

## ارتباط بین فرهنگ سازمانی با اخلاقیت و بهره‌وری اعضای هیات علمی تربیت بدنی پیام نور کشور

مرتضی رضایی صوفی<sup>۱\*</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۸/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۱۱)

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با اخلاقیت و بهره‌وری اعضای هیات علمی تربیت بدنی پیام نور کشور می‌باشد. روش تحقیق این پژوهش توصیفی - همبستگی می‌باشد جامعه آماری این پژوهش را ۸۷ نفر از اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های پیام نور کشور تشکیل می‌دادند که به روش کل شمار انتخاب شده بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۶)، پرسش‌نامه اخلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) و پرسش‌نامه بهره‌وری اچیو (۱۹۸۰) استفاده گردید. روایی محتوایی آن توسط متخصصین تایید گردید. داده‌ها بوسیله آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت آزمایش طبیعی بودن داده‌ها و آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی همبستگی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از قبیل ارتباطات سازمانی، تعارض پذیری، حمایت مدیریت، انسجام سازمانی، ریسک‌پذیری، وضوح اهداف و سیستم پاداش با میزان اخلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه‌های پیام نور کشور ارتباط معنادار دارد و از طرفی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مانند هویت سازمانی، اخلاقیت فردی و کنترل با میزان سیستم پاداش، انسجام سازمانی، کنترل و اخلاقیت فردی بر بهره‌وری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های پیام نور کشور رابطه معنی‌دار دارد و از طرفی مؤلفه‌های مانند تعارض‌پذیری، هویت سازمانی، وضوح اهداف، ریسک‌پذیری و حمایت مدیریت بر بهره‌وری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های پیام نور کشور رابطه معنی‌دار نداشته است.

### واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی، اخلاقیت، بهره‌وری، اعضای هیات علمی.

## مقدمه

یکی از موضوعاتی که در سالهای اخیر در دانش مدیریت مورد توجه قرار گرفته، مقوله فرهنگ سازمانی است. فرهنگ کلیت پیچیده‌ای از جنبه‌های متمایز معنوی، مادی، فکری و روحی است که یک جامعه و یا گروه اجتماعی را توصیف میکند (پیرخائقی، ۱۳۸۳). با توجه به تغییرات و تحولات غیر قابل پیش‌بینی و از طرفی با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در آمده که این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقا سطح خلاقیت در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می‌سازد. اگر بشر نتواند هم‌چنان که دانش او محیط را تغییر می‌دهد، انطباقی نوین با و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ آسیبی جدی خواهد دید و بهایی که بشر به خاطر فقدان وعدم درک ارتباط آن با دیگر عوامل خواهد پرداخت، نه تنها باعث ناسازگاری فرد خواهد شد بلکه فرهنگ خود را هم از دست خواهد داد و در حالی که افراد خلاق و مبتکر می‌توانند فرهنگ را پویا و زنده نگه دارند همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظریات بدیع و تازه اند افکار و نظریات جدید هم چون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شوند و آن‌ها را از نیستی و فنا نجات میدهند. در عصر حاضر ما برای بقا پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود باید جریان نو جویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن‌ها جلوگیری شود (الوانی، ۱۳۸۷) در واقع قرن اخیر را میتوان سالهای پر شتاب و گسترش خلاقیت‌ها و نوآوریها دانست و سازمان‌ها در چنین برهه‌ای از زمان باید خود را در جهت مدیریت تغییرات شتابان و دگرگونی‌های ژرف جهانی آماده ساخته و به خلاقیت و نوآوری روی آورند. لازمه همگام و همساز شدن با تغییرات و تحولات محیطی، ایجاد بستر و محیطی مناسب برای بروز افکار تازه (خلاقیت و نوآوری) در سازمان‌ها

می‌باشد (دانایی، ۱۳۸۵). خلاقیت عبارت است از تولید ایده‌های تازه و ارزشمند توسط یک فرد یا گروه کوچکی از افراد که با هم کار میکنند (آما بایل، ۱۳۸۱). خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیّت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان مثل افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات و خدمات و... (صابونچی، ۱۳۸۶). نیاز به افراد خلاق و نوآور در دانشگاهها و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیتی دوچندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده دارند (رضایی صوفی، ۱۳۹۲). مطالعات انجام شده نشان میدهد که بهترین سازوکار شناسایی فرهنگ سازمانی حاکم بر تحقیقات دانشگاهها، مؤلفه‌ها و شاخصهای فرهنگ سازمانی است و اعضای هیات علمی بهترین منبع شناسایی فرهنگ سازمانی دانشگاه محسوب میشوند که نوع نگرش و رفتار پژوهشی آن‌ها در چگونگی بهره‌وری تحقیقات مؤثر است (صابونچی، ۱۳۸۶). دانشگاههایی که از نظر تحقیق خلاق هستند، فرهنگ سازمانی قوی دارند و اعضای هیات علمی در جهت تدوین حوزه‌های تحقیق حمایت می‌کنند و متناسب با حجم و اندازه سازمان خود، کارهای علمی و انتشاراتی بیشتری تولید میکنند (دورتی، ۲۰۱۳). از طرفی با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می‌آید که این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقا سطح خلاقیت در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می‌سازد اگر بشر نتواند همچنانکه دانش او محیط را تغییر میدهد، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند، فرهنگ آسیبی جدی خواهد دید و بهایی که بشر به خاطر فقدان خلاقیت وعدم درک ارتباط آن با دیگر عوامل خواهد پرداخت، نه تنها باعث ناسازگاری فرد خواهد شد بلکه فرهنگ خود را هم از دست خواهد داد و در حالی که افراد خلاق و مبتکر

عوامل درون سازمانی به جزء بعد چالشی بودن کار با خلاقیت رابطه همبستگی آماری مثبت و معنا دار وجود داشت این در حالی است که تنها سه عامل درون سازمانی: تشویق مدیر بالادست، تشویق سازمانی و وجود منابع کافی با بهره وری کارکنان رابطه همبستگی آماری مثبت و معنی دار نشان داد.

نتایج یزدی (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی نشان می‌داد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و هرچه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر می‌باشد و در بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی انطباق پذیری نسبت به دیگر شاخص‌ها از نمره میانگین بالاتری برخوردار است.

دسنز (۲۰۱۲)، معتقد است، فرهنگ سازمانی تصمیمات لازم را در ارتباط با اهداف و ابزار توسعه سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و توسعه سازمانی را به عنوان یک رویه آگاهانه، که به وسیله آن اثر بخشی کلی سازمان بهبود یافته و ظرفیت ایجاد تغییر آینده توسعه می‌یابد، تعریف میکند. البته نتایج تحقیق در زمینه کارآمد بودن توسعه سازمانی را هنوز به وضوح مشخص نشده است. نتایج تحقیق وندال (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که رابطه مثبت بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری برای شرکت‌های با جو مثبت سازمانی و برای سازمان‌های که از استراتژی‌های تمایز استفاده می‌کنند، وجود دارد. دیوس و همکاران (۲۰۰۳) پس از انجام مطالعات خود دریافت که امنیت شغلی و جبران خدمات کارکنان، هویت شغل، اهمیت شغل و استقلال در کار منجر به افزایش انگیزه و بهره‌وری کارکنان می‌شود. موریس (۲۰۱۰) در نتیجه مطالعات خود دریافت که استقلال افراد در شغل منجر به افزایش فرصت‌های رشد و پیشرفت و افزایش مهارت آنان می‌شود و در نتیجه بهره‌وری آنان بهبود می‌یابد. همچنین

میتوانند فرهنگ را پویا و زنده نگه دارند. متأسفانه بعضی از مدیران سازمان‌ها عمدتاً نادانسته خلاقیت را سرکوب میکنند و زمانی که خلاقیت سرکوب شود راه ایده‌های تازه بسته و در نتیجه سازمان‌ها از دستیابی به توسعه باز خواهند ماند (سیدعامری، ۱۳۸۱). با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان نسبت به ارزشها و هنجارها، احساس مسئولیت، متعهد و از کار احساس رضایت میکنند. که این مهم با وجود مدیریت قوی به بهبود روحیه و انگیزش، خلاقیت و افزایش بهره‌وری و در نهایت موجب افزایش عمل کرد سازمانی میشود (ممیزاده، ۱۳۷۹). پیر خائقی (۱۳۸۳)، دانایی (۱۳۸۵) مارتینز (۲۰۰۳) فرهنگ سازمانی را دارای رابطه معنی دار با خلاقیت دانسته‌اند. احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق (رحمانی، ۱۳۸۰) نشان داد دانشگاهها به منظور ارتقای کمییت و کیفیت خدمات، افزایش رقابت، کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی به وجود اساتید خلاق و اثر بخش نیازمندند (به نقل از رضایی صوفی و همکاران، ۱۳۹۲).

یافته‌های مطالعات نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری رابطه معنی داری وجود دارد در بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی جامعه مورد مطالعه، کنترل و خلاقیت فردی وضعیت بهتری نسبت به سایر شاخص‌های فرهنگ سازمانی داشتند. بالاترین میانگین نمرات بهره‌وری کارکنان نیز مربوط به مؤلفه‌های وضوح و شناخت نقش و توانایی بود.

نتایج وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲) تحت عنوان تأثیر عوامل درون سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان مورد بیمارستان شهدای تجریش نشان داد که بین تمام ابعاد

دانشگاه‌هایی که از نظر تحقیق فعال هستند، فرهنگ سازمانی قوی دارند و از اعضای هیات علمی در جهت تدوین حوزه‌های تحقیق حمایت می‌کنند و متناسب با حجم و اندازه سازمان خود، کارهای علمی و انتشاراتی بیشتری تولید می‌کنند (دورتی، ۲۰۱۳). آندرسون (۲۰۱۴) در مطالعه جامعی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با اخلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد و در این میان همراه با افزایش اخلاقیت در سازمان، رضایتمندی کارکنان، اثربخشی و بهره‌وری سازمان، افزایش می‌یابد.

وودمن و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که بین فرهنگ عقلایی، مشارکتی، حمایت‌کننده و ریسک‌پذیر با اخلاقیت افراد، رابطه مثبت و بین فرهنگ سلسله‌مراتبی و بروکراتیک با اخلاقیت افراد، رابطه منفی وجود دارد.

تحقیقات و بررسی‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر تمامی جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد. می‌توان گفت که در سازمان هیچ‌پدیده‌ای به دور از تاثیر فرهنگ سازمان نیست (طوسی، ۱۳۹۲). نیکنامی و همت پور (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان ((بررسی نقش فرهنگ سازمانی در نوآوری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه راهبردهای مناسب)) انجام داده‌اند نتایج حاصل به این صورت بود که بین هریک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی یعنی: ابتکار و اخلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، وضوح اهداف، انسجام و یکپارچگی، حمایت‌مدیریت، هویت، نظام پاداش، پدیده تعارض، ارتباطات با نوآوری اعضای هیات علمی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. امروزه اخلاقیت بستر هر گونه بهبود و در نتیجه ارتقای بهره‌وری است مطالعات نشان داده است که ایجاد شرایط و بستر مناسب فرهنگی، زمینه بروز اخلاقیت و بهره‌وری در سازمان است و نیاز به افراد خلاق و نوآور در دانشگاه‌ها و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیتی دوچندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از

تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده دارند. دانشگاه‌ها به منظور ارتقای کمیّت و کیفیت خدمات، افزایش رقابت، کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی به وجود اساتید خلاق و اثر بخش نیازمندند. عواملی چون کمبود تعداد پژوهشگران، کمبود منابع مالی و عدم تخصیص و توزیع مناسب اعتبارات لازم به پژوهش‌های دانشگاهی، کم‌انگیزه بودن اعضای هیات علمی و به ویژه فرهنگ سازمانی ضعیف که شور و شوق لازم برای انجام دادن تحقیق و تولید علم را فراهم نمی‌آورد، از جمله متغیرهایی هستند که در دانشگاه‌های ایران مشاهده می‌گردند. همچنین، انگیزه و علاقه اعضای هیات علمی، مشارکت در سیاستگذاری‌ها و تصمیم‌گیریها، برداشت محققان از جو همکاری، احساس تعهد به اهداف و تعلق به گروه و دانشگاه، رضایت از نظام پرداختها، استقلال حرفه‌ای و آزادی عمل اعضای هیات علمی که از جمله زیرمجموعه شاخصهای فرهنگ سازمانی هستند، تأثیرحایز اهمیتی بر فعال شدن محققان و بهره‌وری دارند (بیات، ۱۳۷۵).

با توجه به موارد ذکر شده در بالا و اهمیت موضوع در سازمان‌ها، تحقیق حاضر در پی این مسأله است که آیا بین فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها و اخلاقیت و بهره‌وری اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت‌بدنی پیام‌نور کشور ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع میدانی بوده و سعی شده است که در آن عوامل دهگانه فرهنگ سازمانی توصیف و میزان همبستگی این عوامل با اخلاقیت و بهره‌وری اعضای هیات علمی مورد ارزیابی قرار گیرد. جامعه آماری پژوهش را همه‌ی اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های پیام‌نور کشور تشکیل می‌دادند. بر اساس اطلاعات استعمال شده تعداد جامعه آماری تحقیق ۷۸ نفر

جهت توصیف متغیرها استفاده شد و همچنین جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت نرمال بودن آن‌ها و از آزمون آماری ضریب همبستگی اسپیرمن جهت بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج یافته‌های جمعیت شناختی نشان می‌داد ۷۳ درصد نمونه‌های پژوهش مرد و ۲۷ درصد زنان می‌باشند و از این تعداد ۶۳ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳۷ درصد دکترا می‌باشند.

میباشد. روش نمونه‌گیری به صورت کل شمار بود. ابزار این آزمون شامل پرسش‌نامه مربوط به فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۶) مشتمل بر ۳۰ سؤال و پرسش‌نامه مربوط به خلاقیت رندسیپ (۱۹۷۹) با ۵۰ و پرسش‌نامه بهره‌وری اچپو (۱۹۸۰) با ۲۶ سؤال می‌باشد که پرسش‌نامه‌های مذکور توسط اساتید و صاحب‌نظران رشته تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی آن تایید گردید همچنین پایایی پرسش‌نامه خلاقیت ۰/۷۹، فرهنگ سازمانی ۰/۸۲ و پرسش‌نامه بهره‌وری ۰/۷۴ به دست آمد. داده‌های به دست آمده از اجرای تحقیق با استفاده از نرم افزار آماری spss تحلیل گردید. از روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار- فراوانی، درصد)

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	Z	سطح معنی داری	نتیجه
فرهنگ سازمانی	۱/۶۲۲	۰/۰۱	غیر نرمال
خلاقیت	۱/۷۱۹	۰/۰۰۵	غیر نرمال
بهره‌وری	۱/۶۳۰	۰/۰۱	غیر نرمال

پارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون فرضیات استفاده شده است.

جدول ۱ نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری متغیرها که همگی بیشتر از ۰/۰۵ بوده و نشان دهنده غیر نرمال بودن آن‌ها می‌باشد در نتیجه از آزمون غیر

جدول ۲. نتایج آزمون اسپیرمن در رابطه با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت در شغل

متغیرها (مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و میزان خلاقیت)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
خلاقیت فردی (از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی)	۰/۰۳۱	۰/۷۸۴
ریسک‌پذیری	۰/۲۶	۰/۰۲
وضوح اهداف	۰/۳۱۶	۰/۰۰۵
انسجام سازمانی	۰/۵۱۵	۰/۰۰۱
حمایت مدیریت	۰/۵۷۳	۰/۰۰۱
کنترل	۰/۰۷۲	۰/۵۳۳
هویت سازمانی	۰/۲۰۴	۰/۰۷
سیستم پاداش	۰/۴۶۲	۰/۰۰۱
تعارض‌پذیری	۰/۵۳۰	۰/۰۰۱
ارتباطات سازمانی	۰/۷۴۳	۰/۰۰۱

پیام نور کشور ارتباط معنادار دارد و از طرفی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مانند هویت سازمانی، اخلاقیت فردی و کنترل با میزان اخلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه‌های پیام نور کشور ارتباط معنادار ندارد.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد با توجه به میزان  $p$  در متغیرهای تحقیق، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از قبیل ارتباطات سازمانی، تعارض پذیری، حمایت مدیریت، انسجام سازمانی، ریسک‌پذیری، وضوح اهداف و سیستم پاداش با میزان اخلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه‌های

جدول ۳. نتایج آزمون اسپیرمن در رابطه با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و میزان بهره‌وری

متغیرها (مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و بهره‌وری)	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اخلاقیت فردی	۰/۵۰۳	۰/۰۰۱
ریسک‌پذیری	-۰/۰۱۴	۰/۹۰۱
وضوح اهداف	۰/۱۲۱	۰/۲۹
انسجام سازمانی	۰/۳۸۸	۰/۰۰۱
حمایت مدیریت	۰/۱۷۱	۰/۷۸
کنترل	۰/۳۱۷	۰/۰۰۵
هویت سازمانی	۰/۰۵۲	۰/۶۴
سیستم پاداش	۰/۴۱۴	۰/۰۰۱
تعارض‌پذیری	۰/۰۹۲	۰/۴۲
ارتباطات سازمانی	۰/۲۸۸	۰/۰۱

نور کشور رابطه معنی‌دار دارد و از طرفی مؤلفه‌های مانند تعارض‌پذیری، هویت سازمانی، وضوح اهداف، ریسک‌پذیری و حمایت مدیریت بر بهره‌وری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های پیام نور کشور رابطه معنی‌دار نداشته است.

جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به میزان  $p$  در متغیرهای تحقیق، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مانند ارتباطات سازمانی، سیستم پاداش، انسجام سازمانی، کنترل و اخلاقیت فردی بر بهره‌وری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های پیام

جدول ۴. نتایج آزمون اسپیرمن در رابطه با فرهنگ سازمانی، اخلاقیت و بهره‌وری

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۵۹۹	۰/۰۰۱
اخلاقیت		
بهره‌وری		

وری و اخلاقیت در میان اعضای هیات علمی گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های پیام نور کشور ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد که با نتایج پژوهش دیویس (۲۰۰۳)، براین (۲۰۰۹) و سایر تحقیقات مشابه در این زمینه هم‌خوانی دارد. یافته‌های مطالعات نصیری پور و همکاران

در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد با توجه به میزان  $p$  که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بین فرهنگ سازمانی، اخلاقیت و بهره‌وری رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری  
به طور کلی مشخص شد که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری

عزآبادی (۱۳۷۹)، اسدی (۱۳۸۴) و سید عامری (۱۳۸۱)، مبنی بر وجود رابطه بین خلاقیت سازمانی با بهره‌وری هم‌سویی دارد. بین شاخص حمایت مدیریت و خلاقیت اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته نیز با نتایج تحقیقات، فورهام (۲۰۰۹) مبنی بر اثرگذاری رفتار مدیریت بر جو و فرهنگ سازمانی و بهبود خلاقیت و بهره‌وری هم‌سویی دارد. بین مؤلفه‌ی یکپارچگی و انسجام با خلاقیت اعضای هیئت علمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. در مورد ارتباط یکپارچگی با کارایی و اثربخشی می‌توان گفت که در سازمان‌ها این مدیران هستند که واحد‌های سازمانی را به هماهنگی و انسجام با یکدیگر تشویق و ترغیب می‌کنند و اتحاد و پیوستگی در میان افراد، گروه‌ها و واحد‌ها برای تحقق اهداف مشترک را به وجود می‌آورند، به طوری که هر واحد فقط در پی حل مسائل و رسیدن به اهداف خویش نباشد و همه‌ی واحد‌ها با همکاری و هماهنگی همدیگر موجب افزایش کارایی در سازمان شوند.

بین شاخص کنترل با بهره‌وری اعضای هیئت علمی گروه‌های تربیت بدنی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. در بحث و بررسی باید گفت که کنترل‌های به موقع، مناسب و صحیح از طرف مدیران ورزشی ارتباط به‌سزایی در افزایش بهره‌وری سازمانی دارد (الوانی، ۱۳۸۷)، که در ارتباط با این بحث باید گفت، شاخصه‌های خودکنترلی در بین اساتید بصورت یک فرهنگ وجود داشته و این عامل می‌تواند باعث بهره‌وری بیشتر در آن‌ها گردد. یافته‌های مطالعات نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی جامعه مورد مطالعه، کنترل وضعیت بهتری نسبت به سایر شاخص‌های فرهنگ سازمانی داشتند. بین شاخص سیستم پاداش با بهره‌وری و خلاقیت اعضای هیات علمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. در تحلیل این دو متغیر صاحب نظران مدیریت بر این اعتقاد هستند که سیستم پاداش باید کارا و اثربخش

(۱۳۹۲) نشان داد بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری رابطه معنی‌داری وجود دارد در بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی جامعه مورد مطالعه، کنترل و خلاقیت فردی وضعیت بهتری نسبت به سایر شاخص‌های فرهنگ سازمانی داشتند. بنابراین می‌توان گفت که با بسترسازی مناسب فرهنگی در سازمان‌ها و به ویژه در دانشگاه‌ها، آموزش اعضای سازمان در زمینه‌ی شناخت فرهنگ مطلوب و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمانی می‌تواند به بهره‌وری در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها دست یابد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌داد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه مستقیمی و معناداری وجود دارد که با نتایج یزدی (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی همخوانی دارد، نتایج آن نشان می‌داد بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت یک رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و هرچه نمره فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان خلاقیت کارکنان نیز بیشتر می‌باشد. همچنین مطالعات آندرسون (۲۰۱۴) در مطالعه جامعی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد و در این میان همراه با افزایش خلاقیت در سازمان، رضایتمندی کارکنان، اثربخشی و بهره‌وری سازمان، افزایش می‌یابد.

نتایج نشان می‌داد بین شاخص ارتباطات سازمانی و بهره‌وری و خلاقیت اعضای هیات علمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در تأثیر ارتباطات بر کارایی سازمانی نیز باید گفت که در بیشتر موارد مانع اصلی توفیق در بهره‌وری سازمانی، فقدان ارتباطات است. یافته‌های حاصل این بخش نیز با نتایج تحقیقات اسپین (۲۰۰۸) در ارتباط با رابطه بین شاخص ارتباطات سازمانی و بهره‌وری و خلاقیت هم‌خوانی دارد. بین شاخص خلاقیت فردی از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با بهره‌وری و اعضای هیات علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که با تحقیقات

به اهداف تحقیقاتی و رسالت‌های دانشگاه هم‌سوئی و وحدت رویه پیدا کنند. همچنین با توجه به این که دانشگاه‌های مورد مطالعه بدون وجود اخلاقیت و نوآوری توان ادامه حیات تحقیقاتی را بصورت مناسب نخواهند داشت، از این روشیسته است در دانشگاه‌ها با وجود گرایشها و نظریه‌های مختلف و برخورد احترام‌آمیز، فضای مناسبی فراهم شود تا اعضای هیات علمی آزادی عمل و استقلال حرفه‌ای داشته باشند و همچنین مورد تشویق و توجه سیاستگذاران قرار گیرند تا زمینه برای ارائه ایده‌ها و پیشنهادها و تجلی افکار جدید فراهم شود.

باشد. به عبارت دیگر، اعطای پاداش در سازمان به گونه‌ای باشد که بیشترین بازده را برای سازمان ممکن سازد (بریان، ۲۰۰۹). در نهایت بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌گردد؛ دانشگاه‌ها باید با تشویق اعضای هیات علمی به بهره‌گیری از تعارض‌های سازنده، کارایی دانشگاه‌ها را افزایش داده و به این ترتیب بهره‌وری در دانشگاه‌ها را افزایش یابد. هماهنگی، یکپارچگی و انسجام باعث وحدت رویه و هم‌سوئی میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها می‌شود و از این جهت، ضروری است مدیریت ارشد دانشگاه و گروه‌های سازمانی به روش هماهنگ و منسجم با ایجاد همدلی و محیط دوستانه و روابط متقابل برای رسیدن

## منابع

- احمدی سید علی اکبر، مبارکی حسین، دارایی محمدرضا، سلام زاده یاشار (۱۳۹۰). عنوان تجزیه و تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان وزارتخانه بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۱۳(۴): ۲۸-۳۴.
- امام‌بابلی، ترزا، ام (۱۳۸۱). شکوفایی اخلاقیت. ترجمه قاسم زاده، حسن، تهران، نشر دنیای نو.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۷). مدیریت عمومی، چاپ سی و یکم، نشریه نی.
- بیات، حمید رضا، (۱۳۷۵). "بررسی تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر روی اخلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمان‌های دولتی استان زنجان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت.
- پیر خاتقی، علیرضا، (۱۳۸۳). عوامل کم‌توجهی به اخلاقیت در دانشگاه‌ها و شیوه‌های ارتقای آن، فصلنامه اخلاقیت و نوآوری، ۵(۷): ۴-۱۶.
- دانایی، حسن، (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سبک تصمیم‌گیری (اثر بخش) و ارائه یک الگوی بهینه، رساله دکتری، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ دوازدهم، انتشارات سمت.
- رضایی صوفی مرتضی، شعبانی عباس، (۱۳۹۲). بررسی رابطه عوامل بر انگیزاننده شغلی بر اساس مدل هرزبرگ و رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی کشور، ۲(۲): ۳۳-۴۲.
- رهاوی عز آبادی، (۱۳۷۹). "رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران تربیت بدنی و علوم تربیت بدنی آموزش و پرورش سراسر کشور"، دانشکده تربیت و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
- سید عامری، میرحسین، (۱۳۸۱). "طراحی و تبیین مدل سه بعدی سبک‌های رهبری، اخلاقیت و اثربخشی مدیران ورزشی دانشگاه‌های کشور، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- صابونچی، رضا، (۱۳۸۶). رساله دکتری، "عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان تربیت بدنی از دیدگاه مدیران و کارشناسان و ارائه الگو"، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- طوسی، محمد، (۱۳۹۲). "فرهنگ سازمانی، تهران"، مرکز آموزش مدیریت دولتی چاپ شانزدهم.



- ممی زاده، جعفر، (۱۳۷۵). "فرهنگ شالوده سازمان"، ماهنامه آموزش ویژه مدیران شماره ۶۱.
- موغلی، مالک، (۱۳۸۸). "رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی در سازمان‌های دولتی" تحول اداری، ۷(۲۱): ۱۸-۳۱.
- نصیری پور امیر اشکان، رئیسی پوران، هدایتی سید پوریا (۱۳۹۲). رابطه ی فرهنگ سازمانی با بهره وری کارکنان در بیمارستان های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، ۱۲(۳۵): ۱۶-۲۴.
- وطنخواه سودابه، باستانی پیوند، مصطفایی داود، کریمی سمانه، شعر بافچی زاده نسرين (۱۳۹۲) تأثیر عوامل درون سازمانی بر خلاقیت و بهره وری کارکنان مورد بیمارستان شهدای تجریش، فصلنامه علمی پژوهش طب و تزکیه، ۲۲(۱): ۳۲-۲۵.
- یزدی مهاجر، حمیرا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعبات بانک ملی خراسان شمالی، پژوهش های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، ۶(۱۰): ۱۹-۳.
- Anderson Constance, M., (2014). Organizational culture and effectiveness in community college and business partnerships, University of San Francisco.
- Brian T, Gregory, Stanley G. Harris, Achills A. Armenakis, Christopher L shook. (2009). organizational culture and effectiveness: a study of values, attitudes, and organizational outcomes" sport management,
- Davis. N (2003). Organizational culture and leadership: Analyznig. Their roles in hypocrisy and work-place aggression, Phd. the Claremoni graduate university.
- Decenze and robbins, (2012). Personnel human resources management" third edition, prentice hall of India.
- Doherty Alison, J. packianathan, chell Adurani, (2013). Managing culture diversity in sport organizations a Theoretical perspective, journal of sport management. P: 250.
- furham, Adrian & gunter, (2009). Barrie, corporate culture: definition, diagnosis and change, International review of industrial and organizational psychology. Vol 8.
- Martins, I-; .c. & Blanche. I. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. European Journal of Innovation Management. Vol:6. No: I.P":64-74.
- Morris, m. R, (2010). Effective organizational culture is key to a company long term success, Industrial management. P:28.
- Schine, edgar, (2008). Coming to a new awareness of organizational culture. Sloan management review, pp:3-16.
- Wendell, French.L&fremont,E.kast& Rosenzwing,E.james, (2011). Understanding Human behavior in organizations", Harper& Row publishers Inc.
- Woodman, R. john I. Griffin, W. (2014). Toward a theory of organizational creativity. Academy of Management Review. Vol:18. Issue 2.

# The relationship between organizational culture and creativity as well as productivity of physical education faculty members of Payame Noor University

Morteza Rezaei Soufi <sup>1\*</sup>

(Received: 07 November 2014

Accepted: 31 January 2015)

## Abstract

This study concerns the relationship between organizational culture and creativity as well as productivity among Payame Noor university physical education faculty members. Accordingly, a co-relational-descriptive method has been employed for this study. The population of the study comprises 87 Payame Noor university physical education faculty members selected by total inclusion of the population. The data were collected by some standard questionnaires such as Robin's organizational culture questionnaire (1996), Rendsip's creativity questionnaire (1979) and Echio's productivity questionnaire (1980). Moreover, the content validity of the given questionnaires was determined by an expert panel. Besides, the normality of the data distribution was attested by Kolmogorov-Smirnov test not to mention the correlation between variables has been verified by Pearson correlation coefficient. The results of the study revealed that organizational culture such as organizational identity, considering controversies, management support, organizational consistency, taking risks, clear goals, bonus system had a significant correlation with the creativity of PNU faculty members, whereas, organizational identity, individual creativity and control did not have a significant correlation with the creativity of the mentioned members. Furthermore, it has been found that some factors of organizational culture such as organizational relationships, bonus system, organizational consistency, control and individual creativity had a significant correlation with the productivity of PNU faculty members, however, factors such as considering controversies, organizational identity, clear goals, taking risks and management support did not confirm a significant correlation with the productivity of PNU faculty members.

## Keywords

organizational culture, creativity, productivity, faculty members.

---

1. Assistance Professor of Sport Management, Payame Noor University

Email: mrsoufi@pnu.ac.ir