

اعتباریابی و رواسازی ابزار ارزیابی قابلیت‌های یادگیری سازمانی در فدراسیون های ورزشی ایران

امین کلانی^۱، علیرضا الهی^۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی*

۲- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۹/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۰۱

چکیده

هدف از مطالعه حاضر اعتباریابی و رواسازی ابزار ارزیابی قابلیت‌های یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران بود. این تحقیق از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کارشناسان ۵۲ فدراسیون ورزشی به تعداد ۷۰۰ نفر بود. از بین جامعه مذکور، ۱۸۵ کارشناس به روش تصادفی ساده گزینش شده و پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی، توسط آن‌ها تکمیل شد. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه گومز و همکاران (۲۰۰۵)، حاوی ۱۷ سؤال ۵ گزینه‌ای بود که قابلیت یادگیری سازمانی را در قالب ۴ مؤلفه مورد سنجش قرار داد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۷ نفر از اعضاء هیأت علمی که در زمینه یادگیری سازمانی سابقه فعالیت تحقیقی داشتند، تأیید شد. همچنین جهت بررسی روایی سازه ابزار مذکور، از روش تحلیل عاملی تأییدی (چرخش واریماکس)، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام شد. نتایج نشان داد تمام ۱۷ سؤال پژوهش از نظر داشتن بار عاملی ($\geq 0/4$ معیار مینا)، توانستند در ۴ عامل یادگیری سازمانی دسته‌بندی شوند. بار عاملی این خرده مقیاس‌ها از ۰/۵۲ تا ۰/۸۱ متغیر بود. برای اندازه‌گیری تناسب مدل، از شاخص‌های؛ (X^2/df) ، RMSEA، GFI، CFI، AGFI استفاده شد. مقادیر بدست آمده به ترتیب؛ ۲/۰۱، ۰/۰۷۴، ۰/۹۵، ۰/۹۷، ۰/۹۸ و ۰/۹۰ بود، که مناسب بودن مدل، از لحاظ شاخص‌های برازش را نشان می‌دهد. تحلیل پایایی ابزار مذکور نیز نشان داد ضرایب پایایی آلفای کرونباخ در چهار عامل استخراج شده بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۴ متغیر است. از این رو ابزار دارای پایایی مناسب می‌باشد. با عنایت به یافته‌ها، وجود ابزاری پایا و معتبر جهت ارزیابی قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند مدیران و محققان آتی را در راستای ارزیابی وضعیت یادگیری سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران کمک نماید.

واژگان کلیدی: مدل معادلات ساختاری، یادگیری سازمانی، نهادهای ورزشی، اعتباریابی ابزار

Email: Aminkalanii@yahoo.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود سازمان‌ها با ساختارهای بزرگ، سنتی و غیرمنعطف دیگر قادر به حیات در چنین محیطی نخواهند بود (گارزون، فیچر و ناکاتا^۱، ۲۰۱۲، ص. ۳). در دنیای پر رقابت امروز، سازمان‌ها باید یا تغییر ساختار دهند، یا خود را به ابزارهایی برای سازگاری با این تغییرات و کنترل آنها مجهز سازند؛ بطوری که امروزه به سرمایه‌های نامشهود و معنوی، که همان دانش نامیده می‌شود، به عنوان یک عامل مهم و حیاتی نگریسته می‌شود. به بیان دیگر؛ سازمان‌هایی در برابر تغییر و تحولات، موفق و پیروز خواهند بود، که بتوانند سرمایه‌ی نامشهود و معنوی (دانش) خود را بهبود بخشند. اما در این میان نکته قابل توجه این است که حصول دانش و دستیابی به اندوخته‌های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نیست (رشمه، بدرقه و احمدی، ۱۳۸۶، ص. ۳۳).

پیتر دراگر^۲ اندیشمند برجسته مدیریت معتقد است، کلید موفقیت‌های سازمانی دانش است؛ زیرا ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می‌شود و حصول این دو نیز در گرو به‌کارگیری دانش است. به بیان دیگر انسان مجهز به دانش، کلید تعیین‌کننده اثربخشی سازمان‌ها به حساب می‌آید. تجربه نشان می‌دهد در هزاره سوم، موفق‌ترین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که در زمره سازمان‌های یادگیرنده قرار می‌گیرند (صفاری، حمیدی، جلالی فراهانی، ۱۳۸۸، ص. ۱۱۹). سازمان‌هایی که برای فرایند مهم یادگیری برنامه‌ریزی نمایند، با دشواری‌های سازمانی روبرو می‌شوند که برخی از تبعات این تفکر غلط عبارتند از: انفعال و بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به سرنوشت سازمان، تثبیت وضعیت موجود در مؤسسه و فقدان پویایی در بلندمدت و همچنین تبدیل برخی از افراد به مغز متفکر سازمان، در حالی که ممکن است شایستگی آن را نداشته باشند و این توقع در آنان ایجاد شود که سایر کارکنان فرامین و نظرات آنان را بی‌چون و چرا اجرا کنند. سرانجام آنکه روحیه انفعال که از تبعات کم بها دادن به یادگیری است سبب می‌گردد برخی از کارکنان در برابر تحولات محافظه کارانه عمل کنند و در برابر هر تحولی مقاومت منفی نشان دهند. در چنین شرایطی آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی برای توسعه محسوب می‌شود که چنانچه بدرستی برنامه‌ریزی و اجراء شود می‌توان بازده قابل ملاحظه‌ای داشته باشد و به همین منظور سازمان‌ها، سالانه مبالغ زیادی را صرف آموزش و بهسازی نیروی انسانی خود می‌کنند (گومز، لورنته و کابرا^۳، ۲۰۰۵، ص. ۷۱۹).

1. Garzon, Mannuel, Ficher, & Nakata

2. Peter Drucker

3. Gomez, Lorente, & Cabrera

در سالهای اخیر اهمیت مطالعه و تحلیل یادگیری سازمانی^۱ افزایش یافته است و پژوهشگران مختلف از دیدگاه‌های متفاوتی به تحلیل آن پرداخته‌اند (گومز و همکاران، ۲۰۰۵، ص. ۷۲۰). هر چند پیشینه مطالعه در زمینه یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامی که فردیک تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد، برمی‌گردد (یونگ، آریچ، ناسون و گلینوو^۲، ۲۰۰۸)، اما ریچارت سی یرت و جیمز مارچ^۳ اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۶۳ دو واژه یادگیری و سازمان را در کنار هم قرار دادند و یادگیری را به‌عنوان پدیده‌ای سازمانی در ادبیات مطرح کردند (تمپلتون، لوییز و اسنایدر^۴، ۲۰۰۲، ص. ۳۳۱)، با این وجود، این مقوله به‌طور جدی از سال ۱۹۹۰ میلادی توسط دکتر پیتر سنگه^۵ از استادان دانشگاه (MIT)^۶ با انتشار کتاب پنجمین فرمان^۷ مطرح شد و با چاپ کتاب مکمل آن در سال ۱۹۹۷ با عنوان افت‌وخیز تغییر^۸، توسعه یافت (الهی، وصالی و پورآقایی، ۱۳۸۶، ص. ۲۲). سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که، به‌طور مستمر خود را از نو ساخته، کشف کرده و نیروی مضاعفی در خود ایجاد می‌کنند (اسدی، قنبرپور، قربانی و دوستی، ۱۳۸۸، ص. ۲۳۹). پروبست و باجل^۹ (۱۹۹۷) یادگیری سازمانی را توانایی یک سازمان به عنوان یک کل در کشف خطاها و اصلاح آن‌ها و همچنین تغییر دانش و ارزش‌های سازمان به‌طوری که مهارت‌های جدید حل مسئله و ظرفیت جدید برای کار ایجاد شود، تعریف می‌کنند (گورلیک^{۱۰}، ۲۰۰۵، ص. ۳۸۶). با توجه به این تعریف، ویژگی‌های فرایند یادگیری سازمانی عبارتند از: تغییر در دانش سازمانی، افزایش محدوده‌های ممکن و تغییر در ذهنیت افراد (اسدی و همکاران، ۱۳۸۸، ص. ۲۳۹).

در دهه‌های گذشته مطالعات در این زمینه، براساس رویکرد روانشناسی (سی یرت و مارچ، ۱۹۶۳؛ دفت و ویک^{۱۱}، ۱۹۸۴)، رویکرد اجتماعی (نلسون و وینتر^{۱۲}، ۱۹۸۲؛ لویت و مارچ^۱،

-
- 1 . Organization Learning
 - 2 . Yeung, Ulrich, Nason, Glinow
 - 3 . Cyert, March
 - 4 . Templeton, Lewis, & Snyder
 - 5 . Peter Senge
 - 6 . Massachusetts Institute of Technology
 - 7 . The Fifth Discipline
 - 8 . The dance of change
 - 9 . Probst and Buchel
 - 10 . Gorlick
 - 11 . Daft, Weick
 - 12 . Nelson, Winter

(۱۹۸۸) یا از دیدگاه تئوری سازمانی (کانگلسی و دیل^۲، ۱۹۶۵؛ سنگه^۳، ۱۹۹۰؛ هابر^۴، ۱۹۹۱) بوده است، و اخیراً بیشتر از منظر استراتژی، به یادگیری سازمانی به عنوان منبعی از ناهمگنی و تمایز بین سازمان‌ها و همچنین پایه‌ای برای ایجاد مزیت رقابتی نگریسته شده است (لی، هیت و بتیس^۵، ۱۹۹۶؛ لی، اسلولیوم و پیتس^۶، ۲۰۰۱؛ گرانت^۷، ۲۰۱۰) و از این رویکرد، مفهوم سازمان یادگیرنده نشأت گرفته است، که باعث تغییر در روش‌های سنتی رفتار با مدیریت کسب و کار شده است (گومز و همکاران، ۲۰۰۵، ص. ۷۲۲).

اگرچه تحقیقات در زمینه یادگیری سازمانی بسیار گسترده می‌باشد، اما به نظر می‌رسد هنوز جنبه‌های مختلفی از آن باید مورد مطالعه قرار گیرد. یکی از تحقیقاتی که به منظور اندازه‌گیری یادگیری سازمانی انجام شده تحقیقات تمپلتون و همکاران (۲۰۰۲) می‌باشد. آن‌ها پرسشنامه-ای مطابق با تعریف یادگیری سازمانی در چهار محور کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی طراحی نموده و با استفاده از تحلیل عاملی^۸، مولفه‌هایی را برای سنجش یادگیری سازمانی معرفی نموده‌اند. گاه و ریچاردز^۹ (۱۹۹۷) نیز پنج عامل را برای سنجش یادگیری سازمانی معرفی نموده‌اند. این ۵ عامل عبارتند از: شفاف بودن ماموریت سازمان، توانایی و تعهد رهبری، تجربه، انتقال دانش و کار تیمی. همچنین الگر و چیوا^{۱۰} (۲۰۰۶) برای سنجش قابلیت‌های یادگیری سازمانی از ۵ عامل فضای آزمایشگری، ریسک-پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو و محاوره و تصمیم‌سازی مشارکتی استفاده کردند. بطور کلی این ایده بطور گسترده پذیرفته شده که یادگیری سازمانی یک عنصر ضروری برای موفقیت در رقابت در بازارهای جهانی است اما در مقابل، تحقیقات تجربی در این زمینه اندک می‌باشد (افدسی، خاکزاربفروئی، ۱۳۸۷، ص. ۷۲). همچنین مسائل مربوط به یادگیری سازمانی از دید فرآیند کسب دانش مورد تحقیق قرار گرفته است. بر این اساس گومز و همکاران (۲۰۰۵)، سه فرایند اصلی یادگیری سازمانی را کسب یا خلق دانش، انتقال و یکپارچه‌سازی آن

-
1. Levitt, March
 2. Cangelosi, Dill WR
 3. Senge
 4. Huber
 5. Lei, Hitt, Bettis
 6. Lei, Slocum, Pitts
 7. Grant
 8. Factor Analysis
 9. Goh, Richards
 10. Chiva, Alegre

تعریف کرده‌اند. گومز و همکارانش برای ایجاد و توسعه قابلیت یادگیری سازمانی^۱ چهار شرط را ضروری دانستند. نخست این که مدیریت سازمان باید پشتوانه محکمی برای یادگیری سازمان فراهم سازد و از برنامه‌های یادگیری سازمانی حمایت و پشتیبانی نماید (تعهد مدیریت). دوم این که یک هوش جمعی برای نگاه سیستمی به سازمان و وجود چشم‌انداز مشترک بین کارکنان سازمان ضروری است (دید سیستمی). سوم این که سازمان نیازمند توسعه دانش سازمانی بر اساس انتقال و یکپارچه‌سازی دانش کسب شده فردی می‌باشد (انتقال و یکپارچه‌سازی دانش) و چهارم این که سازمان برای جا افتادن یادگیری، به عنوان یک منبع مناسب برای ایجاد مزیت رقابتی، نیازمند ذهنیت باز و رفتار آزمایش‌گری می‌باشد (فضای باز و آزمایش‌گری). بطور کلی، گومز و همکاران (۲۰۰۵) برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی با استفاده از ادبیات و روش مفهوم سازی، چهار مؤلفه یادگیری سازمانی که آنها را قابلیت‌های یادگیری سازمانی نامیده‌اند، استخراج کرده‌اند (گومز و همکاران، ۲۰۰۵، ص. ۷۱۵). روش مورد استفاده آن‌ها مدل سازی معادلات ساختاری و اساس ابزار آن‌ها تحقیقات گاه و ریچاردز بوده است. مؤلفه‌های استخراج شده آن‌ها، تعهد مدیریت^۲، دید سیستمی^۳، فضای باز و آزمایش‌گری^۴، و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش^۵ بوده است که برای اندازه‌گیری این قابلیت‌ها از ۱۷ آیتم استفاده شده و مقدار آن‌ها از طریق مقیاس لیکرت توسط مدیران سازمان‌ها مشخص می‌شود (گومز و همکاران، ۲۰۰۵، ص. ۷۱۵).

در مطالعه حاضر از رویکرد فرایندی گومز و همکاران برای سنجش قابلیت‌های یادگیری سازمانی (OLC) استفاده شده است. با توجه به جامع بودن روش مورد استفاده گومز و همکارانش، در این تحقیق نیز، اساس کار، این روش می‌باشد که با اصلاحات انجام شده مورد استفاده قرار گرفته است.

ورزش امروزی به مثابه سرمایه حیاتی و ماندگار جامعه بشری و به عنوان ضرورتی انکار ناپذیر در بقاء پیکره اجتماع بشمار می‌رود و یکی از مجاری بالندگی و پیوند جوامع بشری است. سازمان‌های ورزشی به تبع این تغییرات و پیچیدگی سازمانی از این تحولات مستثنی نیستند و ظهور سازمان‌های یادگیرنده در ورزش امکان‌پذیر است (الوانی، ۱۳۸۷، ص. ۳۴۲). در واقع

-
1. Organizational Learning Capability
 2. Managerial commitment
 3. Systems perspective
 4. Openness and experimentation
 5. Knowledge transfer and integration

سازمان‌های ورزشی، نهادهای هدفداری‌اند که در طول زمان به شیوه‌های گوناگون در جست‌وجوی رشد و توسعه بوده‌اند (صفاری و همکاران، ۱۳۸۸). در این میان، فدراسیون‌های ورزشی از جمله نهادهای ورزشی‌اند که نقش چشمگیری در ارتقاء سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، سرفرازی کشور و ... دارند و به مانند بازوان توانمند ورزش هر کشوری عمل نموده و در سیاست‌گذاری، نظارت و ارزیابی بر عملکرد زیرمجموعه‌های خود دخالت دارند. (حمیدی، ۱۳۸۲، ص. ۲۶). بدیهی است این فدراسیون‌ها همانند دیگر سازمان‌ها، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند یادگیری مستمر در تمام سطوح کاری سازمان هستند. مشخص است که ایجاد یادگیری سازمانی در نهادهای ورزشی موضوعی آرمانی است اما چگونه می‌توان به چنین سازمان‌هایی دست یافت و چطور می‌توان چنین سازمان‌هایی را طراحی و ایجاد کرد؟ چه برنامه‌ها و سیاست‌هایی باید اعمال شوند تا سازمان‌ها به این وضعیت مطلوب دست یابند؟ مدیران چگونه سطح یادگیری سازمان خود را ارزیابی کرده و جهت ارتقاء سطح آن، چه برنامه‌ریزی‌هایی داشته باشند؟

اهمیت یادگیری سازمانی سازمان‌های ورزشی (بالاخص در ایران)، محققان مختلف را بر آن داشته تا تحقیقات خود را به این موضوع معطوف سازند. در این زمینه الهی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی موانع زیربنایی ایجاد سازمان یادگیرنده را در نهادهای ورزشی (فدراسیون‌ها، ادارات کل تربیت بدنی و ...) شناسایی کرده‌اند و یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که، مهم‌ترین موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در نهادهای ورزشی ایران به ترتیب اولویت عبارتند از: تفکر غیرسیستمی در سازمان، بی‌ثباتی مدیریتی، پذیرش تدریجی مشکلات و تهدیدات، فقدان آرمان مشترک بین اعضاء و ارج نهادن به افراد خلاق و نوآور. همچنین، صفاری (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش" با استفاده از پرسشنامه (DLOQ)^۱ واتکینز و مارسیک^۲ (۱۹۹۶) (۱۹۹۶) نشان داد، بین ابعاد سازمان یادگیرنده (۷ بعد) در سه سازمان مذکور، تفاوت معناداری وجود ندارد. درعین حال از نظر مشخصه‌های سازمان یادگیرنده و وضعیت یادگیری، هر سه سازمان در سطح پایین‌تر از متوسط قرار داشتند؛ زیرا در همه ابعاد، سازمان‌ها نمراتی کمتر از میانگین دریافت کردند (به نقل از رشمه و همکاران، ۱۳۸۶). هنری، افشاری و کارگر (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان "بررسی نظام یادگیری سازمانی در سازمان تربیت بدنی براساس ابعاد سازمان یادگیرنده و روش AHP" به این نتیجه دست یافتند که اهمیت، استفاده، ایجاد و

1. Dimensions of the Learning Organization Questionnaire

2. Watkins, Marsick

استقرار یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن به ویژه فرهنگ سازمانی، جزئی لاینفک، به منظور کارایی و اثربخشی بیشتر در سازمان تربیت بدنی خواهد بود. بنابراین به نظر می‌رسد وجود ابزاری استاندارد جهت ارزیابی سطح یادگیری سازمانی در سازمان‌های ورزشی به ویژه فدراسیون‌های ورزشی، می‌تواند محققان را در اجرای پژوهش‌های معتبر کمک نماید. از سوی دیگر پژوهش‌های اندک در حوزه یادگیری سازمانی نهادهای ورزشی، ضرورت انجام چنین تحقیقی را مضاعف نموده است.

روش شناسی

مطالعه حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش انجام، از نوع همبستگی (تحلیل ماتریس کوواریانس یا همبستگی از نوع تحلیل عاملی با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی) است. در این پژوهش سعی بر آن شد تا از طریق تحلیل عاملی تاییدی^۱ و نیز مدل‌یابی معادلات ساختاری^۲، ویژگی‌های روان‌سنجی (روایی، پایایی) ابزار ارزیابی قابلیت یادگیری سازمانی (OLC) مورد بررسی قرار گیرد. جامعه آماری پژوهش را، کلیه فدراسیون‌های ورزشی ایران (۵۲ فدراسیون ورزشی)، که دارای ۷۰۰ کارشناس بودند، تشکیل دادند. نمونه آماری تحقیق در روش تحلیل عاملی تاییدی، با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه تعیین می‌گردد. در این خصوص توصیه شده است که تعداد نمونه‌ها بایستی ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سوال‌های پرسشنامه باشند (باربارا و ویلیام^۳، ۲۰۰۵، ص. ۳۲۸). بنابراین، با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه OLC (۱۷ سوال)، تعداد ۱۸۵ کارشناس فدراسیون با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه نهایی تحقیق انتخاب شدند، بطوری که، از ده برابر تعداد سوالات ابزار ارزیابی یادگیری سازمانی (OLC) کمتر نبودند.

ابزار مورد استفاده بر اساس پرسشنامه استاندارد مربوط به تحقیق گومز و همکاران (۲۰۰۵) طراحی گردیده است. در خصوص گردآوری داده‌ها، با استفاده از ابزار ارزیابی یادگیری سازمانی (OLC) گومز و همکاران، بر اساس روش توصیه شده Forward-Backward، پرسشنامه مذکور ترجمه و در مطالعه‌ای آزمایشی به کار برده شد و پس از اعمال تغییرات لازم، پرسشنامه نهایی، حاوی ۱۷ سوال ۵ گزینه‌ای، که قابلیت‌های یادگیری سازمانی را در قالب ۴ مؤلفه مورد سنجش قرار می‌دهد، به کار برده شد. نحوه امتیازدهی پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت در یک

-
1. Confirmatory Factor Analysis
 2. Structural Equation Modeling
 3. Barbara, William

پیوستار (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) رتبه‌بندی شده و چهار مؤلفه تعهد مدیریت برای یادگیری، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش را می‌سنجد و یک نمره کلی قابلیت یادگیری سازمانی نیز بدست می‌دهد. با توجه به اینکه پرسشنامه اصلی برای نظرسنجی از مدیران شرکتهای تولیدی طراحی شده، در این تحقیق مفاهیم اصلی مورد استفاده همان ابعاد چهارگانه قابلیت یادگیری سازمانی گومز و همکارانش بوده است، اما سؤالات و نحوه بیان آنها طوری اصلاح شده است که مناسب برای پاسخ دادن کارشناسان باشد. لازم به ذکر است پرسشنامه مذکور در مطالعه اقدسی و خاکزاربفروبی (۱۳۸۷) نیز در بیمارستان‌ها مورد استفاده قرار گرفته بود.

به منظور اطمینان بیشتر، پرسشنامه به ۷ نفر از اعضای هیأت علمی گرایش مدیریت ورزشی که در زمینه یادگیری سازمانی سابقه فعالیت تحقیقی داشتند، ارائه شد و از آنها خواسته شد در خصوص روایی (ظاهری، صوری، محتوایی^۱ و ..) پرسشنامه اظهار نظر کنند و بعد از تایید، جهت بررسی روایی سازه آن، از تحلیل عاملی تاییدی (چرخش واریماکس)، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل^۲، بهره‌گیری شد. همچنین قبل از اجرای تحقیق به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه، یک مطالعه ابتدایی^۳ بر روی ۳۰ نفر از کارشناسان ۲ فدراسیون قایقرانی و فوتبال انجام شد. نتایج آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۰ بدست آمد که مقداری قابل قبول می‌باشد.

نتایج

یافته‌های مربوط به جمعیت‌شناختی تکمیل‌کنندگان پرسشنامه حاکی از آن بود که، تعداد ۱۰۴ نفر از کارشناسان مرد (۵۶٪) و ۸۱ نفر زن (۴۴٪) بودند. میانگین سنی آنها ۳۲ سال و میانگین سابقه کار آنها ۱۲ سال بود. همچنین اکثریت افراد (بیش از ۶۰٪) دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر و مابقی دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و پایین‌تر بودند.

از ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی یا ثبات درونی ابزار تحقیق استفاده شد (۰/۹۰). با این وجود، ضرایب آلفای کرونباخ برای هر مؤلفه به طور جداگانه محاسبه گردید، به گونه‌ای که، ضریب پایایی هر یک از مؤلفه‌ها از ۰/۷۹ تا ۰/۸۴ متغیر بود و وجود یک رابطه متوسط تا نسبتاً بالا را در بین هر عامل نشان داد.

1 . Face & Content Validity

2 . LISREL, 8.54

3 . Pilot study

در جدول ۱، برخی از شاخص‌ها و ضرایب بین متغیرهای پژوهش، نشان داده شده است.

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد، ضریب پایایی و همبستگی بین مؤلفه‌های قابلیت یادگیری سازمانی، در فدراسیون‌های ورزشی ایران

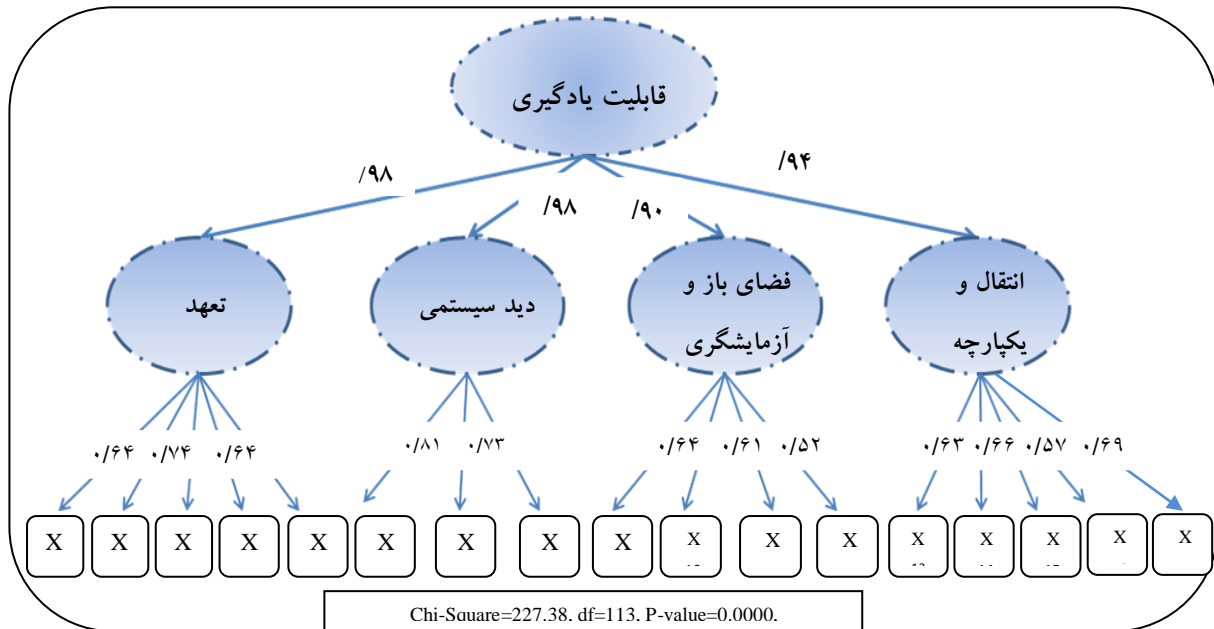
عامل‌ها	شماره گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ها
					۱ ۲ ۳ ۴
تعهد مدیریت برای یادگیری	۱، ۲، ۳، ۴ و ۵	۱۹۵/۷	۵۷/۰۳	۰/۷۹	۱/۰۰
دید سیستمی	۶، ۷ و ۸	۲۰۲/۵	۵۲/۸	۰/۸۴	۱/۰۰ ۰/۶۱۳
فضای باز و آزمایش‌گری	۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲	۱۷۷/۲	۵۱/۱	۰/۸۲	۱/۰۰ ۰/۶۵۶ ۰/۶۵۱
انتقال و یکپارچه‌سازی دانش	۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷	۱۹۴/۸	۵۴/۸	۰/۸۴	۱/۰۰ ۰/۶۱۹ ۰/۶۸۴ ۰/۶۴۳
قابلیت یادگیری سازمانی (مجموع پرسشنامه)	۱ تا ۱۷	۷۰۷/۴	۱۸۱/۹	۰/۹۰	۰/۸۸۰ ۰/۸۶۷ ۰/۸۳۸ ۰/۸۳۰

همان‌طور که اشاره شد، از ۱۷ سؤال برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی، در ۴ قابلیت «تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایش‌گری و انتقال و یکپارچه سازی دانش» استفاده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضرایب همبستگی عامل‌ها نیز، بیش از ۰/۶۱ گزارش شده که نشان دهنده رابطه مناسب بین گویه‌های ابزار OLC بوده، بطوری که بین عامل‌های دید سیستمی و انتقال و یکپارچه سازی دانش (۰/۶۸) و دید سیستمی و فضای باز و آزمایش‌گری (۰/۶۵) بیشترین روابط معنادار وجود دارد.

برای ساخت مدل از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. نتیجه تحلیل‌ها نشان می‌دهد که بهترین مدل برازش شده برای داده‌های جمع‌آوری شده، مدل مرتبه دوم معادلات ساختاری می‌باشد که در شکل (۱) نشان داده شده است. برای اثبات معنادار بودن مدل‌های معادلات ساختاری از معیارهای مختلفی استفاده می‌شود. بررسی نتایج مؤلفه‌های یادگیری سازمانی نشان داد که، تمام ۱۷ آیتم تحقیق از نظر داشتن بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۰/۴ (معیار مبنا)، توانستند در چهار عامل یادگیری سازمانی (تعهد مدیریت برای یادگیری، دید سیستمی، فضای باز و آزمایش‌گری و انتقال و یکپارچه سازی دانش) دسته‌بندی شوند. بار عاملی این خرده مقیاس‌ها از ۰/۵۲ تا ۰/۸۱ متغیر بود (جدول ۲). همچنین برای آزمون این فرضیه که آیا ابزار OLC، یک سازه یک بعدی است یا چند بعدی (روایی سازه-)، از تحلیل عاملی تاییدی، بهره‌گیری شد. در این تحلیل، با استفاده از روش تحلیل مؤلفه‌های

اصلی (چرخش واریماکس) و مقادیر ویژه بیشتر از ۱، چهار عامل بدست آمد که بار عاملی کل سوالات و نیز خرده مقیاس‌های ابزار، مشخص شدند. بر اساس زیرنویس ارائه شده در مدل (شکل ۱)، مقدار آماره کای دو بدست آمده برای این مدل، برابر ۲/۲۷ بود که از مقدار بحرانی کای دو با درجات آزادی ۱۱۳ کمتر است. بر این اساس، ابعاد مدل تایید می‌شود و ابزار OLC، سازه‌ی چند بعدی است. برای اندازه‌گیری تناسب مدل، علاوه بر نسبت کای دو به درجه آزادی (X^2/df) از شاخص‌های ^۱ RMSEA (جذر برآورد واریانس خطای تقریب)، ^۲ GFI (شاخص میزان برازش)، ^۳ NFI (شاخص هنجار شده برازش)، ^۴ CFI (شاخص برازش تطبیقی) و ^۵ AGFI (شاخص تعدیل‌شده برازندگی)، استفاده شد. مقادیر بدست آمده به ترتیب برای شاخص‌های مذکور برابر با؛ ۰/۰۷۴، ۰/۹۵، ۰/۹۷، ۰/۹۸ و ۰/۹۰ بود که مناسب بودن مدل از لحاظ شاخص‌های برازش را تایید کرد. حد مطلوب نسبت (X^2/df) کمتر از ۳، مقدار بیشتر از ۰/۹۰ برای GFI، AGFI، CFI، NFI و کمتر از ۰/۱ برای RMSEA است (کلاین^۶، ۱۹۹۴؛ وود و هابر^۷، ۱۹۹۷). مدل معادلات ساختاری ابزار OLC استخراج شده از داده‌های قابلیت یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی در شکل (۱) ارائه شده است.

-
- 1 . Root Mean Square Error of Approximation
 - 2 . Goodness of Fit Index
 - 3 . Norm Fit Index
 - 4 . Comparative Fit Index
 - 5 . Adjusted Goodness of Fit Index
 - 6 . Kline
 - 7 . Wood, Haber



شکل ۱- مدل آماری استخراج شده از داده‌های قابلیت یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی

بار عاملی هر یک از مؤلفه‌های پژوهش از آزمون معادلات ساختاری ابزار OLC، در فدراسیون-های ورزشی در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲- ماتریس عاملی چرخش واریماکس عامل‌های ابزار ارزیابی قابلیت‌های یادگیری سازمانی (OLC)
فدراسیون‌های ورزشی ایران

بار عاملی	گویه‌ها	قابلیت
۰/۶۰۵	Q ₁ . مدیران فدراسیون مکرراً کارکنان را در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهند.	تعهد مدیریت برای یادگیری
۰/۷۱۴	Q ₂ . یادگیری بعنوان نوعی سرمایه‌گذاری در محیط فدراسیون در نظر گرفته می‌شود، نه هزینه.	
۰/۶۴۶	Q ₃ . مسئولین همواره به دنبال استفاده از روش‌های جدید در محیط کار فدراسیون هستند.	
۰/۷۴۰	Q ₄ . قابلیت یادگیری کارکنان بعنوان عامل کلیدی موفقیت فدراسیون در نظر گرفته می‌شود.	
۰/۶۴۹	Q ₅ . در فدراسیون ما ایده‌های خلاقانه مورد تشویق قرار می‌گیرد.	دید سیستمی
۰/۷۸۴	Q ₆ . همه کارکنان دانش عمومی راجع به اهداف اصلی فدراسیون دارند.	
۰/۸۱۴	Q ₇ . همه بخش‌های فدراسیون از نحوه مشارکت برای رسیدن به اهداف کلی آن آگاه هستند.	
۰/۷۳۱	Q ₈ . همه بخش‌های فدراسیون با هم ارتباط موثری داشته و با روش هماهنگی با یکدیگر کار می‌کنند.	
۰/۶۴۲	Q ₉ . در این فدراسیون از پیشنهاد روش‌های جدید که می‌توان از آن‌ها به صورت آزمایشی برای انجام کارها استفاده کرد، تقدیر به عمل می‌آید.	فضای باز و آزمایشگری
۰/۶۴۵	Q ₁₀ . در محل کارم آنچه که سایر فدراسیون‌ها انجام می‌دهند، دنبال می‌شود و تجارب و تکنیک‌های آن‌ها که به نظر مفید و جالب است مورد استفاده قرار می‌گیرد.	
۰/۶۱۵	Q ₁₁ . تجارب و ایده‌های فراهم شده بوسیله منابع خارجی (مانند سایر فدراسیون‌ها و سازمان تربیت بدنی) به عنوان ابزاری مفید برای یادگیری در محل کارم مورد استفاده قرار می‌گیرد.	
۰/۵۲۹	Q ₁₂ . بخشی از فرهنگ کاری ما اینست که کارکنان فدراسیون می‌توانند بر دیدگاه‌های خود پافشاری کنند و پیشنهادات خود را با توجه به رویه‌ها و روش کار خود ارایه دهند.	
۰/۶۴۰	Q ₁₃ . خطاها و شکست‌ها در هر سطحی، همواره مورد بحث و ریشه‌یابی قرار می‌گیرد.	انتقال و یکپارچه - سازی دانش
۰/۶۳۶	Q ₁₄ . همکارانم می‌توانند در مورد ایده‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که ممکن است برای فدراسیون مفید باشد با همدیگر صحبت کنند.	
۰/۶۶۸	Q ₁₅ . کار گروهی در این فدراسیون روش متداولی برای کار کردن است.	
۰/۵۷۸	Q ₁₆ . در این فدراسیون ابزارهایی مانند دفاتر ثبت وقایع وجود دارد تا تجارب گذشته حتی اگر کارکنان در کوتاه‌مدت عوض شوند، حفظ و نگهداری شود.	
۰/۶۹۰	Q ₁₇ . در محل کارم اگر مشکلی پیش آید، می‌توانم از طریق تجارب کسب شده قبلی آن را حل کنم.	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر معرفی ابزاری معتبر و پایا، برای اندازه‌گیری قابلیت‌های یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نهاد ورزشی بوده است. مدل ارائه شده در پژوهش حاضر مدلی بود که در مورد سازمان‌های تولیدی طراحی شده بود. لذا نتیجه اصلی این تحقیق، بازطراحی ابزاری است که در محیط‌های ورزشی، بالاخص فدراسیون‌ها (به عنوان سازمان‌های خدماتی)، بتوان از آن برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی استفاده نمود. از آنجا که پایه هر پژوهشی، استفاده از ابزاری معتبر و پایا بوده و تفسیر نتایج تحقیق بستگی به اعتبار ابزار به کار گرفته شده دارد، پژوهشگران باید از اعتبار ابزارها مطمئن باشند. اعتبار ابزار، یکی از معیارهای مهم در ارزشیابی پژوهش‌های کمی است که پایه‌ای را برای تصمیم‌گیری در مورد مفید بودن کاربرد یافته‌ها در عمل فراهم می‌کند (باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵؛ یانگ و همکاران، ۲۰۰۸). تحلیل عاملی، درجه‌ای را که هر سوال، به درستی در یک دسته یا عامل قرار گرفته، نشان می‌دهد (وود و هابر، ۱۹۹۷؛ یانگ و همکاران، ۲۰۰۸). این روش، اغلب برای آزمودن اعتبار گویه‌های به کار رفته در ابزارها و گروه‌بندی آن‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این روش همچنین، معیار همبستگی بین گویه‌ها، همبستگی خطی بوده، که مقدار ضرایب آن را بین ۰/۷۰ - ۰/۳۰ در نظر می‌گیرند. همانطور که گفته شد، در محاسبه اندازه نمونه در روش تحلیل عاملی، غالباً برای هر گویه، ۱۰ نمونه در نظر گرفته می‌شود، و در صورت تعداد زیاد سوالات، بر اساس اهداف مطالعه می‌توان ۳ نمونه برای هر متغیر و یا به طور کلی، اندازه نمونه را بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ نفر در نظر گرفت (کلاین، ۱۹۹۴؛ باربارا و ویلیام، ۲۰۰۵؛ یانگ و همکاران، ۲۰۰۸). در تحلیل عاملی تاییدی، الگوهای نظری خاصی با هم مقایسه شده و در واقع روش مفیدی برای بازنگری ابزار مناسب جهت تحقیقات است (کلاین، ۱۹۹۴). سنجش اعتبار، انواع مختلف (صوری، محتوا، تحلیل ممیزی، تحلیل عاملی و...) دارد، که در این پژوهش روایی صوری، محتوایی و سازه ابزار OLC، مورد بررسی قرار گرفته است. شواهد روان‌سنجی استخراج شده از تحلیل عاملی تاییدی و پایایی بطور منطقی، به حمایت از ابزار ارزیابی قابلیت‌های یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران پرداخته است. نتایج نشان‌گر آن است که ابزار OLC، در ورزش ابزار معتبری است که به پژوهشگران مدیریت ورزشی، در ارزیابی یادگیری سازمانی در حوزه ورزش کمک خواهد کرد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که، تعداد کارشناسان زن فدراسیون‌های ورزشی نسبت به مردان در حد متعادلی قرار دارند و با توجه به وجود نیروهای خبره و تحصیل کرده زن و همچنین لزوم توسعه ورزش بانوان در سطح

کشور، بیانگر وضعیت مناسب استفاده از این قشر در بدنه فدراسیون‌ها و کمیته‌های تخصصی می‌باشد. در مورد وضعیت سنی پاسخ‌گویان، بیشترین تعداد (۶۵ درصد) پاسخ‌گویان، کمتر از ۳۴ سال سن داشتند، و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۱۲ سال بود، که بطور کلی بیانگر ترکیبی از جوانی و تجربه را نشان داده و این موضوع، کفایت تجربه مناسب آزمودنی‌ها، جهت اظهار نظر و پاسخ‌گویی درباره یادگیری سازمانی در فدراسیون را نشان می‌دهد، با این وجود، استفاده از افراد با تجربه و پیشکسوت، می‌تواند کمک بیشتری به افزایش و انتقال دانش در سازمان و بطور کلی یادگیری سازمانی، به فدراسیون‌ها نماید. از نظر سطح تحصیلات، بیش از ۶۰ درصد نمونه‌ها دارای مدارک لیسانس و بالاتر بودند، که با توجه به پیشرفت روزافزون علوم ورزشی و وجود کارشناسان رشته تربیت‌بدنی در گرایش‌های متعدد در اغلب دانشگاه‌های کشور و نیازهای مختلف نیروی انسانی در بخش‌های مختلف فدراسیون‌های ورزشی، لزوم استفاده از کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای ارتقاء سطح علمی و شغلی کارشناسان مختلف و فراهم نمودن شرایط مناسب برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر برای دیگر کارشناسان فدراسیون پیشنهاد می‌شود.

در بررسی اعتبار سازه ابزار یادگیری سازمانی در ورزش، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که چهار عامل «تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، انتقال و یکپارچه‌سازی دانش»، زیرساخت‌های ابزار OLC، را براساس مدل ارائه شده توسط گومز و همکاران تشکیل دادند. در پژوهش حاضر، چهار عامل یادگیری سازمانی شناسایی شد. عامل اول "تعهد مدیریت برای یادگیری" بوده که بر مدیر سازمان تمرکز داشته و در این زمینه که، مدیریت سازمان باید پشتوانه محکمی برای یادگیری سازمان فراهم سازد و از برنامه‌های یادگیری سازمانی حمایت و پشتیبانی نماید، می‌باشد که با ۵ گویه (۱ تا ۵) پرسشنامه OLC، به سنجش این عامل می‌پردازد. عامل دوم "دید سیستمی" بوده که، بر داشتن یک هوش جمعی برای نگاه سیستمی به سازمان و وجود چشم‌انداز مشترک بین کارکنان سازمان تمرکز دارد و گویه‌های ۶ تا ۸ پرسش-نامه این عامل را مورد سنجش قرار می‌دهد. عامل سوم "فضای باز و آزمایشگری" بوده و به این موضوع اشاره دارد که سازمان نیازمند توسعه دانش سازمانی بر اساس انتقال و یکپارچه‌سازی دانش کسب شده فردی می‌باشد. گویه‌های ۹ تا ۱۲ پرسشنامه، این عامل را مورد سنجش قرار می‌دهد و عامل چهارم، "فضای باز و آزمایشگری" بوده، و به این‌که سازمان برای جا افتادن یادگیری، به عنوان یک منبع مناسب برای ایجاد مزیت رقابتی، نیازمند ذهنیت باز و رفتار آزمایش‌گری می‌باشد، اشاره دارد که گویه‌های ۱۳ تا ۱۷ پرسشنامه این عامل را می‌سنجد. با این وجود الگر و چیوا (۲۰۰۶) برای سنجش قابلیت یادگیری سازمانی از ۵ عامل فضای

آزمایشگری، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفتگو و محاوره و تصمیم‌سازی مشارکتی استفاده کردند (چیوا و همکاران، ۲۰۰۶) و گاه و ریچاردز (۱۹۹۷) از شفاف بودن ماموریت سازمان، توانایی و تعهد رهبری، تجربه، انتقال دانش و کار تیمی برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی استفاده کردند.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که اثرات یادگیری سازمانی بر هر یک از ابعاد چهارگانه، تاثیر یکسانی ندارد، که این یافته با تحقیق گومز و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. نتایج تحقیق بیانگر آن است که اثر یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی بر بعد دید سیستمی بیشتر از اثر یادگیری بر ۳ بعد دیگر است. بنابراین می‌توان با افزایش سطح قابلیت دید سیستمی همه کارکنان، دید واضحی نسبت به اهداف سازمانی و اینکه چگونه می‌توان به توسعه این اهداف کمک کرد، در رسیدن به یادگیری سازمانی موفق‌تر بود. یادگیری سازمانی، دانش، درک و باورهای مشترک را به کار می‌گیرد و با وجود زبان مشترک، با درگیر کردن همه کارکنان، سرعت این فرایند افزایش می‌یابد. بنابراین وجود زبان مشترک باعث یکپارچگی دانش شده که خود یک جنبه کلیدی برای توسعه یادگیری سازمانی است (کیتاپچی، آیدین و سلیک، ۲۰۱۲) و این باعث می‌شود، در فدراسیون‌ها هم ارتباط بین بخش‌ها هماهنگ‌تر شده و هم آگاهی آن‌ها از چگونگی مشارکت برای رسیدن به آن اهداف بیشتر شود. یافته دیگر این پژوهش مؤید آن بود که ابزار ارزیابی یادگیری سازمانی، دارای پایایی عالی می‌باشد ($\alpha=0/90$). در این خصوص می‌توان عنوان کرد که، سازه چهار عاملی ابزار ارزیابی قابلیت یادگیری سازمانی نشان دهنده دسته‌بندی مناسبی از یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی بود. این سازه هر چند ممکن است همه جوانب یادگیری سازمانی را در سازمان‌های ورزشی شناسایی نکرده باشد، ولی به توسعه مفهوم یادگیری سازمانی به ویژه در بخش سازمان‌های غیرانتفاعی در ورزش (فدراسیون‌های ورزشی)، پرداخته است. از طرفی دیگر، نیازهای متعدد و انتظارات ذینفعان در سازمان‌های ورزشی حائز اهمیت بوده و مدیران فدراسیون‌ها باید آمادگی پاسخ-گویی به آن‌ها را داشته باشند. نتیجه اینکه چهار عامل ابزار ارزیابی یادگیری سازمانی بر مبنای مدل ارائه شده، چارچوب مفهومی مناسبی برای سنجش سازه قابلیت یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی است. با این وجود، تحقیقات آینده باید به ارزیابی بیشتر ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار یادگیری سازمانی در نمونه‌های مختلف سازمان‌های ورزشی (ادارات کل ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک،...) و دیگر گروه‌های ذی‌نفع که مستقیماً با فدراسیون‌های ورزشی (هیئت‌های ورزشی، باشگاه‌ها و ...) در ارتباط باشند، انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود، از

ابزار تدوین شده در این پژوهش، در سازمان‌ها و نهادهای ورزشی مورد استفاده قرار گیرد و هر سازمان با اندازه‌گیری ابعاد چهارگانه یادگیری سازمانی و در مجموع یادگیری سازمانی، نقاط قوت و ضعف خود را شناخته و با برنامه‌ریزی مناسب از طریق بهبود یادگیری سازمانی برای خود مزیت رقابتی پایدار، ایجاد نماید. همچنین کاربرد دیگر این ابزار، برای اندازه‌گیری تاثیر یادگیری سازمانی بر قابلیت‌ها و عوامل دیگر سازمانی مانند عملکرد سازمان مورد استفاده قرار گیرد. همچنین محققین مدیریت ورزشی نیز می‌توانند، از ابزار ارزیابی قابلیت یادگیری سازمانی در فدراسیون‌های ورزشی به عنوان ابزاری مناسب استفاده نمایند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله، بدین وسیله مراتب تشکر و قدردانی خود را از رؤسا و دبیران محترم فدراسیون‌ها و نیز کارشناسان محترم شرکت‌کننده در این تحقیق که با وجود مشغله کاری فراوان ما را یاری کردند، ابراز می‌نمایند.

منابع

۱. اسدی، ح. قنبرپور، ا. قربانی، م. ح. دوستی، م. ۱۳۸۸. رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۱: ۲۳۷-۲۴۷.
۲. اقدسی، م، خاکزاربغروئی، م. ۱۳۸۷. سنجش سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها. نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید. ۴: ۷۱-۸۳.
۳. حمیدی، م. ۱۳۸۲. مدیریت سازمان‌های ورزشی. تهران. انتشارات دانشگاه پیام نور. ۲۶.
۴. رشمه، ج. بدرقه، ع. احمدی، ف. ۱۳۸۶. بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. نشریه پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد بجنورد. شماره ۱۳: ۳۱-۵۴.
۵. صفاری، م. حمیدی، م. جلالی‌فراهانی، م. ۱۳۸۸. مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش. پژوهش در علوم ورزشی. ۲۲: ۱۱۷-۱۲۹.
۶. الوانی، م. ۱۳۸۷. مدیریت عمومی، تهران: نشر نی. چاپ سوم. ۳۳۵-۳۴۷.
۷. هنری، ح. افشاری، م. کارگر، غ. ۱۳۹۱. بررسی نظام یادگیری سازمانی در سازمان تربیت بدنی براساس ابعاد سازمان یادگیرنده و روش AHP. نشریه مدیریت ورزشی. ۱۳: ۱۱۵-۱۳۵.
۸. الهی، ع. وصالی، م. پورآقایی، ز. ۱۳۸۶. شناسایی موانع زیربنایی ایجاد سازمان‌های

- یادگیرنده در نهادهای ورزشی جمهوری اسلامی ایران. نشریه حرکت. ۱۳۹: ۲۱-۳۴.
9. Alegre J, Chiva R, Lapiedra R. 2006. Development and Validation of an instrument to measure organizational learning capabilities. Paper presented in OLKC 2006 Conference at the University of Warwick; Coventry on 20th -22nd March 2006.
 10. Barbara HM, William F. 2005. Statistical methods for health care research. Lippincott Williams and Wilkins. A welters clawer company: 325-330.
 11. Burns N, Grove S K. 2011. Understanding Nursing Research. 2nd Ed. Philadelphia. W. B. Saunders Company.
 12. Cangelosi VE, Dill WR. 1965. Organizational learning: observations toward a theory. *Adm. Science. Q.* 10: 175-203.
 13. Cyert R, March J. 1963. A behavioral theory of the firm. Englewood Cliffs (NJ). Prentice-Hall.
 14. Daft RL, Weick KE. 1984. To ward a model of organizations as interpretation systems. *Academic Management Review*: 9(2): 284 -295.
 15. Garzon C, Mannuel A, Ficher AL, & Nakata LE. 2012. Organizational learning in Latin America: A descriptive study in Brazil and Colombia. *Semi-annual Online Journal. Www. Ecrp.ro. Econ Res Guard.* 2(1): 2-26.
 16. Goh S, Richards G. 1997. Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal.* 15(5): 575-583.
 17. Gomez JP, Lorente CJ, & Cabrera VR. 2005. Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement. *Journal of Business Research.* 58: 715-725.
 18. Gorlick C. 2005. Viewpoint organizational learning vs. the learning organization: A Conversation with a Practitioner, Pace University, Lubin School of Business. New York. USA. *The learning organization.* 12(4): 383-388.
 19. Grant RM. 2010. Prospering in dynamically-competitive environments: organizational capability as knowledge integration, *Organizational Science.* 7(4): 375 -387.
 20. Huber GP. 1991. Organizational learning: the contributing processes and the literatures, *Organizational Science,* 2(1): 88-115.
 21. Kitapci H, Aydin B, Celik V. 2012. The effects of organizational learning capacity and innovativeness on financial performance: An empirical study. *African Journal of Business Management.* 6(6): 223-234.
 22. Kline P. 1994. An Easy Guide to Factor Analysis. London Rutledge.
 23. Lei D, Hitt MA, Bettis R. 1996. Dynamic core competencies through meta-learning and strategic context. *Journal of Management.* 22(4): 549- 569.
 24. Lei D, Slocum JW, Pitts RA. 2001. Designing organizations for competitive advantage: the power of unlearning and learning. *Organ Dynamics:* 24-38.
 25. Levitt B, March JG. 1988. Organizational learning, *Annual Review Sociology.* 14: 319- 340.
 26. Nelson RR, Winter SG. 1982. An evolutionary theory of economic change. Cambridge: Belknap Press.
 27. Senge PM. 1990. The fifth discipline: art and practice of the learning

organization. New York: Doubleday.

28. Templeton GF, Lewis BR, Snyder CA. 2002. Development of a measure for organizational learning constructs. Journal of manage information systems. 19(2): 328-341.

29. Wood GLB, Haber J. 1997. Nursing Research: Method, Critical Appraisal and Utilization. 4th Ed. Mosby Company.

30. Yeung AK, Ulrich DO, Nason W, Glinow AV. 2008. Organization learning capability. New York, Oxford University Press.

ارجاع دهی به روش APA

کلانی، ا. الهی، ع ر. ۱۳۹۳. اعتباریابی و رواسازی ابزار ارزیابی قابلیت‌های یادگیری سازمانی در فدراسیون های ورزشی ایران. ۶ (۲۷): ۱۶۴-۱۴۷.

Determination of validity and reliability of organizational learning capabilities scale in Iranian sport federations

Amin Kalani ¹, Alireza Elahi ²

1. Ph.D. Student, Sport Science Research Institute *

2. Assistant Professor, Kharazmi University

Received date: 11/12/2012

Accepted date: 20/01/2013

Abstract

The purpose of present study was to determine validity and reliability of measuring tool for organizational learning capability in Iranian sport federations. This study was a kind of correlation analysis. Statistical population for study included 700 personnel of 52 federations. From the given population, 185 experts were picked up through simple random sampling, and questionnaires were completed by them. Gomez scale for OLC (2005), contained 17 questions which evaluated the organizational learning capability through 4 factors. The face and content validity of questionnaire was confirmed by a panel of expert who have research in organizational learning (n=7). Determination of construct validity was determined by confirmatory factor analysis (varimax rotation) by the means of LISREL software. Results showed that all 17 items of this scale could be categorized in 4 factors of organizational learning based on having the equal or more than 0.4 in amount of factor loading. The factor loading of these sub-scales varied from 0.52 to 0.81. The indexes of (X^2/df), RMSEA, GFI, CFI, AGFI were used for measuring the model fit. Result values, respectively, were 2.01, 0.074, 0.95, 0.97, 0.98, 0.90 that based on them model fit was confirmed. Reliability analysis of the scale showed the coefficients of Cronbach's Alpha varies in from 0.79 to 0.84 for 4 subscales, so the scale had a proper reliability. To have a reliable tool for evaluating the organizational learning capability can be helpful for managers and future researchers to assess the condition of the organizational learning in Iran's sport organizations.

Key words: Structural Equations Model, Organizational Learning, Sport Organizations, Validation Tools.

*(Corresponding Author)

E-mail: Aminkalani@yahoo.com