

رابطه عوامل شناخت سازمانی و موفقیت سازمان بر اساس مدل شش بعدی وایزبورد در بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران

مهرداد محرمزاده^۱، ماریه عاشوری^۲

۱- دانشیار دانشگاه ارومیه *

۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۹/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۷/۲۳

چکیده

هدف کلی از تحقیق حاضر بررسی رابطه عوامل شناخت سازمانی و موفقیت سازمان بر اساس مدل شش بعدی وایزبورد در بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران بود. روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که به صورت میدانی صورت گرفت. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های شناخت سازمانی (ODQ) ($\alpha = 0/89$)، با استفاده از مدل شش بعدی وایزبورد و پرسشنامه موفقیت و ارتقای سازمانی ($\alpha = 0/87$)، استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور بود که حجم نمونه برابر با جامعه آماری بود ($N=n$) و با روش غیر تصادفی هدفمند جمعاً ۸۸ نفر را شامل شدند. با استفاده از مدل شش بعدی «وایزبورد» و با انجام تجزیه و تحلیل پاسخ های داده شده از سوی مدیران ورزشی دانشگاههای سراسر کشور بین عوامل شناخت سازمانی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری بدست آمد. که با توجه به نتایج بدست آمده این نتیجه گیری را می توان کرد که یکی از شروط بالا بردن احتمال موفقیت در سازمان ها، برانگیختن مدیران برای انجام وظایف محوله است و برانگیختن مدیران با افزایش روحیه، رضایت شغلی، امنیت شغلی و در نهایت موفقیت سازمان ارتباط دارد.

واژه های کلیدی: موفقیت سازمانی، مدل شش بعدی وایزبورد، مدیران ورزشی دانشگاهها.

مقدمه

در سیر تحولات و دگرگونی های عصر حاضر یک نکته مسلم است و آن تفاوت بارزی است که جامعه ی امروز ما با فردایمان خواهد داشت (۱). دانش مدیریت همواره در جستجوی راهکارهایی است که بتواند موضوع مورد مطالعه خود، یعنی سازمان را بهتر شناسایی، تحلیل و ادراک نماید. به گونه ای که برخی اندیشمندان براین باورند که نام این دانش، باید دانش سازمان باشد، نه دانش مدیریت (۲). با توجه به اینکه هدف نهایی علم پیش بینی و تبیین پدیده ها می باشد، از این رو، اولین قدم در راستای اداره بهینه و کارآمد سازمان، شناخت آن است. تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان ها را با چالش های مختلفی روبرو کرده است؛ اما در این میان سازمان هایی موفق هستند که به کمک ابزار های مدیریتی و فناوری های نوین، از فرصت های ایجاد شده به نفع خود استفاده کنند.

امروزه ایجاد تغییر و تحول در سازمان ها، 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 کند 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 اثربخش و توسعه یافته ای داشته باشند (۳).

درک روشن از اهداف افراد، مستلزم شناخت سازمان هاست. از سوی دیگر در نتیجه تلاش افراد برای نیل به اهداف فردی شان، یک سازمان تشکیل می شود سازمان وسیله ای برای انجام و نیل به اهداف است. آنان که به یک سازمان می پیوندند، با همکاری با سازمان می کوشند تا از طریق سازمان به هدف های خود نیز برسند. در تلاش برای درک و شناخت سازمان باید جنبه های مختلف آنرا بازشناخت و معانی و مفاهیم متناقض و متفاوتی را که در هر جنبه آن نهفته است را دریافت (۴). بررسی و شناخت عوامل موثر در محیط داخلی سازمان ها همواره یکی از دغدغه های مدیران و کارکنان در راستای تحقق هدفهای سازمانی بوده است. پرواضح است که شناسایی عامل های اثرگذار در محیط درونی سازمان و کیفیت تعامل این عوامل با همدیگر و متقابلاً با عوامل محیط خارجی، سازمان را قادر می سازد تا در عرصه رقابت و رشد شتابان تکنولوژی اطلاعات و فناوری های تولید و خدمات به رشد و بالندگی و بقاء خود کمک رسانیده و موجبات تغییر آینده سازمان را فراهم آورند (۵). بررسی و شناخت عوامل موثر در محیط داخلی سازمان ها همواره یکی از دغدغه های مدیران و

کارکنان در راستای تحقق هدفهای سازمانی بوده است. پرواضح است که شناسایی عامل های اثرگذار در محیط درونی سازمان و کیفیت تعامل این عوامل با همدیگر و متقابلاً با عوامل محیط خارجی، سازمان را قادر می سازد تا در عرصه رقابت و رشد شتابان تکنولوژی اطلاعات و فناوری های تولید و خدمات به رشد و بالندگی و بقاء خود کمک رسانیده و موجبات تغییر آینده سازمان را فراهم آورند (۶) .

یکی از اهداف اصلی هر سازمانی، دستیابی به موفقیت است. برای رسیدن به این هدف، راهی جز توسل به نوعی دیدگاه سیستمی، بومی و کاربردی وجود ندارد. موفقیت های چشمگیر دهه اخیر سازمان هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان هایی با بهترین توانایی های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است که در این میان فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می گردد. برای پیشرفت، هر سازمانی نیاز به مطالعه موفقیت، راههای دستیابی به آن و غلبه بر موانع و بازدارنده های دارد (۷) . دستیابی به موفقیت سازمانی در هر تشکیلاتی از جمله آرشو، تلاش مدیر و اعضای آن سازمان را برای فراگیری و بکارگیری اصول و مهارتهای خاصی می طلبد که از آن میان عبارت اند از: فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، تبیین آشکاری از خط مشی ها و هدفهای سازمان، جایگاه سازمانی مناسب و بالاخره ایجاد روابط سازمانی مؤثر با دیگر دستگاهها از جمله سازمانهای پشتیبان (۸) . مفهوم عوامل کلیدی موفقیت نخستین بار توسط رونالد دنیل^۱ مطرح شد. او عقیده داشت که موفقیت هر سازمانی به وسیله سه تا شش عامل کلیدی تعیین می شود و سیستم اطلاعاتی هر سازمانی باید بر روی این عوامل متمرکز شوند. سپس آنتونی و وانسیل^۲ این مفهوم را توسعه داده و شکل عمومی به آن دادند و شناخت این عوامل را برای مدیران هر سازمانی ضروری دانستند (۷) .

داونپورت و دراکر^۳ (۱۷) در سال ۱۹۹۹ برای باورند که دانش را به عنوان مهم ترین منبع راهبردی، نقش و اهمیت فزاینده ای در موفقیت سازمان ها و ایجاد مزیتی پایدار ایفا خواهد کرد، به گونه ای که مدیریت اثربخش دانش به چالش اصلی سازمان ها تبدیل خواهد شد.

دیانی (۹) در سال ۱۳۸۷ تحقیقی را تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیران مراکز ملی علمی در ایران انجام دادند و به این نتیجه رسید به نظر کارکنان این واحدها، هر چند این عوامل اهمیت دارند، اما هیچ یک به تنهایی عامل موفقیت سازمان تلقی نمی شوند،

-
1. Ronald Daniel
 2. Antony Vansil
 3. Davenport & Draker

بلکه ترکیبی از آنها را باید در موفقیت سازمان مؤثر دانست. سازمان های ورزشی نیز به عنوان بخشی از سازمان های حاضر که نقش مهمی در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد داشته نیز از این قائله مستثنی نمی باشد و مدیران ورزشی این بار را بر دوش می کشند. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت روبه جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمان ورزشی فراهم آورند. لذا با توجه به اهمیت عامل موفقیت / ارتقاء در سازمان ها و همچنین تاثیر فاکتورهای شناخت سازمان بر پیاده سازی این عامل بررسی رابطه آنها با یکدیگر می تواند کمک شایانی جهت پیاده سازی مطلوب تر عامل موفقیت سازمانی نماید. این بررسی می تواند در جهت شناخت وضعیت موجود متغیرهای ذکر شده در سازمان مورد نظر و همچنین ترسیم وضعیت موجود و ارائه راهکارهای مطلوب مفید باشد.

در عصر حاضر سازمان ها علی الخصوص سازمان های ورزشی برای مقابله با تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های درونی را شناسایی کرده مسائل و ابعاد مختلف سازمانی را موشکافی نمایند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت بپردازند. سازمان های ورزشی نیز به عنوان بخشی از سازمان های حاضر که نقش مهمی در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد داشته نیز از این قائله مستثنی نمی باشد و مدیران ورزشی این بار را بر دوش می کشند. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمان های ورزشی فراهم آورند.

امروزه لازمه تحقق بخشیدن به هدفهای سازمان، شناخت آسیبهای سازمانی و عوامل اثرگذار درون سازمانی نظیر: هدفها- ساختار- ارتباطات - پاداش - رهبری- مکانیزم های مفید می باشد. محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سوال و موضوع می باشد که آیا بین قوت و ضعف عوامل شش گانه درون سازمانی و ارتقاء و موفقیت سازمان در بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران ارتباط وجود دارد یا خیر؟

در این تحقیق سعی شد این عوامل در قالب مدل شش بعدی وایز بورد مورد مطالعه قرار گرفته و نقش هر یک از آن ها در پویایی و ارتقاء فرهنگ سازمانی یادآوری شود. در این پژوهش عوامل سازمانی و محیط داخلی نظیر هدف، ساختار، ارتباطات، پاداش، رهبری و مکانیزم های مفید بر اساس پرسش نامه شناخت سازمان (ODQ)^۱ که توسط «رابرت . سی پریزیوزی»^۲ ابداع گردیده

1. Organisational Diagnosis Questionnaire

2. RobertC.preziosi

است و با استفاده از مدل شش بعدی «وایزبورد» شناسایی گردیده و با انجام تجزیه و تحلیل پاسخ های داده شده از سوی مدیران ورزشی دانشگاههای سراسر کشور در ابعاد شش گانه فوق سنجیده شد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ شیوه گردآوری داده ها و روابط بین متغیرها از دسته پژوهش های توصیفی - همبستگی بوده و به لحاظ اهداف پژوهش از نوع کاربردی می باشد که به روش میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران ادارات تربیت بدنی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور بود که حجم نمونه برابر با جامعه آماری است ($N=n$) و نمونه گیری بصورت روش غیر تصادفی هدفمند انجام گرفت که جمعاً تعداد ۸۸ نفر را شامل شدند. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات نظری از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. همچنین از آنجایی که یکی از ابزارهای گردآوری داده ها در تحقیقات علوم رفتاری مقیاس اندازه گیری نگرش می باشد در این تحقیق نیز از دو پرسشنامه ی عوامل سازمانی (ODQ) و موفقیت/ارتقاء استفاده شد.

پرسشنامه عوامل سازمانی (ODQ) شامل ۳۵ سوال بوده که توسط مقیمی (۱۰) در سال ۱۳۸۸ طراحی شده است و همچنین از پرسشنامه موفقیت / ارتقاء، که هدف پرسشنامه این است که دیدگاه فرد را نسبت به موفقیت مورد ارزیابی قرار می دهد. این پرسشنامه حاوی ۳۰ سوال بسته پاسخ می باشد.

به منظور تأمین روایی محتوا این تحقیق به نحوی که بتوان نتایج حاصل از وسیله اندازه گیری را به کل جامعه تعمیم داد بعد از تدوین پرسشنامه ها از نظرات و راهنمایی های اساتید محترم صاحب نظر در علم مدیریت و مدیریت ورزشی استفاده شده و نظرات آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ گردید و به منظور تایید روایی سازه پرسشنامه ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای محاسبه پایایی درونی سئوالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده و ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه عوامل سازمانی (ODQ) ($0/89 =$)، همچنین پایایی این پرسشنامه توسط مقیمی $0/93$ گزارش شده است. پرسشنامه موفقیت / ارتقاء، ($0/87 =$) بدست آمد که پایایی این پرسشنامه نیز توسط دهقان (۱۱) در سال ۱۳۸۸، $0/85$ تعیین شد.

این تحقیق برای سازمان دادن، خلاصه کردن طبقه بندی نمرات خام و توصیف اندازه های نمونه از آمار توصیفی مانند جداول فراوانی مطلق و درصدی، میانگین و انحراف معیار و سپس از آمار استنباطی شامل آزمون کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی

اسپیرمن جهت بررسی ارتباط متغیرها به فراخور توزیع نرمال یا غیر نرمال بودن داده ها و آزمون چندگانه رگرسیون استفاده شد. برای تحلیل اطلاعات و محاسبه نتایج هم از بسته نرم-افزاری SPSS Ver20^۱ و برای تحلیل عاملی از نرم افزار لیزرل^۲ نسخه ۸/۸ استفاده شد.

نتایج

این قسمت شامل یافته های توصیفی از پرسشنامه های عوامل سازمانی و موفقیت/ارتقا می باشد. به این منظور داده هایی که به وسیله این دو پرسشنامه جمع آوری و طبقه بندی شده اند به عنوان منبع برای کسب معلومات جدید درباره موضوع تحقیقی به کار می روند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده در مورد جامعه صورت گرفته است. در این بخش از روش رگرسیون چندگانه برای تعیین وجود رابطه ی خطی بین متغیر ملاک موفقیت سازمانی و متغیرهای پیش بینی کننده (عوامل ODQ) استفاده می کنیم.

جدول ۱. خلاصه ی مدل

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه	ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته	انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه
۱	۰,۴۵۸	۰,۲۰۹	۰,۱۲۹	۵,۶۵۰۶۱

مقادیر بدست آمده در جدول نشان دهنده این است که رگرسیون خطی هدف و ساختار و رهبری و... بر موفقیت سازمان، حدود ۲۰٪ تغییرات را به خود اختصاص داده اند. و ما بقی تأثیرات از سایر متغیرها که در این جا ذکر نشده ناشی می شود.

جدول ۲. آنالیز واریانس

مدل	مجموع مربعات	درجه ی آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر (f)	سطح معنی داری
رگرسیون مانده ها	۴۹۹,۱۵۱	۶	۸۳,۱۹۳	۲,۶۰۵	۰,۰۲۶
جمع کل	۱۸۸۳,۸۳۴	۶۵	۳۱,۹۲۹		

جدول شماره (۲) به جدول آنالیز واریانس مشهور است. در این جدول چون مقدار sig کمتر از

1. statistical package for social science
2. Lisrel

۰,۰۵ است پس فرض اینکه رگرسیون معنی دار نیست را رد می کنیم (sig=0.026).

جدول ۳. ضرایب رگرسیون

سطح معنی داری	ت	ضرایب مانده ها بعد از پیش بینی		مدل
		ضرایب استاندارد (برآورد پارامترهای Beta (مدل	انحراف معیار (برآورد پارامتر B	
۰,۰۰۰	۵,۹۹۸		۲,۹۴۹	(کل)
۰,۸۰۰	۰,۲۵۴	۰,۰۴۱	۰,۲۸۶	هدف ODQ
۰,۸۱۷	۰,۲۳۲	۰,۰۴۰	۰,۱۹۳	ساختار ODQ
۰,۴۴۸	-۰,۷۶۳	-۰,۱۳۲	۰,۲۱۳	ارتباطات ODQ
۰,۰۰۹	۲,۶۹۵	۰,۴۲۷	۰,۱۷۳	پاداش ها ODQ
۰,۴۴۶	۰,۷۶۶	۰,۱۴۴	۰,۲۰۶	رهبری ODQ
۰,۰۰۱	-۳,۴۸۱	-۰,۵۵۶	۰,۲۵۵	مکانیزم های مفید ODQ

در جدول شماره (۳)، با توجه به اطلاعات داده شده در جدول می توان به این نتایج دست یافت که بین تمامی عوامل شناخت سازمان به جز عامل پاداش و عامل مکانیزم های مفید با موفقیت سازمان رابطه ی خطی وجود ندارد ($sig > 0.05$) و فرض اینکه بین عوامل هدف ، ساختار ، ارتباطات و رهبری با موفقیت سازمان ارتباط وجود دارد را رد می کنیم ، سطح معناداری نشان داده شده در سطرهای ۴ و ۶ که برابر (۰,۰۰۹ و ۰,۰۰۱) است ($sig < 0.05$) وجود رابطه ی خطی بین موفقیت سازمان و عامل پاداش و عامل مکانیزم های مفید را نشان می دهد پس فرض اینکه بین موفقیت سازمان و این دو عامل را با حداکثر اطمینان ۹۵ درصد می پذیریم. علت انتخاب روش رگرسیون چند گانه این بود که، رگرسیون خطی رابطه خطی بین دو متغیر را نشان می دهد، ولی همبستگی شدت رابطه ی خطی بین دو متغیر را آشکار می سازد. در هر دو روش ما از داده های کمی برای تحلیل استفاده می کنیم که در این پژوهش تمام داده های ما از نوع کمی می باشند. در این پژوهش اول از طریق روش رگرسیون چندگانه وجود رابطه بین موفقیت سازمان به عنوان متغیر ملاک (پاسخ) و عوامل ODQ به عنوان متغیرهای پیش بینی کننده را ثابت کردیم. طبق سطح معنی داری به دست آمده در جدول شماره (۳)، متغیرهای پاداش و مکانیزم های مفید با موفقیت سازمانی رابطه دارند و بقیه ی متغیرها (هدف، ساختار، ارتباطات، رهبری) با موفقیت سازمانی رابطه ی خطی ندارند. بنابراین در روش رگرسیون چندگانه فرض های چهارم و ششم پذیرفته شده اند. بعد از تعیین رابطه ی خطی

بین متغیرهای پیش بینی کننده و متغیر ملاک نوبت به تعیین شدت رابطه ی خطی می رسد. در اینجا با استفاده از روش همبستگی ما شدت رابطه ی خطی بین متغیرها را می یابیم. طبق جداول همبستگی، بیشترین شدت رابطه ی خطی بین متغیر مکانیزم های مفید با موفقیت سازمانی می باشد که دارای کمترین مقدار سطح معنی داری نیز است. البته، رگرسیون چندگانه برای اثبات وجود رابطه بین متغیرها بهترین و کاملترین روش می باشد و همبستگی فقط شدت و میزان رابطه را تعیین می کند. بنابراین نیازی به استفاده از روش همبستگی وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

اگر منابع انسانی رایکی از مهمترین رکن اساسی ارتقاء بهره وری در سازمان بدانیم واضح است که به بررسی سرمایه های واقعی این دستگاه پرداخته و سهم وجایگاه تربیت بدنی را در برنامه های توسعه و بهبود بهره وری مشخص می نماییم (۱۲). در محیط های رقابتی جهان امروز، شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیران و سازمانهای متبوع آنها، اهمیت خاصی دارد. با شناخت این عوامل، زمینه های لازم برای تصمیم گیری هدفمند فراهم می آید و اعمال راهبردهای مناسب تسهیل می شود. از طرفی، سازمانها و مؤسسه ها با در نظر داشتن این عوامل می توانند در آینده وضعیت خود را با سازمانهای مشابه در سطح ملی و بین المللی به درستی و با دقت مورد مقایسه قرار داده و به طور مستمر به بهبود آن بپردازند (۱۳).

این پژوهش به منظور بررسی رابطه عوامل شناخت سازمانی و موفقیت سازمان براساس مدل شش بعدی وایزبوردر بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران بود.

با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد که بین عامل هدف با موفقیت سازمانی در بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران رابطه معناداری وجود ندارد که می توان چنین نتیجه گرفت که به دلیل واضح نبودن سیاستها و استراتژی های مدیران و عدم هماهنگی و هم سوئی و حمایت از تلاش های مدیران تربیت بدنی ارتباط معنی داری بین هدف و موفقیت سازمان وجود ندارد.

بین عامل ساختار با موفقیت سازمانی در بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران رابطه معناداری دیده نشد. شاید به نظر محقق چون فعالیت مدیریت تربیت بدنی دانشگاه ها زیر نظر معاونت دانشجویی بوده و عدم تخصصی بودن این معاونت در امر ورزش دلیل عدم ارتباط بین ساختار و موفقیت سازمانی از نظر مدیران باشد. که این نتایج با نتایج تحقیقات غلامرضا خاکی (۱۴) در سال ۱۳۸۰، فلاح همت آبادی (۲۰) در سال ۱۳۸۳، فخریان (۱۵) در سال ۱۳۷۸،

رضازاده (۲۲) در سال ۱۳۸۲ و علیرضا امیدی (۱۵) در سال ۱۳۸۵ مطابقت دارد. بین عامل ارتباطات با موفقیت سازمانی در بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران هم رابطه معناداری مشاهده نگردید. به نظر می رسد نبود کانال های ارتباطی شفاف و سیستم ارتباطی بیشتر تک مسیره و تمایل غالب مدیران به نبود ارتباطات توام با اعتماد و همدلی با کارکنان از علت های اصلی عدم تائید این فرضیه تلقی گردد. که این نتایج با نتایج تحقیقات هیل^۱ (۲۳) در سال ۲۰۰۳، فارست^۲ (۲۴) در سال ۲۰۰۵ مطابقت ندارد.

فرض محقق براین بود که بین پاداش و موفقیت در این سازمان رابطه وجود دارد که نتایج بدست آمده نیز این فرض را تائید کرده ثابت کرده است که ارتباط معنی داری وجود دارد. به نظر محقق یکی از شروط بالا بردن احتمال موفقیت در سازمان ها، برانگیختن مدیران برای انجام وظایف محوله است و برانگیختن مدیران با افزایش روحیه، رضایت شغلی، امنیت شغلی و در نهایت موفقیت سازمان ارتباط دارد که این نتایج با نتایج تحقیقات وانگ^۳ (۲۵) در سال ۲۰۰۵ و مقیمی (۱۰) در سال ۲۰۰۴ مطابقت دارد.

یافته ها نشان داد که بین عامل رهبری با موفقیت سازمانی در بین مدیران ورزشی دانشگاههای ایران رابطه معناداری وجود ندارد. سبک رهبری مدیران تابعی از طرز تلقی آنان از کارکنان سازمان است لذا اگر مدیران کارکنان را به مثابه افرادی فعال، مسئولیت جو و علاقمند به کار در نظر گیرند، طبیعتاً سبک رهبری مناسب تری را در این رابطه اتخاذ خواهد نمود. از سوی دیگر در شرایطی که هدف سازمان نوآوری و پاسخگویی به شرایط تغییر محیط می باشد، سازمان نیازمند رهبری است که توان کارآفرینی داشته و از قدرت خود در جهت تامین منابع برای سازمان استفاده نماید و به نیازهای شخصی کارکنان و ارزش ها و باورهای آنان توجه کند. به نظر می رسد تمایل غالب آزمودنی ها به عنوان مدیران سازمانهای تحت بررسی به مدیریت رسمی بیشتر از مفهوم رهبری بوده و لذا کمرنگ شدن مفهوم رهبری با دیگر عوامل فوق الذکر مثل ارتباطات اندک عاملی مهم در عدم تائید این فرضیه نیز تلقی گردد. که این نتایج با نتایج تحقیق رابرت کوئین و همکاران (۲۶) در سال ۲۰۰۳، مطابقت ندارد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین مکانیزم های مفید و موفقیت رابطه ی معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه امروزه برای نیل به بهره وری و هم سویی با حرکت رو به توسعه منطقه ای و ملی و گاهاً بین المللی و اینکه با پدیده تغییر سازگاری سازمانی شود بکارگیری و استقبال از

-
1. Hill
 2. Farest
 3. Vangh

مکانیزم های مختلفی از جمله تکنولوژی کار شبکه های اطلاعاتی روش های نوین کسب و کار و مشاوره های فنی و بهره گیری از تحلیل های درون و برون سازمانی و دیگر مکانیزم های مفید یکی از علت های اصلی تائید فرضیه باشد. که این نتایج با نتایج تحقیقات فلاح همت آبادی (۲۰) در سال ۱۳۸۳، داوری (۲۰) در سال ۱۳۸۰، محمودیان (۲۰) در سال ۱۳۸۶ مطابقت دارد.

اگر این گونه تصویری وجود داشته باشد که با ارائه برخی راه حل ها و یا پیشنهادهای یک پژوهش بتوان بهبود عوامل درون سازمانی را به صورت کاملاً مطلوب برای موفقیت/ارتقاء در ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها فراهم نمود، انتظار بیش از اندازه نسبت به تحقیق و پژوهش صورت گرفته می باشد، لیکن می تواند سازمان را قادر سازد که تا حدودی جوابگوی روش های بهبود عوامل شش گانه سازمانی (هدف، ساختار، ارتباطات، پاداش و مکانیزم های مفید سازمانی) که رمز و کلید موفقیت سازمان و ارتقا مدیران دانشگاه های سراسر کشور هستند، باشد. هم چنین توصیه می گردد محققان و پژوهش گران دیگر از زوایا و ابعاد مختلف رابطه بین عوامل درون سازمانی و موفقیت و ارتقا را مورد مطالعه، تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی قرار دهند. هر چند بایستی گفت که سابقه تحقیقات در این باره در سازمان های ورزشی زیاد نیست ولی می توان امیدوار بود که این پژوهش گامی جدی در راستای تشویق سایر محققان و علاقه مندان برای پیدا کردن راه حل های مناسب تر باشد.

منابع:

۱. علاقه بند، علی (۱۳۷۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: چاپ ششم، انتشارات بعثت.
۲. میرزایی اهرجانی، حسن؛ (۱۳۸۶)، مبانی فلسفی سازمان و مدیریت، چاپ اول، انتشارات سمت.
۳. محمدی هاجر، (۱۳۸۹)، ارتباط بین مدیریت تجربه مشتری و بهره وری سازمانی در باشگاههای ورزشی شهرستان ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه.
۴. الوانی مهدی، استعاره ها: ابزار شناخت سازمان، (۱۳۷۱) مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۷، ۲۳-۵۵.

۵. احمدی، مسعود (۱۳۸۳). مبانی سازمان و مدیریت، ساری، چاپ چهارم، انتشارات پژوهش های فرهنگی.
۶. موحدی زاده، حمید رضا، (۱۳۸۶)، رابطه عوامل سازمانی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه کارکنان استانداری خراسان رضوی در سال ۸۶، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد .
۷. پورکیانی، مسعود - نکویی، محمود - نجفی، هادی، (۱۳۸۹)، نگاهی به نتایج بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمانی: راهی هموار، در پیچ و خم های سازمان، توسعه مدیریت « دوره جدید - شماره ۸۱.
۸. مرادیان، محبوبه (۱۳۸۹)، موفقیت سازمانی در آرشیو ها، فصلنامه گنجینه اسناد، شماره ۷۸، ۱۳۴-۱۲۲.
۹. دینانی، فریبا (۱۳۸۲). «بهبود کیفیت در مراکز اطلاع رسانی». استاندارد. ش ۱۴۲.
۱۰. مقیمی، سیدمحمد. سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، چاپ دوم، تهران: انتشارات ترمه .
۱۱. دهقان حسین آبادی نگار، (۱۳۸۸)، عارضه یابی جهت بهره وری و بهبود عملکردها با رویکرد ناب، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی تکنیک تهران)
۱۲. علاقه بند، علی. (۱۳۷۵). مدیریت عمومی. تهران. انتشارات روان.
۱۳. مشهداقتداری، علی محمد (۱۳۶۸) سازمان و مدیریت (سیستم و رفتار سازمانی)، تهران، چاپ خانه فرهنگ.
۱۴. خاکی، غلامرضا (۱۳۴۲)، مدیریت بهره وری، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز انتشارات علمی، ۱۳۸۲، چاپ چهارم، صفحه ۱۷ .
۱۵. حاجی لری، نادعلی (۱۳۷۱). طراحی و مطالعه ساختار نظام تکنولوژی در کشور. استاد راهنما: محمد مسعود منصوری تهران : دانشگاه علم و صنعت ایران.
۱۶. جان آر. شرمورهورن؛ جیمز جی. هانت؛ ازبورن، ریچارد (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه محمد علی سبحان اللهی؛ محمد علی بابایی زکلیلی؛ مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران، انتشارات ازمان چاپ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ دوم.

۱۷. رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
۱۸. مقدس، علی اصغر. احمدی، خدیجه (۱۳۸۱)، «بررسی شناخت سازمانی و عوامل موثر بر بهره‌وری کادر اداری سازمان‌های دولتی در شیراز»، فصلنامه علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، شماره ۳۷، شیراز.
۱۹. نویدی فاطمه، (۱۳۸۴)، بررسی و مقایسه رابطه دلزگی زناشویی با عوامل جو سازمانی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش و پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران در سال ۱۳۸۴، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۲۰. علیدوستی، سیروس و مریم نظری، پایان نامه کارشناسی ارشد: بررسی شناخت عوامل سازمانی و کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان استانداری خراسان رضوی، دانشگاه آزاد مشهد، ۱۳۸۶.
21. Davenport.T.(1999) "some principles knowledge management" Availableat: www.bus.utexas.deu/knanlkmprin.htm .XVII(18).PP10-13
22. Aghazade, H. & Rezazade, H (2004). Entrepreneurs of organization. Tadbir Journal, (3), 14.
23. Elizabeth Hill ,M.(2003).The development of an Instrument to measure Intrapreneurship : Entrepreneurship within the corporate setting . from <http://eprints.ru.ac.za/210/01/hill-ma-thesis . pdf>
24. Furst, R. M.(2005).An exploration of corporate entrepreneurship: Venturing signatures and their underlying dynamics. From www.Wilkes .Edu /Include / Academics / Gradbulletin _ 0304 . Pdf
25. W.G.Scott and T.R. Mitchell , organization theory : Astructural and B ehavioral analysis (Homewood , Ig :Richard D.It win, 2005.
26. Andrew.J.Doblin and others, Management and organization, SouthWestem Publishing CO .1989 pp 636-637.
27. Flemon t.E. kast . JamesE .Rosenzweig, Organization and manage men a system and contingency Approach, Farih E dition MC Graw –Hill Book,1985.
28. Lawiet . E.E. Strategies for improving the quality of work life Ameticcan Dsyehelgist .1942.p, 37.