

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۳، شماره ۹، تابستان ۱۳۹۴

ص ص: ۸۱-۷۱

پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران

معصومه بخت^۱ - همایون عباسی^{۲*} - حسین عیدی^۳ - کامران عیدی‌پور^۴

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران ۳۲۰۳ / استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران ۴. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۳۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۰۶/۳۱)

چکیده

هدف از این پژوهش پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان از طریق هوش راهبردی مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق تمامی مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه (۲۲۸ نفر) بودند. برای تعیین نمونه آماری از روش کل‌شمار استفاده شد و نمونه آماری تحقیق متناسب با حجم جامعه در نظر گرفته شد. ابزار مورد استفاده در تحقیق، پرسشنامه محقق‌ساخته هوش راهبردی و پرسشنامه استاندارد بی‌تفاوتی سازمانی دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۹) بود که پایایی آنها به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۷ تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS²² و LISREL^{8/70} استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین هوش راهبردی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ارتباط منفی معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد هوش راهبردی ۰/۲۴ از تغییرات بی‌تفاوتی سازمانی را تبیین می‌کند. بنابراین به مدیران ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که از طریق توجه ویژه به متغیر هوش راهبردی شرایط را برای کاهش بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی

اداره ورزش و جوانان، بی‌تفاوتی سازمانی، کارکنان، هوش، هوش راهبردی.

مقدمه

همان‌گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری افرادی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند، بی‌شک در دنیای سازمانی نیز وضع به همین‌گونه خواهد بود، به‌خصوص اینکه در عصر حاضر هرچه زمان به جلو تر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌شود. امروزه مدیران نیاز دارند که سازمان‌هایشان را مدیریت کنند. سازمان‌ها سیستم‌های اجتماعی پیچیده‌ای هستند که تحولات عمده در محیط کسب‌وکار مثل جهانی شدن کسب‌وکار و سرعت زیاد تغییرات در فناوری، موجب افزایش رقابت و دشواری مدیریت در آنها شده است. در محیط کسب‌وکار امروز، مدیریت باید توانایی برخورد با روابط درونی و وابستگی‌های مبهم و بغرنج میان فناوری داده‌ها، فرایندها و افراد را دارا باشد. در چنین محیط پیچیده‌ای سازمان‌ها نیازمند مدیرانی هستند که این پیچیدگی ذاتی را در زمان تصمیم‌گیری‌های مهمشان لحاظ و تفکیک کنند (۱۴). براساس نظر گیل‌سینگ و گایستر^۱ (۲۰۰۸)، مدیران برای کسب موفقیت‌های متوالی و به‌دست آوردن فرصت‌های جدید، باید به دنبال تحقیقات و اطلاعات راهگشا باشند (۱۲). امروزه برای فرایند تصمیم‌گیری در محیط‌های پیچیده و رو به رشد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی مدیران ارشد به هوشمندی و نه اطلاعات نیاز دارند. در واقع برای دستیابی به مزیت رقابتی، سازمان‌ها نیازمند به‌کارگیری فرایند هوشمندی هستند. فرایند هوشمندی موجب تبدیل اطلاعات به هوش می‌شود (۲). هوش به مفهوم جمع‌آوری اطلاعات، استقرار و تحلیل تجربیات به‌منظور رسیدن به دانش یا ارائه تصمیم است. اشکال مختلفی از

هوش سازمان را در رسیدن به اهداف اصلی خود کمک می‌کند که عبارت‌اند از: هوش مصنوعی، مدیریت دانش، هوش کسب‌وکار، هوش رقابتی و هوش راهبردی (۶). هوش راهبردی گسترده‌ترین هوش سازمانی است که پایه و اساس اطلاعات است که به‌عنوان نماد اطلاعات تمام اطلاعات خود و سرمایه‌های فکری را برای فرایند برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری به کار می‌گیرد. هوش راهبردی در طول فرایند مدیریت راهبردی می‌تواند فرصت‌ها و چالش‌های روبه‌رو را شناسایی کند و با اطلاعات بهتر اجازه می‌دهد تصمیمات اثربخش‌تری گرفته شود که سازمان برای کسب سهم بیشتر بازار و موفقیت در برابر رقبا به آن تصمیمات نیاز دارد. فرایند هوش راهبردی به شناسایی و جمع‌آوری اطلاعات راهبردی از خارج و داخل سازمان، ارتباط آن به ذی‌نفعان کلیدی و آینده‌نگری سازمان در خلق مزیت رقابتی به سازمان کمک می‌کند. تفاوت آن با دیگر هوش‌ها این است که هدف اصلی آن برنامه‌ریزی و مدیریت منابع در سطح بالاست، به همین دلیل قادر به مقابله با تهدیدهاست (۸). به نظر پیرتیماکي^۲ (۲۰۰۷)، هوش راهبردی از طریق مشارکت در جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و انتشار اطلاعات به مدیریت راهبردی کمک می‌کند تا اطلاعات را با هم ادغام کند و پیشنهادها و نتایج بیشتری را به آن بیفزاید (۲۰). لیب‌وویتس^۳ (۲۰۰۶)، بر این باور است که با تلفیق هوش کسب‌وکار، هوش رقابتی و مدیریت دانش، هوش راهبردی در سازمان فعال می‌شود و از این طریق فرایند تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر و بهتر برای دستیابی به مأموریت و چشم‌انداز سازمان انجام می‌گیرد (۱۵). گیاچارد^۴ (۲۰۱۱) هوش راهبرد رهبران را به‌عنوان شایستگی‌های رفتاری آنان مانند توانایی آنها در حل مشکلات راهبردی، تفکر

2. Pirrtimaki

3. Liebowitz

4. Guichard

1. Gilsing and Guysters

انتقادی، توانایی‌های استقرایی و قیاسی و توانایی فردی به‌منظور ایجاد و ارزیابی تصمیمات تعریف کرد. او معتقد است که هوش راهبردی رهبران سازمانی، موجب به‌وجود آمدن هوشمندی رقابتی می‌شود (۱۳). مکوبی و اسکودر^۱ (۲۰۱۱) نیز معتقدند مدیران موفق، افرادی‌اند که دارای پنج مهارت هوش راهبردی؛ توانایی آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزش و ایجاد مشارکت هستند که به فلسفه رهبری و هوش فردی آنان نیز بستگی دارد. آینده‌نگری، ترکیب چشم‌انداز بسیاری از افراد برای تشخیص آینده است. پیش‌بینی تغییرات، مسائل و مشکلات و فرصت‌هایی است که تأثیرات بزرگی روی نگرش کارکنان و موفقیت سازمان در آینده خواهند داشت (۱۶). تدوین چشم‌انداز، یک کتاب راهنمای کامل برای کارکنان در جهت پیروی، مشارکت و ایجاد تصمیمات بهتر برای رسیدن به اهداف سازمانی‌شان است (۱۷). تفکر سیستمی، دیدگاه تفکر سیستمی نگرش کلی به سیستم است. براساس تفکر سیستمی، ویژگی‌های مهم یک سیستم از تعامل بین اجزای آن به‌وجود می‌آید نه از فعالیت جداگانه آن؛ و بخش‌های مختلف سازمان باید به‌منظور رسیدن به اهداف سازمانی با یکدیگر ترکیب و متحد شوند. مدیران نباید تنها در بخشی از کارشان به‌طور مؤثر عمل کنند، زیرا این با اصل تفکر سیستماتیک در تضاد است (۲۲). مطابق با دیدگاه بولیر^۲ (۲۰۰۳)، انگیزه یکی از نگرانی‌های اصلی مدیران است و عدم این توانایی موجب اضطراب و ناکارآمدی می‌شود و در واقع کارکنان با انگیزه عملکرد شغلی بهتری برای رسیدن به اهداف سازمانی و افزایش میزان بهره‌وری کار خواهند داشت (۹). مکوبی و اسکودر (۲۰۱۱)، معتقدند که رویکرد اصلی هوش راهبردی در فرهنگ کار گروهی و به اشتراک گذاشتن اطلاعات و استفاده از آنها توسط کارکنان توانا در

تمامی سطوح سازمانی است. بنابراین مشارکت مؤثرترین علت ایجاد ارزش در دنیای کسب‌وکار جدید است و مدیران باید مشارکت را به‌عنوان یکی از بخش‌های اصلی راهبرد سازمانی در نظر گیرند، زیرا پایداری سازمان و موفقیت آن تا حد زیادی به همکاری کارکنان با سازمان بستگی دارد (۱۶).

به‌طور کلی، مدیران با داشتن هوش راهبردی، به‌راحتی می‌توانند پیوند و سازگاری مناسبی بین درون و برون سازمان ایجاد و ماندگاری سازمان را تضمین کنند. در واقع مدیران با اختیارترین افراد در سازمان خویش‌اند، رفتار و عملکرد آنان روی سازمان یا واحد تحت کنترل خود تأثیر بسیار زیادی دارد و می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با تصمیمات و سیاستگذاری‌های خرد و کلان بر تمامی وجوه سازمان اثرگذارند که یکی از آن وجوه بی-تفاوتی کارکنان است؛ حالتی به‌طور مشخص تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی یا موفقیت و شکست سازمان برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت نکند، «بی‌تفاوتی سازمانی»^۳ نام دارد (۴). نتایج پژوهش‌ها در حوزه منابع انسانی حاکی از آن است که عوامل زیادی بر بی‌تفاوتی کارکنان مؤثر است، از جمله ضعف عدالت سازمانی، انگیزش، هوش مدیران در سازمان، مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی، سیستم حقوق و پاداش، سیستم ارزیابی عملکرد، انتصاب و ارتقا، توجه ناکافی به شخص و مسائل خانوادگی، ابهام نقش و رفتار شهروندی نامناسب (۷). کارکنان بی‌تفاوت تعهد کمتری به سازمان دارند و در نتیجه تأثیر مستقیم و منفی بر عملکرد سازمان می‌گذارند (۱۱) که در نهایت پیامد اصلی آن کاهش بهره‌وری در سازمان است (۱). بررسی‌ها نشان می‌دهد که هوش راهبردی مدیران بر بی‌تفاوتی کارکنان مؤثر است. مدیرانی که دارای هوش راهبردی‌اند، اطلاعات لازم را برای سازمان به ارمغان می‌آورند و

1. Maccoby and Scudder
2. Buhler

3. Organizational Indifference

راهبردی‌های مناسبی را که ایجاد ارزش کرده طراحی می‌کنند و بدین سبب به سازمان کمک می‌کنند و موجبات رشد و پیشرفت کارکنان آن را فراهم می‌سازند (۲۳). این مدیران همچنین یک فرایند سیستماتیک شامل برنامه‌ریزی، جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و مدیریت خروجی‌های سازمان ایجاد می‌کنند و سازمان را در رسیدن به مزیت رقابتی یاری می‌دهند (۱۰) و با تأکید بر چگونگی بهتر بودن موقعیت سازمانی، چالش‌ها و فرصت‌های آینده را کنترل می‌کنند و موفقیت سازمان را افزایش می‌دهند (۱۹).

زمانی و کیاخاه (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی تأثیر سیستم اطلاعات علمی براساس مؤلفه‌های هوش راهبردی» دریافتند که بین مؤلفه‌های هوش راهبردی و اثربخشی سیستم‌های اطلاعات مدیریت ارتباط معناداری وجود دارد. هوش راهبردی بالا از طریق کارکنان به اثربخشی اطلاعات علمی سازمان منجر می‌شود، که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کند (۲۴). آناستراین (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «نقش هوش راهبردی در مدیریت سازمان‌ها» دریافت که هوش راهبردی نقش اساسی در تمامی حوزه‌های مدیریتی دارد و پایه و اساسی برای برنامه‌ریزی آینده شرکت‌هاست. در واقع هوش راهبردی با افزایش میزان درگیری افراد در فعالیت‌ها می‌تواند به هر گونه مشکلی به‌صورت کلی و جزئی، فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی و ایجاد یک روش مفید برای توسعه برنامه‌ها و سیاست‌ها بپردازد و از طریق افزایش فرایند ارتباطات و کاهش میزان بی‌تفاوتی کارکنان سازمان از تصمیمات راهبردی در سازمان حمایت کند که در نهایت به ارتقای مدیریت در سازمان منجر می‌شود (۸). رحمتیان و پورکیانی (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سطح هوش راهبردی و سطح موفقیت سازمان در سازمان اجرایی رفسنجان» به این نتیجه رسیدند که بین

سطح هوش راهبردی مدیران و سطح موفقیت سازمان در سازمان اجرایی رفسنجان ارتباط معناداری وجود دارد. با استفاده از مؤلفه‌های مختلف هوش راهبردی (توانایی آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر سیستمی، ایجاد انگیزش و ایجاد مشارکت)، مدیر قادر خواهد بود عملکرد افراد و سازمان را بهبود بخشد و روشی را برای رسیدن افراد به اهداف سازمان توسعه دهد (۲۱). کروجر^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «استفاده از هوش راهبردی در صنعت بیمه» دریافت که هوش راهبردی می‌تواند اطلاعات بهتری را از طریق افراد سازمان برای مدیریت فراهم کند که به افزایش مشارکت کارکنان، مزیت رقابتی و نوآوری در سازمان منجر می‌شود (۱۴). عبدالهی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر هوش راهبردی بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی» به این نتیجه رسید که ابعاد هوش راهبردی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیرگذار است و عملکرد سازمان را ارتقا می‌دهد (۵).

با توجه به مطالب گفته‌شده اداره و مدیریت سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌ها و ادارات ورزشی به‌دلیل اهمیت و جایگاه ورزش در مسائل اجتماعی جامعه، نیازمند مدیریت قوی، توجه به تغییرات فزاینده محیط درونی و بیرونی و سرمایه‌های انسانی که از موضوعات کلیدی عصر حاضر است، می‌باشد. توجه به بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان یکی از این عوامل بازدارنده و معضلات سازمانی است. کاهش توجه به آن به بی‌انگیزگی، کاهش تعهد سازمانی، عملکرد سازمانی، مشارکت بین افراد، مزیت رقابتی منجر می‌شود و سازمان را در رسیدن به اهدافش باز می‌دارد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی را کاهش می‌دهد. از جمله مهم‌ترین مسائل در بروز بی‌تفاوتی، بی‌انگیزگی، نبود عدالت و مسائل مدیریتی است. در این زمینه، موضوعی

مانند هوش راهبردی که مفهومی نو در عرصه مدیریت است، متغیر مهمی به‌نظر می‌رسد که نقش مهمی در بی‌تفاوتی کارکنان و کارایی و اثربخشی سازمانی دارد. با بررسی نتایج می‌توان عناصری را که تأثیر بیشتری برافزایش بی‌تفاوتی سازمانی دارند، شناسایی و در راهبرد-های سازمانی روی این عناصر تمرکز کرد. همچنین مدیران می‌توانند با به‌کارگیری اطلاعات به‌دست‌آمده بی‌تفاوتی سازمانی را کاهش و بهره‌وری سازمان را ارتقا دهند. با توجه به موارد گفته‌شده پژوهشگر بر آن شد که به پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان از طریق هوش راهبردی مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بپردازد.

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی از نوع مطالعات همبستگی است. از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر اجرا به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۲۲۸ نفر در سال ۱۳۹۴ بودند. برای تعیین نمونه آماری از روش کل‌شمار استفاده شد و نمونه آماری تحقیق متناسب با حجم جامعه در نظر گرفته شد. جمع‌آوری اطلاعات از دو طریق انجام یافت. نخست، روش کتابخانه‌ای که اطلاعات با مطالعه کتاب‌ها، مجلات، مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها در دانشکده‌های مختلف انجام گرفت و دوم، روش میدانی که در این بخش اطلاعات به‌وسیله پرسشنامه از نمونه‌ها جمع‌آوری شد. در مجموع ۲۲۸ پرسشنامه در بین جامعه آماری پخش شد که در نهایت ۲۰۳ عدد از آنها توسط محقق جمع‌آوری شد و مبنای تجزیه و تحلیل داده‌ها قرار گرفت. نخست، پرسشنامه محقق‌ساخته هوش راهبردی است که به‌وسیله آن ۵ بعد (توانایی آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، تفکر

سیستمی، ایجاد انگیزه و ایجاد مشارکت) سنجیده شد، و گویه‌ها براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت، ارزش‌گذاری شد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط چند تن از متخصصان و خبرگان مدیریت ورزشی بررسی شد. علاوه‌بر روایی صوری و محتوایی، روایی سازه این پرسشنامه هم بررسی شد. به‌منظور بررسی روایی سازه ابزار حاضر از تحلیل عاملی اکتشافی با روش تحلیل مؤلفه اصلی و از طریق چرخش واریماکس با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۲ و تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید آزمون فرضیات در خصوص تعداد عامل‌های مورد انتظار و همبستگی آنها با متغیرهای موجود، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۷۰ بهره گرفتیم. همچنین از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی یا ثبات درونی ابزار تحقیق استفاده شد (۰/۹۲) که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است. سپس پرسشنامه ۳۳ سؤالی بی‌تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) است که روایی و پایایی آن به‌صورت مطلوب گزارش شده است (۳) و در این تحقیق نیز، پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۷ گزارش شد که نشان‌دهنده پایایی بالای آن است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، جداول و... برای بیان اطلاعات توصیفی مربوط به تحقیق استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تشخیص توزیع نرمال داده‌ها، آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از آزمون تحلیل رگرسیون به‌منظور پیش‌بینی متغیرها، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی برای تحلیل روایی سازه ابزار هوش راهبردی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز به کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس انجام گرفت.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در تحلیل توصیفی آزمودنی‌ها، به لحاظ جنسیت، از ۲۰۳ آزمودنی، ۵۱ نفر از آنها زن و ۱۵۲ نفر مرد بودند، درحالی‌که از لحاظ سنی بیشتر نمونه آماری تحقیق در فاصله سنی ۳۰ تا ۴۵ سال قرار داشتند، و کمترین آنها بالاتر از ۶۰ سال بودند. از نظر وضعیت تأهل ۱۴۸ نفر از آنها متأهل و ۵۵ نفر آنها مجرد بودند. از نظر تحصیلات، بیشتر آنها دارای تحصیلات لیسانس (۹۸ نفر) و کمترین آنها دارای تحصیلات دکتری (۴ نفر) بودند. همچنین از نظر سابقه خدمت، بیشتر افراد نمونه آماری تحقیق دارای

سابقه خدمت بیشتر از ۱۶ سال (۳۹ درصد) و کمترین آنها دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال (۱۶ درصد) بودند. از نظر وضعیت عناوین شغلی، ۶۹ درصد نمونه آماری تحقیق کارشناس، ۷ درصد معاون، ۵ درصد مدیر و ۱۹ درصد سایر عناوین شغلی‌اند.

با توجه به داده‌های جدول ۱، چون مقدار سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، داده‌های تحقیق توزیع نرمال دارند. بنابراین در این تحقیق از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

شاخص	N	Z	Sig
هوش راهبردی	۲۰۳	۰/۶۶۹	۰/۷۶۲
عدالت سازمانی	۲۰۳	۱/۳۹۱	۰/۰۵۲
بی تفاوتی سازمانی	۲۰۳	۱/۳۵۵	۰/۰۵۱

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین هوش راهبردی و مؤلفه‌های آن بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نمونه	همبستگی	معناداری
هوش راهبردی	بی تفاوتی سازمانی	۲۰۳	-۰/۳۵۱	۰/۰۰۰۱
توانایی آینده‌نگری	بی تفاوتی سازمانی	۲۰۳	-۰/۲۸۶	۰/۰۰۰۱
تدوین چشم‌انداز	بی تفاوتی سازمانی	۲۰۳	-۰/۳۰۷	۰/۰۰۰۱
تفکر سیستمی	بی تفاوتی سازمانی	۲۰۳	-۰/۰۹۰	۰/۲۰۴
ایجاد انگیزه	بی تفاوتی سازمانی	۲۰۳	-۰/۳۶۰	۰/۰۰۰۱
ایجاد مشارکت	بی تفاوتی سازمانی	۲۰۳	-۰/۳۱۷	۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۲، نشان می‌دهد که بین هوش راهبردی ($r_{203} = -0/351, P < 0/05$) و مؤلفه‌های آن توانایی آینده‌نگری ($r_{203} = -0/286, P < 0/05$)، تدوین چشم‌انداز ($r_{203} = -0/307, P < 0/05$)، ایجاد انگیزه ($r_{203} = -0/360, P < 0/05$) و ایجاد مشارکت ($r_{203} = -0/317, P < 0/05$) با بی تفاوتی سازمانی کارکنان ارتباط منفی معناداری وجود دارد. همچنین نتایج جدول ۲ نشان

می‌دهد که بین تفکر سیستمی ($r_{203} = -0/090, P > 0/05$) و بی تفاوتی سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد. با توجه به داده‌های جدول ۳، نتایج مجذور ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که متغیر هوش راهبردی و مؤلفه‌های آن به‌طور کلی ۰/۲۴ از تغییرات بی تفاوتی سازمانی را تبیین کرده‌اند.

جدول ۳. خلاصه الگوی رگرسیون

متغیرها	R	R ²	Std.E
هوش راهبردی	۰/۳۷۸	۰/۲۴۳	۰/۱۹/۱۰

جدول ۴. نتایج رگرسیون برای پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان از طریق مؤلفه‌های هوش راهبردی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	B	β	t	sig
معیار استاندارد	معیار استاندارد	۱۷۷/۵۷۸	-	۲۲/۵۹۱	۰/۰۰۰۱
آینده‌نگری	بی‌تفاوتی	۰/۱۲۰	۰/۰۲۹	۰/۲۰۵	۰/۸۳۸
چشم‌انداز	بی‌تفاوتی	۰/۷۱۶	-۰/۱۷۳	۱/۰۰۳	۰/۰۱۷
تفکر سیستمی	بی‌تفاوتی	-۰/۳۱۴	-۰/۰۸۲	-۱/۲۰۰	۰/۲۳۱
ایجاد انگیزش	بی‌تفاوتی	-۱/۹۸۵	-۰/۴۴۶	-۲/۴۳۰	۰/۰۱۶
ایجاد مشارکت	بی‌تفاوتی	-۰/۴۸۰	-۰/۲۱۵	-۰/۸۸۴	۰/۰۳۷

براساس نتایج جدول ۴، مؤلفه‌های چشم‌انداز، انگیزش و مشارکت به ترتیب $-۰/۱۷۳$ ، $-۰/۴۴۶$ و $-۰/۲۱۵$ درصد از تغییرات بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را تبیین کردند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش راهبردی و بی‌تفاوتی کارکنان ارتباط منفی معنادار وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش هوش راهبردی در سطح سازمان میزان بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان کاهش می‌یابد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وجود هوش راهبردی در سطح سازمان و دارا بودن مدیرانی با هوش راهبردی بالا، به کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان منجر می‌شود و از بی‌تفاوت بودن آنان نسبت به اهداف سازمانی و به‌طور کلی مأموریت و چشم‌انداز سازمان می‌کاهد.

در محیط امروزی سازمان‌ها، مدیریت باید بین داده‌ها، فرایندها و نیروی انسانی سازمان ارتباط چندگانه‌ای را به‌وجود بیاورد تا موجبات اثربخشی و موفقیت سازمان را فراهم کند و وجود هوش راهبردی در سطح سازمان‌ها این قابلیت را برای مدیران ایجاد می‌کند که بتوانند تصویر کاملی از وضعیت فعلی و آتی سازمان طراحی کنند و با

کسب اطلاعات لازم در این زمینه و انتقال آن به کارکنان، سرمایه انسانی سازمان را در جهت اهداف راهبردی سازمان قرار دهند و با ایجاد مشارکت و انگیزه و تلاش در آنها، از بی‌تفاوتی آنها نسبت به سازمان بکاهند و کارکنان را با اهداف و فرهنگ سازمانی عجین کنند تا بتوانند با تصمیم‌گیری‌های سریع و به‌موقع موجبات رشد و توسعه سازمان خود را فراهم سازند.

آناستراین (۲۰۱۳)، در تحقیق خود با عنوان «نقش هوش راهبردی در مدیریت سازمان‌ها»، به این نتیجه رسید که هوش راهبردی نقش اساسی در تمامی حوزه‌های مدیریتی دارد و از طریق افزایش فرایند ارتباطات و کاهش میزان بی‌تفاوتی کارکنان سازمان از تصمیمات راهبردی در سازمان حمایت می‌کند که در نهایت به ارتقای مدیریت در سازمان منجر می‌شود که با نتایج این بخش از تحقیق همراستاست (۸).

کروجر (۲۰۱۰)، نیز در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که هوش راهبردی جزء مهمی برای تصمیم‌گیری راهبردی در سازمان است و می‌تواند اطلاعات بهتری را از طریق افراد سازمان برای مدیریت فراهم کند که به افزایش مشارکت کارکنان و تلاش بیشتر

آنان برای دستیابی به اهداف سازمانی و در نتیجه ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها منجر می‌شود که با نتایج این بخش از تحقیق همسوست (۱۴).

همچنین بین مؤلفه‌های هوش راهبردی یعنی توانایی آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، ایجاد مشارکت و انگیزش ارتباط منفی معنادار وجود دارد، اما بین مؤلفه تفکر سیستمی در سازمان با بی‌تفاوتی کارکنان ارتباطی به‌دست نیامد. آینده‌نگری، پیش‌بینی جریان تغییرات است که به شناسایی تهدیدها و فرصت‌هایی برای سازمان و عوامل تعیین‌کننده موفقیت سازمانی منجر می‌شود. به نظر گیاجارد (۲۰۱۱) مدیرانی که توانایی پیش‌بینی تهدیدها و فرصت‌های آنها بیشتر است، عملکرد بهتری دارند، از طریق روشن کردن مشکلات و توانمندی‌های سازمان برای کارکنان در آینده، میزان اضطراب و نگرانی آنها را به حداقل می‌رسانند و موجب افزایش کیفیت تلاش آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌شوند و در نتیجه از میزان بی‌تفاوتی آنها نسبت به سازمان می‌کاهند (۱۳). به نظر مکوبی و اسکودر (۲۰۱۱)، تدوین چشم‌انداز، فرایند خلق آینده‌ای ایده‌آل و یک هدف مشخص برای سازمان است که نیازمند درگیر کردن افراد در آن و هدایت به سمت آن است. مدیرانی که دارای هوش راهبردی‌اند، تصویر ایده‌آلی از آینده سازمان به‌وسیله پیشنهادها و ایده‌های کارکنانشان ترسیم می‌کنند و از این طریق اهداف سازمان را روشن کرده و کارکنان را به سمت آن اهداف همسو می‌سازند. همچنین با افزایش میزان مشارکتشان با یکدیگر به افزایش جذب، ایجاد وحدت و کاهش میزان بی‌تفاوتی در بین آنها منجر می‌شوند (۱۶). ایجاد انگیزش به معنای نیروهایی است که بر فرد اثر می‌گذارد و باعث برانگیخته شدن، هدایت و تعهد در قبال اهداف و در نهایت تلاش داوطلبانه در جهت تحقق آنها می‌شود (۱۸). مدیرانی با قابلیت هوش راهبردی با دادن

مسئولیت‌های مرتبط به افراد به‌طوری‌که توانایی‌های افراد را توسعه دهد و با ارزش‌های فردی آنها هماهنگی داشته باشد، موجب ایجاد حس ارزشمندی در افراد و افزایش انگیزه آنان در سازمان و در پی آن کاهش بی‌تفاوتی آنان نسبت به سازمان می‌شوند. از طرفی دیگر، مدیرانی که دارای هوش راهبردی‌اند، از یک سو می‌توانند با مشارکت کارکنان و سهام کردن آنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط، آنان را در جهت اهداف سازمانی قرار دهند و از میزان بی‌تفاوتی آنان نسبت به سازمان بکاهند، زیرا پایداری سازمان و موفقیت آن تا حد زیادی به همکاری کارکنان با سازمان بستگی دارد و از طرف دیگر، با سازمان‌هایی مشارکت کنند که برای سازمان آنها ایجاد ارزش افزوده کند و آنها را در جهت تحقق چشم‌انداز یاری رساند.

رحمتی و پورکیانی (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین تمام مؤلفه‌های هوش راهبردی با موفقیت سازمانی ارتباط منفی معناداری وجود دارد که در مورد چهار مؤلفه آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز، مشارکت و ایجاد انگیزه با نتایج این بخش از تحقیق همسوست، اما در مورد مؤلفه تفکر سیستمی با نتایج این بخش از تحقیق همسو نیست (۲۱) که شاید دلیل این عدم همسویی را بتوان به نمونه آماری متفاوت دو تحقیق یا نبود تفکر سیستمی مدیران در نمونه آماری تحقیق نسبت داد.

به‌طور کلی می‌توان گفت که امروزه یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر سازمان برای رسیدن به اهداف خود، نیروی انسانی سازمان و کارکنان آن است. بنابراین، میزان توجه افراد به سازمان و بی‌تفاوتی آنان نسبت به سازمان در موفقیت و اثربخشی سازمان تأثیر چشمگیری دارد. فردی که دچار بی‌تفاوتی است، از کار خود لذت نمی‌برد؛ انگیزه لازم برای کار کردن ندارد؛ بازده کار وی پایان می‌آید و دیگر کارایی لازم را نخواهد داشت و عملکرد وی

نظری تحقیق، پی‌می‌بریم که عوامل زیادی می‌توانند به کاهش بی‌تفاوتی کارکنان در سطح سازمان منجر شوند. که در این تحقیق، عامل هوش راهبردی بررسی شد. براساس نتایج این تحقیق، هوش راهبردی نقش زیادی در کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در جامعه آماری مورد بررسی داشت، از این‌رو مدیران سازمان‌های مورد بررسی می‌توانند با توجه به ابعاد هوش راهبردی در سطح سازمان زمینه را برای کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان فراهم کنند و با توجه به کارکنان و همراستا کردن آنها در جهت اهداف و فرهنگ سازمانی، سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف خود یاری رسانند. همچنین نتایج این تحقیق می‌تواند راهنمایی برای موفقیت و مزیت رقابتی سازمان‌ها به‌خصوص ادارات ورزش و جوانان باشد، چراکه ادارات ورزش در توسعه ورزش جامعه نقش بسزایی دارند و نباید از رقابت باز مانند و برای موفقیت در رقابت به سرمایه‌های انسانی با انگیزه و متعهد نیازمندند.

چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی دچار افت خواهد شد. چنین فردی اعتبار و شخصیت سازمانی خود را در بین همکاران و مدیریت به‌دلیل رفتار بی‌تفاوت خود از دست می‌دهد. همچنین می‌تواند سبب سلب مسئولیت و از دست دادن موقعیت‌های شغلی و شاید هم در درازمدت حذف از سازمان شود. وجود بی‌تفاوتی در بین کارکنان موجب پایین آمدن بازده کاری آنان و در نتیجه کاهش بهره‌وری و کاهش تولید در سازمان می‌شود.

نتایج پژوهش‌های مختلف در زمینه پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان از طریق هوش راهبردی، نشان می‌دهد که پیشینه مطالعات در این زمینه از غنای کافی برخوردار نیست، زیرا در مطالعات داخلی و خارجی مرتبط، متغیرهای دیگری در ارتباط با هوش راهبردی کار شده است و تا به حال پژوهشی که به‌طور مستقیم به پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان از طریق هوش راهبردی مربوط باشد، انجام نگرفته است، بنابراین پژوهش حاضر اولین مورد در این زمینه است. با توجه به مبانی

منابع و مآخذ

۱. جمشیدی، مهدی و بخشی، نبی (۱۳۸۹). «از بی‌توجهی تا بی‌تفاوتی: تبیین تئوریک مسئله بی‌تفاوتی سازمانی». همایش ملی چالش‌های رهبری در سازمان‌های دولتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ص ۷۰-۵۷.
۲. حیدری، حبیب‌اله (۱۳۹۲). «رابطه بین انعطاف‌پذیری استراتژیک با هوش استراتژیک کارکنان بانک کشاورزی». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، ص ۱۲۵-۱.
۳. دانایی‌فرد، حسن؛ حسن‌زاده، علیرضا؛ سالویه، نورا (۱۳۸۹). «طراحی سنجۀ اندازه‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی». اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۴، ش ۲، ص ۹۹-۷۹.
۴. کشاورز حقیقی، مهدی (۱۳۹۰). «مدیریت بی‌تفاوتی سازمانی در کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، ص ۱۱۸-۱.
۵. عبدالهی، امیرحسین (۱۳۹۱). «بررسی هوش استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی (مطالعه موردی دفتر مرکزی تهران)». پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشگاه پیام نور، ص ۱۲۸-۱.
۶. محمد نژاد، فرشید (۱۳۸۱). «هوشمندی رقابتی». مجله تدبیر، ش ۱۲۷، ص ۶۸.

7. Abdollahi, B., Anaraki-Ardakani, D., Taghavi, A. (2014). "Factors affecting organizational indifference of employees (A case study of two governmental and non-governmental organizations)". *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology Journal*, 2(4), pp: 1352-1361.
8. Anastrain, N. (2013). "Strategic intelligence role in the management of organizations". *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 2(18), pp: 109-116.
9. Buhler, P. M. (2003). "Managing in the new millennium". *Supervision Journal*, 64 (12), pp: 14-18.
10. Calof, J. L. (2008). "So you want to go international? What information do you need and where you get it?" *Competitive Intelligence Review*, 8(4), pp: 19-29.
11. Danaee fard, H., Eslami, A. (2010). "Discovering theory of organizational indifference: A grounded theory strategy". *European Journal of Scientific Euro Journals*, 40(3), pp: 450-460.
12. Gilsing, V. A., Guysters, G. M. (2008). "Understanding novelty creation in exploration networks structural and relational embeddedness jointly considered". *Journal of Technovation*, 28, pp: 693-708.
13. Guichard, J. L. (2011). "An application of ancient Chinese philosophical beliefs of leadership as defined within Sun Tzu's *The Art of War*: Creating instrument to measure to the strategic intelligence of a leader". Master Thesis, Regent University, Virginia, United States, pp: 1-157.
14. Kruger, J. P. (2010). "A study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long term insurance industry in South Africa". M.S. Thesis, University of South Africa, Portoria City, South Africa, pp: 1-167.
15. Liebowitz, J. (2006). "Strategic intelligence: Business intelligence, competitive, intelligence and knowledge management". USA, Abingdon: Taylor & Francis Group, pp: 156-161.
16. Maccoby, M., Scudder, T. (2011). "Strategic intelligence: a conceptual system of leadership for change". *International Society for Performance Improvement*, 50(3), pp: 1-9.
17. Maccoby, M., Margolies, R., Ondreick, H. (2010). "Becoming a leader we need with strategic intelligence". 4th Edition. Canada, Toronto: Personal Strengths Publishing, pp: 1-265.
18. Marilyn, M., Helms, D. B. A. (2006). "Encyclopedia of management". 5th Edition. United States of A American: Thomson Gale, pp: 1-208.
19. Montgomery, D. B., Weinberg, C. B. (1998). "Toward strategic intelligence systems". *Marketing Management*, 6 (4), pp: 44-52.
20. Pirttimaki, V. (2007). "Business intelligence as a managerial tool in large Finnish companies". Doctoral Dissertation, University of Technology, Tampere, Finland, p: 35.
21. Rahmatian, E., PourKiani, M. (2013). "Studying the relationship between level of managers strategic intelligence and level of organization success in executive

- organizations of Rafsanjan". *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, 3(9), pp: 1261-1275.
22. Rubenstein Montano, B., Liebowitz, J., Buchwalter, J., Mc Caw, D., Newman, B., Rebeck, K. (2001). "A systems thinking framework for knowledge management". *Decision Support System*, 31(1), pp: 5-16.
23. Tham, K. D., Kim, H. M. (2002). "Towards strategic intelligence with ontology based enterprise modelling and ABC". *Proceedings of the IBER Conference, Las Vegas, USA*, pp: 2-12.
24. Zamani, B. E., Keikha, A. (2014). "Predict the effectiveness of academic information system based on the components of strategic intelligence". *International Journal of Education and Applied Sciences*, 1(3), pp: 153-159.