



۱۳۱۵۵۲



رابطه بین مولفه های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات
تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی

محمدرسول خدادادی

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه تربیت بدنی

۱۳۸۷

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت و برنامه ریزی

تربیت بدنی

اساتید راهنما:

دکتر میرمحمد کاشف

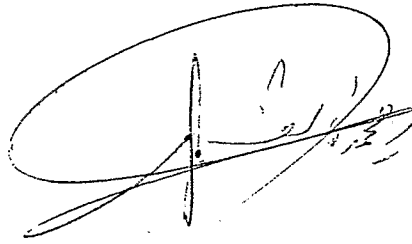
دکتر میرحسن سیدعامری


۱۳۸۹/۴/۸

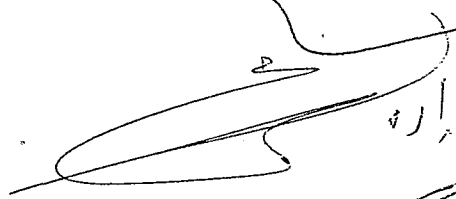
استادان بزرگ علمی بزرگ
شهر تبریز


۱۳۸۵۵۶

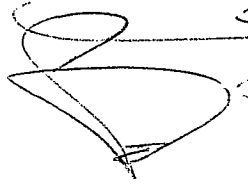
پایان نامه آنتی بیوٹیکس کے لیے جراثیم کشی کے اثرات پر مبنی تحقیق کے لیے تاریخ ۱۳/۱۱/۸۷ء شماره
داوران با رتبہ عالی و نمبر ۱۹/۱۷۵ قرار گرفت۔
مورد پذیرش هیات محترم

1- استاد راهنما و رئیس هیئت داوران:  ڈاکٹر محمد مجاہد خان

2- استاد مشاور:  ڈاکٹر محمد عاصمی

3- داور خارجی:  ڈاکٹر محمد آراہ

4- داور داخلی:  ڈاکٹر محمد آراہ

5- نماینده تحصیلات تکمیلی:  ڈاکٹر ریاض

حق تلفی و نفع منافیہ الیٰ بیان نامہ
در انحصار دانشگاه ارومیه می باشد.



چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین مولفه های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی می باشد و حجم نمونه آماری ۱۱۶ نفر از این جامعه است. از پرسش نامه هوش سازمانی آلبرخت و پرسش نامه فرهنگ سازمانی دنی سان استفاده گردید. از روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن، آزمون t مستقل، لامان ویتنی و از تحلیل رگرسیون چند متغیره با روش گام به گام استفاده گردید.

نتایج پژوهش نشان داد که براساس ضریب همبستگی پیرسون بین پنج مولفه سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (ضرایب همبستگی از ۰/۵۲۱ برای سرنوشت مشترک در سطح $p < ۰/۰۵$ تا ۰/۶۸۲ برای کاربرد دانش در سطح $p < ۰/۰۱$ معنا دار بوده است). رابطه مثبت و معنی داری بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی مشاهده شد. همچنین بین هوش سازمانی و نیز بین فرهنگ سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه و تفاوتی وجود نداشت. در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مولفه های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق و روحیه قادر به پیش بینی معنادار فرهنگ سازمانی هستند.

واژه های کلیدی: مولفه های هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی، ادارات تربیت بدنی

تقدیم به :

پدر و مادر فداکار و دلسوزم

و

همسر مهربانم

سپاسگذاری

اکنون که به لطف و عنایت پروردگار متعال توفیق آغاز و انجام پژوهش حاضر فراهم آمد بر خود فرض می دانم که بدین وسیله از پیشگاه استادان جلیل القدری که سعادت کسب فیض از محضرشان را داشته ام صمیمانه تشکر و سپاسگذاری کنم :

استاد فرزانه و گرانقدرم جناب آقای دکتر میر محمد کاشف

سالهاست چشمه های زلال معرفت و علم شما مثل آب حیات، خاک تشنه ی جویندگان دانش را سیراب می سازد راهنمایی های عالمانه، الطاف و عنایات بی دریغ شما برای عبور از دشوارترین جاده جهان علم راهگشای من بودند. تهنیت و سپاس خالصانه خود را تقدیم شما می کنم.

استاد ارجمند و بزرگوارم جناب آقای دکتر میر حسن سیدعامری

تبلور مهربانی، مظهر تواضع و صداقت و دلسوزی؛ که خوان بی دریغ علمتان را در برابرم گشودید و با راهنمایی ها و پرتو افشانی های خود مانند آفتاب روشنی به وجود تاریک این حقیر روشنایی بخشیدید. سپاس در کلام نمی گنجد.

استاد فرهیخته و فاضلم جناب آقای دکتر مهرداد محرم زاده

شوق بوییدن مهربانی لفظتان، شتاب در دریافت ها، چگونگی ها و خیال آگاهی در تقابل با جهل مرا بر آن داشت تا به جستجوی اکسیر یافتن و آگاهی بر ندانستی ها برآیم. از جناب عالی به خاطر همه ارشادها و رهنمودهایی حکیمانه تان سپاسگذارم. همچنین از تمامی کسانی که بی منت مرا در تهیه و تدوین این پایان نامه یاری کردند تشکر و قدردانی می نمایم.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول (طرح تحقیق)

۱-۱. مقدمه	۱
۲-۱. بیان مسئله	۲
۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۵
۴-۱. اهداف تحقیق	۷
۵-۱. فرضیه های تحقیق	۷
۶-۱. پیش فرض های تحقیق	۸
۷-۱. تعریف واژه ها و اصطلاحات	۹

فصل دوم (ادبیات و پیشینه تحقیق)

۱-۲. مقدمه	۱۱
۲-۲. بخش اول: مبانی نظری مربوط به هوش سازمانی	۱۱
۱-۲-۲. تعاریف هوش	۱۱
۲-۲-۲. تعریف تربیتی هوش	۱۲
۳-۲-۲. تعریف تحلیلی هوش	۱۳
۴-۲-۲. تعریف کاربردی هوش	۱۳
۵-۲-۲. ماهیت هوش	۱۳
۱-۵-۲-۲. تئوری دو عاملی	۱۳
۲-۵-۲-۲. تئوری چند عاملی	۱۴
۳-۵-۲-۲. تئوری عوامل	۱۴
۶-۲-۲. نظریه های جدید	۱۶
۷-۲-۲. انواع آزمونهای هوش	۱۶
۸-۲-۲. اختلالات هوش	۱۷
۹-۲-۲. علل عقب ماندگی هوش	۲۰
۱۰-۲-۲. مطالب مورد سنجش در عقب ماندگی	۲۰

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲۰	۱۱-۲-۲. روشهای اندازه گیری عقب ماندگی
۲۱	۱۲-۲-۲. آزمونهای اندازه گیری عقب ماندگی
۲۲	۱۳-۲-۲. هوش چندگانه
۲۲	۱۴-۲-۲. انواع هوش چندگانه
۲۲	۱-۱۴-۲-۲. هوش دیداری / فضایی
۲۳	۲-۱۴-۲-۲. هوش کلامی / زبانی
۲۳	۳-۱۴-۲-۲. هوش منطقی / ریاضی
۲۳	۴-۱۴-۲-۲. هوش بدنی / جنبشی
۲۳	۵-۱۴-۲-۲. هوش موسیقی / ریتمیک
۲۴	۶-۱۴-۲-۲. هوش بین فردی
۲۴	۷-۱۴-۲-۲. هوش درون فردی
۲۴	۱۵-۲-۲. هوش هیجانی
۲۵	۱۶-۲-۲. هوش فرهنگی
۲۶	۱۷-۲-۲. هوش معنوی
۲۸	۱۸-۲-۲. هوش مصنوعی
۲۸	۱۹-۲-۲. هوش سازمانی کامپیوتری شده
۲۸	۲۰-۲-۲. هوش سازمانی
۲۹	۱-۲۰-۲-۲. مدل هوش سازمانی ماتسودا
۳۰	۱-۱-۲۰-۲-۲. هوش سازمانی به عنوان یک فرآیند
۳۱	۲-۱-۲۰-۲-۲. هوش سازمانی به عنوان یک محصول
۳۱	۲-۲۰-۲-۲. نظریه مک مستر در مورد هوش سازمانی
۳۲	۱-۲-۲۰-۲-۲. چه چیزی در تغییر دادن سازمان مهم است ؟
۳۲	۳-۲-۲۰-۲-۲. ویژگیهای مدل سازمانهای قدیمی
۳۴	۳-۲۰-۲-۲. نظریه هلال در مورد هوش سازمانی
۳۵	۴-۲۰-۲-۲. نظریه لی بویتز. جی در مورد هوش سازمانی
۳۵	۵-۲۰-۲-۲. نظریه ایوانا اسمیک در مورد هوش سازمانی
۳۶	۶-۲۰-۲-۲. نظریه مارکوس سچوانینگر در مورد هوش سازمانی
۳۶	۷-۲۰-۲-۲. نظریه بابا پراساد در مورد هوش سازمانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۶	۸-۲۰-۲-۲. نظریه کرفوت در مورد هوش سازمانی
۳۸	۹-۲۰-۲-۲. هوش سازمانی و بحث های بنیادی در مورد سیستم های هوش مصنوعی
۳۸	۱۰-۲۰-۲-۲. هوش سازمانی از نظر کارل آلبرخت
۴۲	۳-۲. بخش دوم : مبانی نظری مربوط به فرهنگ سازمانی
۴۲	۱-۳-۲. واژه فرهنگ از نظر لغوی
۴۳	۲-۳-۲. مفهوم فرهنگ
۴۳	۳-۳-۲. تعاریف فرهنگ
۴۴	۴-۳-۲. خصوصیات عمده فرهنگ
۴۵	۵-۳-۲. سازمان
۴۵	۶-۳-۲. فرهنگ سازمانی
۴۶	۷-۳-۲. تعاریف فرهنگ سازمانی
۴۷	۸-۳-۲. کارکردهای فرهنگ سازمانی
۴۸	۹-۳-۲. اهمیت و شناخت فرهنگ سازمانی
۴۹	۱۰-۳-۲. سطوح فرهنگ سازمانی
۵۰	۱۱-۳-۲. عناصر تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی
۵۰	۱-۱۱-۳-۲. ارزشها
۵۱	۲-۱۱-۳-۲. داستانها
۵۱	۳-۱۱-۳-۲. نمادها
۵۱	۴-۱۱-۳-۲. امتیازات ویژه
۵۱	۵-۱۱-۳-۲. قهرمانان
۵۲	۶-۱۱-۳-۲. زبان
۵۲	۱۲-۳-۲. الگوهای فرهنگ سازمانی
۵۴	۲-۱۲-۳-۲. الگوی لیت وین و استرینگر
۵۴	۳-۱۲-۳-۲. الگوی کرت لوین
۵۵	۴-۱۲-۳-۲. الگوی پارسونز
۵۵	۵-۱۲-۳-۲. الگوی پیترز و واترمن
۵۶	۶-۱۲-۳-۲. الگوی استیفن پی رابینز
۵۷	۷-۱۲-۳-۲. الگوی دنیسون

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۶۰	۴-۲. بخش سوم : پیشینه تحقیق
۶۰	۱-۴-۲. تحقیقات داخلی در مورد فرهنگ سازمانی
۶۱	۲-۴-۲. تحقیقات خارجی در مورد فرهنگ سازمانی
۶۴	۳-۴-۲. تحقیقات داخلی در مورد هوش سازمانی
۶۴	۴-۴-۲. تحقیقات خارجی در مورد هوش سازمانی

فصل سوم (فرایند تحقیق)

۶۵	۱-۳. مقدمه
۶۵	۲-۳. روش تحقیق
۶۵	۳-۳. جامعه آماری
۶۵	۴-۳. نمونه آماری
۶۷	۵-۳. ابزار و روش جمع آوری اطلاعات
۶۸	۶-۳. روشهای آماری
۶۹	۷-۳. روش جمع آوری اطلاعات
۶۹	۸-۳. متغیرهای تحقیق
۶۹	۹-۳. محدودیت های تحقیق
۷۰	۱۰-۳. ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق)

۷۱	۱-۴. مقدمه
۷۱	۲-۴. توصیف داده ها
۷۸	۳-۴. تحلیل داده ها
۷۸	۴-۴. آزمون فرضیه های تحقیق
۸۸	۵-۴. فرضیه اکتشافی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹۲	۱-۵ . مقدمه
۹۲	۲-۵ . خلاصه تحقیق
۹۴	۳-۵ . بحث و نتیجه گیری
۹۹	۴-۵ . پیشنهادات تحقیق
۹۹	۴-۵-۱ . پیشنهادهای کاربردی
۹۹	۴-۵-۲ . پیشنهادهای پژوهشی
۱۰۱	منابع و مأخذ
۱۰۸	ضمائم
۱۱۳	چکیده انگلیسی

فهرست جداول، اشکال و نمودارها

صفحه	عنوان
۴۲	نمودار ۱-۲، ابعاد هوش سازمانی از دیدگاه آلبرخت
۴۸	نمودار ۲-۲، چهار کارکرد مهم فرهنگ سازمانی
۶۰	نمودار ۳-۲، مدل فرهنگ سازمانی دنی سان، ۲۰۰۰
۷۱	نمودار ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی کارکنان
۷۳	نمودار ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت کارکنان
۷۴	نمودار ۳-۴، توزیع پراکندگی میزان تحصیلات کارکنان
۷۵	نمودار ۴-۴، توزیع پراکندگی رشته تحصیلی کارکنان
۷۶	نمودار ۵-۴، توزیع پراکندگی سابقه کاری کارکنان
۵۳	جدول ۱-۲، خصوصیات سازمانهای آمریکایی، ژاپنی و نوع Z
۶۶	جدول ۱-۳، ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی برای ارسال پرسشنامه
۷۱	جدول ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی کارکنان
۷۲	جدول شماره ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت کارکنان
۷۳	جدول ۳-۴، توزیع پراکندگی میزان تحصیلات کارکنان
۷۴	جدول شماره ۴-۴، توزیع پراکندگی رشته تحصیلی کارکنان
۷۵	جدول شماره ۵-۴، توزیع پراکندگی سابقه کاری کارکنان
۷۶	جدول شماره ۶-۴، توزیع پراکندگی نمره ای ارزیابی هوش سازمانی کارکنان
۷۷	جدول شماره ۷-۴، توزیع پراکندگی نمره ای ارزیابی فرهنگ سازمانی کارکنان
۷۸	جدول ۸-۴، آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع پراکندگی
۷۹	جدول ۹-۴، بررسی ارتباط بین مولفه چشم انداز استراتژیک و فرهنگ سازمانی
۷۹	جدول ۱۰-۴، بررسی ارتباط بین مولفه سرنوشت مشترک و فرهنگ سازمانی
۸۰	جدول ۱۱-۴، بررسی ارتباط بین مولفه میل به تغییر و فرهنگ سازمانی
۸۰	جدول ۱۲-۴، بررسی ارتباط بین مولفه روحیه و فرهنگ سازمانی
۸۱	جدول ۱۳-۴، بررسی ارتباط بین مولفه اتحاد و توافق و فرهنگ سازمانی
۸۱	جدول ۱۴-۴، بررسی ارتباط بین مولفه کاربرد دانش و فرهنگ سازمانی
۸۲	جدول ۱۵-۴، بررسی ارتباط بین مولفه فشار عملکرد و فرهنگ سازمانی

فهرست جداول، اشکال و نمودارها

صفحه	عنوان
۸۲	جدول ۴-۱۶، بررسی ارتباط بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی
۸۳	جدول ۴-۱۷، بررسی ارتباط بین هوش سازمانی با سن کارکنان
۸۳	جدول ۴-۱۸، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با سن کارکنان
۸۴	جدول ۴-۱۹، بررسی هوش سازمانی بر حسب جنس کارکنان
۸۴	جدول ۴-۲۰، بررسی فرهنگ سازمانی بر حسب جنس کارکنان
۸۵	جدول ۴-۲۱، بررسی ارتباط بین هوش سازمانی با سطح تحصیلات کارکنان
۸۵	جدول ۴-۲۲، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با سطح تحصیلات کارکنان
۸۶	جدول ۴-۲۳، بررسی هوش سازمانی بر حسب رشته تحصیلی کارکنان
۸۶	جدول ۴-۲۴، بررسی فرهنگ سازمانی بر حسب رشته تحصیلی کارکنان
۸۷	جدول ۴-۲۵، بررسی ارتباط بین هوش سازمانی با سابقه کاری کارکنان
۸۷	جدول ۴-۲۶، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با سابقه کاری کارکنان
۸۸	جدول ۴-۲۷، ضرایب همبستگی چند گانه و ... برای پیش بینی فرهنگ سازمانی
۸۹	جدول ۴-۲۸، تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه مرحله ای در پیش بینی فرهنگ سازمانی
۹۰	جدول ۴-۲۹، ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد در پیش بینی فرهنگ سازمانی

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه

در حال حاضر توفیق سازمان ها بطور مستقیم به استفاده موثر از منابع انسانی متکی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد (۲۶). از این رو نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت به انسان شده نگرش راهبردی نسبت به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است. بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می گیرد (۱۸). ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثر بخشی سازمانها در گرو هدایت صحیح منابع به ویژه منابع انسانی است موجب شده که برای بررسی و مطالعه فرهنگ یک سازمان و تاثیر آن بر قوای فکری یعنی هوش کارکنان و مدیران توجه قابل ملاحظه ای معطوف شود.

عصر ما عصر تغییرات و دگرگونی هاست. در هیچ عصری امواج دگرگونی ها تا این حد خروشان نبوده و در هیچ عصری، زندگی بشر تا این حد نا پایدار و دستخوش تحولات پی در پی نبوده است. دنیای امروز از جهات مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنیکی در حال تحول و دگرگونی است و بخصوص در دو دهه گذشته، تغییرات وسیعی در نظام جهانی شکل گرفته و در آینده نیز بطور قطع این تغییرات گسترده تر و سریع تر خواهد شد.

سازمانها، خرده سیستم هایی از نظام جامعه هستند که تحت چنین شرایطی، دگرگونی ها و تحولات عمیق و بنیادی در آنها نیز بوقوع می پیوندد. در این شرایط از الگوها و سبک های مدیریت تا رفتار کارکنان، از ارزش های کاری تا تکنولوژی بکار رفته، از فرهنگ سازمانی تا ساختار سازمانی و استراتژی و خط مشی های سازمانی و بطور کلی تمامی نهادها و سازمانها در کلیه سطوح سلسله مراتب سازمانی، ملزم به اعمال این دگرگونی ها هستند تا موفقیت و کامیابی آنها در این نظام جهان رقابتی تأمین شود.

امروزه ایجاد تغییر و تحول در سازمانها، یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر است چرا که جوامع، سازمان ها، رقبا و... همه در حال تغییر و تحول هستند و هر سازمانی که نخواهد از این تغییرات و دگرگونی ها تبعیت نکند و راکد و آرام بماند و با محیط بیرون خود، هماهنگی و همسویی نداشته باشد، محکوم به فنا بوده و با جذب آنتروپی مثبت به بی نظمی و افول و اضمحلال گرایش پیدا می کند زیرا فلسفه وجودی سازمان ها، نیاز جامعه بوده و بنابراین جوامعی پیشرفته و توسعه یافته هستند که سازمان های کارا و اثر بخش و توسعه یافته ای داشته باشند.

لازمه همگام و همساز شدن با تغییرات و تحولات محیطی، ایجاد بستر و محیطی مناسب و مطلوب برای تجمع قدرت فکری و هوشی افراد و در نهایت تجهیز هوش سازمانی یک سازمان برای رسیدن به هدف مناسب در جهت اهداف استراتژی ها می باشد. تا زمانی که فضا و فرهنگ مناسب در سازمان ها حکمفرما نباشد انتظار همفکری و جمع کردن قدرت هوشی در افراد، خیالی عبث و بیهوده خواهد بود. بنابراین برای ایجاد هوش سازمانی مناسب

توجه به فرهنگ سازمانی امری اساسی و ضروری است و زمانی که این امر مهم محقق گردد افکار و قوای ذهنی افراد مانند سیلی خروشان در سازمان جاری شده و همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود. نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه های سازمان می باشد، و مدیریت با عطف توجه به این نکته، با بکوشد تا این سرمایه ها را بدرستی شناخته، توان و استعدادهای بالقوه آنها را پرورش داده و به نحو موثری آن را در پیشبرد هدفهای سازمان بسیج کند. لذا آگاهی مدیران از ویژگیهای فردی نیروهای انسانی و سرمایه های اصلی خود بازرویی توانمند در راستای هدفها خواهد بود.

۲-۱ بیان مسئله

موتور محرک تغییرات جهانی، ظهور قدرت فکری^۱ در برابر قدرت منابع مادی خواهد بود. در واقع، نظریه اقتصاد کلاسیک در زمینه مزیت رقابتی نیاز به اضافه کردن قدرت فکر به مجموعه اش داشت. در سی سال گذشته کاهش معنی داری در قیمت مواد اولیه مشاهده می گردد و نظریه جدید مزیت رقابتی بیش از آنکه بر پایه منابع مادی استوار باشد بر پایه قدرت ذهن^۲ استوار است. دانش در موفقیت سازمان همواره مهم بوده است. آنچه که اهمیت آن را در هزاره جدید افزونتر می نماید این است که دانش تعیین کننده اصلی تفاوت میان تحول بنیادی و تدریجی خواهد بود (۹۵). دراکر^۳ خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها را می دهد که در آنها بجای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند نه سهم بیشتری از منابع طبیعی (۱). آلبرخت^۴ جهت موفقیت در کسب و کار^۵ به داشتن سه عامل انسان هوشمند^۶، تیم های هوشمند^۷ و سازمان های هوشمند^۸ اشاره می نماید. آلبرخت برای جلوگیری از کند ذهنی گروهی^۹ از عنوان هوش سازمانی^{۱۰} استفاده می نماید (۴). هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می شود (۵۶). از دیدگاه آلبرخت، هوش سازمانی دارای هفت بعد (مولفه) می باشد که عبارتند از: ۱- چشم انداز استراتژیک^{۱۱} - ۲- سرنوشت مشترک^{۱۲} - ۳- میل به تغییر^{۱۳} - ۴- روحیه^{۱۴} - ۵- اتحاد و توافق^{۱۵} - ۶- کاربرد دانش^{۱۶} - ۷- فشار عملکرد^{۱۷}. فرهنگ سازمانی از نظر دنی سان (۲۰۰۰) به عقاید زیر بنایی، ارزش ها و مفروضات هر یک از اعضای سازمان و اعمال و رفتارهایی که از خود نشان می دهند و روی آن تاکید می ورزند، اطلاق می شود. عقاید

^۱ Intellectual Power

^۲ Brain Power

^۳ Drucker

^۴ Albrecht

^۵ Business Success

^۶ Smart People

^۷ Smart Teams

^۸ Smart Organizations

^۹ Stupidity Collective

^{۱۰} Organizational intelligence

^{۱۱} Strategic Vision

^{۱۲} Shared Fate

^{۱۳} Appetite For Change

^{۱۴} Sprit

^{۱۵} Alignment and Congruence

^{۱۶} Knowledge Deployment

^{۱۷} Performance Pressure

و مفروضات^۱ به عنوان جزء اصلی این تعریف عبارتند از باورهای مقبول، نانوشته و اساسی، ادراکات، افکار و احساساتی که عالی ترین منبع ارزش ها هستند و در نهایت راهنمای رفتار کارکنان محسوب می گردند (۲۹). آنچه که مدل فرهنگ سازمانی دنی سان را از سایر مدل های فرهنگ سازمانی متمایز می سازد در ارتباط بودن این مدل با استراتژی، محیط کسب و کار و در نهایت افزایش عملکرد و اثر بخشی سازمانی می باشد. این مدل دارای چهار شاخص^۲ و هر شاخص دارای سه مقیاس^۳ می باشد که شاخص های فرهنگ سازمانی عبارتند از: ۱- درگیر شدن در کار- مشارکت^۴ ۲- سازگاری^۵ ۳- انطباق پذیری^۶ ۴- رسالت^۷ (۲۹). سازمان تربیت بدنی به عنوان سازمانی که اصلی ترین متولی ورزش کشور است و عملکرد آن در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد. عملکرد خوب این سازمان پیش نیاز نیل به جامعه سالم و توسعه یافته است و به عکس عملکرد ضعیف آن موجب زمینه سازی برای بروز انواع نارسایی های اجتماعی و فرهنگی می شود.

تنوع ورزش ها، فرهنگ ها، سلیقه ها و امکانات ورزشی در کشور، کار سازمان تربیت بدنی را بسیار پیچیده کرده است. کار مدیریت در چنین سازمانی نیز بسیار پیچیده است و بدون هوشمندی نمی توان با موفقیت این سازمان را اداره کرد. بدون تردید سازمان تربیت بدنی باید به هوش سازمانی بالایی برای به حرکت دادن قدرت ذهنی خود در جهت رسیدن به اهداف سازمانی مجهز شود.

در عصر حاضر مقوله فرهنگ بیش از پیش مورد توجه صاحب نظران قرار گرفته و یکی از موضوعات اساسی مجامع گوناگون بالادست جوامع در حال توسعه است توجه به فرهنگ به عنوان نقطه شروع تغییر در جامعه برای اسطوره ساختن توسعه بر هویت و ارزشهای اخلاقی و معنوی ملتهاست در این میان فرهنگ سازمانی مجموعه ای از اعتقادات، باورها و ارزشهای مشترک است که بر اندیشه و رفتار یک سازمان اثر می گذارد (۶۶).

در یک سازمان، فرهنگ نقش های متفاوتی ایفا می کند، یا وظایف گوناگونی را بر عهده دارد. نخست، فرهنگ تعیین کننده مرز سازمانی است یعنی سازمانها را از هم جدا می کند. دوم، نوعی احساس هویت به پیکر اعضای سازمان تزریق می کند. سوم، فرهنگ باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی بوجود آید که آن عامل بسی پیش از منافع شخصی فرد است. چهارم، فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردد. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان نوعی ارتباط دهنده به حساب می آید که می تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، آجزای سازمان را به هم متصل می کند. سرانجام، فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب بوجود آمدن یا شکل دادن به نگرشها و رفتار کارکنان می شود (۹۰).

دی گرین (۱۹۹۲) در نوشته خود با عنوان سازمان برانزده و شایسته، بر این باور است که سازمان ها باید حالت سازگاری به خود بگیرند، سازمان های خوب و شایسته آنهایی هستند که محیط را درک کنند، اطلاعات و آگاهی های بایسته را به سرعت آماده سازند، سریع پاسخ دهند، از تجربه ها بیاموزند و در طرح و ساخت خود بازنگری کنند اینها محقق نخواهند گشت مگر با تفکرات و اندیشه های خلاقانه مدیران سازمانهای مورد نظر (۶۳). با توجه به اینکه سازمان های ورزشی کشور ما نیز در مجهز شدن به هوش سازمانی و نظم دهی به قوای فکری و تفکرات

^۱ Beliefs and Assumptions

^۲ Index

^۳ Scale

^۴ Involvement

^۵ Consistency

^۶ Adaptability

^۷ Mission

بالقوه افراد احساس نیاز می شود تا همراه با مهیا شدن بسترهای مناسب فرهنگی و ایجاد محیط سازمانی مطلوب ، مشکلات ورزشی کشور با دوراندیشی و تفکرات سازنده از میان برداشته شود و موجبات ایجاد جامعه ای سالم و با نشاط فراهم آید .

۱-۳ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

همان گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان هائی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره مند از درجه هوشی بالا باشند. بی تردید این انسان ها با بهره گیری از هوش خدادادی خود خواهند توانست برمسائل و مشکلات زندگی خود فائق آیند. قطعا در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه خواهد بود ، بخصوص اینکه در عصر حاضر هرچه زمان به جلوتر می رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش های جدید ، سازمان ها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می شود. این معنا زمانی پر اهمیت خواهد شد که بپذیریم در هر سازمان امروزی علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند ، ماشین آلات هوشمند نی نیز در فرآیند عملکرد سازمان ها نقش مؤثری ایفا می کنند (۱۰۰).

با اطمینان کامل می توان ادعا کرد که استفاده از راه حل هوش سازمانی می تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان ها متمایز نماید. این راه حل این امکان را به سازمان ها می دهد تا با بکارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره برداری نمایند (۵۶). خاستگاه فرهنگ سازمانی ارزشها، عقاید اساسی و مفروضات هر یک از اعضای سازمان است (۴). هوش سازمانی نیز طبق تعریف آلبرخت ظرفیت یک سازمان است در حرکت قدرت ذهنی اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان. خاستگاه هوش سازمانی ذهن است و ذهن خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر فرهنگ است. چارچوب های آزادی عمل ذهن همان محدودیت ها و ارزش های فرهنگ در هر سازمان و جامعه ای می باشد و بر این اساس است که میان هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد (۴).

این راه امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی های مشتریان و مدیریت ارتباط با آنان را میسر می سازد. سازمان تربیت بدنی نیز به عنوان یک سازمان دولتی که وظیفه توسعه و تعمیم ورزش و پرورش نیروی بدنی و تقویت روحیه سالم در افراد، تعلیم و تربیت مربی و معلم ورزش، تأسیس و تجهیز و اداره ورزشگاه ها و ... را برعهده دارد، در تلاش است تا با اصلاح و بهسازی ساختارها و فرایندهای خود بتواند نقش خود را در توسعه ورزشها، فرهنگ ها، سلیقه ها و امکانات ورزشی در کشور و جامعه به نحوی مؤثر و موفقیت آمیز ایفا نماید. هوش سازمانی یکی از مهمترین عواملی است که می تواند در شرایط موجود به ارتقاء هر چه بیشتر سطح عملکرد و موفقیت این سازمان کمک کند.

ایده و مفهوم هوش سازمانی مهم است چرا که پارادایم های جزیی دیگری همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش را دربر می گیرد. دقیقا به همان اندازه که هوش کودک در زمان پیازه بسیار مهم بود؛ استعاره هایی که ایده های هوش جمعی^۱ را قابل کاربرد در سازمان می کند مهم خواهند بود. بررسی ساختارهای نامطلوب و فرآیندهای جمعی ، تنها قسمتی از نیاز به توسعه ی هوش سازمانی را تشکیل می دهند. تمرکز اصلی هوش سازمانی بر دانش می باشد اما حوزه ای فراتر از آن را نیز دربر می گیرد.

^۱ Collective Intelligence

آلبرخت تعریف خود را مبتنی بر این استدلال (قانون آلبرخت) می داند که هنگامی که افراد باهوش در یک سازمان جمع می شوند به سوی کند ذهنی و کم هوشی جمعی گرایش پیدا می کنند و آن (هوش سازمانی) را به عنوان استعداد و ظرفیت در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمان تعریف می نماید . نتیجه چنین بحثی موفق تر شدن سازمان در محیطش می باشد (۵۶) .

با نگاهی به ساختار ادارات تربیت بدنی به وضوح می توان دریافت که فرهنگ سازمانی این ادارات فرهنگ مطلوب و مناسبی به نظر نمی رسد . عواملی همچون ، عدم مشارکت دادن کارکنان در امورات و تصمیم گیریها ، عدم تمایل به ریسک پذیری ، تلاش در جهت حفظ وضع موجود ، تأکید بر اهداف سازمانی بدون توجه به تفکرات کارکنان و هدر رفتن قدرت ذهنی افراد در سازمان موجب شده که جو حاکم بر ادارات به گونه ای باشد که هدر رفتن هوش و فکر و استعداد بالقوه افراد تشدید شده و سازمان گرایش به کند ذهنی داشته باشد . نظر به اینکه تبلور فرهنگ یک سازمان و هوش جمعی در افراد سازمان خواهد بود و در ارزیابی از فرهنگ سازمان و هوش سازمان این افراد هستند که مورد محک قرار می گیرند، لذا تجزیه و تحلیل ویژگیهای شخصیتی و فردی افراد مانند سن، جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه کاری و غیره برای سازماندهی بهتر و مناسب تر قابل توجه و بررسی است. بنابراین در این تحقیق ، تلاش بر آن است که با بررسی فرهنگ سازمانی ، حاکم بر سازمانهای ورزشی و ارتباط آن با هوش سازمانی و نیز بررسی ویژگیهای شخصی افراد زمینه هایی برای اصلاح یا تغییر فرهنگ نا مطلوب و بسترسازی هایی برای ایجاد فرهنگ مناسب و مطلوب در جهت استفاده از هوش و فکر افراد در سازمانهای ورزشی فراهم گردد تا بدین طریق مشاهده سازمان هایی با قدرت فکری بالا که منتظر تحولات عظیم در زمینه رشد و توسعه سازمان های ورزشی است باشیم . با توجه به اینکه تا به حال تحقیقی در زمینه رابطه فرهنگ سازمانی با هوش سازمانی در سازمان های ورزشی در داخل و خارج کشور گزارش نشده است بنابراین انجام تحقیقی در این زمینه برای روشن شدن و استفاده مفید از هوش سازمانی در سازمان های ورزشی ضروری به نظر می رسد . در نهایت این تحقیق به دنبال آن است تا با تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی در اداره کل تربیت بدنی زمینه مطالعات بعدی را فراهم آورد و پیشنهادهای لازم را برای بهبود شرایط و عملکرد سازمانهای ورزشی را در آگاه ساختن به ضرورت لزوم شناخت هر چه بیشتر سازمان خود و ایجاد محیط مناسب برای استفاده از هوش سازمانی در سازمان های ورزشی را موجب شود .

۱-۴ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف کلی تحقیق

تعیین ارتباط بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۱-۴-۲ اهداف اختصاصی تحقیق

- ۱- تعیین ارتباط بین مولفه های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.
- ۲- تعیین ارتباط بین متغیر هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.
- ۳- تعیین ارتباط بین فاکتورهای جمعیت شناختی با هوش سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.
- ۴- تعیین ارتباط بین فاکتورهای جمعیت شناختی با فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

۱-۵ فرضیه های تحقیق

- ۱- بین چشم انداز استراتژیک و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سرنوشت مشترک و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین میل به تغییر و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین روحیه و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین اتحاد و توافق و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۶- بین کاربرد دانش و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۷- بین فشار عملکرد و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۸- بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان های آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۹- بین هوش سازمانی با سن کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۱۰- بین فرهنگ سازمانی با سن کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۱۱- بین هوش سازمانی بر حسب جنس کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تفاوت وجود دارد.
- ۱۲- بین فرهنگ سازمانی بر حسب جنس کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تفاوت وجود دارد.
- ۱۳- بین هوش سازمانی با میزان تحصیلات کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۱۴- بین فرهنگ سازمانی با میزان تحصیلات کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۱۵- بین هوش سازمانی بر حسب رشته تحصیلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تفاوت وجود دارد.
- ۱۶- بین فرهنگ سازمانی بر حسب رشته تحصیلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تفاوت وجود دارد.
- ۱۷- بین هوش سازمانی با سابقه کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۱۸- بین فرهنگ سازمانی با سابقه کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

۱-۶ پیش فرض های تحقیق

- ۱- سوالات پرسشنامه ها با فرهنگ ایرانی هماهنگ بوده و برای پاسخ دهندگان روشن و قابل فهم بوده است.
- ۲- آزمودنی ها در پاسخ های خود حقیقت را به جای خواسته های شخصی ملاک قرار داده اند. ۳- آزمودنی ها سوالات پرسشنامه را به درستی درک کرده و با صداقت و صحت به آنها جواب داده اند.
- ۴- کلیه آزمودنی ها با علاقه و حوصله به پرسشنامه ها پاسخ داده اند و زیادبودن سوالات به دقت پاسخ دهندگان تاثیر نگذاشته است.