



تبیین اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی ایران با ملاحظه میانجی مدیریت دانش

نفیسه فتاحیان^۱، همایون عباسی^{۲*}، حسین عیدی^۳

تاریخ تصویب: ۹۹/۰۸/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۲۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی ایران با ملاحظه نقش میانجی مدیریت دانش بود. روش پژوهش، همبستگی و از نظر هدف، کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش را همه رؤسا و کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی ایران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند (N= ۷۵۰)، که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۵۶ نفر، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد فناوری اطلاعات و ارتباطات هراندز و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) بود و برای سنجش مؤلفه‌های مختلف هوشمندی سازمانی نیز از پرسشنامه‌های هوش استراتژیک مکویی (۲۰۰۷)، هوش هیجانی وانگ و لو (۲۰۰۲)، هوش محیطی آقاحسینی (۱۳۸۹)، هوش رقابتی، هوش سازمانی و هوش ساختاری راج و سانتی (۲۰۱۰) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور با استفاده از نرم‌افزار پی ال اس استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین مدیریت دانش و سازمان هوشمند بود. فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز تأثیر نسبتاً بالایی بر مدیریت دانش داشت، فناوری اطلاعات و ارتباطات با شدت متوسطی بر سازمان هوشمند مؤثر بود. همچنین فناوری اطلاعات و ارتباطات از طریق میانجی مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر سازمان هوشمند داشت. پیشنهاد می‌شود رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، به‌منظور ایجاد زیرساخت مناسب فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در فدراسیون‌ها برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز بر مدیریت دانش سرمایه‌گذاری بیشتری کنند. در جهت هوشمندی فدراسیون‌ها، نظام مدیریت دانش به‌عنوان فرآیند یادگیری پویا، در حل مسأله، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: فدراسیون‌های ورزشی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت دانش، هوشمندسازی.

Email: n.fattahian2016@gmail.com

۱. دانشجوی دکترای مدیریت راهبردی در سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

Email: habbasi003@gmail.com

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران*

Email: eydihosseini@gmail.com

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

مقدمه

امروزه بشر در دنیایی زندگی می‌کند که به سرعت در حال تغییر است. با توجه به پویایی عوامل درون و برون سازمانی، تغییر اقدامی گریزناپذیر در سازمان است و مدیریت آن باید اصلی بنیادین در مدیریت سازمان‌ها قلمداد شود (دستلر^۱، ۲۰۱۶). هم مدیران و هم سازمان باید بپذیرند که فلسفه کاری و حیات آنها تغییر کرده است و دیگر زنده بودن نمی‌تواند به معنای رسیدن به وضعیت سوددهی مداوم تلقی شود و باید به دنبال رقابت و ابزار آن باشند. بنابراین هوشمند عمل کردن جزء لاینفک افزایش توان رقابت و بقای آنهاست. در محیط بسیار متغیر و رقابتی امروز، هوشمند شدن^۲ و هوشمند عمل کردن^۳، بهترین ضمانت برای کسب موفقیت است (متسون^۴، ۲۰۰۱). هوشمند شدن، اتخاذ تصمیم‌های راهبردی مناسب و هوشمند عمل کردن، پیاده سازی و اجرای مؤثر تصمیم‌های راهبردی است (فیلوس، بنهان^۵، ۲۰۰۶: ۶). هوش^۶، توانایی یادگیری از تجربه، حل مسائل و استفاده از دانش ما برای انطباق با شرایط جدید است (مارکوس، تنهوبر^۷، ۲۰۱۷: ۳۸۷). کارل البرخت^۸ این مفهوم را اولین بار در سال ۲۰۰۲ در کتاب «قدرت اذهان در کار» بیان نمود. البرخت، هوش سازمانی^۹ را به‌عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می‌کند (گلرد و کنعانی، ۱۳۹۶: ۷۱). نظریه‌پردازان، هوش را در محیط سازمانی، به‌عنوان یک مزیت مطرح می‌کنند و طبقه‌بندی‌ها و دسته‌بندی‌هایی را برای هوش در حوزه سازمانی ارائه کرده‌اند که هر یک جهت‌دهی خاصی را دنبال می‌کنند. رفتار هوشمندانه سازمان مستلزم وجود هوش‌های مختلف در سازمان است تا از این طریق سازمان همانند انسان قادر به واکنش مناسب در مقابل محیط باشد (سرلک و همکاران، ۱۳۹۰). ابعاد مختلف هوش که سازمان را به سوی هوشمند شدن سوق می‌دهند عبارتند از: هوش عاطفی^{۱۰}، هوش محیطی^{۱۱}، هوش رقابتی^{۱۲}، هوش استراتژیک^{۱۳}، هوش سازمانی^{۱۴} / انسانی، هوش ساختاری^{۱۵}. گلن^{۱۶} اولین کسی است که مفهوم هوش هیجانی را وارد عرصه مفاهیم سازمان کرد. وی هوش هیجانی را استعداد، مهارت و یا قابلیت که عمیقاً تمامی توانایی‌ها را به‌وسیله تسهیل و یا مداخله تحت الشعاع خود قرار می‌دهد، تعریف نموده است (حیدریبگی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۹۵). بر اساس مدل راج و سانتی^{۱۷} (۲۰۰۶)، هوش ساختاری، فرایند هوشمند نمودن ساختار و فرایندهای کاری از طریق به‌کارگیری ساختار منعطف و پویای مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات و تیم‌های کاری مجازی، جهت بهبود خلاقیت و ظرفیت نوآوری است. این نوع هوش بیشتر مبتنی بر فناوری اطلاعات و تیم‌های کاری خودگردان است (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۰). هوشمندی رقابتی به‌عنوان یک ابزار مدیریت راهبردی و یکی از سریع‌ترین زمینه‌های رشد کسب و کار دنیا، به‌شمار می‌رود. همچنین هوشمندی رقابتی، یکی از تکنیک‌های مهم در ایجاد مزیت رقابتی است (کی یو^{۱۸}، ۲۰۰۸). هوش محیطی، توانایی درک، فهم و تفسیر محیط درونی و بیرونی شامل، محلی (پیرامونی) ملی و جهانی می‌باشد. محیط داخلی سازمان مستلزم بررسی جنبه‌های کیفی و تأثیر فرایندهای گذشته بر فعالیت‌های جاری سازمان است (آقاحسینی، ۱۳۸۹). هوش استراتژیک مشخص می‌کند که

1. Destler
2. Being Smart
3. Acting Smart
4. Matheson
5. Filos & benahan
6. Intelligence
7. Markus & Thannhuber
8. Karl Albrecht
9. Organizational Intelligence
10. Emotional Intelligence
11. Environmental Intelligence
12. Competitive Intelligence
13. Strategic Intelligence
14. Organizational Intelligence
15. Structural Intelligence
16. Golman
17. Rouch, D. & Santi P
18. Qiu

مدیران چه چیزهایی را باید درباره محیط اطراف خود بدانند تا قادر باشند در مورد فرایندهای جاری سازمان به دیدگاه مناسبی دست یابند و تغییرات آینده را پیش‌بینی و مدیریت کنند، استراتژی‌های مناسب برای ایجاد ارزش برای مشتریان را طراحی و سودآوری را در حال و آینده بهبود بخشیده و توسعه دهند (فروغی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۴). مجموعه همه انواع هوش‌های مختلفی که بیان شد، سازمان را به طرف هوشمند شدن سوق خواهند داد. در واقع توجه ویژه و تقویت انواع هوش در سازمان می‌تواند به‌عنوان یک مؤلفه و متغیر کلی در هوشمندسازی سازمان‌ها در نظر گرفته شود. همچنان که در تحقیق حاضر، مجموع انواع هوش‌های بیان شده، با عنوان سازمان هوشمند مطرح شد. سازمان هوشمند^۱ یک سازمان یادگیرنده است که توانایی ایجاد، کسب، سازمان‌دهی و به اشتراک‌گذاری دانش و استفاده از دانش را برای افزایش اثربخشی عملیات و رقابت در بازار جهانی دارد. ایده چنین سازمانی مبتنی بر رویکرد سیستمیک به سازمان است، به عبارت دیگر چنین سازمانی، به‌عنوان یک ارگانیزم پیچیده مبتنی بر ساختارهای موجود و فرایندهای اجرا شده با تأکید ویژه بر نقش دانش است (آدامزسکی^۲، ۲۰۱۶: ۲۰۱). در ادامه به معرفی دو عامل اساسی مؤثر بر هوشمندسازی سازمان‌ها یعنی مدیریت دانش و فناوری اطلاعات و ارتباطات خواهیم پرداخت. همان‌طور که بیان شد یکی از عوامل مهم در تعریف سازمان هوشمند، دانش می‌باشد. دانش، مجموعه مشترکی از اصول، مهارت‌ها، قوانین و مقررات است. هر سازمان، دارای دانش است که به‌وسیله این دانش به ارائه خدمات و محصولات می‌پردازد. این دانش سازمانی است که سازمان را در بازار رقابتی نگه می‌دارد و بقای آن را تضمین می‌کند (تونگ، تاک^۳، ۲۰۱۳). مدیریت دانش^۴ را شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازمان‌دهی و پردازش اطلاعات برای خلق دانش می‌دانند که پس از آن توزیع می‌شود و در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر استفاده شود (آکوستا^۵، ۲۰۱۶: ۶).

مارکوارد^۶ (۱۹۹۶) تشخیص داده است که مدیریت دانش شامل چهار بُعد می‌باشد: کسب دانش، خلق دانش، ذخیره سازی دانش، انتقال و استفاده از دانش. در تحقیقات دیگری بُعد مستندسازی دانش نیز به ابعاد چهارگانه اضافه شده است (سلیم، خلیل^۷، ۲۰۰۵). برای پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش ابزارها و فنون مختلفی وجود دارد که توسط فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات^۸ (ICT) پشتیبانی می‌شود (عباسی و بهنود، ۱۳۹۵: ۴۴). فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات از سخت‌افزار، نرم‌افزار، شبکه‌ها و رسانه‌های گروهی برای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و ارائه اطلاعات (صدا، داده، متن و تصویر) تشکیل شده است (فیلوس و بناهان^۹، ۲۰۰۱). فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، به‌عنوان حوزه‌ای برای پشتیبانی مدیریت دانش در خلق، ازدیاد و فرایندهای مدیریت دانش نقش بسزایی دارد. یک سازمان هوشمند به‌عنوان یک سیستم که از زیرساخت‌های پیشرفته فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان داخلی و همچنین ارتباطات خارجی استفاده می‌کند، هسته مدرن جامعه اطلاعاتی است که در حوزه‌های مختلف فعالیت می‌کند. در عمل، این به معنای حمایت از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ساختار سازمانی است. در این تحقیق سه بُعد نگرش نسبت به ابزارهای تعاملی ICT، نگرش نسبت به استفاده از ابزارهای ICT، تمایل به استفاده مستمر از ابزارهای ICT، در نظر گرفته شده است (هرناندز و همکاران، ۲۰۱۱). اطمینان از به‌روز بودن تجهیزات و مدل‌های مدیریتی برای مقابله با چالش‌ها، نیاز به تکنولوژی و علوم مدرن، شکل‌گیری جوامع دانشی دارد و همچنین نیاز اطلاعاتی از مسائل اساسی علوم اجتماعی و خصوصاً مدیریتی و اداره امور عمومی دارد (اینگا^{۱۰}، ۲۰۰۹: ۱۱۱). هوشمندی سازمان باعث می‌شود که سازمان توانایی سازگاری با تغییر را به‌دست آورد و بر قلمرو محیطی خود تأثیرگذار باشد و آن را شکل دهد، اگر لازم باشد حوزه فعالیت جدید را انتخاب می‌کند و یا از طریق بازسازی مجدد خود، توان سازگاری با محیط را به‌دست آورد، با

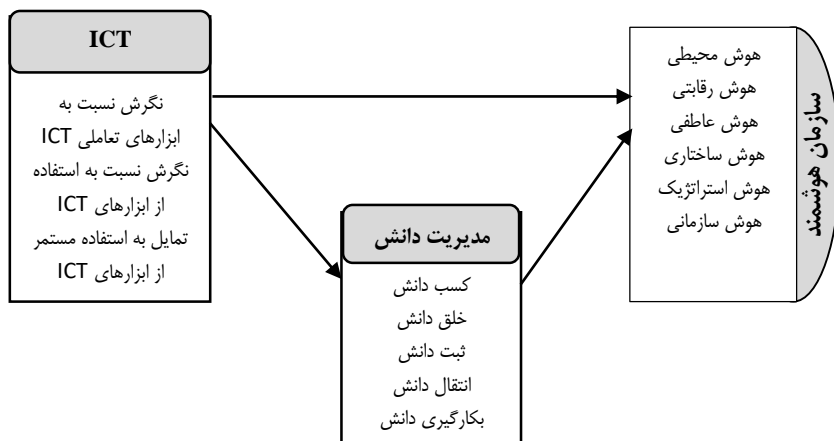
1. Intelligent Organization
2. Adamczewski
3. Tong, C., Tak
4. Knowledge Management
5. Acosta
6. Marquardt
7. Seleim & Khalil
8. Information & Communication Technology
9. Filos & Banahan
10. Inga

یک کل بزرگ‌تر با حوزه کاری مشابه، تولید و یا فعالیت مشترک داشته باشد و پیچیدگی محیط را مدیریت کند (آدامزسکی، ۲۰۱۶).

آدامزسکی (۲۰۱۸)، تحقیق خود را با عنوان مدیریت دانش در سازمان‌های هوشمند در محیط متغیر سازمانی انجام داد. نتایج نشان داد سیستم‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات پایه و اساس سازمان‌های هوشمند هستند. همچنین زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات شرط کافی برای مدیریت دانش در سازمان‌های هوشمند می‌باشند (آدامزسکی، ۲۰۱۸). والدز و همکاران (۲۰۱۸)، به بررسی فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش، عوامل نوآوری و پیش‌برنده در سازمان‌ها پرداختند. به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌طور چشم‌گیری بر مدیریت دانش و سپس نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پانیر و همکاران (۲۰۱۸)، در تحقیق خود به بررسی ادغام فناوری اطلاعات و ارتباطات با مدیریت دانش برای ایجاد نوآوری‌های دیجیتال پرداختند. به این نتیجه رسیدند که یکی از کارکردهای مهم فناوری اطلاعات و ارتباطات در رابطه با مدیریت دانش است و همچنین ادغام فناوری و مدیریت دانش به نوآوری سازمانی کمک می‌کند. کشاورز و همکاران (۲۰۱۸)، در تحقیقی با عنوان زیرساخت‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی، به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین مدیریت دانش و هوش سازمانی وجود دارد. لوبازوویچ (۲۰۱۷)، در تحقیقی با عنوان تأثیر روش‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در عملکرد شرکت‌های هوشمند بیان کرد که ابزارهای مختلف فناوری اطلاعات و ارتباطات در هوشمند شدن و عملکرد بهتر شرکت‌ها تأثیر زیادی دارد. استیفر^۱ (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان راه ساختن سازمان‌های هوشمند هیجانی، فرایند و مراحل هوشمند شدن سازمان‌ها را بررسی کرد. او بیان کرد رهبری هوشمندانه هیجانی، ایجاد سیاست‌های صحیح سازمانی و تعیین اهداف استراتژیک، داشتن ارتباطات صحیح سازمانی و ارتباطات صحیح با کارکنان، فرهنگ سازمانی هوشمندانه و در نهایت مدیریت دانش صحیح و مناسب، همگی برای هوشمند شدن سازمان لازم و ضروری است. آکوستا^۲ (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان تأثیر فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات بر مدیریت دانش، به تأثیر مثبت و معنادار این فناوری‌ها بر بهبود مدیریت دانش دست یافتند. فیلوس و همکاران^۳ (۲۰۰۶)، در تحقیقی با عنوان سازمان‌های هوشمند در عصر دیجیتال، نشان دادند که درون سازمان‌های هوشمند سه بُعد شبکه فناوری اطلاعات و ارتباطات (سازمان‌های متصل به شبکه اینترنت)، شبکه دانش (پیوند پویا از گره‌های صحیح)، شبکه سازمانی (چابکی، انعطاف تیمی) با یکدیگر در ارتباط هستند. یحیی‌زاده و علیزاده (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان رابطه بین هوش سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان آمل انجام دادند. عباسی و بهنود (۱۳۹۵)، در تحقیق خود با عنوان الزامات فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مدیریت دانش در سازمان‌های امنیتی، به ارتباط مستقیم فناوری اطلاعات و ارتباطات و فرهنگ سازمانی در استقرار و پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های امنیتی رسیدند. نتایج نشان داد رابطه‌ی مثبت و معناداری بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و هوش سازمانی وجود دارد. با مرور پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه، مشاهده گردید که تحقیقات اندکی به بررسی و تحلیل مدلی برای هوشمندسازی سازمان (با توجه به همه ابعاد هوش در سازمان‌ها) پرداخته‌اند. امروزه، سازمان‌های ورزشی نیز در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی مانند دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، ورزشکاران، مربیان، طرفداران و تماشاگران ورزشی و غیره و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود با خواسته‌ها و انتظارات متفاوت و گوناگونی مواجه باشند (رمضانیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۸۶). یکی از اصلی‌ترین و مهم‌ترین سازمان‌های ورزشی^۴ که در تأمین و ارتقای سلامت و نشاط جامعه سهم عمده‌ای دارد و زیر نظر سازمان ورزش و جوانان کشور فعالیت می‌کند، فدراسیون‌های ورزشی^۵ می‌باشد. فدراسیون‌های ورزشی آماتوری ایران (به‌عنوان مؤسسات عمومی غیردولتی)، به منزله بالاترین مرجع در رشته‌های ورزشی مربوطه، نهاد اصلی و اثرگذار بر تمام فعالیت‌های ورزشی آن رشته در کشور است

1. Stifter
 2. Acosta
 3. Filos & et al
 4. Sports Organization
 5. Sports Federations

و ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و متأثر از این سازمان‌هاست و بر آنها هم تأثیر می‌گذارد. فدراسیون‌های ورزشی نهادهای هدف‌داری هستند که در طول زمان در جست‌وجوی رشد و توسعه بوده‌اند و از آنجایی که ورزش و تمامی مقولات مربوط به آن پویا می‌باشند همواره این سازمان باید هوش خود را در سطح بالایی حفظ کند، و به تدریج تبدیل به یک سازمان هوشمند شود، و برای این که بتوانیم این توانایی را حفظ کنیم و توسعه دهیم لازم است بر عوامل سازنده و ستون‌های سازمان هوشمند تأکید داشته باشیم تا از این طریق بتوانیم سازمان خود را همواره پویا نگهداریم. نظر به جایگاه برجسته و کلیدی فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان متولی برنامه‌ریزی در کلیه مقاطع ورزشی یافته‌های حاصل از این پژوهش به فدراسیون‌ها کمک خواهد کرد که تصویری از وضع هوش سازمانی و هوشمندی سازمان خود به‌دست آورده و با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های هوش سازمانی و به تبع آن نقاط قوت و ضعف خود در هر یک از ابعاد، برای بهبود و ارتقای هوشمندی خود برنامه‌ریزی نمایند. از آن‌جا که قریب به دو دهه از پیدایش و تکوین هوش سازمانی و یک دهه از آغاز پژوهش‌های میدانی در این حوزه می‌گذرد، اما هنوز پژوهشی در نظام ورزشی کشور و به‌خصوص فدراسیون‌های ورزشی در این رابطه انجام نگردیده است. با ذکر توضیحات فوق پژوهش‌گر در نظر دارد تا در پژوهش حاضر به بررسی دقیق دو مؤلفه مؤثر و مهم در تشکیل یک سازمان هوشمند در فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بپردازد، همچنین ارتباط مستقیم و غیرمستقیم این ابعاد با مؤلفه‌های سازمان هوشمند بررسی خواهد شد. در آخر نیز با توجه به نتایج به‌دست آمده از طریق تحلیل داده‌های تحقیق، راهکارهایی برای افزایش و بهبود مدیریت دانش، فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهت ارتقای هوشمندی فدراسیون‌های ورزشی بیان می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، همبستگی بوده که از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ اجرا، به‌صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری شامل همه رؤسا و کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی ایران (۱۳۹۸) به تعداد ۷۵۰ نفر، بودند. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۵۶ نفر از جامعه آماری بر اساس تعداد پارامترهای مدل از بین کارشناسان همه فدراسیون‌ها (رئیس، نایب رئیس، دبیرکل، خزانه‌دار، مدیران کمیته‌ها، کارشناسان فنی)، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. با توجه به محدودیت‌های احتمالی تحقیق، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه به‌صورت حضوری توزیع شد که در نهایت تعداد ۲۷۰ پرسشنامه تکمیل شده عودت شد و داده‌ها با استفاده از این تعداد استخراج گردید. برای دستیابی به مبانی نظری، اطلاعات مورد نیاز به‌وسیله مطالعات کتابخانه‌ای و بهره‌مندی از تجارب سایر پژوهشگران گردآوری شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود. برای سنجش فناوری اطلاعات و ارتباطات

(ICT)، از پرسشنامه هشت سؤالی استاندارد هرناوندز و همکاران^۱ (۲۰۱۱)، استفاده شد که نگرش نسبت به ابزارهای تعاملی ICT، نگرش نسبت به استفاده از ابزارهای ICT، تمایل به استفاده مستمر از ابزارهای ICT را در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم)، بررسی کرد. پرسشنامه ۲۴ سؤالی مدیریت دانش لاوسون^۲ (۲۰۰۳)، شش مؤلفه خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش را سنجید. برای سنجش مؤلفه‌های مختلف هوشمندی سازمانی نیز از پرسشنامه‌های هوش استراتژیک مکوبی^۳ (۲۰۰۷)، هوش هیجانی وانگ و لو^۴ (۲۰۰۲)، هوش محیطی آقاحسینی (۱۳۸۹)، هوش رقابتی، هوش سازمانی و هوش ساختاری راج و سانتی (۲۰۱۰)، استفاده شد. در آخر پرسشنامه‌ها به صورت یکجا و منسجم در مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش گذاری شد. با وجود این که از پرسشنامه‌های استاندارد که در تحقیقات مختلف مورد استفاده و ارزیابی قرار گرفته بودند استفاده شد، با این حال، از روایی صوری و همگرا و واگرایی آن مطمئن شدیم. جهت تعیین روایی صوری پرسشنامه‌ها از ۱۰ نفر از متخصصان و صاحب نظران و اساتید مدیریت ورزشی در این زمینه کمک گرفته شد، چنان که ظاهر و محتوای سؤالات از نظر اساتید به گونه‌ای بود که می‌توانند مفاهیم مورد نظر محقق را بسنجند. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد، که در جدول ۲ در بخش یافته‌ها به آن اشاره شده است. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور با استفاده از نرم‌افزار پی ال اس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان داد ۶۹/۴٪ نمونه‌ها مرد و ۳۰/۶٪ آنها زن بوده‌اند. همچنین بیشترین درصد (۴۴/۶٪) مربوط به سن ۳۰ تا ۴۰ سال، و کمترین درصد (۷/۲٪) مربوط به سن بالاتر از ۵۰ سال بودند. از نظر سطح تحصیلات ۲/۶٪ فوق دیپلم، و ۴۴/۶٪ کارشناسی بودند. ۴۷/۸۴٪ از نمونه‌های تحقیق در فدراسیون‌های تیمی و ۵۲/۱۶٪ از نمونه‌ها در فدراسیون‌های انفرادی مشغول به خدمت بودند. ۵۰٪ از نمونه آماری کارشناس، ۴۴/۶٪ مسئول کمیته، ۰/۵٪ رئیس فدراسیون، ۲/۵٪ نایب رئیس فدراسیون، ۱/۴٪ دبیر کل فدراسیون و ۱/۱٪ خزانه‌دار فدراسیون بودند. در قسمت دوم به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده که تحلیل یافته‌های تحقیق با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور انجام گردید. استفاده از این رویکرد در آزمون فرضیه‌ها و مدل نظری پژوهش به پژوهشگر کمک می‌کند با متغیرهای اصلی درگیر در مدل نظری به‌عنوان متغیرهای مکنون برخورد کرده و خطاهای اندازه‌گیری را در برآورد پارامترهای مرتبط با آزمون مدل دخالت دهد و در نتیجه برآوردها از دقت بالاتر و قابل اطمینان‌تری برخوردار باشند. مدل‌یابی پی ال اس در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) با برآورد مسیر بین متغیرها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

1. Hernandez
2. Lawson
3. Mccoby
4. Wong & Low

سازه	متغیر آشکار	بارعاملی	آماره t	وضعیت	سازه	متغیر آشکار	بارعاملی	آماره t	وضعیت
هوش رفتاری	q19	۰/۶۱۴	۱۳/۸۶۴	تأیید	هوش رفتاری	q65	۰/۶۳۹	۱۳/۵۲۳	تأیید
	q20	۰/۵۱۹	۹/۶۲۶	تأیید		q66	۰/۶۵۴	۱۴/۸۱۲	تأیید
	q21	۰/۵۵۵	۱۱/۲۸۲	تأیید		q67	۰/۷۶۶	۲۳/۹۶۹	تأیید
	q22	۰/۴۵۴	۸/۲۷۶	تأیید		q68	۰/۷۹۲	۳۳/۰۱۸	تأیید
	q23	۰/۴۹۲	۹/۸۹۹	تأیید		q69	۰/۶۳۲	۱۳/۶۲۹	تأیید
	q24	۰/۶۹۴	۱۹/۲۰۳	تأیید		q70	۰/۴۳۶	۶/۲۲۹	تأیید
	q25	۰/۵۴۱	۱۱/۲۴۸	تأیید		q71	۰/۴۸۱	۷/۱۲۹	تأیید
	q26	۰/۳۲۶	۴/۸۴۶	تأیید		q72	۰/۴۸۵	۷/۱۳۵	تأیید
	q27	۰/۶۹۸	۲۲/۶۶۷	تأیید		q73	۰/۴۱۳	۵/۱۴۷	تأیید
	q28	۰/۵۱۵	۱۲/۵۸۷	تأیید		q74	۰/۴۳۸	۴/۹۸۱	تأیید
	q29	۰/۵۷۹	۱۴/۶۸۸	تأیید		q75	۰/۴۵۷	۵/۸۳۲	تأیید
	q30	۰/۴۵۴	۸/۸۲۸	تأیید		q76	۰/۶۱۲	۱۳/۲۳۱	تأیید
	q31	۰/۵۸۰	۱۳/۱۱۱	تأیید		q77	۰/۵۴۴	۱۱/۶۰۶	تأیید
	q32	۰/۶۶۵	۱۸/۷۷۸	تأیید		q78	۰/۵۴۶	۱۰/۰۴۴	تأیید
	q33	۰/۷۶۵	۲۶/۹۸۵	تأیید		q79	۰/۵۷۰	۱۰/۸۱۷	تأیید
	q34	۰/۷۶۵	۲۳/۳۲۸	تأیید		q80	۰/۶۸۷	۱۵/۷۹۹	تأیید
	q35	۰/۸۰۱	۳۰/۹۳۲	تأیید		q81	۰/۷۴۰	۱۷/۶۴۵	تأیید
	q36	۰/۶۴۲	۱۱/۳۹۱	تأیید		q82	۰/۷۲۸	۱۹/۳۵۴	تأیید
q37	۰/۶۰۸	۱۳/۲۹۴	تأیید	q83	۰/۷۱۱	۱۵/۸۸۸	تأیید		
q38	۰/۷۰۲	۱۶/۹۳۸	تأیید	q84	۰/۶۱۹	۱۵/۷۰۲	تأیید		
q39	۰/۶۲۹	۱۲/۳۸۱	تأیید	q85	۰/۶۸۸	۱۸/۲۷۱	تأیید		
q40	۰/۶۴۹	۱۷/۲۸۳	تأیید	q86	۰/۶۱۳	۱۲/۹۷۶	تأیید		
q41	۰/۶۹۱	۱۷/۰۲۶	تأیید	q87	۰/۶۴۹	۱۶/۸۰۹	تأیید		
q42	۰/۸۴۳	۴۵/۴۸۶	تأیید	q88	۰/۷۵۶	۲۳/۴۱۳	تأیید		
q43	۰/۸۰۸	۳۵/۳۶۴	تأیید	q89	۰/۵۶۶	۲۵/۵۵۶	تأیید		
q44	۰/۷۳۰	۱۵/۰۸۰	تأیید	q90	۰/۷۵۰	۲۷/۹۲۸	تأیید		
q45	۰/۸۲۲	۳۱/۹۹۳	تأیید						
q46	۰/۷۱۱	۱۵/۹۷۶	تأیید						

همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، در مدل پژوهش، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها بیشتر از (۰/۵) می‌باشد؛ بدین معنا که واریانس شاخص‌ها با سازه‌ی مربوط به آنها در حد قابل قبول بوده و نشان دهنده‌ی مناسب بودن این معیار است.

علاوه بر این، جهت تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی، روایی صوری^۱ (روایی محتوا از طریق نظرسنجی از خبرگان مورد تأیید قرار گرفت)، روایی همگرا^۲ و روایی واگرا^۳ استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. در جدول شماره ۲، نتایج پایایی و روایی همگرا ارائه شده است.

1. Face Validity
2. Convergent Validity
3. Divergent Validity

جدول ۲: ضرایب پایایی و روایی مدل

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
سازمان هوشمند	۰/۸۱۸	۰/۸۷۲	۰/۵۴۴
فن آوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۸۱۸	۰/۸۶۱	۰/۵۲۶
مدیریت دانش	۰/۸۶۷	۰/۹۰۰	۰/۶۰۱

آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. مقدار ملاک برای مناسب بودن آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است، که مطابق نتایج جدول ۲، ابزار سنجش حاضر، قابلیت پایایی و اعتبار بالایی دارد.

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) مقدار مناسب شاخص AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند. روایی واگرا میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل را می‌سنجد. در صورتی که یک سازه با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرا مناسب مدل تأیید می‌شود.

جدول ۳: ماتریس جدول روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	سازمان هوشمند	فن آوری اطلاعات و ارتباطات	مدیریت دانش
سازمان هوشمند	۰/۷۶۹	-	-
فن آوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۶۴۵	۰/۶۶۳	-
مدیریت دانش	۰/۷۵۴	۰/۴۸۱	۰/۷۷۵

مطابق با ماتریس جدول ۳، مقادیر قطر اصلی تمامی سازه‌های سازمان هوشمند، فن آوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش از مقدار همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. مقدار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا صورت می‌پذیرد و این مقدار برای متغیر برون‌زا محاسبه نمی‌شود. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر دارد. در جدول ۴ مقادیر ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داده شده است.

جدول ۴: میزان ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا

متغیر	ضریب تعیین (R^2)
سازمان هوشمند	۰/۶۷۲
مدیریت دانش	۰/۲۳۱

مقادیر ضریب تعیین مربوط به دو متغیر سازمان هوشمند و مدیریت دانش به ترتیب برابر است با ۰/۶۷۲ و ۰/۲۳۱ که مقدار ضریب تعیین مربوط به متغیر درون‌زای سازمان هوشمند اندازه اثر بزرگ و مقدار ضریب تعیین مربوط به متغیر درون‌زای مدیریت دانش اندازه اثر متوسط متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا را نشان می‌دهد و نشان از برازش مناسب مدل ساختاری مدل است. Q^2 ، شاخص کیفیت مدل ساختاری نیز به بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم پوشی می‌باشد. مقادیر Q^2 به دست آمده برای سازمان هوشمند ۰/۳۳۹ و برای مدیریت دانش ۰/۱۲۵ می‌باشد که نشان از کیفیت مناسب مدل

1. Fornell & Larcker

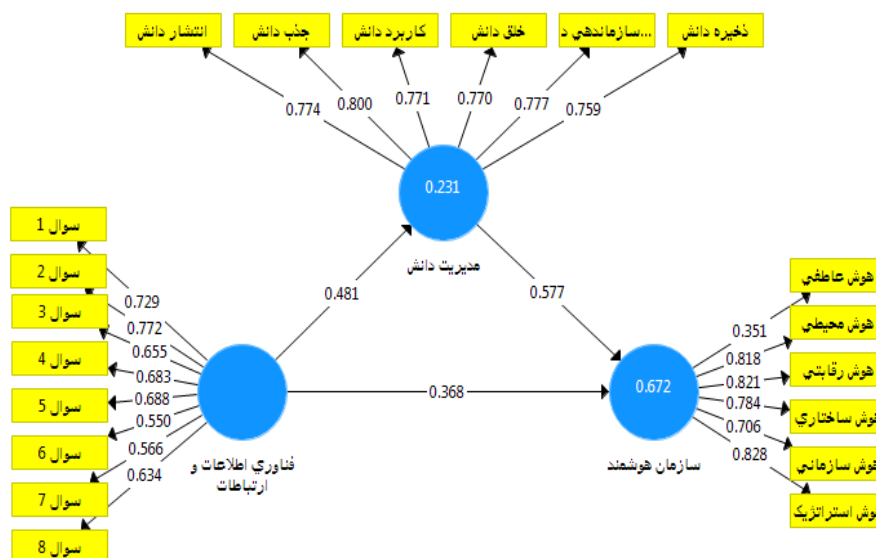
ساختاری در پیش‌بینی کردن دارد. شاخص نیکویی برازش نیز معیار مربوط به سنجش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. این معیار توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق مدل زیر محاسبه می‌گردد.

$$GOF = \sqrt{(\overline{communality})} \times (\overline{R^2})$$

این شاخص، مجذور مقدار ضرب میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین ضریب تعیین است. وتزلز و همکاران^۲ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی نموده‌اند. با توجه به مقدار ۰/۴۵۱، معیار شاخص نیکویی برازش نشان از برازش کلی قوی مدل را دارد. دامنه مطلوب شاخص‌های مدل اندازه‌گیری بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

مدل ساختاری

نتایج مدل معادله ساختاری، فرض‌های تدوین شده این پژوهش را حمایت کرد. شکل ۳ مدل معادله ساختاری تحقیق را در حالت معناداری نشان می‌دهد و جدول شماره ۵ مجموع اثرات بین متغیرهای پنهان تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت معناداری

جدول ۵: اثرات بین متغیرهای پنهان

سطح معناداری	t	ضریب مسیر	مسیر
۰/۰۰۱	۸/۱۵۰	۰/۳۶۸	فن آوری اطلاعات و ارتباطات --- سازمان هوشمند
۰/۰۰۱	۱۱/۱۱۹	۰/۴۸۱	فن آوری اطلاعات و ارتباطات --- مدیریت دانش
۰/۰۰۱	۱۴/۳۶۹	۰/۵۷۷	مدیریت دانش --- سازمان هوشمند
۰/۰۰۱	۸/۷۲۶	۰/۲۷۷	فن آوری اطلاعات و ارتباطات --- مدیریت دانش --- سازمان هوشمند

نتایج گزارش شده در جدول ۵ نشان می‌دهد که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات اثر مثبت و معناداری بر سازمان هوشمند ($p=0/001, \alpha=0/368$) و مدیریت دانش ($p=0/001, \alpha=0/481$) دارد. همچنین مدیریت دانش اثر مثبت و معناداری بر سازمان هوشمند ($p=0/001, \alpha=0/577$) دارد. علاوه بر این مشخص گردید که فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر سازمان هوشمند از طریق مدیریت دانش ($p=0/001, \alpha=0/277$) اثر مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی تحقیق حاضر، تبیین اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی با ملاحظه میانجی مدیریت دانش است. فدراسیون‌های ورزشی نیز مانند سایر سازمان‌های قرن ۲۱ام برای رسیدن به اهداف متعالی خود احتیاج به دانش روز و فناوری‌های جدید و ارتباط با دنیای بیرون دارند، بنابراین برای عقب نماندن از قافله رقابت با سایر سازمان‌ها و بخصوص رقابت با سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی مشابه در دنیا بایستی خود را مجهز به راهکارها و عواملی سازند که کارکنان و سیستم سازمانی را از هوشمندی بالایی برخوردار کند و در نهایت به مرور فدراسیون‌ها مبدل به یک سازمان هوشمند شود. از نتایج تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی تأثیرگذار هستند و همچنین فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند از طریق مدیریت دانش بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی مؤثر باشد.

با مشاهده یافته‌های تحقیق به این نتیجه رسیدیم که فناوری اطلاعات و ارتباطات با شدت متوسطی بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی تأثیر دارد. به این معنا که با بهبود سخت‌افزاری و نرم‌افزاری شرایط فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی، سازمان بیشتر به سمت هوشمند شدن و افزایش انواع هوش در سازمان گام برمی‌دارد. این یافته با تحقیقات آدامزسکی (۲۰۱۸)، لوبازووویچ (۲۰۱۸)، یحیی‌زاده و علیزاده (۱۳۹۶)، فیلوس و همکاران (۲۰۰۶)، همخوانی دارد. یکی از پارادایم‌های اخیر مدیریتی، هوش سازمانی است که برای یک سازمان مفید است. افراد در سازمان عواملی هستند که انتقال دانش و اطلاعات در همه سطوح به آنها بستگی دارد. در جهان پیچیده امروز، جایی که تنها دانش و اطلاعات می‌تواند ابهامات را حل نماید، واضح است که تقویت سازمان در موضوعاتی از قبیل مدیریت دانش، ارتباطات سازمانی، یادگیری سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات مهم است و به دلیل این که رمز بقای سازمان در دستان افراد سازمان هوشمند است، بنابراین در عصر اطلاعات و ارتباطات، هوش سازمانی در رقابت‌های گسترده جهانی تعیین‌کننده موفقیت است (موغلی و عزیز، ۲۰۰۸). بنابراین در زمینه بهبود فناوری اطلاعات و ارتباطات و هوشمندی فدراسیون‌های ورزشی، پیشنهاد می‌شود رؤسای فدراسیون‌های ورزشی به برگزاری دوره‌های لازم، جهت آموزش کارکنان برای استفاده از سخت‌افزارها، نرم‌افزارها، تجهیزات رایانه‌ای و الکترونیکی پیشرفته، استفاده کاربردی از شبکه‌ها و رسانه‌های گروهی (برای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و ارائه اطلاعات (صدا، داده، متن و تصویر))، اقدام کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران، یکپارچگی سازمانی از بُعد اطلاعاتی و ارتباطی و افزایش سازگاری در اطلاعات موجود در سازمان را به‌وجود آورند. از طرفی، با ورود به عصر دانایی، پشتیبانی مالی از برنامه‌هایی که موجب پیشرفت زیرساخت‌های انواع هوش در سازمان و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در فدراسیون‌ها می‌شود، به عمل آید. بهتر است، فدراسیون‌ها موانعی که باعث مقاومت کارشناسان و اعضای فدراسیون‌ها در برابر استفاده از فناوری‌های نوین و ساختارهای جدید و نو می‌شود را از سر راه بردارند. در این رابطه، وجود رؤسا و مدیران تحول‌آفرین و متعهد در فدراسیون‌ها در رساندن سازمان متبوع به سطح مطلوبی از هوشمندی سازمانی اهمیت فراوانی دارد.

فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، به‌عنوان حوزه‌ای برای پشتیبانی مدیریت دانش در خلق، ازدیاد و فرآیندهای مدیریت دانش نقش بسزایی دارد. همان‌طور که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات والدز و همکاران (۲۰۱۸)، پانیر و همکاران (۲۰۱۸)، آکوستا (۲۰۱۶)، فیلوس و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. آنچه موجب تسهیل فرایند مدیریت دانش و تبدیل آن به مزیت رقابتی شده است، نقش

پشتیبانی کننده فناوری اطلاعات و ارتباطات است. شرط بقای هر سازمانی عکس‌العمل سریع در برابر تغییرات است که جز با داشتن دانش و مدیریت صحیح آن امکان‌پذیر نمی‌باشد (عباسی و بهنود، ۱۳۹۵). از طرف دیگر، در زمینه هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی، بیشترین ارزش فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در مدیریت دانش، افزایش قابلیت دسترسی افراد به دانش و تسریع انتقال آن است. فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، امکان بیرون کشیدن دانش را از ذهن صاحبان دانش فراهم می‌سازد. سپس با همین فن‌آوری می‌توان این دانش را در قالب‌های منظم گنجانده و به دیگر اعضای داخلی سازمان منتقل کرد (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۶). در این راستا، مدیران و رؤسای فدراسیون‌های ورزشی، باید با ایجاد زیرساخت‌ها و فرایندهای مناسب و نیز آماده‌سازی اعضای سازمان، از این دارایی و منبع کلیدی به‌درستی استفاده کنند. لازمه‌ی تحقق این امر ایجاد مدیریت دانش در فدراسیون‌ها است، در این راستا مدیریت دانش باید از طریق ایجاد پیوند مناسب بین عناصر اصلی سازمان یعنی انسان، ساختار و فن‌آوری و با اتخاذ تدابیر و روش‌های مناسب، وظایف خود یعنی خلق، کسب، توسعه، تسهیم، نگهداری، به‌کارگیری و ارزیابی دانش را به‌صورت اثربخش انجام دهد. بنابراین فدراسیون‌های ورزشی، به‌عنوان متولیان اصلی ورزش حرفه‌ای کشور باید همگام با پیشرفت‌های روز دنیا در زمینه‌ی فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، با ارائه‌ی آموزش‌های مناسب به کارکنان برای استفاده‌ی بهینه از این ابزار قدرتمند، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات را به‌عنوان نیروی محرکه و عامل مؤثر در پیشرفت و موفقیت مدیریت دانش و غلبه بر چالش‌ها به‌کار گیرند. در این صورت دو زیرساخت اساسی در جهت افزایش هوشمندی فدراسیون‌های ورزشی ارتقاء خواهد یافت. پیشنهاد می‌شود فدراسیون‌های ورزشی ایران، زیر ساخت‌های فنی بهینه‌ای مثل فیبر نوری برای حفظ، نگهداری و انتقال اطلاعات، ایجاد کنند، چرا که نبود آن موانعی جدی برای مدیریت دانش ایجاد می‌کند و باعث از بین رفتن بخش عظیمی از اطلاعات و دوباره‌کاری می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود فدراسیون‌های ورزشی سامانه مستندسازی تجربیات الکترونیکی برای جلوگیری از دیوان‌سالاری و حفظ مالکیت سازمان و ایجاد مخازن دانشی و گسترش شبکه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی برای به اشتراک گذاشتن دانش کارکنان را طراحی و اجرا نمایند.

از طرفی یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد، مدیریت دانش بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با تحقیق آدامسکی (۲۰۱۸)، کشاورز و همکاران (۲۰۱۸)، استیفر (۲۰۱۶)، فیلوس و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. فرآیندهای مدیریت دانش، در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک، تصمیم‌گیری و محافظت دارایی هوشی از فرسودگی و تباهی به سازمان کمک می‌کند و منجر به انعطاف‌پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی می‌شود (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳). کاربرد مؤثر دانش، به شکل‌گیری سازمان هوشمند می‌انجامد، اما این امر مستلزم کاربرد خلاقانه‌ی دانش توسط رهبران و کارکنان سازمان می‌باشد؛ بنابراین، مدیریت دانش سازمان، فاکتور مهمی در هوش سازمانی است که خود به نوعی به مدیریت سازمان و قوانین و ساختار سازمان وابسته است. اگر قوانین سازمان بر اساس مدیریت دانش اصلاح نشود و کارکنان فاکتورهای تشویقی و انگیزه‌ی لازم برای ثبت تجربیات و دانش خود را نداشته باشند، سازمان به سمت هوشمندی پیش نخواهد رفت (شوهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۳)؛ لذا، ابتدا باید دانش با قالب مناسبی توسط کارکنان سازمان در سامانه‌ی مرکزی سازمان ثبت شود و سپس، روش‌های مناسب و معتبری برای بازیابی آن در زمان نیاز وجود داشته باشد تا بتوان از آن دانش در هر زمان و مکانی استفاده مناسب کرد. در این راستا پیشنهاد می‌شود، در فدراسیون‌های ورزشی، از نظام مدیریت دانش به‌عنوان ابزار اصلی توسعه و پشتیبان برنامه‌های بهبود سازمانی استفاده شود. رؤسای فدراسیون‌ها، بر تبادل عقاید و دانش بین اشخاص و کارهای گروهی تأکید بیشتری داشته، از نظرات مطلوب افراد استقبال کنند تا هم ایجاد انگیزه شود و هم سازمان از این نظرات بهره‌بردار شود. رؤسا و مدیران در فدراسیون‌های ورزشی، محیطی ایجاد کنند تا کارکنان بتوانند به‌راحتی دانش را خلق نموده، تسهیم و توزیع نمایند و از آن استفاده کنند، که در این صورت در سازمان مفید و مؤثرتر خواهند بود. برنامه‌ریزی در راستای تحقق ابعاد مدیریت دانش باعث تقویت فرایندهای هوش سازمانی می‌شود. در این راستا، فدراسیون‌ها، می‌بایست در جذب کارکنان دقت کافی به عمل آورد و سعی در جذب افراد با تحصیلات عالی در سازمان داشته باشد؛ زیرا، کارکنان دانشی می‌توانند با تسهیم دانش خود در سازمان سبب به حرکت درآمدن چرخه‌ی مدیریت دانش در سازمان شوند و در افزایش هوش سازمانی مؤثر باشند.

در نهایت نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات از طریق مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی دارد. بنابراین مدیریت دانش به‌عنوان متغیر میانجی، رابط بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و هوشمندی فدراسیون‌های ورزشی قرار گرفت. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات آدامسکی (۲۰۱۸)، استیفر (۲۰۱۶) و فیلوس و همکاران (۲۰۰۶)، همخوانی دارد، هر چند در تحقیق حاضر نقش میانجی مدیریت دانش نیز بررسی شده است که در تحقیقات بیان شده این نقش میانجی بررسی نشده است. بیل گیتس^۱ بیان می‌کند که سازمان‌ها جهت افزایش هوشمندی یا بهره‌های هوشی‌شان نیازمند گردآوری و سازمان‌دهی اطلاعات از محیط داخلی و خارجی سازمان هستند. سازمان‌های هوشمند نیز قادرند همواره رفتارشان را با محیط متغیر و پویا منطبق نمایند و بر عملکردشان بیفزایند (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵). سازمان‌های هوشمند اصولاً دارای ویژگی‌های مشترکی مانند انعطاف‌پذیری، بخش‌های تولیدی یا سازمانی مستقل می‌باشند که با هم کار می‌کنند و با استفاده از شبکه‌های ارتباطی مختلف در برابر چالش‌ها و عدم اطمینان محیطی، به‌طور هوشمندانه واکنش نشان می‌دهند. بنابراین استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت دانش، یادگیری و شبکه‌های سازمانی اساس این نوع سازمان‌ها است (مرکز، ۲۰۰۶: ۳۶). سازمان با بهره‌گیری از هوش سازمانی، اثربخشی استفاده از ساختارهای اطلاعاتی موجود را در راستای اهداف خویش افزایش داده و اطلاعات از حالت عملیاتی و محدود شده، به استفاده در لایه‌های اجرایی سازمان برای استفاده‌ی مدیران توسعه داده می‌شود (بیکزاد، علائی و اسکندری، ۱۳۸۹). همچنین فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، چیزی فراتر از ایجاد ارتباط مستقیم میان افراد از طریق برنامه‌های کاربردی مانند پست الکترونیک، اتاق گفت‌وگو، ویدیو کنفرانس و انواع دیگر ابزار گروهی است. فن‌آوری اطلاعات می‌تواند به‌عنوان یک پایگاه اطلاعاتی با ذخیره‌سازی و تسهیم دانش، بهترین شیوه برای حفظ سرمایه‌های فکری در سازمان باشد (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین فدراسیون‌های ورزشی باید برای پیشرفت در این زمینه، کلیه کارکنان و کارشناسان خود را به‌عنوان نیروی محرکه‌ی سازمان با فن‌آوری‌های موجود در دنیا آشنا کرده و با ارائه‌ی آموزش‌های لازم به آنها، موجبات پیشرفت و رقابت خارجی را فراهم کنند.

در ادامه پیشنهادهایی ذکر می‌شود تا بتوان در فدراسیون‌های ورزشی ایران، با ارتقای فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات و مدیریت صحیح دانش به افزایش و بهبود انواع هوش در سازمان کمک کرد و به این ترتیب فدراسیون‌ها در جهت هوشمندسازی و همگام شدن با دانش جهانی گام بردارند.

با توجه به مطالب مذکور، پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی به آشنایی هرچه بیشتر مدیران ستادی نسبت به دانش جهت تدوین استراتژی‌های لازم و هدایت این راهبردها در مسیر به‌کارگیری مدیریت دانش مرتبط است. در این راستا، فدراسیون‌های ورزشی که به‌مانند بازوان توانمند ورزش در هر کشوری عمل نموده، باید فرایندهای مؤثر کارآمد را تعریف کنند، به توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، آموزش و کاربرد آن در سطوح مختلف سازمان اقدام نمایند و زمینه انتقال و تسهیم دانش سازمانی خلق شده توسط کارکنان را فراهم آورند که در نهایت این عوامل باعث ارتقاء خلق و جذب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار و کاربرد دانش در فدراسیون‌ها می‌شود. پیشنهاد می‌شود، سامانه نقشه دانش در سازمان ایجاد شود، منظور ایجاد بانک اطلاعاتی است که مشخص می‌کند کدام یک از کارکنان در چه موضوعی و در چه بخشی از فدراسیون دانش خاصی را داراست تا در صورت نیاز بتوان به آن دسترسی یافته و از آنها در جهت حل مشکلات فدراسیون، بهترین استفاده ممکن را برد. آموزش‌های ضمن خدمت و ارتقاء مهارت‌های فنی و حرفه‌ای کارکنان در استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی و همچنین آشنایی بیشتر آنها با کاربردها و مزایای هر یک از این فناوری‌ها را مدنظر قرار دهند، در غیر این صورت این فناوری‌ها به درستی مورد استفاده قرار نمی‌گیرند. وجود بهترین و مناسب‌ترین ابزارهای تکنولوژیک بدون توانایی کارکنان در استفاده از آنها بهره‌ای عاید سازمان نخواهد نمود. بر این اساس می‌توان انجام اقداماتی نظیر ارائه آموزش‌های لازم در شناخت ابزارهای تکنولوژیک و نحوه استفاده از آنها و آموزش ICDL را مدنظر قرار داد. به‌منظور ایجاد زیرساخت مناسب فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در فدراسیون‌ها برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش سرمایه‌گذاری بیشتری انجام شود.

1. Bill Gates
2. Mergez

و در جهت توسعه هوش سازمانی، نظام مدیریت دانش به‌عنوان فرآیند یادگیری پویا، در حل مسأله، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد. بررسی و برنامه‌ریزی بیشتر در راستای تغییر روحیه و تمایل تغییر در کارکنان در راستای افزایش هوش سازمانی صورت گیرد؛ به‌عنوان پیشنهاد پژوهشی جهت تحقیقات آتی، توصیه می‌شود که پژوهشگران به بررسی این مدل در سایر سازمان‌ها و حتی صنایع بپردازند، همچنین رابطه‌ی این متغیرها به‌صورت تک به تک به همراه ابعادشان مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- آقاسینی، تقی (۱۳۸۹). *مدرسه‌ی هوشمند: کاربرد نظریه‌های چندگانه در مدیریت مدارس*، تهران، نشر نوشته.
- بیک‌زاد جعفر؛ علائی محمد باقر؛ اسکندری کریم (۱۳۸۹). «بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با عملکرد آنان در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی»، نشریه پژوهش‌های مدیریت، ۳ (۸)، ۱۴۳-۱۶۳.
- حیدریگی شهلا؛ امیدوی رسول؛ حیدریگی افشین (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر هوش هیجانی بر امید به زندگی»، نشریه رویش روان‌شناسی، ۸ (۲)، ۳۵، ۱۹۳-۲۰۲.
- رضانیان محمدحسین؛ ملائی مینا؛ آسالان شکوفه (۱۳۹۲). «بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌ها»، نشریه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت ورزشی، ۵ (۲۰)، ۱۸۵-۲۰۴.
- زارعی عظیم؛ مقدم علی‌رضا؛ شهریار مهری (۱۳۹۵). «بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی»، فصل‌نامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵ (۴)، ۱-۳۲.
- سبحانی یزدان؛ هنری حبیب؛ شهلائی جواد؛ احمدی علیرضا (۱۳۹۲). «رابطه‌ی فناوری اطلاعات و مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی»، نشریه مدیریت ورزشی، ۱۷، ۷۳-۵۵.
- سرلک محمدعلی (۱۳۹۰). *سازمان‌های عصر دانش*، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شوهانی، محمدحسین؛ محمدی، سردار؛ نوربخش، پریش (۱۳۹۵). «نقش فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در هوش سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان»، مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۹، ۷۲-۵۱.
- طبرسا، غلامعلی؛ رضانیان، علی؛ نظری‌پور، امیرهوشنگ (۱۳۹۱). «طراحی و تبیین مدل مزیت رقابتی بر هوشمندی سازمانی در سازمان‌های دانش بنیان»، نشریه تحقیقات بازاریابی نوین، ۲ (۱)، ۴۷-۷۲.
- عباسی، محمد؛ بهنود، قاسم (۱۳۹۵). «الزامات فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مدیریت دانش در سازمان‌های امنیتی»، فصلنامه علمی پژوهشی امنیت پژوهی، ۱۵ (۵۳)، ۸۶-۴۱.
- فروغی، زهرا؛ خانی، ناصر؛ سلطانی، ایرج (۱۳۹۵). «بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران عملیاتی با اثربخشی تیم‌های خودگردان شرکت فولاد مبارکه»، نشریه مدیریت توسعه و تحول ویژه‌نامه، ۱۶۳-۱۷۸.
- گلرد، پروانه؛ کنعانی، علی (۱۳۹۶). «تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی راهبردی با نقش میانجی هوش سازمانی»، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۵ (۲)، ۸۴-۶۵.
- یحیی‌زاده، آسیه؛ علیزاده، ناد (۱۳۹۶). «رابطه بین هوش سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات با اثربخشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان آمل»، نشریه مدیریت فرهنگی، ۱۱ (۳۸)، ۹۳-۱۰۹.
- Adamczewski p. (2018). "Knowledge management of intelligent organizations in turbulent environment", 28th International Scientific Conference on Economic and Social Development – Paris, 412-430.
- Adamczewski. P. (2016). "ICT solutions in intelligent organizations as challenges in a knowledge economy", Management Journal, 20(2), 198-209.
- Badnjevic, J., Padukova, L. (2006). *ICT Awareness in Small Enterprises in the Indian Tourism Branch*, Master Thesis in Informatics, IT University of Gutenberg, Sweden.

- Destler, K. N. (2016). "Creating a Performance Culture Incentives, Climate, and Organizational Change", the American Review of Public Administration, 46(2), 201-225.
- Filos. E., Banahan. E. (2006). "Towards the smart organization: An emerging organizational paradigm and the contribution of the European RTD programs", Journal of Intelligent Manufacturing, 12, 101-119.
- Hernandez, B. Montaner, T. Sese, F.J. Pilar Urquizu, P. (2011). "The role of social motivations in e-learning: How do they affect usage and success of ICT interactive tools?", Computers in Human Behavior, 27, 2224-2232
- Inga S-Butiene (2009). "Towards the Intelligent University: an Empirical Study", Socialiniai tyrimai /Social Research, 3 (17), 110-119.
- Keshavarz H. Esmaili Givi MR. Shekari MR. (2018). "Knowledge management infrastructures and organizational intelligence in Iranian research centers", Data Technologies and Applications, 52(1), 2-15.
- Lobaziewicz M. (2017). "The Role of ICT Solutions in the Intelligent Enterprise Performance", Conference Paper in Lecture Notes in Business Information Processing, 1-20.
- Markus J. Thannhuber, Brunsch, A., Mitchell M. Tseng (2017). "Knowledge management: managing organizational intelligence and knowledge in autopoietic process management systems – ten years into industrial application", The 50th CIRP Conference on Manufacturing Systems, 384-389.
- Matheson D. & Matheson J E (2001). "Smart Organization perform better", Research Technology Management, 44 (4), 49-55.
- Mergez, I. (2006). "Integration of ICT in smart organization", Idea Group Publishing (an imprint of Idea Group Inc), 1-39.
- Mooghali, A.R. & azizi. A.R. (2008). "Relation Between Organizational Intelligence Organizational knowledge Management Development", World Applied Science Journal, 4(1), 1-8.
- Panir Md. Xiaolin X. Zijun M. (2018). "Integration of ICT with knowledge management to Foster digital; innovation: The case of Bangladesh Public Sector", International Journal of Managing Public Sector Information and Communication Technologies (IJMP ICT), 9(4), 1-16.
- Seleim, A., Khalil, O. (2007). "Knowledge Management and organizational Performance in the Egyptian software Firms", International Journal of Knowledge Management, 3(4), 37-66.
- Soto-Acosta, P. Cegarra-Navarro, JG. (2016), "New ICTs for Knowledge Management in Organizations", Journal of Knowledge Management, 20 (3).
- Stifter, V. (2016). "The path of building emotionally intelligent organization", Marketing and Innovation Management, 4, 218-225.
- Tianjiao Qiu (2008). "Scanning for competitive intelligence: A managerial perspective", European Journal of Marketing, 42(7/8), 814-835.
- Tong, C., Tak, I, W., & Wong, A. (2013). "The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: The perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong", International Journal of Human Resource Studies, 3(1), 9-37.
- Valdez-Juarez L. Garcia-Perez D. Maldonado-Guzman G. (2018). "ICT and KM, Drivers of Innovation and Portability in SMEs", Journal of Information & Knowledge Management, 17(1), 1-34.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

فتاحیان، نفیسه؛ عباسی، همایون؛ عیدی، حسین (۱۳۹۹). «تبیین اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) بر هوشمندسازی فدراسیون‌های ورزشی ایران با ملاحظه میانجی مدیریت دانش»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۰ (۲۰): ۱۳۳-۱۴۷.