

مدیریت ورزشی - پاییز ۱۳۹۲
دوره ۵، شماره ۳- صص: ۱۸۹-۱۷۵
تاریخ دریافت: ۸۸/۱۱/۱۷
تاریخ تصویب: ۸۹/۰۹/۲۹

رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی

۱. محمدرسول خدادادی^۱ - ۲. میرمحمد کاشف - ۳. میرحسن سیدعامری - ۴. معصومه اعلمی کشکی
۱. دانشجوی دکتری دانشگاه پیام نور، ۲. دانشیار دانشگاه ارومیه، ۴. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تبریز

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی و حجم نمونه آماری ۱۱۲ نفر از این جامعه است. به منظور گردآوری از پرسشنامه هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی و از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره با روش گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که براساس ضریب همبستگی پیرسون بین پنج مؤلفه سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، ایجاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق و روحیه قادر به پیش‌بینی معنادار فرهنگ سازمانی هستند.

واژه‌های کلیدی

هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی، ادارات، تربیت بدنی، کارکنان.

مقدمه

در حال حاضر موفقیت سازمان‌ها به‌طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد (۵). از این رو نگرش جدیدی که در مدیریت به انسان شده، نگرش راهبردی نیست، به این معناست که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است (۱). بنابراین انسان نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (۹).

موتور محرک تغییرات جهانی، پیدایش قدرت فکری^۱ در برابر قدرت منابع مادی خواهد بود. در واقع نظریه اقتصاد کلاسیک در زمینه مزیت رقابتی باید قدرت فکر را به مجموعه خود اضافه می‌کرد (۱۵). نظریه جدید مزیت رقابتی بیش از آنکه بر پایه منابع مادی باشد، بر قدرت ذهن^۲ استوار است (۲۵). دراکر^۳ خیر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها را می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکم است (۶).

آلبرخت^۴ به‌منظور موفقیت در کسب‌وکار^۵ به داشتن سه عامل انسان هوشمند^۶، تیم‌های هوشمند^۷ و سازمان‌های هوشمند^۸ اشاره می‌کند. وی برای جلوگیری از کندذهنی گروهی^۹ از عنوان هوش سازمانی^{۱۰} استفاده استفاده می‌کند (۱). هوش سازمانی عبارت است از استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان راهبردی (۱۵). از دیدگاه آلبرخت، هوش سازمانی دارای هفت بعد (مؤلفه) است که عبارتند از: ۱. چشم‌انداز راهبردی^{۱۱} (قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان)، ۲. سرنوشت مشترک^{۱۲} (زمانی که تمام یا بیشتر افراد در سازمان درگیر کار شدند و می‌دانند که رسالت و مأموریت سازمان چیست، احساس داشتن هدف مشترک کرده و تک تک افراد به‌صورت جبری موفقیت سازمان را درک

-
- 1 . Intellectual power
 - 2 . Brain power
 - 3 . Drucker
 - 4 . Albrecht
 - 5 . Business success
 - 6 . Smart people
 - 7 . Smart teams
 - 8 . Smart organizations
 - 9 . Stupidity collective
 - 10 . Organizational intelligence
 - 11 . Strategic Vision
 - 12 . Shared fate

می‌کنند؛^۳ میل به تغییر^۱ (تغییر نشان‌دهنده چالش، کسب تجارب جدید و مهیج است، به عبارت دیگر شانس‌شناسی است برای شروع کار و فعالیتی جدید)؛^۴ روحیه^۲ (در یک سازمان با روحیه ضعیف، کارکنان به میزان اصولی و منطقی به شغل و وظیفه‌شان عمل نمی‌کنند)؛^۵ اتحاد و توافق^۳ (افراد و گروه‌ها باید خود را برای تحقق تحقق رسالت و مأموریت سازمان، سازمان دهند)؛^۶ کاربرد دانش^۴ (این روزها بیش از پیش، اقداماتی که به پیروزی یا شکست یک سازمان منجر شده‌اند، اساساً به دانش کسب‌شده، تصمیم‌های درست آنی، قضاوت، ذکاوت و حس مشترک شایسته‌سالاری افراد، خود به اندازه صحت اطلاعات کاربردی که در هر دقیقه با ساختار سازمان عجین شده است وابستگی دارد)؛^۷ فشار عملکرد^۵ (در سازمان هوشمند، هریک از مجریان باید موضوع اجرایی خاصی داشته باشند. اما این مسئله زمانی بیشترین اثر را دارد که تحت عنوان یک مجموعه خودتحمیل^۶ از انتظارات متقابل و الزام عملیاتی برای موفقیت مشترک باشد) (۱۵).

فرهنگ سازمانی از نظر دنی سان^۷ (۲۰۰۰) عبارت است از عقاید زیربنایی، ارزش‌ها و مفروضات هریک از اعضای سازمان و اعمال و رفتارهایی که از خود نشان می‌دهند و بر آن تأکید می‌ورزند. عقاید و مفروضات^۸ به عنوان جزء اصلی این تعریف عبارتند از باورهای مقبول، نانوشته و اساسی، ادراکات، افکار و احساساتی که عالی‌ترین منبع ارزش‌ها هستند و در نهایت راهنمای رفتار کارکنان محسوب می‌شوند (۲). این مدل دارای چهار شاخص^۹ و هر شاخص دارای سه مقیاس^{۱۰} است که شاخص‌های فرهنگ سازمانی عبارتند از: ۱. درگیر شدن در کار - مشارکت^{۱۱}؛ ۲. سازگاری^{۱۲}؛ ۳. انطباق‌پذیری^{۱۳}؛ ۴. رسالت^{۱۴} (۲).

-
- 1 . Appetite for change
 - 2 . Sprit
 - 3 . Alignment and Congruence
 - 4 . Knowledge deployment
 - 5 . Performance pressure
 - 6 . Self impose
 - 7 . Danisan
 - 8 . Beliefs and Assumptions
 - 9 . Index
 10. Scale
 - 11 . Involvement
 - 12 . Consistency
 - 13 . Adaptability
 - 14 . Mission

سازمان تربیت بدنی، اصلی‌ترین متولی ورزش کشور است و عملکرد آن در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد و سلامت جسمی و روانی مردم به عملکرد این سازمان بستگی دارد (۳). از این رو در این تحقیق با در نظر گرفتن دو متغیر هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، وجود رابطه بین این دو متغیر بررسی شد. ابزری و ستاری (۱۳۸۵) در تحقیقی در زمینه بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۰). کاشف و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و خرده‌سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی به این نتیجه رسیدند که بین هوش سازمانی و تمامی مؤلفه‌های آن با خرده‌سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۳).

خدادادی و کاشف (۱۳۸۶) در بررسی رابطه بین هوش سازمانی و تمامی مؤلفه‌های آن با فرهنگ سازمانی مدیران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش سازمانی مدیران بر حسب سطح تحصیلات و سابقه مدیریت آنها تفاوت معناداری مشاهده نشد (۶). پریجمرین و واسیلاچ^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی راه‌های شناسایی هوش سازمانی دانشگاه و نحوه اندازه‌گیری آن را بررسی کردند. در این راستا، مهم‌ترین اقدامات انجام گرفته عبارتند از: تعریف و توصیف مشخصات سازمانی دانشگاه‌ها که به شیوه‌های خاص اجرای راهبردهای هوش سازمانی از تحقق می‌بخشد و استانداردهای هوش سازمانی را نسبت به دانشگاه‌ها تطبیق می‌دهند (۲۴).

آگون^۲ و همکاران (۲۰۰۶) در بررسی دیدگاه‌های مختلف هوش سازمانی، از نظر تئوری ساختاری گیدن^۳ که مطالعه‌ای موردی در شرکت تولید وسایل الکترونیکی در آمریکا بود، مشاهده کردند دیدگاه ساختاری هوش سازمانی رفع دومقوله‌گی سطح هوش سازمانی - فردی و یکی کردن مطالعات چندباره معرفت‌شناسی هوش، رفتارشناسی و روانی - اجتماعی است (۱۸). هلال^۴ (۲۰۰۵) در بررسی عوامل تأثیرگذار بر هوش سازمانی نتیجه گرفت که فرهنگ‌های شکوفا و نوآور تأثیر زیادی بر هوش سازمانی دارند (۱۹). کارل آلبرخت (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان «هوش سازمانی و مدیریت دانش با رویکرد خارج از واحد سازمانی در سازمان‌های دولتی کشور

1 . Prejmerean and Vasilache

2 . Akgun, Ali E

3 . Gidden

4 . Halal, William E

استرالیا» مدلی را ارائه کرد که در آن مدیریت دانش را با چهار کلید توانبخش خود به همراه هفت کلید هوش سازمانی یک جنبه اجرایی قوی را معرفی می‌کند و آن را برای رسیدن به توسعه قابل درک سازمان‌ها به‌عنوان هوش سازمانی برخوردار یاد می‌کند (۱۶). در نهایت پژوهش حاضر در پی آن است که رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی را بررسی کند و با قرار دادن این مؤلفه‌ها به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین میزانی از فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک را در اداره کل و ادارات تربیت بدنی (ورزش و جوانان) استان آذربایجان شرقی پیش‌بینی کند.

روش تحقیق

نوع پژوهش و جامعه و نمونه آماری: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به‌صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه کارکنانی است که در استخدام اداره کل و ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی بودند. تعداد این افراد برابر ۱۱۶ نفر به‌دست آمد، از این‌رو ۱۱۶ پرسشنامه در بین آزمودنی‌ها پخش شد که با ریزش چهار پرسشنامه، ۱۱۲ پرسشنامه برگشت داده شد.

ابزارهای تحقیق

به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه هوش سازمانی (۱) و فرهنگ سازمانی (۴) استفاده شد. پرسشنامه تحقیق شامل سه بخش بود. قسمت اول مربوط به ویژگی‌های دموگرافیکی آزمودنی‌ها، قسمت دوم مربوط به پرسشنامه هوش سازمانی (۴۵ سؤال) و قسمت سوم مربوط به پرسشنامه فرهنگ سازمانی (۳۸ سؤال). تمامی گزینه‌های مربوط به بخش پرسشنامه هوش سازمانی به‌صورت پنج‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم نمره ۱، گزینه مخالفم نمره ۲، نظری ندارم نمره ۳، موافقم نمره ۴ و کاملاً موافقم نمره ۵) و همچنین گزینه‌های مربوط به پرسشنامه فرهنگ سازمانی به‌صورت پنج‌گزینه‌ای همانند پرسشنامه هوش سازمانی است که به گزینه کاملاً موافقم بیشترین امتیاز (۵) و به گزینه کاملاً مخالفم کمترین امتیاز (۱) داده شد. روایی پرسشنامه هوش سازمانی در پژوهش ستاری (۱۳۸۵) و فرهنگ سازمانی در چندین پژوهش در زمینه مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی تأیید شده است و محقق به‌منظور اطمینان بیشتر روایی صوری پرسشنامه هوش سازمانی را به تأیید بیش از پنج نفر از

استادان فن در رشته مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی رسانند. پایایی پرسشنامه‌ها براساس روش آلفای کرونباخ و اجرا روی یک گروه ۳۰ نفری از کارکنان ادارات تربیت بدنی به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۲ به دست آمد.

روش‌های تحلیل داده‌ها

از روش‌های آماری، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

براساس تحلیل توصیفی اطلاعات مربوط به متغیرهای عینی (مشخصات فردی) نمونه مورد بررسی، میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۶/۸۷ سال با انحراف استاندارد ۶/۹۳۷ به دست آمد. همچنین ۸۰ نفر از آزمودنی‌ها مرد و ۳۲ نفر زن بودند که به ترتیب ۷۱/۴ و ۲۸/۶ درصد از کل نمونه انتخابی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی را تشکیل می‌دهند که بیشترین فراوانی از آن گروه مردان است. همچنین سطح تحصیلات ۲۱ نفر دیپلم، ۱۰ نفر کاردانی، ۶۸ نفر کارشناس و ۱۳ نفر کارشناسی ارشد و بالاتر بود که به ترتیب ۱۸/۸، ۸/۹، ۶۰/۷ و ۱۱/۶ درصد از کل نمونه انتخابی را تشکیل می‌دهند.

بیشترین فراوانی مربوط به کارکنانی با سطح تحصیلی کارشناسی و کمترین فراوانی مربوط به گروه کاردانی است. بررسی رشته‌های تحصیلی آزمودنی‌ها نشان داد که ۴۶ نفر با رشته تحصیلی تربیت بدنی و ۶۶ نفر با رشته غیر تربیت بدنی به ترتیب با درصد فراوانی ۴۱/۱ و ۵۸/۹ کل نمونه انتخابی را تشکیل می‌دهند. نتایج بررسی سابقه کاری نشان داد که میانگین سابقه کاری کارکنان ۱۳/۴۵۵ درصد با انحراف استاندارد ۷/۴۹۲ است. در مجموع می‌توان گفت متوسط سابقه خدمت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی در حد بالاست.

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن و فرهنگ سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی را نشان می‌دهد.

جدول ۱ - میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن و فرهنگ سازمانی

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
۱	هوش سازمانی	۱۰۶/۲۸۳	۲۳/۱۳۳
۲	چشم انداز راهبردی	۱۴/۷۶	۴/۵۰۶
۳	سرنوشت مشترک	۱۵/۸۲	۴/۰۴۷
۴	میل به تغییر	۱۴/۳۳۳	۴/۴۴۰
۵	روحیه	۱۶/۳۵۰	۲/۶۹۰
۶	اتحاد و توافق	۱۶/۶۱۶	۳/۷۷۳
۷	کاربرد دانش	۱۴/۸۸۳	۳/۵۷۰
۸	فشار عملکرد	۱۵/۸	۳/۷۱۳
۹	فرهنگ سازمانی	۱۱۸/۶۰۷	۲۳/۷۶۱

جدول ۲ ضریب همبستگی بین متغیرها و مؤلفه‌های فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۲ - ضریب همبستگی بین متغیرها و مؤلفه‌های مربوط

ردیف	متغیرها / مؤلفه‌ها	تعداد نفرات	ضریب پیرسون	سطح معناداری
۱	هوش سازمانی	۱۱۲	۰/۶۲۰*	۰/۰۱۰
۲	چشم انداز راهبردی	۱۱۲	۰/۱۰۴	۰/۷۰۱
۳	سرنوشت مشترک	۱۱۲	۰/۵۲۱*	۰/۰۳۸
۴	میل به تغییر	۱۱۲	۰/۶۲۲*	۰/۰۱۰
۵	روحیه	۱۱۲	۰/۶۰۰*	۰/۰۱۴
۶	اتحاد و توافق	۱۱۲	۰/۶۵۸**	۰/۰۰۶
۷	کاربرد دانش	۱۱۲	۰/۶۸۲**	۰/۰۰۴
۸	فشار عملکرد	۱۱۲	۰/۳۶۸	۰/۱۶۱

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ (دو طرفه) معنادار است.

*همبستگی در سطح ۰/۰۵ (دو طرفه) معنادار است.

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح $P < ۰/۰۵$ وجود دارد. همچنین از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، پنج مؤلفه سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ضرایب

همبستگی از ۰/۵۲۱ برای سرنوشت مشترک در سطح $P < ۰/۰۵$ تا ۰/۶۸۲ برای کاربرد دانش در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است).

در پاسخ به این پرسش که کدام یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی، تغییرات فرهنگ سازمانی را پیش‌بینی می‌کند، از روش تحلیل رگرسیون چندمتغیره با روش گام به گام استفاده شد. در این قسمت سعی شده است با استفاده از این روش تغییراتی را که هریک از مؤلفه‌های هوش سازمانی برای فرهنگ سازمانی تبیین می‌کند، تعیین شود. جدول ۳ ضرایب همبستگی چندگانه را برای پیش‌بینی فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۳ - ضرایب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی فرهنگ سازمانی

گام	مؤلفه‌های پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه (R)	مجذور ضریب همبستگی چندگانه (R^2)	ضریب تغییر R^2	F	تغییر F
۱	سرنوشت مشترک	۰/۶۸۷	۰/۴۷۶	۰/۴۷۶	۲۲۵/۲۰۸	۳۲۵/۲۰۸
۲	سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق	۰/۷۸۶	۰/۶۰۹	۰/۱۲۱	۲۸۳/۵۷۲	۱۲۶/۳۰۵
۳	سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، روحیه	۰/۷۹۸	۰/۶۴۴	۰/۰۳۱	۲۱۳/۷۴۶	۳۱/۴۰۲
۴	سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، روحیه، میل به تغییر	۰/۸۱۱	۰/۶۶۱	۰/۰۱۳	۱۶۸/۹۲۳	۱۵/۲۱۸
۵	سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، روحیه، میل به تغییر، کاربرد دانش	۰/۸۱۳	۰/۶۷۲	۰/۰۱۱	۱۳۸/۷۵۳	۱۲/۵۱۳

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در تحلیل رگرسیون گام به گام در مجموع طی پنج گام، پنج مؤلفه سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، روحیه، میل به تغییر و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی همبستگی چندگانه دارند. براساس ترتیب اهمیت مؤلفه‌های پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام به گام، در اولین گام

سرنوشت مشترک با فرهنگ سازمانی دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۸۷ بود. در نهایت در گام نهایی (پنجم) پنجمین مؤلفه یعنی کاربرد دانش به‌عنوان آخرین مؤلفه‌ای که قابلیت ورود به مدل رگرسیون را داشت، وارد مدل شد. در گام نهایی، ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۸۱۳ رسید. در مجموع این پنج مؤلفه قادر به تبیین ۶۷/۲ درصد واریانس فرهنگ سازمانی بوده‌اند. جدول ۴ ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد را برای پیش‌بینی فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۴ - ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد برای پیش‌بینی فرهنگ سازمانی

مؤلفه	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد شده	
	بتا	خطای استاندارد	بتا	مقدار t
مقدار ثابت	۳۱/۳۱۴	۴/۰۶۱	-	۷/۷۳۲
سرنوشت مشترک	۱/۴۴۱	۰/۲۳۷	۰/۲۶۴	۵/۸۲۴
اتحاد و توافق	۱/۵۰۴	۰/۲۰۹	۰/۲۵۲	۶/۷۹۳
روحیه	۱/۰۵۴	۰/۲۰۱	۰/۱۸۷	۵/۰۲۷
میل به تغییر	۰/۹۰۸	۰/۲۴۱	۰/۱۳۲	۳/۷۱۲
کاربرد دانش	۰/۹۳۷	۰/۲۴۷	۰/۱۶۲	۳/۵۶۹

همان‌طور که در جدول ۴ دیده می‌شود در تحلیل رگرسیون گام نهایی پنج مؤلفه سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، روحیه، میل به تغییر و کاربرد دانش برای پیش‌بینی فرهنگ سازمانی وارد معادله رگرسیون شده‌اند. به‌ترتیب سرنوشت مشترک با ضریب استاندارد بتا ۰/۲۶۴، اتحاد و توافق ۰/۲۵۲، روحیه ۰/۱۸۷، کاربرد دانش ۰/۱۶۲ و میل به تغییر ۰/۱۳۲ توان پیش‌بینی معناداری برای فرهنگ سازمانی داشتند.

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به یافته‌های تحقیق، بین مؤلفه چشم‌انداز راهبردی با فرهنگ سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. به عبارتی دیگر می‌توان گفت با وجود فرهنگ سازمانی قابل قبول و مطلوب، مؤلفه چشم‌انداز راهبردی کارکنان به‌طور معناداری افزایش نمی‌یابد و این مسئله باید مورد توجه مدیران سازمان قرار گیرد. این نتیجه با یافته ایزری و ستاری (۱۳۸۵) و خدادادی و کاشف (۱۳۸۶) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین مؤلفه چشم‌انداز راهبردی با فرهنگ سازمانی همخوانی ندارد. باتوجه به اینکه چشم‌انداز راهبردی به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان گفته می‌شود، عدم ارتباط آن با فرهنگ سازمانی کارکنان را می‌توان به داشتن فرهنگی در کارکنان که مشغول کارهای روزمره و تکالیف رباتیک‌وار و نداشتن دیدی آینده‌نگرانه در سازمان هستند، نسبت داد. از این رو لزوم توجه مدیران سازمان به شرکت دادن کارکنان در تفکرات جمعی و راهبردی سازمان برای بالا بردن دید راهبردی ضروری به‌نظر می‌رسد.

در مورد پنج مؤلفه هوش سازمانی مشاهده شد که با فرهنگ سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی ارتباط مثبت و معناداری داشتند که نشان‌دهنده اهمیت توجه به این پنج مؤلفه به‌منظور دستیابی به سطوحی بالاتر از فرهنگ سازمانی برای کارکنان است و باید مورد توجه سازمان و مدیریت آن قرار گیرد. نتایج این پژوهش در مورد ارتباط بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی کارکنان نشان داد که مؤلفه اتحاد و توافق و کاربرد دانش همبستگی بیشتری با فرهنگ سازمان دارد و مؤلفه‌های میل به تغییر، روحیه و سرنوشت مشترک به‌ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. در مجموع باید به تمامی این پنج مؤلفه توجه کرد و سعی کرد تا همه این مؤلفه‌ها برای بالا بردن سطح فرهنگ سازمانی بهبود یابد. همچنین کارکنان و بیشتر مدیران با بهبود این مؤلفه‌ها موجب تمرکز بهتر قوای فکری و عقلی خود برای رسیدن به اهداف سازمان خود شدند. نتایج حاصله با نتایج ایزری و ستاری (۱۳۸۵) در مورد رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان و همچنین خدادادی و کاشف (۱۳۸۶) در بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی مطابقت دارد.

باتوجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیق در مورد مؤلفه هفتم، بین مؤلفه فشار عملکرد با فرهنگ سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی رابطه معناداری وجود ندارد. به عبارتی دیگر، با وجود فرهنگ سازمانی قابل قبول و مطلوب، مؤلفه فشار عملکرد کارکنان به‌طور معناداری تغییر نمی‌یابد و این مؤلفه باید مورد توجه قرار گیرد. این نتیجه با یافته ابزری و ستاری (۱۳۸۵) و خدادادی و کاشف (۱۳۸۶) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین مؤلفه فشار عملکرد با فرهنگ سازمانی همخوانی ندارد. با اینکه برحسب ضریب همبستگی پیرسون امکان تعیین نوع رابطه وجود ندارد، حداقل امکان این نتیجه‌گیری احتمالی وجود دارد که گفته شود پنج مؤلفه هوش سازمانی به‌طور چشمگیری احتمالاً در فرهنگ سازمانی اهمیت دارند.

باتوجه به اطلاعات به‌دست‌آمده همبستگی مثبت و معناداری بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد. این یافته با نتایج ابزری و ستاری (۱۳۸۵) و خدادادی و کاشف (۱۳۸۶) و هلال (۲۰۰۵) نیز مطابقت دارد. از آنجا که هیچ تحقیق دیگری در این زمینه وجود ندارد، دلیل این رابطه را می‌توان در خاستگاه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی جست‌وجو کرد. خاستگاه فرهنگ سازمانی ارزش‌ها، عقاید اساسی و مفروضات هریک از اعضای سازمان است. خاستگاه هوش سازمانی ذهن است و ذهن خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر فرهنگ است. چارچوب‌های آزادی عمل ذهن همان محدودیت‌ها و ارزش‌های فرهنگ در هر سازمان و جامعه‌ای است و بر این اساس است که بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد.

در مورد این سؤال که کدام یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی پیش‌بینی‌کننده فرهنگ سازمانی هستند، نتایج نشان داد که از بین هفت مؤلفه هوش سازمانی، صرفاً پنج مؤلفه وارد معادله رگرسیون شده‌اند. در مجموع این پنج مؤلفه قادر به تبیین ۶۸/۴ درصد واریانس فرهنگ سازمانی بوده‌اند و نیز به‌ترتیب سرنوشت مشترک با ضریب استاندارد بتا ۰/۲۶۴، اتحاد و توافق ۰/۲۵۲، روحیه ۰/۱۸۷، کاربرد دانش ۰/۱۶۲ و میل به تغییر ۰/۱۳۲ توان پیش‌بینی معناداری برای فرهنگ سازمانی داشته‌اند. این ضرایب استاندارد بتا به این معنی است که به ازای یک واحد تغییر در هر کدام از مؤلفه‌های هوش سازمانی، به مقدار ضریب استاندارد بتای همان مؤلفه تغییر در فرهنگ سازمانی رخ می‌دهد.

سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق، روحیه، میل به تغییر و کاربرد دانش توان پیش‌بینی معنادار فرهنگ سازمانی را دارند. در واقع این بخش از یافته‌ها، مؤلفه‌هایی را معرفی می‌کند که از طریق آن می‌توان فرهنگ

سازمانی را تعالی بخشید و در نهایت، تعالی فرهنگ سازمانی براساس مدلی که در این تحقیق مبنای عمل قرار گرفت، موجب افزایش انسجام درونی و تطابق بیرونی سازمان می‌شوند و به موفقیت سازمان در مدیریت کیفیت و در نهایت موفقیت در کسب و کار می‌انجامد.

باتوجه به نتایج به دست آمده چند پیشنهاد کاربردی ارائه می‌شود: ۱. مطالعه دوره‌ای فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی در سازمان‌ها باتوجه به نقش اساسی این دو متغیر در موفقیت یا شکست سازمان‌ها و ارتقای سطح آیت‌هایی که پایین‌تر از حد مطلوبند، ۲. ایجاد کمیته‌ای در سازمان به منظور ارتقا و حفاظت از قدرت ذهنی سازمان، ۳. ورای آنچه گذشت؛ یک مدل به‌تنهایی نمی‌تواند اقتضات خاص یک سازمان را پوشش دهد. از این رو به مدیران عالی و واحدهای تحقیقات نیروی انسانی سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود ضمن بررسی همه‌جانبه ادبیات هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی و به‌کارگیری پتانسیل درونی سازمان مدل‌هایی برای متغیرهای هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در سازمان باتوجه به اقتضات خاص سازمانی ایجاد کنند.

منابع و مأخذ

۱. ابزری، مهدی، اعتباریان، اکبر. ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۵). "هوش سازمانی و جلوگیری از کندذهنی جمعی". ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، (۲۲)، ۱۴ - ۱۱.
۲. ابزری، مهدی. ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۶). "رابطه هوش سازمانی با فرهنگ سازمانی در شرکت مبارکه فولاد اصفهان". مجموعه مقالات هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش، تهران. صص: ۴۹ - ۴۷.
۳. اسد، محمدرضا. حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۲). "بررسی وضعیت مدیریت کیفیت جامع در سازمان تربیت بدنی کشور". المپیک (۲۴)، صص: ۱۳۷ - ۱۳۶.
۴. اسدی، حسن. (۱۳۸۰). "رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". نشریه حرکت، شماره ۷، صص: ۵۰ - ۳۹.

۵. بشارت، محمدعلی، عباسی، غلامرضا. میرزاکمسفیدی، رضا. (۱۳۸۵). "تبیین موفقیت ورزشی در ورزش‌های گروهی و فردی بر حسب هوش هیجانی". المپیک (۳۳). صص: ۸۹ - ۸۸.
۶. خدادادی، محمدرسول. کاشف، میرمحمد. (۱۳۸۶). "رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی". همایش منطقه‌ای تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میاندوآب.
۷. دفت، ریچارد آل. (۱۳۷۸). "مبانی تئوری و طراحی سازمان". ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد دوم، چاپ چهارم، ص: ۳۱۸.
۸. رادینگ، آلن. (۱۳۸۳). "مدیریت دانش". ترجمه محمدحسین لطیفی، چاپ اول، انتشارات سمت. صص: ۹۷ - ۱۱۵.
۹. رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). "مدیریت رفتار سازمانی". ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، چاپ چهارم، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، جلد سوم، ص: ۲۱۴.
۱۰. ستاری قهفرخی، مهدی. (۱۳۸۴). "آیا می‌دانید چه فرهنگی بر سازمان شما حاکم است؟" ماهنامه مدیریت دانش، (۱۴)، صص: ۱۵ - ۱۱.
۱۱. سیدعامری، میرحسن. (۱۳۸۵). "رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری در مدیران تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی". طرح پژوهشی دانشگاه ارومیه، ص: ۱۴۵.
۱۲. شیرین، علی. (۱۳۸۱). "مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی سابق در تهران، ص: ۱۲۸، ۳۴.

۱۳. کاشف، میرمحمد. سیدعامری، میرحسن. خدادادی، محمدرسول. (۱۳۸۶). "ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی". نشریه پژوهش در علوم ورزشی شماره ۲۴، پاییز ۱۳۸۸. ص: ۱۷۹.

۱۴. کندی، کارول. (۱۳۸۴). "نخبگان مدیریت". ترجمه مهدی ایران نژاد، چاپ اول، کرج. انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت و نشر مدیران، ص: ۷۸.

15. Albrecht, Kart (2003). *"The power of minds of work: organizational intelligence in action"*. New York Amacom. 4 (2):PP: 83-135.
16. Albrecht, Karl (2003). *"Oranizational intelligence and knowledge mangement: thinking outside the silos"*. 2 (1): PP:4- 16. Available at: www.karlalbrecht.com.
17. Albercht, Karl. (2002). *"Organizational intelligence profile"*, available at: www.karlalbrecht.com.
18. Akgun, Ali. E. Byrne, John. Keskin, Halit (2006). *"Organizational intelligence:" a structuration view, the current issue and full text archive of this journal is available at: www.emeraldinsight.com/00935-4814.htm*.
19. Halal, William. E. (2005). *"Organizational intelligence: what is it and how can managers use it?"* Berretkoehler The new management, 3 (2). PP:12-13.
20. Liebowitz, Jay (2000). *"Organizational intelligence: a knowledge management primer"*. Florida CRC Press, 23 (8).PP: 8-10.
21. Liebowitz, Jay. (2000). *"Building organizational intelligence: a knowledge management primer"*. 1st edition, PP: 1-4, available at: the Acm Digital Librarty.
22. McMaster, Michael D. (1996). *"The intelligence advantage: organising for complexity"*. Bosto Butterworth – heinemann, PP: 1-9.

-
23. Nisenfeld, A. E. (1989). *“Artificial intelligence handbook: principles”*. Instrument societt of America, ISBN: 55617 .P: 34.
 24. Prejmerean, Mihaela, Vasilache, Simona (2007). *“Standards and markets for university. Originated organizational intelligence”*. Academy of economic studies, 41 (3).PP: 125-145.
 25. Sanderson, Stuart, M. (1998). *“New approaches to strategy: new ways of thinking for the millennium”*. Management decision, 36 (1).PP: 9-13.
 26. Towards organizational intelligence (2004). *“Veryard projects Ltd”*. Available at: <http://www.veryard.com/kmoi/orgint.htm>.
 27. Yolles, Maurice (2005). *“Organizational intelligence”*. The Journal of Workplace Learning. 17 (1/2): PP:99-114.