته، حکمت‌محوری و ضرورت توسعه سازمان‌های حکمت‌محور در جهت رشد و تعالی سازمان‌ها مهم است. شکل‌گیری حکمت‌محوری در سازمان‌ها سبب کاهش برخی معضلات سازمانی از جمله فساد و خرابکاری‌های سازمانی می‌شود (۱۷). همچنین بهبود حکمت‌محوری سبب می‌شود تا مدیریت دانش در سازمان‌ها ایجاد شود و خلاقیت و نوآوری کارکنان بهبود یابد (۳). به منظور توسعه حکمت‌محوری به بررسی‌های جامع نیاز است که در نتیجه بتوان راهکارهای عملیاتی به منظور ارتقای آن در سازمان‌ها ارائه داد. به عبارتی انجام تحقیقات در خصوص ابعاد مختلف حکمت‌محوری و

مشخص شوند. اما با توجه به بررسی‌های محققان و مشخص کردن افراد محقق و باتجربه در حیطه ورزش که آگاه به مسائل مرتبط با حکمت‌محوری بودند، تعداد ۲۰۰ نفر در این حوزه شناسایی شدند. در نهایت از طرق مختلف از جمله حضور فیزیکی و ارسال پرسشنامه‌ها از طریق پست الکترونیکی و فضای مجازی، پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار نمونه‌های تحقیق قرار گرفت. در نهایت پس از پخش پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۸۱ پرسشنامه موفق به جمع‌آوری شد. برای پخش پرسشنامه‌ها، از روش‌های حضوری، پست الکترونیک و ارسال از طریق فضای مجازی استفاده شد. همچنین در بخش دوم تحقیق که شامل اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده بود، با استفاده از نظر خبرگان بود، جامعه آماری شامل تمامی خبرگان آگاه در حوزه حکمت‌محوری بودند. به‌منظور شناسایی این خبرگان از نمونه‌برداری گلوله‌برفی استفاده شد. بدین‌منظور محقق با شناسایی اولین خبره به مصاحبه با وی پرداخت و خبرگان بعدی از دیدگاه این فرد معرفی شد. این مرحله تا جایی پیش رفت، که دیگر خبره جدیدی از سوی افراد معرفی نشود. پس از انجام این مراحل به شکل کامل، تعداد ۱۷ خبره آگاه و متخصص شناسایی شد.

ابزار تحقیق حاضر شامل پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که دارای ۳۷ سؤال بود که سؤالات آن در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده بود. در راستای طراحی پرسشنامه حاضر از بررسی مبانی نظری تحقیق و همچنین بررسی نظرهای خبرگان در قالب روش دلفی استفاده شد. بدین‌صورت محقق ابتدا با بررسی مبانی نظری تحقیق و مطالعه تحقیقات و کتاب‌های موجود در حوزه حکمت‌محوری برخی عوامل اولیه مؤثر حکمت‌محوری در سازمان‌ها را شناسایی کرد. بدین‌منظور ابتدا محققان از مرحله کتابخانه‌ای تحقیق تعداد ۲۱ عامل مؤثر بر حکمت‌محوری را شناسایی کردند. سپس در قالب روش

سازمان‌های ورزشی و به‌خصوص در کشور ایران است. با توجه به کارکردهای حکمت‌محوری در تمامی حوزه‌ها، نیاز به تقویت شواهد در خصوص توسعه آن در سازمان‌های ورزشی به‌خوبی درک می‌شود. خلاً تحقیقاتی ناشی از نبود تحقیقات جامع در حوزه ورزش سبب شده است تا در جهت توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور ابعامات اساسی وجود داشته باشد. با این توجه تحقیق حاضر ضمن شناسایی عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی، سعی در رتبه‌بندی عوامل شناسایی شده در جهت انجام برنامه‌ریزی‌های دقیق دارد. از این‌رو سؤال تحقیق حاضر این است که عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی چیست؟ اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده به چه شکل است؟

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نوع پیمایشی بود که به صورت میدانی اجرا شد. تحقیق حاضر دارای دو قسمت اصلی است؛ در بخش اول که هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور است، جامعه آماری شامل تمامی استادان دانشگاهی، دانشجویان دکتری و مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان است که در حوزه حکمت‌محوری آگاهی لازم را دارند که متأسفانه آمار دقیقی از تعداد آنان در دسترس نیست. معیار انتخاب این افراد، پژوهش‌های انجام‌گرفته آنان در حیطه مدیریت ورزشی و پست‌های مدیریتی آنان بود. بدین‌منظور نمونه‌هایی که دارای تحقیقات علمی در خصوص مسائل فرهنگی، ارزشی و رفتار سازمانی در ورزش بودند یا تجربه مدیریتی در حیطه مسائل فرهنگی در ورزش داشتند، به عنوان نمونه‌های تحقیق مشخص شدند. با توجه به نامشخص بودن جامعه آماری، می‌بایستی تعداد ۳۸۴ نفر با توجه به فرمول حجم نمونه کوکران در شرایط نامشخص به عنوان نمونه تحقیق

روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر استادان بررسی شد و پایایی آن نیز با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد ($\alpha=0.83$). در تحقیق حاضر به منظور شناسایی و دسته‌بندی گویی‌های شناسایی شده از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. همچنین به منظور اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده از روش AHP گروهی استفاده شد. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر در نرم‌افزارهای spss و Super Decisions انجام گرفت.

نتایج و یافته‌های تحقیق

به منظور شناسایی عوامل مؤثر و دسته‌بندی آنها از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. در ابتدا به منظور بررسی کفایت حجم نمونه‌برداری از آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر-می بیر-الکین استفاده شد که میزان این آزمون 0.91 به دست آمد که بیانگر مناسب بودن حجم نمونه برای تحلیل عاملی است. سپس برای اینکه مشخص شود همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایج این آزمون در سطح 0.99 درصد اطمینان معنادار شد. نتایج آزمون بارتلت نشان داد که سوالات پرسشنامه برای تشکیل عوامل همبستگی کافی را دارد، بنابراین مجاز به استفاده از تحلیل عاملی در تحقیق حاضر هستیم. بعد از این مرحله با توجه به جدول اشتراکات سوالات نامناسب حذف شدند که در این تحقیق به علت مناسب بودن بارهای عاملی، سوالی حذف نشد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که در کل 5 عامل $74/798$ درصد از واریانس کل سوالات را در بر گرفت. با توجه به ماهیت عوامل شناسایی شده و همچنین بررسی نظرهای برخی نمونه‌های تحقیق حاضر، نامگذاری این عوامل انجام و این عوامل به نام عوامل رهبری، انسانی، فرهنگی، محیطی و چشم‌انداز نامگذاری شدند (جدول ۱). نتایج این مجموع واریانس‌های تبیین شده را نشان می‌دهد.

دلфи عوامل شناسایی شده به افراد حاضر در روش دلfi ارسال شد. این افراد، شامل هشت نفر از افراد آگاه به حوزه حکمت‌محوری بودند که حاضر به همکاری با تیم تحقیقاتی حاضر بودند. در طی مرحله اول روش دلfi تعداد 3 عامل از 21 عامل شناسایی شده در مرحله کتابخانه‌ای حذف و تعداد 19 عامل جدید به عوامل شناسایی شده قبلی اضافه شد. در نهایت پرسشنامه تحقیق پس از اعمال نظرها و مشخص کردن تعداد 37 عامل مؤثر برای بار دوم به تیم دلfi ارسال شد که این عوامل در مرحله دوم مورد اجماع اعضای تیم دلfi تحقیق قرار گرفت و در نهایت این 37 عامل به عنوان عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور مشخص شدند. این عوامل در قالب پرسشنامه نهایی تحقیق، طراحی شد. روایی محتوای این پرسشنامه با استفاده از نظرهای هشت تن از استادان دانشگاهی بررسی شد. همچنین در خصوص روایی محتوی با استفاده از فرم‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی تأیید شد. مقدار CVR با توجه به تعداد استادان (7 نفر)، 0.99 و مقدار CVI، 0.99 به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزار ما تأیید شد. همچنین روایی سازه این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. همچنین میزان پایایی این پرسشنامه طی مطالعه مقدماتی در میان 30 نفر از نمونه‌های تحقیق و همچنین پس از محاسبه میزان آلفای کرونباخ میزان 0.80 مشخص شد. همچنین به منظور اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده، از روش AHP گروهی استفاده شد. در روش AHP گروهی، پاسخ‌های تمامی خبرگان با استفاده از روش میانگین هندسی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در روش AHP گروهی به علت ترکیب مقایسه‌های شکل‌گرفته، سبب ایجاد تصمیم‌گیری دقیقی‌تری خواهد شد. بدین منظور پرسشنامه تحقیق حاضر به صورت سوالات زوجی جهت انجام روش مذکور طراحی شد. سپس روایی و پایایی این پرسشنامه مجدد بررسی شد.

جدول ۱. مجموع واریانس‌های تبیین شده بعد از چرخش واریمکس

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس
۱	۱۱/۹۹۸	۳۲/۳۲۷	۳۲/۳۲۷
۲	۶/۰۴۷	۱۶/۷۹۸	۵/۰۱۲۵
۳	۵/۰۴۰	۱۴/۰۰۰	۶۴/۱۲۵
۴	۲/۷۵۳	۷/۶۴۸	۷۱/۷۷۳
۵	۱/۰۸۹	۳/۰۲۴	۷۴/۷۹۸

(جدول ۲ نتایج بارهای عاملی مربوط به گویه‌های پس از مشخص شدن عوامل در تحقیق حاضر بهمنظور دسته‌بندی گویه‌ها از میزان بار عاملی آنان استفاده شد شناسایی شده را نشان می‌دهد).

جدول ۲. بارهای عاملی مربوط به هر گویه

رده‌بندی	جهت	عنوان	جهت	عنوان	جهت	عنوان	جهت	عنوان
۱	توانایی مدیران سازمان‌های ورزشی در راستای تغییر و ایجاد پویایی در سازمان‌ها	۰/۸۱۲	تعیینات مدیریت و رهبری مشارکتی در سازمان‌های ورزشی	۰/۸۱۱	افزایش ویژگی کاریزما بودن مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۷۵۸	گسترش مدیریت و رهبری هدایت‌گری مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۷۴۱
۲	بهبود توانایی و مهارت هدایت‌گری مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۶۵۲	بهبود کیفیت تصمیم‌گیری در سازمان‌های ورزشی	۰/۶۱۲	توجه به تغییرات محیطی و تطبیق سریع سازمان‌های ورزشی با این تغییرات	۰/۶۰۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۸۹
۳	کاهش میزان خودمحوری مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۸	وجود بازخور و نقادی سازمان و مدیرانش در حوزه‌های مختلف	۰/۵۷۸	آموزش در راستای تبدیل اطلاعات و دانش	۰/۵۱۳	بهبود گردش اطلاعات در سازمان‌های ورزشی	۰/۵۸۹
۴	آموزش در راستای تبدیل اطلاعات و دانش	۰/۵۰۰	توجه عادلانه به پیشرفت تمامی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۴	ارائه فرصت به افراد خرابکار در سازمان‌های ورزشی در جهت خدمت به سازمان	۰/۵۷۱	شایسته‌گزینی مناسب از سوی مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۶۳۰
۵	بهبود گردش اطلاعات در سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۹۱	افزایش مردمی بودن سازمان‌های ورزشی	۰/۶۳۵	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۸۶
۶	توجه عادلانه به پیشرفت تمامی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	گسترش هویت در میان منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۸۶	گسترش فرهنگ تکلیف‌گرایی در مقایسه با نتیجه‌گرایی در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۹۶	ایجاد همسویی اهداف فرد و سازمان در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۵۸
۷	ارائه فرصت به افراد خرابکار در سازمان‌های ورزشی در جهت خدمت به سازمان	۰/۵۷۱	وجود فرهنگ امانت‌داری در سازمان‌های ورزشی	۰/۷۴۲	مزور و ارزیابی مداوم باورهای اساسی سازمان	۰/۶۹۷	گسترش هویت در میان منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۷۴۲
۸	کاهش میزان خودمحوری مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۸	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۸۹	بهبود گردش اطلاعات در سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۸
۹	وجود بازخور و نقادی سازمان و مدیرانش در حوزه‌های مختلف	۰/۵۷۸	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۹۱	کاهش میزان خودمحوری مدیران سازمان‌های ورزشی	۰/۶۳۰	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۵
۱۰	آموزش در راستای تبدیل اطلاعات و دانش	۰/۵۰۰	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۰۱
۱۱	بهبود گردش اطلاعات در سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۰	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۴	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۷۸	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۰
۱۲	توجه عادلانه به پیشرفت تمامی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۹۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۵	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۰
۱۳	ارائه فرصت به افراد خرابکار در سازمان‌های ورزشی در جهت خدمت به سازمان	۰/۵۷۱	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۵	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۰
۱۴	آموزش در راستای تبدیل اطلاعات و دانش	۰/۵۰۰	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۰	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۵
۱۵	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱
۱۶	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱
۱۷	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱
۱۸	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱
۱۹	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۰۲	آموزش‌ها در مسیر ارتقای معرفت منابع انسانی سازمان‌های ورزشی	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱
۲۰	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۰۲	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱
۲۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۰۲	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱
۲۲	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۰۲	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۵۷۶	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱	آمادگی مدیران در جهت مدیریت و تصمیم‌گیری در شرایط عدم اطمینان در برخی شرایط	۰/۶۳۱

ادامه جدول ۲. بارهای عاملی مربوط به هر گویه

ردیف	عنوان	چشم انداز	محیطی	انسانی	فرهنگی	رهبری	عوامل	عوامل	عوامل	عوامل	عوامل	عوامل
۲۳	گسترش ادبیات مؤلفه‌های ورزشی						۰/۶۹۰					
۲۴	توجه به تمامی افراد در هر رده سنی، فرهنگی و قومیت						۰/۶۵۸					
۲۵	توسعه عدالت‌محوری در تمامی ابعاد در سازمان‌های ورزشی						۰/۶۳۹					
۲۶	وجود فضای همدلی و همکاری در سازمان‌های ورزشی						۰/۶۲۷					
۲۷	آزادی بیان و وجود نقد منصفانه در سازمان‌های ورزشی						۰/۸۵۲					
۲۸	انجام ارزیابی‌ها در محیط سازمان بدون تأثیرگذاری نگرش‌ها و ارزش‌های فردی						۰/۸۱۱					
۲۹	شفافیت سیستم اعتقادی سازمان‌های ورزشی						۰/۷۸۲					
۳۰	ایجاد برنامه‌ها و استراتژی‌ها در جهت گسترش مسئولیت اجتماعی در سازمان‌های ورزشی						۰/۷۴۲					
۳۱	ایجاد ساختارهای آزاد در سازمان‌های ورزشی						۰/۶۳۹					
۳۲	توجه به تمامی ابعاد مباحث قبل از تصمیم‌گیری‌ها در سازمان‌های ورزشی						۰/۸۳۹					
۳۳	بررسی توصیه‌های منابع و گروه‌های مختلف، قبل از تصمیم‌گیری‌ها در سازمان‌های ورزشی						۰/۸۲۲					
۳۴	توجه مدام به زندگی سازمان از سوی مدیران سازمان‌های ورزشی						۰/۷۲۱					
۳۵	توجه به چشم‌انداز درازمدت سازمان هنگام انجام فعالیت‌های سازمانی						۰/۶۳۰					
۳۶	محور قرار دادن واقعیت‌ها در سازمان‌های ورزشی						۰/۵۷۷					

افزایش حدود آستانه به میزان ۱۰ درصد و کاهش میزان حدود آستانه به میزان ۱۰ درصد انجام شد و دوباره رتبه‌بندی انجام شد و سپس رتبه‌بندی با حالت عادی مقایسه شد. کزاری و همکاران (۱۳۹۰) اشاره داشتند که با تعیین آستانه به میزان افزایش ۱۰ درصدی و کاهش ۱۰ درصدی می‌توان به حساسیت رتبه‌بندی پی برد (۲). جدول ۴ نتایج این مقایسه را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل حساسیت نشان می‌دهد که رتبه‌بندی مشخص شده عوامل در حالت‌های مختلف، تفاوتی را نشان نمی‌دهد، از این‌رو نتایج تحلیل حساسیت رتبه‌بندی عوامل شناسایی شده در تحقیق حاضر را تأیید کرد.

به منظور اولویت‌بندی شاخص‌های مذکور در جهت پی بردن به اهمیت هر یک از این شاخص‌ها، از روش AHP گروهی استفاده شد. جدول ۳، نتایج این اولویت‌بندی را نشان می‌دهد. نتایج رتبه‌بندی نشان داد که عوامل رهبری با نمره نرمال ۰/۳۱۸ مهم‌ترین عامل در مسیر ایجاد سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور است. نتایج تحقیق همچنین نشان داد که عوامل محیطی با نمره نرمال ۰/۲۷۱ و عوامل فرهنگی با نمره نرمال ۰/۲۳۴ سایر عوامل مهم در مسیر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور است. نتایج همچنین نشان داد که عوامل انسانی با نمره نرمال ۰/۰۴۵ کم‌اهمیت‌ترین عامل در مقایسه با سایر عوامل در مسیر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور است. با توجه به اختلاف بسیار نزدیک نمره نرمال در برخی عوامل، از تحلیل حساسیت با استفاده از رویکرد ارزش آستانه در دو حالت

جدول ۳. رتبه‌بندی عوامل توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور

ردیف	عوامل	نمره نرمال	رتبه‌بندی
۱	عوامل رهبری	۰/۳۱۸	اول
۲	عوامل محیطی	۰/۲۷۱	دوم
۳	عوامل فرهنگی	۰/۲۳۴	سوم
۴	عوامل چشم‌انداز	۰/۱۳۰	چهارم
۵	عوامل انسانی	۰/۰۴۵	پنجم

جدول ۴. مقایسه رتبه‌بندی زیرمعیارها در حالت عادی، حالت افزایش آستانه و کاهش آستانه

عوامل	رتبه‌بندی در حالت کاهش آستانه	رتبه‌بندی در حالت افزایش آستانه	رتبه‌بندی در حالت عادی
عوامل رهبری	اول	اول	اول
عوامل محیطی	دوم	دوم	دوم
عوامل فرهنگی	سوم	سوم	سوم
عوامل چشم‌انداز	چهارم	چهارم	چهارم
عوامل انسانی	پنجم	پنجم	پنجم

نبود برخی مسائل از جمله عوامل محیطی در تحقیق لیماس و هانسون (۲۰۰۴) به خوبی درک می‌شود. سیلور و همکاران (۲۰۱۸) نیز در تحقیق خود پی بردنده که برخی عوامل شخصی و مدیریتی سبب بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌ها می‌شود (۱۷). با این توجه می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات لیماس و هانسون (۲۰۰۴) و سیلور و همکاران (۲۰۱۸) همخوان است. با توجه به اینکه یکی از زیرساخت‌های توسعه حکمت‌محوری وجود فضای باز در سازمان‌ها است، وجود عوامل محیطی و پیاده‌سازی این عوامل یکی از بایدها و ضرورت‌ها جهت توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌هاست. وجود مشکلات ساختاری و مدیریتی در سازمان‌های ورزشی سبب شده است تا محیط این سازمان‌ها در مسیر توسعه حکمت‌محوری دچار مشکلات اساسی باشد. این در حالی است که این مسئله در برخی سازمان‌های موجود در کشورهای پیشرفته، به نوعی بر حکمت‌محوری تأثیرگذار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور طراحی و اجرا شد. نتایج تحقیق حاضر مشخص کرد که در مسیر حکمت‌محوری سازمان‌های ورزشی به عوامل مختلفی از جمله عوامل فرهنگی، رهبری، چشم‌انداز، محیطی و انسانی نیاز است. با بررسی‌های انجام‌گرفته، مشخص شد که تحقیقات اندکی به بررسی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر حکمت‌محوری پرداخته‌اند. از محدود تحقیقات انجام‌گرفته در این حوزه تحقیق لیماس و هانسون (۲۰۰۴) است که اشاره داشتنند عوامل فرهنگی، سیاسی، چشم‌انداز و تنوع‌پذیری از جمله عوامل مؤثر بر توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌هاست (۹). در تحقیق حاضر ضمن شناسایی برخی از این عوامل، سایر حوزه‌های مربوط به حکمت‌محوری از جمله مسائل مربوط به رهبری، محیط سازمانی و همچنین منابع انسانی نیز بررسی و شناسایی شد. هرچند لیماس و هانسون (۲۰۰۴) در تحقیق خود به برخی از این عوامل اشاره لازم داشته‌اند،

سازمان‌هاست. در سازمان‌های ورزشی نیز رهبری سبب ایجاد تغییرات محسوس در سازمان‌ها می‌شود. در صورتی که جهت رهبری در سازمان‌ها متناسب با توسعه و گسترش حکمت‌محوری بوده و برنامه‌های سازمان در این مسیر باشد، می‌توان انتظار داشت که حکمت‌محوری در مسیر رشد و بهبود قرار گیرد. بهبود مهارت‌های رهبران سازمان‌های ورزشی و توانایی تأثیرگذاری بر منابع انسانی خود یکی از الزامات توسعه حکمت‌محوری است. مدیران سازمان‌های ورزشی در صورتی که از میزان نفوذ مناسب در سازمان‌ها برخوردار باشند و از طرفی فضا را در جهت توسعه حکمت‌محوری گسترش دهند، می‌توانند سبب رشد و بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های خود شوند (۳).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل محیطی و فرهنگی از جمله عوامل مهم در مسیر حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی است. این دو عامل ارتباطات نزدیکی با یکدیگر دارند و بهنوعی بر یکدیگر تأثیرگذارند. در مسیر رشد وضعیت محیطی سازمان‌های ورزشی در راستای توسعه حکمت‌محوری، عوامل فرهنگی نقش تسهیل‌کننده‌ی را می‌توانند ایفا کنند. ایسترلینگ (۲۰۰۱) اشاره داشت که رشد فضای محیطی سازمان‌ها بهنوعی به وجود برنامه‌های فرهنگی مناسب در سازمان‌ها وابسته است (۸). این مسئله سبب شده است تا عوامل فرهنگی و محیطی از جمله عوامل مهم و ضروری در توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی مشخص شود. اسپیلر^۱ و همکاران (۲۰۱۱) اشاره کردند که برنامه‌های فرهنگی استراتژی‌های عملیاتی در مسیر حکمت‌محوری در سازمان‌هاست (۱۹).

میتروف (۲۰۱۶) نیز مشخص کرد که بلوغ فرهنگی سازمان‌ها، می‌تواند به عنوان نیروی مؤثر در بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌ها ایفای نقش کند (۱۳). با این

این مسئله ناشی از استاندارد بودن محیط درونی سازمان‌ها و وجود ارتباطات سازنده و مشخص شده در این سازمان‌هاست. این مسئله سبب شده است تا عوامل محیطی در بیشتر تحقیقات در حوزه توسعه حکمت‌محوری مورد بررسی و توجه قرار نگیرد (۱۱). در تفسیر این مسئله شایان ذکر است که حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی تحت تأثیر شرایط و ویژگی‌های مختلف قرار دارد که این مسئله سبب شده است تا جهت توسعه سازمان‌های ورزشی حکمت‌محور نیازمند برخورداری از عوامل متنوعی باشد. از این‌رو سازمان‌های ورزشی به‌منظور بهبود حکمت‌محوری نیازمند برخورداری از عوامل از جمله عوامل فرهنگی، رهبری، چشم‌انداز، محیطی و انسانی است.

نتایج تحقیق حاضر مشخص کرد که عوامل رهبری مهم‌ترین عامل در توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی است. در برخی تحقیقات اشاره شده بود که رهبری و مدیریت و نحوه اعمال آن در سازمان‌ها بر میزان حکمت‌محوری در سازمان‌ها تأثیرگذار است (۴). اکگون و همکاران (۲۰۱۹) نیز در تحقیق خود پی بردن که حکمت‌محوری تحت تأثیر برخی جنبه‌های رهبری و مدیریتی قرار می‌گیرد (۳). با این توجه می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اکگون و همکاران (۲۰۱۹) همخوان است. ایسترلینگ (۲۰۰۱) نیز در تحقیقی ضمن کاهش میزان اهمیت مسائل رهبری، مشخص کردند که برخی مسائل محیطی سبب بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌ها می‌شود. از این‌رو نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق ایسترلینگ (۲۰۰۱) ناهمخوان است. به‌نظر می‌رسد وجود تفاوت‌های فرهنگی در محیط مورد بررسی در تحقیق حاضر و تحقیق ایسترلینگ (۲۰۰۱) سبب شکل‌گیری این ناهمخوانی شده است. این مسئله ناشی از آثار رهبری و مدیریت بر تمامی حوزه‌ها و ارکان

سازمان‌ها به خوبی از سوی مدیران ارشد رصد شود و وجود برنامه‌ها در جهت توسعه حکمت‌محوری در دستور کار آنان قرار گیرد. با انجام آموزش‌های لازم به مدیران عالی سازمان‌های ورزشی در خصوص فواید حکمت‌محوری و همچنین بهبود مهارت‌های آنان در مسیر ارتقای حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی می‌توان امید داشت که وضعیت حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی در مسیر توسعه قرار گیرد. در این بین تصمیم‌گیری مدیران مسئله‌ای مهم در جهت بهبود حکمت‌محوری سازمان‌های ورزشی است. خودداری از تصمیم‌گیری خودمحوری و همچنین بی‌توجهی به تمامی گروه‌ها و افراد در تصمیم‌گیری‌ها در کنار انجام تصمیم‌گیری‌های سریع و بدون تحلیل‌های ذهنی از جمله آسیب‌هایی است که بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی را با مخاطرات جدی مواجه می‌سازد. همچنین ایجاد فضای محیطی مناسب در مسیر نقد و بازخورد اصولی و منطقی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند فضای مشارکتی در این سازمان‌ها ایجاد کند که این مسئله خود شروعی در مسیر بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی است.

توجه به ارزش‌های سازمانی و لزوم گسترش آن و همچنین اهمیت مهارت مدیران در برخورداری از حکمت‌محوری در برخی تحقیقات مورد بررسی و اشاره قرار گرفته بود. این مسئله سبب شده است تا ضرورت حکمت‌محوری در سازمان‌ها را بتوان به خوبی درک کرد. بنابراین در مورد موضوع تحقیق حاضر، در تحقیقات مختلف تنها ضرورت وجود حکمت‌محوری مورد بررسی و اشاره شده است. از طرفی تحقیق حاضر ضمن بررسی‌های تخصصی در سازمان‌های ورزشی و ایجاد شواهد علمی در خصوص حکمت‌محوری در ورزش مشخص کرد که به‌منظور حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی به ایجاد زمینه‌های

توجه می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اسپیلر و همکاران (۲۰۱۱) و میتروف (۲۰۱۶) همخوان است. بهنظر می‌رسد در جهت بهبود حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی وجود برنامه‌های فرهنگی سبب می‌شود تا افراد با مؤلفه حکمت‌محوری آشنا‌یابی لازم را داشته باشند و این مسئله خود سبب ایجاد ضرورت در جهت بهبود آن می‌شود. همچنین محیط سازمانی به عنوان محل توسعه حکمت‌مداری در سازمان‌های ورزشی به منزله یک اصل مهم نقش اساسی در اجرایی کردن این مسئله دارد. از این‌رو عوامل محیطی به عنوان یک اصل مهم نقش اساسی در مسیر توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی دارد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر عوامل انسانی از اهمیت بسیاری در مسیر رشد حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی برخوردار نیست. کسلر^۱ (۲۰۰۶) اشاره داشت که توجه به منابع انسانی از عوامل مهم در مسیر بهبود حکمت‌محوری در سازمان‌های (۱۰). از این‌رو اعلام کرد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کسلر (۲۰۰۶) ناهمخوان است. وجود تفاوت‌ها در میان محیط مورد بررسی در تحقیق حاضر و تحقیق کسلر (۲۰۰۶) سبب بروز این ناهمخوانی شده است. نبود برنامه‌ها و نگاه‌های عمیق به مسئله حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی، سبب شده است تا برخی مسائل از جمله بهبود منابع انسانی در حوزه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی مورد توجه قرار نگیرد. همچنین وجود مشکلات بسیار در حوزه توسعه حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی کشور، سبب شده است تا منابع انسانی به اولویت مهم و ضروری در وضعیت فعلی در مسیر رشد حکمت‌محوری تبدیل نشود.

به‌منظور رشد و گسترش حکمت‌محوری در سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود وضعیت رهبری و مدیریت در این

مدیریتی و رهبری مناسب نیاز است. این مسئله لزوم آموزش به مدیران در جهت چیستی حکمت محوری و کارکردهای آن در سازمان‌های ورزشی را به خوبی نشان داد.

منابع و مأخذ

- ۱.الیکی، فهیمه؛ عباسی، سمیه؛ شجاعی، احمد (۱۳۹۵). بررسی جایگاه حکمت در مدیریت دانش از دیدگاه اسلام، دومنین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران: مؤسسه آموزش عالی صالحان، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ص ۱-۷.
- ۲.کزاری، ابوالفضل؛ امیری، مقصود؛ رهبر یعقوبی، فاطمه (۱۳۹۰). «ارزیابی و اولویت‌بندی استراتژی‌ها با استفاده از تکنیک الکترونیک در محیط فازی (مطالعه موردی: شرکت تماد)». *مجله مطالعات مدیریت صنعتی*، ش ۲۰، ص ۴۹-۷۰.
- 3.Akgün, A. E., Keskin, H., & Kırçovalı, S. Y. (2019). Organizational wisdom practices and firm product innovation. *Review of Managerial Science*, 13(1), pp: 57-91.
- 4.Ali-Siadat, S., & Rajaeepour, S. (2015). "The Relationship between Organizational Wisdom and Knowledge Management, Competitive Intelligence and Business Intelligence". *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), pp: 73-86.
- 5.Bachmann, C., Habisch, A., & Dierksmeier, C. (2017). "Practical wisdom: Management's no longer forgotten virtue". *Journal of Business Ethics*, pp: 1-19.
- 6.Bierly III, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). "Organizational learning, knowledge and wisdom". *Journal of organizational change management*, 13(6), pp: 595-618.
- 7.Chalip, L. (2006). "Toward a distinctive sport management discipline". *Journal of sport management*, 20(1), pp: 1-21.
- 8.Easterling, K. (2001). "Organization space: landscapes, highways, and houses in America". MIT Press.
- 9.Jamieson, D. W., Church, A. H., & Vogelsang, J. D. (2018). "Enacting Values-Based Change: Organization Development in Action". In *Enacting Values-Based Change* (pp. 1-8). Palgrave Macmillan, Cham.
- 10.Kessler, E. H. (2006). "Organizational wisdom: Human, managerial, and strategic implications". *Group & Organization Management*, 31(3), pp: 296-299.
- 11.Limas, M. J., & Hansson, R. O. (2004). "Organizational wisdom". *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(2), pp: 85-103.
- 12.Maimone, F. (2018). "Organizational Knowledge and Inter-cultural Management. In *Intercultural Knowledge Sharing in MNCs*". Palgrave Macmillan, Cham. pp: 37-62
- 13.Mitroff, I. I. (2016). "Wisdom: How the Leaders of Purpose-Driven Organizations Manage from Their Values. In *Combatting Disruptive Change*" (pp. 47-63). Palgrave Macmillan, New York.

- 14.Oden, C., & Ardelt, M. (2016). "Practical wisdom and professional development. Wisdom Learning: Perspectives on Wising-Up", Business and Management Education, 163, pp: 11-18.
- 15.Roland, B., Rubens, A., & Azupogo, H. A. (2018). "Combining indigenous wisdom and academic knowledge to build sustainable future: An example from rural Africa". Journal of African Studies and Development, 10(2), pp: 8-18.
- 16.Rooney, D., & McKenna, B. (2007). "Wisdom in organizations: Whence and whither". Social Epistemology, 21(2), pp: 113-138.
- 17.Silver, C. H., Benitez, A., Armstrong, K., & Tussey, C. M. (2018). Voices of leadership: wisdom from women leaders in neuropsychology. The Clinical Neuropsychologist, 32(2), pp: 252-262.
- 18.Smith, A. C., & Stewart, B. (2010). "The special features of sport: A critical revisit". Sport Management Review, 13(1), pp: 1-13.
- 19.Spiller, C., Pio, E., Erakovic, L., & Henare, M. (2011). "Wise up: Creating organizational wisdom through an ethic of Kaitiakitanga". Journal of Business Ethics, 104(2), pp: 223-235.
- 20.Welty Peachey, J., & Burton, L. (2017). "Servant leadership in sport for development and peace: A way forward". Quest, 69(1), pp: 125-139.
- 21.Wildavsky, A. (2018). "The self-evaluating organization. In The Art and Craft of Policy Analysis". Palgrave Macmillan, Cham. pp: 223-251.

The Study of Factors Affecting the Development of Wisdom-Oriented Sport Organizations

Sheida Ranjbari^{1*} - Abdollah Chamangoli²

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran 2. Ph.D. in Sport Management, Department of Physical Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

(Received: 2018/4/22;Accepted: 2019/5/20)

Abstract

The aim of this study was to investigate those factors affecting the development of wisdom-oriented sport organizations. The research method was survey. The present study was designed to identify and prioritize effective factors. In the first part, the statistical population consisted of university professors, PhD students and managers and experts of the Ministry of Sport and Youth, and 200 of them were selected as the sample of the study by convenience sampling method. In the second part, the statistical population consisted of experts in the field of wisdom in sport, and 17 of them were selected as the sample by snowball sampling method. In the first part, a researcher-made questionnaire was used. In this study, exploratory factor analysis and group AHP method were used. The whole process of analyzing the data was performed in SPSS and Super Decisions software. The results showed that 5 factors (cultural, human, leadership, environment and vision) explained about 75% of the variances of wisdom-oriented development. The results of the ranking showed that leadership factors with a normal score of 0.318 were most important in the development of wisdom-oriented sport organizations. Therefore, the improvement of wisdom-orientation in sport organizations depends largely on leadership and its related indicators, which creates conditions to improve wisdom-orientation in sport organizations.

Keywords

Cultural, environment, leadership, value, wisdom.

* Corresponding Author: Email: ranjbarisheida@yahoo.com; Tel: +989120700107