

رابطه عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان

اردبیل

اکبر مهدوی^{۱*}، زیبا الفی^۲، محمد رحیم نجف زاده^۳

ص.ص: ۴۹-۶۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۲/۱۹

تاریخ تصویب: ۹۶/۹/۱۴

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل بود روش پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل افراد شاغل در هیأت های ورزشی استان اردبیل که براساس مرکز آمار و اطلاعات در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۷۱۴ نفر می باشند. نمونه گیری براساس جدول مورگان ۲۱۴ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه عوامل درون سازمانی (فضیلی و علیشاهی، ۱۳۹۱) و پرسشنامه برنامه ریزی استراتژیک مدل برایسون (۱۹۹۹) استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط اساتید مدیریت ورزشی تأیید و سپس پایایی آنها به وسیله آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۶، برای پرسشنامه عوامل درون سازمانی و ۰.۸۹، برای پرسشنامه برنامه ریزی استراتژیک بدست آمد برای تجزیه و تحلیل از آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از کلموگراف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده ها و از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن برای آزمون فرضیه ها استفاده شد و در پایان از آزمون رگرسیون برای پیش بین ترین مؤلفه های عوامل درون سازمانی بر روی برنامه ریزی استراتژیک استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین عوامل درون سازمانی و مؤلفه های آن (تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش، فضای تعامل اجتماعی، اعتماد بین پرسنلی، ساختار پاداش و تفاوت های موقعیتی) با برنامه ریزی استراتژیک رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین براساس مدل رگرسیون می توان نتیجه گرفت که مؤلفه های عوامل درون سازمانی تبیین کننده خوبی برای برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل باشند.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: Mahdaviakbar65@gmail.com

کلمات کلیدی: عوامل درون سازمانی، برنامه ریزی استراتژیک، هیأت های ورزشی، اردبیل

ویژگی های درونی سازمان، جزئی از منابع حیاتی برای موفقیت به شمار می روند. لذا توجه بیش از پیش به شناسایی این ویژگی ها و نیز چگونگی تأثیر آن ها بر خروجی های سازمان، در محیط به سرعت در حال تغییر امروز، امری ضروری و پرهیزناپذیر به نظر می رسد. این عوامل درون سازمانی شامل مجموعه گسترده و نسبتاً ثابتی هم چون فرهنگ، ساختار، قدرت و ویژگی های سیاسی هستند که محیط و محدوده فعالیت سازمان را شکل می دهند (فضیلی و علیشاهی، ۱۳۹۱). دردنیای امروز که شاهد تغییر و تحولات شگرف در زمینه های مختلف هستیم، سیستم های سازمانی در راستای کسب موفقیت در میدان رقابت باید از نوعی برنامه ریزی بهره گیرند که آینده نگر و محیط گرا باشد به طوری که ضمن شناسایی عوامل و تحولات محیطی، در یک افق زمانی بلندمدت تأثیر آنها را بر سازمان و نحوه تعامل سازمان با آنها را مشخص کند. این نوع برنامه ریزی در واقع همان برنامه ریزی استراتژیک است که با بررسی محیط خارجی و داخل سازمان، فرصت ها و تهدیدهای محیطی و قوت ها و ضعف های داخلی را شناسایی می کند و با در نظر داشتن مأموریت سازمان، اهداف بلندمدت برای سازمان تنظیم می کند و برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه های استراتژیک اقدام به انتخاب استراتژی هایی می کند که با تکیه بر قوت ها و رفع ضعف ها، از فرصت های پیش آمده به نحو شایسته استفاده کرده و از تهدیدها پرهیز کند تا در صورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان در میدان رقابت شود. امروزه فعالیت های ورزشی جهان توسط باشگاه هایی با اندازه های بزرگ، متوسط و کوچک انجام می شود. این باشگاه ها در محیطی در حال تغییر و بازاری رقابتی فعالیت می کنند. بنابراین، برای کامیابی نیازمند برنامه ریزی استراتژیک هستند. وجود تفاوت هایی در اندازه، حجم و ماهیت فعالیت باشگاه های بزرگ و کوچک، نحوه برنامه ریزی استراتژیک آنها را نیز از هم متمایز کرده است به طوری که اکثر مدل های ارائه شده در این زمینه با توجه به ویژگی های باشگاه ها بوده و شاید به همین دلیل آنها به راحتی و در زمان دلخواه می توانند اقدام به برنامه ریزی استراتژیک کنند. در صورتی که مدل ها و مطالعات کمی در زمینه برنامه ریزی استراتژیک باشگاه های کوچک ارائه شده است و تجربه اندک آنها در استفاده از این نوع برنامه ریزی نیز حکایت از این وضعیت دارد (آقازاده، ۱۳۸۱). پژوهش حاضر در نظر دارد تا با شناسایی ارتباط بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل، به انجام مطالعات برای باشگاه های ورزشی و اداره ورزش و جوانان استان اردبیل ارائه دهد تا آنها با وقوف بر تفاوت های موجود بتوانند در راستای کسب موفقیت بیشتر، فعالیت های خود را به صورت استراتژیک برنامه ریزی کنند.

سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت یک مجموعه است و از "ارتباطات درون سازمانی" در واقع به ارتباطات میان مدیران و کارشناسان درون یک سازمان اطلاق می گردد. بدیهی است که بهینه شدن نحوه برقراری این ارتباطات در بهینه شدن هرچه بیشتر ارتباطات سازمان با مشتریان مؤثر خواهد بود (ابوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۱). برنامه ریزی استراتژیک نوعی برنامه ریزی است که از طریق دور اندیشی و در جریان فرا گروهی نظام یافته، انجام می گیرد یکی از عناصر عمده

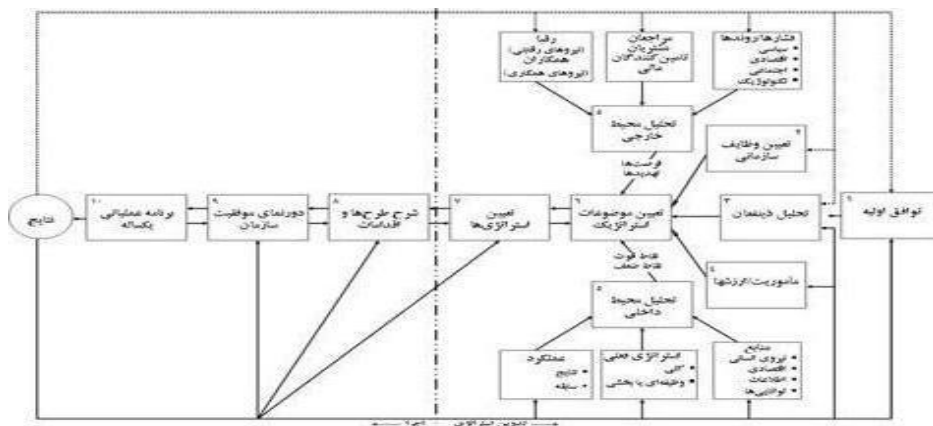
در مدیریت، برنامه ریزی است. برنامه ریزی شالوده عناصر مدیریتی و فرایندی است که سازمان ها در قالب آن همه فعالیت ها و کوشش های خود را درمورد اهداف مورد نظر، راه رسیدن به آن و چگونگی طی مسیر را در یکدیگر ترکیب و ادغام کرده و هدف از اجرای آن دستیابی به نتایج سازمانی است. پس مدیریت برای کلیه منابع تحت اختیار خود بایستی برنامه ریزی مناسبی داشته باشد. ضروری است سازمان ها بستر برنامه های جاری خود را، با ساز و کارهایی برای بررسی و ارزیابی محیط و کشف فرصت های استراتژیک کامل کنند. این اولین گام در انجام یک حرکت استراتژیک است. در سازمان ها، عامل مهم در بالا بردن موفقیت، برنامه ریزی و سرمایه فکری است که در مصدر هدایت سازمان قرار دارد (شکرچی زاده و همکاران، ۱۳۹۴). متأسفانه به دلیل فقدان اساسی در برنامه ریزی استراتژیک، سازمانی، ساختاری، مدیریتی، فکری و درون سازمانی و برون سازمانی، ورزش استان دچار افول شده و در عرصه رقابت های کشوری و جهانی رکود شکننده پیموده و اکنون در شرایط خوبی به سر نمی برد. نتایج حاصل از تحقیقات مختلف در استان های موفق نشان می دهد که وجود برنامه ریزی استراتژیک و عوامل درون سازمانی در موفقیت ورزش هر استان در سطح کشوری و جهانی تأثیر بسزایی دارد و در ضمن تحقیقات کمتری در رابطه با برنامه ریزی استراتژیک، عوامل درون سازمانی در سطح استان اردبیل انجام شده است این پژوهش می کوشد تا با شناسایی و درک برنامه ریزی استراتژیک موفق، عوامل درون سازمانی عالی و اجزای آن مؤثر و رابطه بین آنها، برای رسیدن ورزش استان به یکی از قطب های ورزش کشور سهمی در رشد آن داشته باشد. بنابراین می توان نتیجه گیری نمود که ارائه برنامه ریزی استراتژیک که همراه با بهره مندی از عوامل درون سازمانی تمام ورزشکاران، مدیران و... در هیأت های ورزشی استان به نتایج مفید و ارزشمندی دست یافت. عدم شناخت هوشمندانه آینده در زمانهای گذشته متأثر از ابزارهای برنامه ریزی و نحوه بکارگیری آنها در فرایند برنامه ریزی است در واقع این ابزارها و تکنیک ها، پوشش اجرایی فرایند برنامه ریزی است که بعضاً عدم انتخاب صحیح پوشش های اجرایی و بعضاً نیز عدم انتخاب صحیح خود فرایند برنامه ریزی و تبعیت آن از مراحل کلیشه ای، در عمل باعث بروز مشکلات عدیده ای در جامعه مورد برنامه ریزی می شوند که تاکنون در ارزیابی های علل آن به مشکلات ریشه ای و چارچوبی فرایند برنامه ریزی اشاره نشده و بار اصلی مسئولیت عدم مطلوبیت جامعه به دوش دولتمردان و مجریان طرح ها انداخته شده است. در صورتی که بار اصلی مسئولیت موفقیت یا عدم موفقیت برنامه ها به طراحان به خصوص آینده اندیشان برنامه ها برمی گردد. بر همین اساس با چنین وضعیتی امروز نیازمند مهندسی مجدد فرایند برنامه ریزی و تغییر نگرش اساسی در خصوص مراحل انجام کار برنامه ریزی هستیم و شرایط کنونی جامعه جهانی و تأثیر تغییر و تحولات علمی و تکنولوژی بر بروز مسائل جدید و حل آسان بسیاری از مشکلات جامعه کنونی، پرداختن به موضوع تغییر چارچوب های برنامه ریزی را اجتناب ناپذیر ساخته است.

تحقیق حاضر یک تحقیق میدانی است که در استان اردبیل به منظور بررسی رابطه عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی می پردازد در استان اردبیل وضعیت عوامل درون سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک از جهات مختلف حائز اهمیت است اولاً به دلیل بدیع بودن موضوع

مسلماً این تحقیق پایه و اساس مطالعات آتی قرار خواهد گرفت ثانیاً از آنجا که امروزه توسعه ورزش استان پایه و اساس توسعه ورزش کشور است لذا این پژوهش راه کار مناسبی برای تغییر و تحول و تعدیل خط مشی های سازمانی برای دستیابی به اهداف کلان و راهبردی ورزش استان و کشور ارائه خواهد کرد. در این راستا پژوهش حاضر در تلاش است تا به بررسی رابطه بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک (مدل برایسون) هیأت های ورزشی استان اردبیل بپردازد و محقق به دنبال این سوال است که آیا بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک (مدل برایسون) در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه وجود دارد؟

با توجه به موقعیت های در حال تغییر و وضعیت هایی که به صورت پویا و در حال تغییر و دگرگونی هست، الزاماً در شرایطی قرار می گیریم که می بایست نسبت به آینده خود آگاهانه و هوشیارانه برخورد کنیم تا بتوانیم در صحنه رقابت باقی بمانیم و برای اینکه در ارتباط با آینده هیأت های ورزشی تصمیمات هوشیارانه، آگاهانه و مبتنی بر تحقیق، مبتنی بر تجزیه و تحلیل اتخاذ شود بایستی نسبت به آینده سازمان و هیأت های ورزشی و موقعیت هایی که در آینده قرار است صورت گیرد با آگاهی و با اطلاعات و مبتنی بر آنالیز دقیق عمل کنیم همچنین بسیاری از موقعیت هایی که برای هیأت های ورزشی صورت گیرد و آنها را در یک موقعیت برتر قرار دهد و با اهرم هایی که در چارچوب برنامه ریزی استراتژیک پیدا کند و با توسل به برنامه ریزی استراتژیک بتوانند برتری خود را در این عرصه نشان دهند و این توانایی آنها را در یک موقعیت برتر قرار دهد باید زمینه هایی به وجود بیاورند که برنامه ریزی استراتژیک در اولویت برنامه های هیأت های ورزشی در استان قرار گیرد لذا نیاز میرم هیأت های ورزشی استان اردبیل به ایجاد یک نظام برنامه ریزی و توجه به عوامل های درون سازمانی این هیأت ها باید در اولویت و کار اصلی مدیران و دست اندرکاران ورزش استان قرار گیرد. راه توسعه ورزش استان در گرو برنامه ریزی است که بتوانند این هیأت ها به یکی از قطب های مهم توسعه ورزش و استعدادیابی تبدیل شوند و با نتایج به دست آمده از این تحقیق اداره ورزش و جوانان استان، هیأت های ورزشی استان، سازمان های خصوصی و دولتی که به نحوی با ورزش در ارتباط هستند می توانند استفاده کنند و ضرورت این مطالعه از آنجا ناشی می شود که پژوهش های انجام شده در این حوزه اندک بوده و محقق در این پژوهش به دنبال این است که رابطه بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل را مطالعه نماید. مزیدی و ناصری (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان آیا عوامل درون سازمانی در شکل گیری تفکر استراتژیک مؤثرند؟" به این نتیجه رسیدند که بین عوامل درون سازمانی با تفکر استراتژیک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق با عنوان ادراک کارکنان از عوامل درون و برون سازمان و تأثیر آن بر سرمایه فکری به این نتیجه رسیدند که ادراک کارکنان از عدالت درون و برون سازمانی بر سرمایه فکری تأثیر مثبت دارند. بنابراین می توان ادعا کرد که اگر کارکنان یک سازمان، ادراک مثبتی از رفتارهای عدالت گرایانه سازمان داشته باشند، سرمایه فکری نیز افزایش خواهد یافت. همچنین رابطه بین ادراک کارکنان از عدالت درون سازمانی و عدالت برون سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. برون و نورسینا (۱۳۹۱) در

پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر استقرار برنامه ریزی عملیاتی در شرکت های مادر تخصصی و ارائه راهکارهای عملیاتی و اجرایی به این نتیجه رسیدند که بین عوامل درون سازمانی و برون سازمانی با استقرار برنامه ریزی عملیاتی در شرکت های مادر تخصصی، رابطه معناداری وجود دارد. آرنولد و همکاران^۱ (۲۰۰۱) در دانشگاه برایتون در پژوهشی تحت عنوان "برنامه ریز راهبردی در موسسات پژوهش و فن آوری" با مورد کاوی عمیق نه موسسه پژوهش و فن آوری موفق در کشور های مختلف جهان، عوامل درون سازمانی مؤثر بر موفقیت این سازمان را شامل رهبری، برنامه ریزی راهبردی، ساختار، قابلیت های محوری، سرمایه فکری، مدیریت پروژه، مدیریت نیروی انسانی، ارتباطات و جست و جوی فن آوری می دانند. کمیسیون اروپایی^۲ (۲۰۰۰) در پژوهشی با "مورد کاوی عمیق ۱۳ سازمان تحقیقاتی عمومی بزرگ کشورهای مختلف"، به این نتیجه رسیدند که عوامل درون سازمانی مؤثر بر موفقیت این سازمان ها را شامل، برنامه ریزی راهبردی، فرهنگ سازمانی، مدیریت پروژه، مدیریت کیفیت، مدیریت دانش، آموزش و مدیریت سرمایه فکری مطرح می نماید.



شکل ۱: مدل مفهومی برنامه ریزی استراتژیک برای رسون

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی می باشد که به صورت پیمایشی انجام شده است جامعه آماری شامل افراد فعال شاغل در هیأت های ورزشی شامل رئیس، نایب رئیس، خزانه دار، مسئول روابط عمومی . استان اردبیل می باشد که براساس مرکز آمار و اطلاعات در سال ۱۳۹۴ به تعداد ۷۱۴ نفر می باشند. در این تحقیق بر اساس جدول کرجسی - مورگان اقدام به تعیین نمونه گیری تصادفی از جامعه حداکثری نموده که به اندازه ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و سپس سئوالات پرسشنامه در بین آنان توزیع شد که پس از جمع آوری پرسشنامه ها

¹. Arnold et al

². European Commission

۲۱۴ پرسشنامه قابل استفاده بود. جهت سنجش عوامل درون سازمانی هیأت های ورزشی استان اردبیل از پرسشنامه عوامل درون سازمانی فضیلی و علیشاهی (۱۳۹۱) که شامل مؤلفه های ۱. تعهد مدیریت به تسهیم دانش (از سوالات ۱ تا ۴)، ۲. وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش (از سوالات ۵ تا ۸)، ۳. فضای تعامل اجتماعی (از سوالات ۹ تا ۱۱)، ۴. اعتماد بین پرسنلی (از سوالات ۱۲ تا ۱۴)، ۵. ساختار پاداش (از سوالات ۱۵ تا ۱۷)، ۶. تفاوت های موقعیتی (از سوالات ۱۸ تا ۲۰) که در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) می باشد استفاده شده است روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط اساتید مدیریت ورزشی بررسی تائید و پایایی پرسشنامه نیز در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ ۰,۸۶ بدست آمده است. جهت سنجش میزان برنامه ریزی استراتژیک از پرسشنامه مدل برایسون (۱۹۹۹) استفاده شده است که این پرسشنامه شامل مؤلفه های توافق اولیه (از سوالات ۱ تا ۴)، تعیین وظایف (از سوالات ۵ تا ۷)، تنظیم بیانیه مأموریت و محیط سازمان (از سوالات ۸ تا ۱۳)، تعیین موضوعات استراتژیک (از سوالات ۱۴ تا ۲۱)، چشم انداز سازمان (از سوالات ۲۲ تا ۲۷) و برنامه عملیاتی (از سوالات ۲۸ تا ۲۹) می باشد در پژوهش رضایی (۱۳۹۳) برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردند و به کمک نرم افزار آماری SPSS ۱۹ میزان ضریب پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰,۸۶ گزارش کرده است و نمره گذاری پرسشنامه، در طیف پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) در نظر گرفته شده است. به طوری که عدد ۱ نشان دهنده کمترین ارزش و عدد ۵ نشان دهنده بیشترین ارزش بوده است. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط اساتید مدیریت ورزشی بررسی و تائید و پایایی پرسشنامه نیز در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ ۰,۸۹ بدست آمده است.

یافته های تحقیق

داده های جدول (۱) توزیع افراد نمونه را بر اساس جنسیت، سن و سطح تحصیلات آنها را نشان

می دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک جنسیت، سن و سطح تحصیلات

سطح تحصیلات		سن		جنسیت	
۴۸	فراوانی	۳۲	فراوانی	۱۵۹	فراوانی
۲۲,۴	درصد	۱۵	درصد		
۱۳۷	فراوانی	۱۰۰	فراوانی	۷۴	درصد
۶۴	درصد	۴۶,۷	درصد		
۲۹	فراوانی	۴۷	فراوانی	۵۵	فراوانی
۱۳,۶	درصد	۲۲	درصد		
		۳۵	فراوانی	۲۶	درصد
		۱۶,۳	درصد		

از میان افراد نمونه ۲۶ درصد از افراد نمونه از جنسیت زن هستند و ۷۴ درصد از افراد نمونه هم از جنسیت مرد یعنی ۵۵ نفر زن و ۱۵۹ نفر مرد هستند حداکثر نمونه مورد مطالعه شامل ۴۶,۷ درصد سن بین ۴۰-۳۰ سال و حداقل نمونه شامل ۱۵,۰ درصد کمتر از ۳۰ سال سن داشتند از میان افراد فوق دیپلم و لیسانس با فراوانی ۱۳۷ و ۶۴ درصد بالاترین نمونه آماری و فوق لیسانس و بالاتر با فراوانی ۲۹ و ۱۳,۶ درصد پائین ترین نمونه آماری سطح تحصیلات هستند. برای بررسی نرمال بودن جامعه آماری از آماره کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. نتایج در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن مؤلفه های عوامل درون سازمانی و مؤلفه های آن

مؤلفه ها	فراوانی	آماره کلموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
تعهد مدیریت به تسهیم دانش	۲۱۴	۲,۰۳۲	۰,۰۰۱
وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش	۲۱۴	۲,۳۶۰	۰,۰۰۰
فضای تعامل اجتماعی	۲۱۴	۲,۴۴۰	۰,۰۰۰
اعتماد بین پرسنلی	۲۱۴	۳,۲۰۵	۰,۰۰۰
ساختار پاداش	۲۱۴	۳,۲۲۹	۰,۰۰۰
تفاوت های موقعیتی	۲۱۴	۳,۲۲۸	۰,۰۰۰
عوامل درون سازمانی	۲۱۴	۲,۱۶۰	۰,۰۰۰

جدول ۳. بررسی نرمال بودن برنامه ریزی استراتژیک و مؤلفه های آن

مؤلفه ها	فراوانی	آماره کلموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
توافق اولیه	۲۱۴	۲,۶۰۵	۰,۰۰۰
تعیین وظایف	۲۱۴	۲,۸۷۹	۰,۰۰۰
ماموریت و محیط سازمان	۲۱۴	۳,۰۹۰	۰,۰۰۰
موضوعات استراتژیک	۲۱۴	۲,۷۹۲	۰,۰۰۰
چشم انداز سازمان	۲۱۴	۲,۶۵۰	۰,۰۰۰
برنامه عملیاتی	۲۱۴	۲,۷۳۴	۰,۰۰۰
برنامه ریزی استراتژیک	۲۱۴	۲,۳۱۸	۰,۰۰۰

سطح معنی داری در جداول ۲ و ۳ کوچکتر از مقدار ۰,۰۵ است. از این رو می توان گفت که توزیع جامعه آماری نرمال نیست بنابراین از آزمون های همبستگی ناپارامتریک اسپیرمن برای آزمون فرضیه ها استفاده می شود.

فرضیه اول

فرض H0: بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه وجود ندارد.

رابطه عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل
 فرض H1: بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی رابطه عوامل درون سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل

برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل				عوامل درون سازمانی
نتیجه آزمون	تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
H0 رد	۲۱۴	۰,۰۰۰	۰,۹۶۸	

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه ۱ پژوهش در جدول شماره (۴) آورده شده است. بررسی ضرایب همبستگی با روش اسپیرمن نشان دهنده ی رابطه مثبت و معنادار بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل با مقدار ($r = ۰/۹۶۸$) و سطح معنی داری با مقدار ($sig = ۰,۰۰۰$) است. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد و فرضیه تحقیق (H1) تایید می گردد و نتیجه می گیریم که بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم

فرض H0: بین مؤلفه های عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه وجود ندارد.
 فرض H1: بین مؤلفه های عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی رابطه مؤلفه های عوامل درون سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل

برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل				تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
H0 رد	۲۱۴	۰,۰۰۰	۰,۹۱۳				
H0 رد	۲۱۴	۰,۰۰۰	۰,۷۸۰	وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش			
H0 رد	۲۱۴	۰,۰۰۰	۰,۹۱۱	فضای تعامل اجتماعی			
H0 رد	۲۱۴	۰,۰۰۰	۰,۹۲۵	اعتماد بین پرسنلی			
H0 رد	۲۱۴	۰,۰۰۰	۰,۸۷۴	ساختار پاداش			
H0 رد	۲۱۴	۰,۰۰۰	۰,۹۱۲	تفاوت های موقعیتی			

نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه ۲ پژوهش در جدول شماره (۵) آورده شده است. بررسی ضرایب همبستگی با روش اسپیرمن نشان دهنده‌ی رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه تعهد مدیریت به تسهیم دانش با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل با مقدار ($r = 0/913$) و سطح معنی داری با مقدار ($sig = 0,000$)، بین مؤلفه وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل با مقدار ($r = 0/780$) و سطح معنی داری با مقدار ($sig = 0,000$)، بین مؤلفه فضای تعامل اجتماعی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل با مقدار ($r = 0/911$) و سطح معنی داری با مقدار ($sig = 0,000$)، بین مؤلفه اعتماد بین پرسنلی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل با مقدار ($r = 0/925$) و سطح معنی داری با مقدار ($sig = 0,000$)، بین مؤلفه ساختار پاداش با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل با مقدار ($r = 0/874$) و سطح معنی داری با مقدار ($sig = 0,000$)، بین مؤلفه تفاوت های موقعیتی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل با مقدار ($r = 0/912$) و سطح معنی داری با مقدار ($sig = 0,000$) است. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر مستقل بودن متغیرها رد و فرضیه تحقیق ($H1$) تایید می‌گردد و نتیجه می‌گیریم که بین مؤلفه های عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳

فرض $H0$: مؤلفه های عوامل درون سازمانی قدرت پیش بینی برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل را ندارند.

فرض $H1$: مؤلفه های عوامل درون سازمانی قدرت پیش بینی برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل را دارند.

جدول ۶. آماره های تحلیلی رگرسیونی چندگانه مؤلفه های درون سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار میانگین
۰,۹۷۹	۰,۹۵۸	۰,۹۵۷	۴,۵۷۴۶

نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه های سرمایه فکری نشان می‌دهد که از میان متغیرهای پیش بین وارد شده در مدل رگرسیون در مدل نهایی، همه متغیرها وارد معادله رگرسیون شدند و تقریباً ۹۵ درصد از تغییرات متغیر ملاک تحقیق را تبیین می‌کنند. با توجه به آماره های جدول (۶) می‌توان چنین عنوان کرد که ضریب همبستگی برابر ۹۷ درصد است و نشان دهنده همبستگی بالایی بین مؤلفه های عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل است و مجذور آن یعنی ضریب تعیین ۹۵ درصد می‌باشد و مقدار R^2 نشان می‌دهد که چه مقدار از متغیر ملاک

رابطه عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل

یعنی برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل، می تواند توسط متغیر پیش بین یعنی مؤلفه های عوامل درون سازمانی، تعیین شود.

جدول ۷. تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه b (ANOVA) برنامه ریزی استراتژیک از روی مؤلفه های

عوامل درون سازمانی

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۶	۱۰۰۰۳۲,۵۶۲	۱۶۶۷۲,۰۹۴	۷۹۶,۶۵۱	۰,۰۰۰
باقیمانده	۲۰۷	۴۳۳۲,۰۴۱	۲۰,۹۲۸		
کل	۲۱۳	۱۰۴۳۶۴,۶۰۳			

a. متغیرهای پیش بین: مؤلفه های عوامل درون سازمانی

b. متغیر ملاک: برنامه ریزی استراتژیک

جدول (۷) آزمون F و ضرایب معناداری را نشان می دهد با توجه به معناداری مقدار آزمون F در سطح خطای کوچکتر از ۰,۰۱ می شود گفت که مدل رگرسیون تحقیقی متشکل از مؤلفه های پیش بین شامل تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش، فضای تعامل اجتماعی، اعتماد بین پرسنلی، ساختار پاداش و تفاوت های موقعیتی و متغیر برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل مدل خوبی بوده و مجموع متغیرهای پیش بین می توانند تغییرات متغیر برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل را تبیین کنند بنابراین مدل رگرسیون تأیید می شود به عبارتی مجموع متغیرهای پیش بین که شامل تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش، فضای تعامل اجتماعی، اعتماد بین پرسنلی، ساختار پاداش و تفاوت های موقعیتی است می توانند تغییرات برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل را تبیین کنند.

جدول ۸. آماره های مربوط به متغیرهای پیش بین (عوامل درون سازمانی) وارد شده

درمدل رگرسیونی

نام متغیر	B	انحراف استاندارد	بتا	تی	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴,۴۷۶	۱,۷۹۳		۲,۴۹۶	۰,۰۱۳
تعهد مدیریت به تسهیم دانش	۰,۳۰۸	۰,۹۹۲	۰,۰۱۱	۰,۳۱۰	۰,۰۳۵
وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش	۳,۹۰۹	۰,۸۰۴	۰,۱۵۰	۴,۸۶۰	۰,۰۰۰
فضای تعامل اجتماعی	۵,۶۲۱	۰,۹۹۴	۰,۲۰۴	۵,۶۵۲	۰,۰۰۰

۰,۰۰۰	۳,۶۷۵	۰,۲۸۹	۱,۹۰۵	۷,۰۰۲	اعتماد بین پرسنلی
۰,۰۰۰	۵,۹۵۵	۰,۲۲۵	۰,۹۸۵	۵,۸۶۹	ساختار پاداش
۰,۰۱۵	۲,۴۵۸	۰,۱۷۶	۱,۷۶	۴,۳۲۹	تفاوت های موقعیتی

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مؤلفه های تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش، فضای تعامل اجتماعی، اعتماد بین پرسنلی، ساختار پاداش و تفاوت های موقعیتی به طور معناداری قادر هستند تغییرات متغیر ملاک (برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل) را پیش‌بینی و تبیین کنند؛ به عبارت دیگر مدل تبیینی ضریب تعیین تعدیل شده معنادار می‌باشد از میان متغیرهایی که وارد معادله شده‌اند، متغیر ملاک (برنامه ریزی استراتژیک هیأت های ورزشی استان اردبیل) به ترتیب، از متغیر ۱- اعتماد بین پرسنلی ۲- ساختار پاداش ۳- فضای تعامل اجتماعی ۴- تفاوت های موقعیتی ۵- وجود تکنولوژی مناسب تسهیم دانش ۶- تعهد مدیریت نسبت به تسهیم دانش بیشتر تأثیر می‌پذیرد.

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه اول پژوهش نتایج مشاهده شده نشان داد که بین عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه مثبت معناداری وجود دارد و این یافته با یافته های پژوهشی فریدی و ناصری (۱۳۹۴)، ابراهیمی نژاد و قادری (۱۳۹۲)، برون و نورسینا (۱۳۹۱)، قلی پور و همکاران (۱۳۹۰)، حقیقی و همکاران (۱۳۸۸) و کمیسیون اروپا (۲۰۰۰) همسو می‌باشد.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که با استفاده از عوامل درون سازمان که به منظور جذب استراتژی های سازمان، هماهنگ کردن فعالیت ها و ایجاد اتحاد و وفاداری در اعضا به کار می‌روند فعالیت های کارکنان و تیم های ورزشی هیأت های ورزشی را می‌توان افزایش داد و با به کارگیری سازوکار ائتلاف های موقت کاری، اشتراک ایده ها و تسهیم اطلاعات در برنامه ریزی استراتژیک هیأت ها، کارکنان و ورزشکاران را تشویق کرده تا موفقیت هیأت های ورزشی را تضمین کرد.

در رابطه با فرضیه دوم پژوهش نتایج مشاهده شده نشان داد که بین مؤلفه های عوامل درون سازمانی با برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل رابطه مثبت معناداری وجود دارد و این یافته با یافته های پژوهشی برون و نورسینا (۱۳۹۱)، بروکف (۲۰۱۰)، آرنولد و همکاران (۲۰۰۱) و کمیسیون اروپا (۲۰۰۰) همسو می‌باشد.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که عوامل درون سازمانی جزئی از منابع حیاتی برای موفقیت هیأت های ورزشی است با توجه به نتایج حاصل از رگرسیون که نشان داد اعتماد بین پرسنلی، ساختار پاداش و فضای تعامل اجتماعی در رده های اول تا سوم قرار دارد و این سه عامل بیش از سایر عوامل با

برنامه ریزی استراتژیک رابطه مثبت و معناداری دارد لذا توجه بیش از پیش به این ویژگی ها و چگونگی تأثیر آنها بر خروجی های هیأت های ورزشی در محیط به سرعت تغییر ورزش ضروری است و می توان با سرمایه گذاری بر روی مؤلفه های عوامل درون سازمانی و گنجاندن آنها در برنامه ریزی استراتژیک و عمل کردن کلیه کارکنان به آنها طبق قوانین وضع شده برای موفقیت هیأت های ورزشی استان اردبیل نسبت به سایر هیأت ها امیدوار بود از طرفی ساختارها و عوامل درون سازمانی اگر به وسیله کارکنان و مدیریت هیأت های ورزشی درک شود می تواند در تعیین و اجرای برنامه های راهبردی در هیأت ها مؤثر واقع شود.

در رابطه با فرضیه سوم پژوهش نتایج مشاهده شده نشان داد که مؤلفه های عوامل درون سازمانی قدرت پیش بینی برنامه ریزی استراتژیک در هیأت های ورزشی استان اردبیل را دارند و این یافته با یافته های پژوهشی بروکف (۲۰۱۰) و آرنولد و همکاران (۲۰۰۱) همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان گفت که مؤلفه اعتماد بین پرسنلی، ساختار پاداش و فضای تعامل اجتماعی به ترتیب در اولویت های اول تا سوم عوامل درون سازمانی که می تواند برنامه ریزی استراتژیک را پیش بینی کنند قرار دارند و به نظر می رسد که اگر اعتماد بین کارکنان هیأت باشد می توان امیدوار بود که کارکنان نسبت به یکدیگر در اجرای دقیق برنامه ریزی راهبردی هیأت ورزشی و تکلیفی که به تک تک آنها محول شده، تعهد داشت یا اگر ساختار پاداش و تشویق ها در هیأت های ورزشی طبق شایستگی افراد باشد تعامل اجتماعی در هیأت های ورزشی بین کارکنان و ورزشکاران و ارباب رجوع گسترش می یابد.

منابع

- ۱- آقازاده، ه. (۱۳۸۱). طراحی و تبیین مدل برنامه ریزی استراتژیک برای صنایع کوچک (صنعت قطعه سازی خودرو) و مقایسه تطبیقی با صنایع بزرگ. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۲- ابولحسنی رنجبر، ا؛ عنابستانی، م؛ شریعت جعفری، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کار های دانش بنیان، دانشگاه مازندران.
- ۳- اندایش، م؛ سلاجقه، س؛ نبوی، م. (۱۳۹۴). بررسی تحلیل وضعیت میزان اجرای برنامه ریزی استراتژیک در شرکت معدنی و صنعتی گل گهر سیرجان، فصلنامه پژوهشی پژوهشگر، شماره ۱۵، ۳۷-۴۱.
- ۴- برون، ج؛ نورسینا، م. (۱۳۹۱). بررسی عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر استقرار بودجه ریزی عملیاتی، در شرکت های مادر تخصصی و ارائه ی راهکارهای عملیاتی و اجرایی، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱۲۵، ۴-۱۴۲.

- ۵- حیدری؛ س. ع؛ سعیدی، ن؛ زنده باد، س. (۱۳۹۳). مدیریت سرمایه های فکری: راهبرد نوین توان رقابتی صنعت فرش در هزاره سوم. فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۱۳۳، ۷۰-۱۶۴.
- ۶- حسینی، س. ی؛ کریمی، س؛ بهرامی، پ. (۱۳۹۲). ادراک کارکنان از عوامل درون و برون سازمان و تأثیر آن بر سرمایه فکری. دو فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۵، شماره ۱، ۱۴۹-۱۷۲.
- ۷- رستمی، ع. ا؛ و رستمی، م. ر. (۱۳۸۲). ارزیابی مدل ها و روش های سنجش و ارزشگذاری سرمایه های فکری شرکت ها. مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۴، ص ۵۱-۷۵.
- ۸- شکرچی، ا. ر؛ بختیار نصر آبادی، ح؛ علیزاده، ع. (۱۳۹۴). تأثیر برنامه ریزی استراتژیک سرمایه فکری بر چابکی سازمانی، دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک، دانشگاه آزاد تهران.
- ۹- فضیلی، ص؛ علیشاهی، آ. (۱۳۹۱). بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش، دو فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال چهارم، شماره ۲ زمستان ۱۳۹۱، ۷۳-۹۹.
- ۱۰- مزیدی، ع؛ ناصری، س. (۱۳۹۴). آیا عوامل درون سازمانی در شکل گیری تفکر استراتژیک مؤثرند؟، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، تهران، آبان ۱۳۹۴.
- ۱۱- نامیان، ف؛ قلی زاده، ح؛ باقری، ف. (۱۳۹۴). سرمایه فکری و روش های اندازه گیری آن، دومین کنفرانس مدیریت اجرایی، تهران.

11- Arnold, K. A., Barling, J., Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership or the iron Cag:wich predicts trust ,commitment and team efficacy?. *Leader ship &organization Development journal*,22(7), 67-78.

12- European Commission. (2000). Studies getting more innovation from public research. Available at:www.Europa. eu.int.