

الذكاء التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات المهنية لمدرّاء المؤسسات الرياضية

المدرس المساعد حسن علي محيسن Mustansiriyah University

hasan.mohaisen@uomustansiriyah.edu.iq

رقم الهاتف: 009647719038295

دكتور مسعود نادريان جهرمي university of isfahan

m.naderian@spr.ui.ac.ir

دكتور حميد رضا ميرصفيان، university of isfahan

[h.mirsafian\[at\]spr.ui.ac.ir](mailto:h.mirsafian[at]spr.ui.ac.ir)

تاريخ التقديم: 2023/9/3

تاريخ القبول: 2023/12/17

تاريخ النشر: 2024/1/1



this work is licensed under a creative commons attribution 4.0 international license

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أثر التدخل التربوي للذكاء التنظيمي على المتغيرات المهنية والتنظيمية للمديرين الرياضيين. وكان منهج البحث شبه تجريبي بتصميم الاختبار القبلي والبعدي والمتابعة مع المجموعة الضابطة. يشمل مجتمع البحث الحالي جميع المدرّاء والاساتذة المساعدين في كلية التربية البدنية والرياضة الجامعة المستنصرية الذين تم اختيارهم بطريقة العينة المتوفرة والبالغة 20 شخصاً تم توزيعهم عشوائياً على مجموعتين تجريبيتين (10 اشخاص) وضابطة (10 اشخاص). تم إجراء تدريب على الذكاء التنظيمي لمديري المجموعة التجريبية (في 8 جلسات). تشمل أدوات جمع البيانات استبيان مارتن جيه غانون للرضا الوظيفي المكون من 20 سؤالاً (2010)، واستبيان كانونغو للارتباط الوظيفي المكون من 10 أسئلة (1982)، واستبيان التكيف الوظيفي المكون من 36 سؤالاً لديفيز ولوكويست (1984)، وسلوك المواطن التنظيمية المكون من 13 سؤالاً لهيل. استبيان (2002)، واستبيان التفكير الاستراتيجي المكون من 24 سؤالاً لجين ليدكا (2008)، واستبيان إدارة المعرفة المكون من 24 سؤالاً لوسون (2003)، واستبيان الكفاءة الذاتية الوظيفي المكون من 36 سؤالاً بقلم ريجز ونايت (1994). لتحليل البيانات، تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات وتحليل التباين مع القياسات المتكررة. وفي ضوء النتائج، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المراحل الثلاث للاختبار القبلي، والاختبار البعدي، والمتابعة لمتغيرات الارتباط الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية. وبناء على ذلك فإن تدريب الذكاء التنظيمي كان له تأثير معنوي في متغيرات الارتباط الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية، وكان لهذا التأثير ثبات معنوي بعد ثلاثة أشهر على المتغيرات المذكورة. الكلمات المفتاحية: الذكاء التنظيمي، الارتباط الوظيفي، الكفاءة الذاتية الوظيفية.

The effect of educational intervention for organizational intelligence on professional and organizational variables for sports managers

assistant lecturer Hasan Ali Mohaisen

Mustansiriyah University

College of Tourism Sciences

hasan.mohaisen@uomustansiriyah.edu.iq

Tell: 009647719038295

Masoud Naderian Jahromi

university of isfahan

m.naderian@spr.ui.ac.ir

Hamidreza Mirsafian

university of isfahan

[h.mirsafian\[at\]spr.ui.ac.ir](mailto:h.mirsafian[at]spr.ui.ac.ir)

Abstract

The current study aimed to determine the effect of educational intervention for organizational intelligence on the professional and organizational variables of sports managers. The research methodology was quasi-experimental with a pre-and post-test design and follow-up with a control group. The current research population includes all directors and assistant professors at the College of Physical Education and Sports, Mustansiriyah University, who were selected using the available sample of 20 people who were randomly distributed into two experimental (10 people) and control (10 people) groups. Organizational intelligence training was conducted for the managers of the experimental group (in 8 sessions). Data collection instruments include Martin J. Gannon's 20-question Job Satisfaction Questionnaire (2010), Kanungo's 10-question Job Engagement Questionnaire (1982), Davies and Loquist's 36-question Job Adaptation Questionnaire (1984), and 13-question Organizational Citizenship Behavior For hill. (2002) questionnaire, the 24-question Strategic Thinking Questionnaire by Jane Leddecka (2008), the 24-question Knowledge Management Questionnaire by Lawson (2003), and the 36-question Career Self-Efficacy Questionnaire by Riggs and Knight (1994). To analyze the data, multivariate analysis of variance and analysis of variance with repeated measurements were used. In light of the results, statistically significant differences were found between the average scores of the three stages of the pre-test, post-test, and follow-up for the variables of job engagement, strategic thinking, and job self-efficacy. Accordingly, organizational intelligence training had a significant effect on the variables of job engagement, strategic thinking, and job self-efficacy, and this effect had significant stability after three months on the aforementioned variables.

Keywords: organizational intelligence, job engagement , job self-efficacy

مقدمة ومشكلة الدراسة

تحتاج المنظمات الرياضية مثل أي منظمة إلى تعزيز الذكاء التنظيمي لموظفيها. استخدم علماء علم النفس هيكل الذكاء لوصف القدرة الشاملة للشخص، كما استخدم خبراء علوم الإدارة والتنظيم هيكل الذكاء

التنظيمي لوصف المنظمات في السنوات الأخيرة. يعتبر الذكاء في المنظمات قدرة وموهبة عامة تؤثر على الهوية الفردية والتنظيمية وتسبب الفعالية والكفاءة الفردية والجماعية والتنظيمية، وفي مجال علم النفس في الثمانينات اقترح جاردنر عددا من الذكاءات المستقلة والمنفصلة للذكاء الفردي تحت عنوان الذكاءات المتعددة الفردية وقام بتطوير هذه النظرية وتوسيعها وتوفير الأرضية لمزيد من الاهتمام بالأبعاد الوجودية للإنسان، ولا تزال نظريات الذكاءات المتعددة لجاردنر تنمو وتتطور كنظرية ديناميكية (Armstrong, 2019).

في إطار النظريات التنظيمية تم استخدام بنية الذكاء لوصف القدرة الشاملة للمنظمات. تم اقتراح الذكاء التنظيمي لأول مرة بواسطة تاكهيكو وبيل وماتسود من جامعة إيساهاراي في اليابان في مؤتمر باريس، ومن هذا المنظور فإن الذكاء التنظيمي هو قدرة عامة يتم مناقشتها تحت عنوان المعرفة التنظيمية وإدارة المعرفة، ولذلك تشمل المنظمات على العديد من مكونات الذكاء، ولكن لا يتركز جميع أعضاء ومكونات الذكاء في منظمة واحدة.

وفقاً لألبرشت (2010)، الذكاء التنظيمي هو موهبة وقدرة المنظمة على تحقيق الأهداف التنظيمية، كما يعتقد أشانكا (2012) أن الذكاء التنظيمي هو فهم المنظمة كنظام تعلم. ويعتبر تشين (2019) أيضاً أن الذكاء التنظيمي هو عملية اتخاذ القرار الفعالة. لذلك توضح التعريفات المذكورة أعلاه أن الذكاء التنظيمي هو نوع من القدرة التنظيمية التي تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية ويمكن أن تؤدي إلى تحسين التكيف الوظيفي للأشخاص عن طريق زيادة المعرفة المهنية والتنظيمية.

وأفاد بيرجيرين وفاسيلاك (2007) في دراستهما عن المنظمات الرياضية أن بعض الخصائص في المراكز الرياضية يمكن أن تكون عائقا أمام تنمية الذكاء التنظيمي، ولكن من ناحية أخرى، هناك عوامل إدارية وموارد بشرية في هذه المراكز يمكن أن تكون توفير زيادة في الذكاء التنظيمي، وهذه العملية يمكن أن تعزز المتغيرات التنظيمية الفردية.

خبراء مثل ماكجيل كريسييت وآخرون (2004) بعد سنوات من الدراسة في جامعة لندن ومركز التحسين الدولي استلهموا نظرية جاردنر ووجهات النظر التنظيمية الجديدة، وخاصة نظرية المنظمة التعليمية لبيتر سانج ونظريات الذكاء التنظيمي والمنظمات الصناعية والحكومية والتجارية، فقد قاموا بتكييف نظرية الذكاء التنظيمي المتعدد للتدريب ومن خلالها تمكنوا من تحقيق نتائج مفيدة فيما يتعلق بزيادة المتغيرات التنظيمية الإيجابية (نقلا عن روبنز، 2017). يهدف البحث الحالي إلى تحسين متغيرات الرضا الوظيفي، الارتباط الوظيفي، التكيف الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، إدارة المعرفة، التفكير الاستراتيجي مع تدريب الذكاء التنظيمي في المنظمة الرياضية والتي سيتم تحديدها فيما يلي.

يعتبر الارتباط الوظيفي كانونغو (1982) الارتباط الوظيفي بمثابة وصف للوظيفة الحالية للشخص ووظيفة لمدى قدرة وظيفته على تلبية احتياجاته الحالية (كارميلي، 2016). وبناء على هذه التعريفات، يمكن التوفيق بين الرضا الوظيفي والارتباط. كما أنها بجانبهم من حيث التوافق الوظيفي. إن وجود كل من المتغيرات سيزيد من كفاءة وفعالية المنظمة ويضع المنظمة على طريق الأهداف الحقيقية. إن وجود هذه المتغيرات إلى جانب إدارة المعرفة يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة لأنها تضح معارف جديدة في المنظمة. تعتبر إدارة المعرفة بمثابة خطة إدارية متكاملة تركز على الأهداف الاستراتيجية وتتحرك في محور العمليات التجارية وتتلقى المساعدة من تكنولوجيا المعلومات (نور، 2016). التفكير الاستراتيجي هو أداة لتقديم المفاهيم والأساليب. في الواقع، الشخص الذي يأخذ وقتاً لتقوية التفكير الاستراتيجي يقوي طريقة التفكير. يمكن التفكير الاستراتيجي المدير من فهم العوامل الفعالة في تحقيق الأهداف المرغوبة وأنها غير فعالة ولماذا وكيف تخلق العوامل الفعالة قيمة للعميل (سويان وآخرون، 2019).

تعتبر وزارة الشباب والرياضة الراعي الرئيسي للرياضة الوطنية في العراق، وأدائها له تأثير على جميع الجوانب الاجتماعية والثقافية والعائلية للناس. إن حسن أداء هذه الوزارة شرط أساسي لتحقيق مجتمع سليم ومتطور، وأدائها الضعيف يسبب كافة أنواع القصور الاجتماعي والثقافي. إن تنوع الألعاب الرياضية والثقافات والأنواع والمرافق الرياضية في الدولة جعل عمل وزارة الشباب والرياضة معقداً للغاية. كما أن عمل الإدارة في مثل هذه الوزارة معقد للغاية ولا يمكن إدارته بنجاح بدون ذكاء. مما لا شك فيه أن وزارة

الشباب والرياضة يجب أن تتحلى بذكاء تنظيمي عالي لتحريك قواها العقلية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية. وفي العراق لم يتم إجراء أي بحث حول تدريب الذكاء التنظيمي في المنظمات الرياضية، وهذا البحث هو الأول.

وفي ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول ما إذا كان تدريب الذكاء التنظيمي يمكن أن يؤثر على متغيرات الارتباط الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية للمديرين الرياضيين؟ وبناء على ذلك، يبحث البحث الحالي في أثر التدخل التربوي لمهارات الذكاء التنظيمي على المتغيرات المهنية والتنظيمية للمديرين الرياضيين في العراق.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة بشكل عام الى تحديد أثر التدخل التربوي للذكاء التنظيمي على المتغيرات المهنية والتنظيمية للمديرين الرياضيين في العراق.

فروض الدراسة

تأثير تدريب الذكاء التنظيمي على المتغيرات المهنية والتنظيمية (التعلق المهني، التفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية المهنية) لدى المديرين الرياضيين في العراق.

منهج واسلوب الدراسة

كان منهج البحث شبه تجريبي بتصميم الاختبار القبلي والبعدي والمتابعة مع المجموعة الضابطة. شمل المجتمع الإحصائي جميع المسؤولين ورؤساء الاقسام في كلية التربية البدنية والرياضة الجامعة المستنصرية لعام 2020. أولاً تم اختيار 20 شخصاً عشوائياً من بين المدراء والأساتذة المساعدين في كلية التربية البدنية والرياضة الجامعة المستنصرية ممن تنطبق عليهم معايير الدخول في البحث، وقسموا عشوائياً إلى مجموعتين تجريبيتين (10 أشخاص) وضابطة. تم وضع مجموعة (10 أشخاص). ثم تم تدريب المجموعة التجريبية على الذكاء التنظيمي في 8 جلسات مدة كل منها 90 دقيقة، ولم يتم إجراء أي تدخل للمجموعة الضابطة. وبعد انتهاء الدورات التدريبية، تم تقييم مجموعتين مرة أخرى من خلال استبيانات البحث (الاختبار البعدي) وبعد 3 أشهر من المتابعة. في هذا البحث، تم استخدام ثلاث أدوات قياس. كانت الأداة الأولى عبارة عن استبيان الارتباط المهني المكون من 10 أسئلة والذي أعده كانونغو (1982). أفاد كانونغو (1982) أن معامل الصلاحية المتزامن (مع استبيان روبرت للاهتمامات المهنية) وموثوقية الاستبيان بلغت 0.61 و 0.84 على التوالي. وفي الدراسة الحالية أيضاً كان المعامل 0.84. وكانت الأداة الثانية عبارة عن استبيان للتفكير الاستراتيجي مكون من 24 سؤالاً أعدته جين ليدكا (2008)، والذي يحتوي على 5 مكونات للمنظور النظامي، والتركيز على النية، والانتهازية الذكية، والتفكير في الوقت المناسب، والتفكير الموجه نحو الفرضيات. أبلغت جين ليدكا (2008) عن صدقها المتقارب مع استبيان الذكاء التنظيمي لألبرشت (1990) بقيمة 0.58 وموثوقية الاستبيان بـ 0.86. وفي الدراسة الحالية أيضاً كان المعامل 0.84. أما الأداة الثالثة فهي استبيان الكفاءة الذاتية المهنية المكون من 36 سؤالاً الذي أعده ريجز ونايت (1994)، والذي يتكون من 4 مكونات: معتقدات الكفاءة الذاتية الفردية، وتوقعات النتائج الفردية، ومعتقدات الكفاءة الجماعية، وتوقعات النتائج الجماعية. أبلغ ريجز ونايت (1994) عن صدقه المتقارب مع استبيان شيرير للكفاءة الذاتية (189) بقيمة 0.55 وموثوقية الاستبيان بقيمة 0.82. وفي الدراسة الحالية أيضاً كان المعامل 0.84. ولتحليل البيانات تم استخدام المنهج الإحصائي لتحليل التباين مع القياسات المتكررة.

نتائج اختبار الفروض

فرضية البحث: تأثير تدريب الذكاء التنظيمي على المتغيرات المهنية والتنظيمية (التعلق المهني، التفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية المهنية) لدى المديرين الرياضيين في العراق.

جدول رقم (1)

نتائج اختبار مربع قياس افتراض تساوي التباين في درجات التعلق الوظيفي والتفكير الاستراتيجي والكفاءة الذاتية الوظيفية

Significance level	Value BOX	Degree of freedom	F	المتغير
0/19	4/85	3	1/89	التعلق المهني
0/34	1/08	3	0/93	التفكير الاستراتيجي
0/12	6/74	3	2	الكفاءة الذاتية الوظيفية

لا يُظهر F عند مستوى $\alpha = 0.05$ الذي تمت ملاحظته في الاختبار فرقاً كبيراً بين درجات الارتباط الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية للوظيفة، ويمكن استخدام الإحصائيات البارامترية لتحليل البيانات الاستدلالية.

الجدول رقم (2)

نتائج التحقق من افتراض تجانس منحدرات الانحدار

Significance level	F	Average of squares	المتغير
0/22	3/87	1/18	التعلق المهني
0/14	6/25	2/08	التفكير الاستراتيجي
0/25	4/06	1/29	الكفاءة الذاتية الوظيفية

وبالنظر إلى أن إحصائية F عند مستوى $\alpha = 0.05$ لم تكن ذات دلالة إحصائية، فإنها تظهر غياب التفاعل بين تأثير الاختبار القبلي (درجات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية) والمتغير المستقل (تدريب الذكاء التنظيمي). ولذلك تم التأكد من فرضية تجانس منحدرات الانحدار.

الجدول رقم (3)

نتائج اختبار Mochli للكروية لافتراض الكروية في القياسات المتكررة

Significance level	df	Mucheli statistic	المتغير التابع
0/10	2	0/76	التعلق المهني
0/13	2	0/60	التفكير الاستراتيجي
0/001	2	0/32	الكفاءة الذاتية الوظيفية

ووفقاً للنتائج، فإن إحصائية Mochli عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، تم رفض التجانس الافتراضي للمتغيرات باستخدام اختبار Mochli في بعض المتغيرات وتأكيده في بعض المتغيرات. يتم استخدام اختبار Greenhouse-Geiser المحافظ لتحليل تباین القياسات المتكررة.

الجدول رقم (4)

نتائج التحليل متعدد المتغيرات للتباين مع القياسات المتكررة لتأثيرات التفاعل داخل المجموعة (ويلكس لامدا)

الاختبار	عامل	القيمة	F	Df error	Significance level	eta squared
التعلق المهني	الوقت	0/89	68/31	17	0/001	0/88
	التفاعل الجماعي والوقت	0/84	45/35	17	0/001	0/84
	الوقت	0/90	73/55	17	0/001	0/86
التفكير الاستراتيجي	التفاعل الجماعي والوقت	0/84	45/73	17	0/001	0/84
	الوقت	0/71	20/88	17	0/001	0/71

0/59	0/001	17	12/36	0/59	التفاعل الجماعي والوقت	الكفاءة الذاتية الوظيفية
------	-------	----	-------	------	------------------------	--------------------------

$\alpha = 0/05$ وكانت نتائج الجدول 4 و F التي لوحظت على مستوى $\alpha = 0/05$ العلاقة بين المجموعة الخطية للمتغيرات التابعة (التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية) مع المتغيرات المستقلة (تدريب الذكاء التنظيمي) ذات دلالة إحصائية. أي أن التدريب على الذكاء التنظيمي له تأثير كبير على واحد على الأقل من المتغيرات التابعة (التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية).

الجدول رقم (5)

نتائج تحليل التباين بالقياسات المتكررة ومقارنة درجات الاختبار القبلي والبعدي ومتابعة أثر تدريب الذكاء التنظيمي على الارتباط الوظيفي والتفكير الاستراتيجي والكفاءة الذاتية الوظيفية.

المتغير	مصادر التغيرات	Sum of Squares	Degree of freedom	Average of squares	F	Significance level	Effectiveness
التعلق المهني	الوقت	64/48	2	32/24	71/06	0/001	0/79
	التفاعل الجماعي والوقت	42/63	2	21/32	46/98	0/001	0/72
التفكير الاستراتيجي	الوقت	1206/57	2	603/29	10/326	0/001	0/85
	التفاعل الجماعي والوقت	755/83	2	377/92	66/60	0/001	0/79
الكفاءة الذاتية الوظيفية	الوقت	993/72	2	496/86	10/27	0/001	0/36
	التفاعل الجماعي والوقت	648/93	2	324/46	6/71	0/003	0/27

تظهر نتائج الجدول 5، F عند المستوى $\alpha = 0/05$ وجود فرق كبير بين متوسطات درجات المراحل الثلاث للاختبار القبلي والاختبار البعدي والمتابعة لمتغيرات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية. ولذلك يمكن القول إن التدريب على الذكاء التنظيمي كان له تأثير معنوي على متغيرات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية، وكان لهذا التأثير ثبات معنوي بعد ثلاثة أشهر على المتغيرات المذكورة.

الجدول رقم (6)

نتائج اختبار متابعة LSD مقارنة متوسطات درجات المراحل الثلاث للاختبار القبلي والاختبار البعدي والمتابعة لمتغيرات التعلق الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية.

المتغير	المجموعات	Mean difference	Significance level
التعلق المهني	الاختبار القبلي - الاختبار البعدي	-1/45	0/001
	الاختبار القبلي - اختبار المتابعة	-1/70	0/001
	الاختبار القبلي - الاختبار البعدي	-6/60	0/001

0/001	-8/15	الاختبار القبلي - اختبار المتابعة	التفكير الاستراتيجي
0/001	-6/30	الاختبار القبلي - الاختبار البعدي	الكفاءة الذاتية
0/03	-6/60	الاختبار القبلي - اختبار المتابعة	الوظيفية

وفي ضوء النتائج، أظهر الاختبار البعدي لـ LSD أن درجات الاختبار البعدي والمتابعة لمتغيرات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية كانت أعلى بكثير من درجات الاختبار القبلي، مما يدل على تأثير تدريب الذكاء التنظيمي على المتغيرات المذكورة واستدامة هذا التدريب.

مناقشة النتائج والتوصيات

أظهرت النتائج المتعلقة بأثر تدريب الذكاء التنظيمي على المتغيرات الوظيفية والتنظيمية (التعلق المهني، التفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية) لدى مديري الرياضة العراقيين وجود فرق كبير بين متوسطات درجات المراحل الثلاث للاختبار القبلي والاختبار البعدي والمتابعة. اختبار لمتغيرات الارتباط والتفكير الاستراتيجي والكفاءة الذاتية الوظيفية. ولذلك يمكن القول إن التدريب على الذكاء التنظيمي كان له تأثير معنوي على متغيرات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية، وكان لهذا التأثير استقرار كبير على المتغيرات المذكورة بعد ثلاثة أشهر. وفي ضوء نتائج الاختبار البعدي، كانت درجات الاختبار البعدي والمتابعة للتعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية أعلى بكثير من درجات الاختبار القبلي، مما يمكن أن يشير إلى أثر تدريب الذكاء التنظيمي على هذه المتغيرات استقرار هذا التدريب.

تشير نتائج البحث إلى أن التدريب على الذكاء التنظيمي يمكن أن يضمن التميز على المدى الطويل للمؤسسات ويحسن أداء الموظفين. يعد تدريب الموظفين قوة دافعة لموهبة المنظمة وقدرتها على تحريك القدرة العقلية والتركيز على تحقيق الرسالة التنظيمية في منظمة ذكية تمكن الأفراد من أداء واجباتهم بشكل سليم وتؤمن بصحة العمل والتنظيم أو الأهداف. في نظرية الاقتصاد الكلاسيكي فيما يتعلق بالميزة التنافسية، ينص على أن هناك حاجة لإضافة قوة التفكير إلى المنظمة، لذلك يجب أن يكون التدريب على الذكاء التنظيمي دائماً أولوية. كما أن التدريب على الذكاء التنظيمي يجعل المنظمة تتصرف بشكل أكثر ذكاءً في الوضع الحالي حتى لا تتخلف عن المنافسة في مجال إنتاج العلوم والتكنولوجيا. وعلى هذا فإن تدريب الذكاء التنظيمي للموارد البشرية باعتباره مورداً استراتيجياً يحافظ على الموارد ويضعهم في موضع تحسين المتغيرات الوظيفية والتنظيمية ويجعلهم لا ينخرطون بذكاء في قضايا لا تتعلق بالمنظمة؛ وبدلاً من ذلك، فهو يساعدهم على خدمة المنظمة بشكل كامل بالمهارات التي اكتسبوها من تدريب الذكاء التنظيمي.

تعد المنظمات الرياضية أحد الرعاة الأساسيين للرياضة في أي بلد، ويمكن أن يؤثر أدائها على الأبعاد الاجتماعية والثقافية والأسرية للأفراد. فحسن أدائهم شرط أساسي لتحقيق مجتمع سليم ومتطور؛ بل على العكس من ذلك، فإن أداءهم الضعيف قد يؤدي إلى أوجه قصور اجتماعية وثقافية مختلفة. يبدو أن تنوع الألعاب الرياضية والثقافات والأذواق والمرافق الرياضية في البلاد قد أدى إلى تعقيد عمل المنظمات الرياضية بشكل كبير. الإدارة في مثل هذه المنظمات معقدة، وبدون الذكاء لا يمكن إدارتها بنجاح. ويبدو من الضروري أن تكون المنظمات الرياضية مجهزة بذكاء تنظيمي عالي لتحريك قواها العقلية لتحقيق الأهداف التنظيمية، وفي هذا الاتجاه يمكن أن يكون تدريب الذكاء التنظيمي فعالاً للغاية.

المصادر

1. بارات دستجاردي زهرة وبزاعي حسن، التحقيق في العوامل المؤثرة على الذكاء التنظيمي للعاملين في مجال التعليم في محافظة أصفهان، الإدارة والمعرفة الفصلية، العدد 4، الفصل الثالث، 2008.
2. يعقوب بدري آزارين، محمد رسول خدادادي، معصومة علمي كاشكي، رقية سارلاب، العلاقة بين الذكاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في إدارات الرياضة والشباب في محافظة أذربيجان الشرقية، دراسات إدارة السلوك التنظيمي في الرياضة، الفترة الثانية، العدد 8، 25، 2014.
3. الهام بيكزاده، علي غلاماباس؛ حسن اسكندري، دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي للمديرين وأدائهم في المنظمات الحكومية لمحافظة أذربيجان الشرقية، مجلة العلوم التربوية الفصلية، جامعة أصفهان، العدد 4، الفترة الثانية، 2009.
4. محمد خاجه كيكولاكي، دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي للمديرين والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة إيدز، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية من جامعة شهر كورد الإسلامية آزاد، 2012.
5. سعيدة شهرآزي، دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والرضا الوظيفي والقدرة على التكيف الوظيفي والالتزام العاطفي وتحسين الأداء وتقليل ملاحظة الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد جمران، 2017.
6. توماس دافنبورت، لورانس بروساك، إدارة المعرفة، ترجمة حسين الرحمن سارشت، طهران: منشورات سابكو، 2015.
7. روبنز، أنظرية التنظيم، ترجمة سيد مهدي علواني وحسن دناي فرد، طهران: منشورات سفر، 2017.
8. احمد رضائي، أحمد دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي وإدارة المعرفة ومستوى تطبيق مكونات المنظمة المتعلمة لدى مديري بنك شهر كورد تجارات، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية من جامعة شهر كورد الإسلامية آزاد. 2017.
9. مهدي ساتاري قهفارخي، مهدي دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والثقافة التنظيمية (حالة دراسية: شركة مباركي للصلب في أصفهان). رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا جامعة آزاد الإسلامية فرع خراسكان أصفهان، 2016.
10. ماهان سالاس، العلاقة بين الذكاء التنظيمي ومكوناته بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة أحياء كوستار اسبادان، مجلة المعرفة والأبحاث في علم النفس التطبيقي، العدد 40، 2008.
11. عبد الله الشافعي آبادي، الإرشاد المهني، طهران: رشد، 2016.
12. شواردي الناز، التحقيق في التنبؤ بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والقدرة على التكيف الوظيفي والارتباط الوظيفي وتحسين الأداء على أساس الذكاء التنظيمي لموظفي أقسام التربية الرياضية في محافظة أرميا، رسالة ماجستير من جامعة أرميا آزاد، 2019.
13. ام البنين صادقي، رسول مهدي خاني، فتاح، ناظم، أمير حسين، التحقيق في الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين الذكاء التنظيمي والفعالية التنظيمية في الموانئ والمؤسسة البحرية لمحافظة طهران، المجلة العلمية الفصلية لتعليم العلوم البحرية العدد 6، 52، 2016.
14. فريده علي زاده، معصومة كلاتي سيفاري، المنصورة أبو جعفري، تحديد العلاقة بين الذكاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بالفعالية التنظيمية في الإدارة العامة للرياضة والشباب لمحافظة كلستان. مجلة الإدارة الرياضية والسلوك الحركي، المجلد 13، العدد 25، 55، 2016.
15. مير محمد كاشف. العلاقة بين الذكاء التنظيمي وإدارة المعرفة في أقسام التربية الرياضية في شرق وغرب أذربيجان، مجلة الأبحاث في علوم الرياضة، العدد 24، 2006.

16. طيبة كافي، التنبؤ بالرضا الوظيفي على أساس معتقدات الكفاءة الذاتية، والكفاءة الذاتية في التدريس، وضغوط العمل، والتسويق الوظيفي، ومستوى الذكاء التنظيمي للمعلمين المتميزين، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد بهشتي، 2016.
17. مالك زاده غلام رضا، الذكاء التنظيمي، أداة قوية في إدارة الشركات القائمة على المعرفة، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة فردوسي مشهد، 2008.
18. نرجس نسبي السادات، العلاقة بين الذكاء التنظيمي والإبداع والإدارة الاستراتيجية دراسة حالة: موظفو جامعة شيراز للعلوم الطبية، رسالة ماجستير، جامعة بيام نور، شيراز، 2007.
19. Albrecht, K. The power of minds at work: organizational intelligence in action. American Management Association, 4(2), pp15-47. 2010.
20. Alberecht, K..Organizational intelligence & knowledge management, Thinking outsid the silos.New York:Andersoon. 2015.
21. Armstrong, T. The multiple intelligences of research in education. Florida:Neel & Hakson. 2019.
22. Ashnack, J. Organizational citizenship behavior. Journal of Applied apychology, 2,24-30. 2012.
23. Askim,H. Organizational intelligence; fractional approach .New york: John willey & sons. 2019.
24. Beker, W. why incentive pant's cannot work, management Review. New York:McGrow Hill. 2019.
25. Callaway, D. The Effect of organizational intelligence on Job Knowledge: strategic thinking and job involvement of Complex Technology. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76 (1), 27-52. 2018.
26. Carmeli, A.Exploring determinantsof job involvement: an empirical test among senior executives. International Journal of Manpower, 36, 457-472. 2016.
27. Chen, Y.H. Principals, distributed Leadership behaviors and their impact on student achievement in selected elemantry school in Texas. Unpublished dissertation, College of educational, Texas. 2019.
28. Dreyfus, C.R. organizational Organization that sport effectiveness of organizational variables. MIS quarterly, 107-136. 2019.
29. Fletcher,K. A theory of performance. (Eds), personnel selection in organizations (pp35-70) San Francisco: Jossey – Bass. 2019.
30. Lefter,V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. The dimension of organizational intelligence in Romanian companies-a human capital perspective. Academy of economic studies, Bucharest. 2019.
31. Lofqist, L., H. & Davis, R. Apsychological theory of work adjustment, Minneapolis. University of Minnesota press. 1991.
32. Lord, R. G., & Shondrick, S. J. Leadership, knowledge and strategic thinking: Symbolic, connectionist, and organizational intelligence. The Leadership Quarterly, 22(1), 207-222. 2017.

33. Noor, N.M. Work-family connict, work- and family-role salience, and women's well-being. The Journal of Social Psychology, 1, 4, 389-405. 2016.
34. Prejmerean, M.C. & Vasilache, S. Standards and Markets for university- originated organizational intelligence .Retrieved November 2008, from the world wide web: <http://WWW.mpra.ub.uni-muenchen.de/5574/>. 2007.
35. Royan, P. Foundations of organizational intelligence at sport organizational. Human Resources Management Journal, 8.158-175. 2017.
36. Sergeant, K. & Terry, M. Discourses of work-life balance: organizational intelligence in sport organisations. Gender, Work and Organisation, 12(2), 147-168. 2018.
37. Swayne, L.E., Duncan WJ, Ginter PM. Strategic management of health care organizations: John Wiley & Sons. 2019.