

اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی و بررسی رابطه آنها با توانمندسازی کارکنان

فرشاد زردچقایی

کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

نام نویسنده مسئول:

فرشاد زردچقایی

چکیده

این پژوهش دو هدف اصلی را دنبال می کند، هدف اول آن اولویت بندی هفت مؤلفه فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایبیز و هدف دیگری آن بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان می باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث جمع آوری داده ها، توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری در فاز اول خبرگان سازمانی و در فاز دوم کلیه مدیران و کارکنان شهرداری منطقه ۱۲ تهران (رسمی، پیمانی و قراردادی) هستند که تعداد آنها قریب به ۱۰۰۰ نفر می باشد. به منظور تحقق هدف اول پژوهش، به طور تصادفی تعداد ۲۵ نفر از خبرگان سازمان انتخاب، و پرسشنامه مقایسات زوجی جهت کسب اطلاعات در بین آنها توزیع گردید که در پایان فقط به ۱۸ پرسشنامه به طور کامل پاسخ داده شد که همین تعداد مبنای تجزیه و تحلیل داده قرار گرفت. در این قسمت جهت تجزیه و تحلیل داده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی با استفاده از نرم افزار Expert choice بهره گرفته شد. همچنین برای رسیدن به هدف دوم تحقیق، با استفاده از جدول نمونه گیری مورگان تعداد ۲۸۰ نفر را به عنوان حجم نمونه محاسبه شده و پرسشنامه های استاندارد با روش تصادفی طبقه ای بین کارکنان توزیع گردید. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شهرداری منطقه ۱۲ تهران رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد. و از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، توجه به اعضای سازمان بیشترین میزان رابطه را با توانمندسازی کارکنان دارد. و همچنین در بخش اولویت بندی مؤلفه ها از حیث درجه اهمیت، فرهنگ توجه به جزئیات با وزن ۰.۲۵۷، در اولویت اول قرار دارد. واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، توانمندسازی کارکنان، تحلیل سلسله مراتبی.

مقدمه

سازمان باید فرهنگی را حاکم کنند که کارکنان در آن انگیزه و توانایی لازم را برای انجام و ادامه فعالیت یابند و با احساس تعلق نسبت به سازمان خود، بتوانند موجبات پایداری و اثر بخشی سازمان را فراهم آورند. امروز منشأ اصلی مزیت رقابتی در بسیاری از سازمان ها، کارکنان توانمند، فداکار و متعهد هستند. بسیاری از صاحب نظران، فرهنگ سازمانی را اساس شکل گیری توانمند سازی می دانند. سازمان هایی موفق به اجرای فرایند توانمند سازی می شوند که دارای فرهنگ سازمانی حمایت کننده و تقویت کننده باشد.

مدیرانی که از ارتباط میان فرهنگ سازمانی و توانمند سازی آگاهی دارند، سعی می کنند تا محیطی به وجود آورند که زمینه توانمند سازی کارکنان را فراهم سازند. گروه کاری زمانی موفق و اثر بخش خواهند بود که مدیران، محیطی را فراهم سازند تا کارکنان بتوانند با به کارگیری استعداد ها، دانش، مهارت و تجربیاتشان برای تحقق اهداف گام بردارند، به این فرایند فرهنگ توانمند سازی گویند. (آقایار، ۱۳۸۲:۳۱)

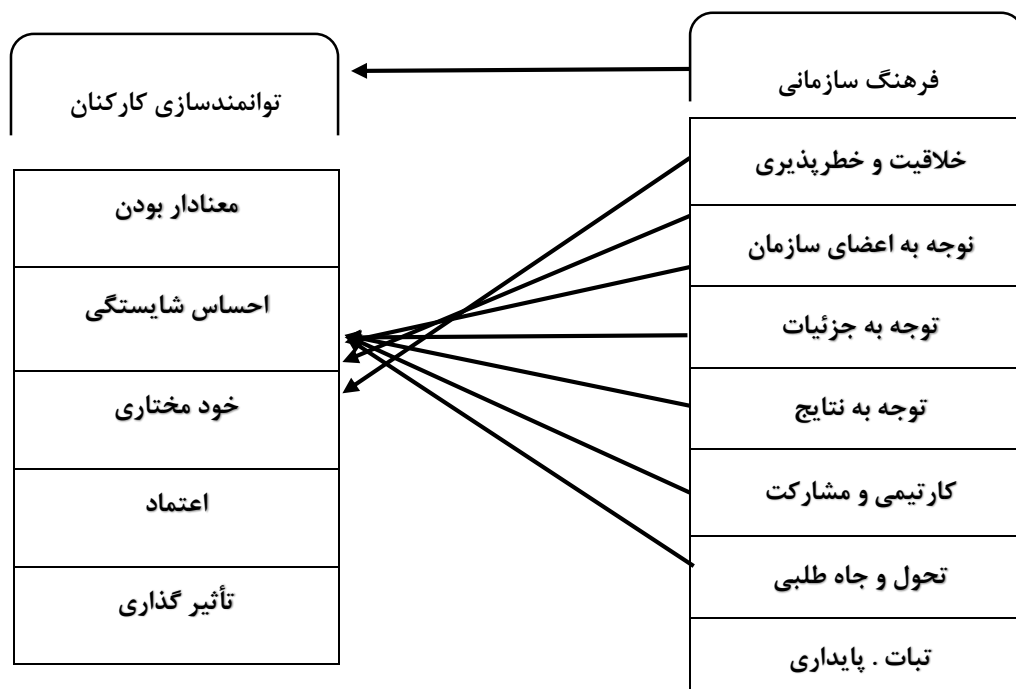
بنابراین، برای تواناسازی، فرهنگ سازمان نیز باید دگرگون شود. فرهنگ سازمان، به طور عمده تحت تأثیر فلسفه های مدیریت و شیوهی رهبری و رفتار آنها شکل می پذیرد. مدیرانی که پذیرای افکار تازه بوده، برای کارکنان احترام قایل باشند و آنان را عوامل مؤثر و حیاتی برای توفیق سازمان بدانند، بهترین سرمایه های یک سازمان هستند. سازمان های امروزی به طور عام و شهرداری تهران به طور خاص باید به سمت ارتقاء عملکرد کارکنان حرکت کنند، و این ارتقاء عملکرد تنها از راه فرایند های تجزیه و تحلیل منابع انسانی و توانمند سازی آنان، میسر می شود. پس سازمان ها باید فرهنگی حاکم کنند که افراد انگیزه و توانایی لازم برای فعالیت در آن را داشته باشند و با احساس تعلق نسبت به سازمان خود، بتوانند موجبات اثر بخشی سازمان را فراهم آورند و ضامن تحقق اهداف سازمانی باشند.

با توجه به توانمندی ها نهفته و بالقوه سرمایه انسانی در سازمان عریض و طویلی همچون شهرداری تهران و در راستای شناسای عوامل شکوفایی این توانائی، این پژوهش که به بررسی رابطه مولفه های فرهنگ سازمانی با توانمند سازی کارکنان شهرداری منطقه ۱۲ تهران می پردازد، همچون سایر تحقیقات انجام شده در این زمینه می کوشد، تا با شناخت فرهنگ سازمانی و کشف رابطه آن با توانمند سازی کارکنان، مهمترین مولفه های فرهنگ سازمانی مؤثر بر توانمند سازی کارکنان را اولویت بندی نماید.

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش:

فرهنگ سازمانی از عناصر و مولفه های گوناگونی تشکیل شده است. و بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از اسنباط مشترک است، که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود.

در انتخاب مولفه های فرهنگ سازمانی در ابتدا همه مولفه های فرهنگ سازمانی از نظریه ها و مدل های اندیشمندان و نظریه پردازان مختلف در زمینه فرهنگ سازمانی، استخراج و جمع آوری گردد. و بعد با توجه به اینکه امکان بررسی تمام ابعاد فرهنگ سازمانی ارائه شده وجود نداشت، با مشورت و نظر کارشناسان آشنا به جامعه آماری و در با نظر گرفتن ماهیت جامعه آماری، هفت مولفه فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز که در کتاب مبانی رفتار سازمانی (۱۹۹۷ ترجمه، اعرابی و دیگران) بیان شده است، به عنوان چارچوب نظری و مبنای تنظیم این پژوهش انتخاب گردید. این مولفه ها در قالب مدل مفهومی در شکل زیر ارائه شده است.



هر یک از این مؤلفه ها بر طیفی قرار می گیرد که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می شود که براساس آن میتوان سازمان ها را ترسیم کرد. بنابراین اگر فرهنگ سازمانی را از زاویه ین هفت ویژگی مورد توجه قرار دهیم، می توانیم به پدیده ای به نام فرهنگ سازمانی دست یابیم. این تصور پایه و اساسی برای احساس و استنباط مشترک اعضا می شود و بر آن اساس می توان گفت که کارها چگونه انجام می گیرد و افراد چه نوع رفتاری در سازمان خواهند داشت.

روش پژوهش

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی است. هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می شوند. همچنین، براساس نحوه گردآوری داده ها توصیفی و از نوع زمینه یابی مقطعی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش در مرحله اولویت بندی خبرگان شهرداری منطقه ۱۲ می باشند. خبرگان در این تحقیق کلیه مدیران میانی و عالی سازمان که سابقه خدمت آنها بیشتر از ۱۵ سال و مدرک تحصیلی آنها نیز بالاتر از کارشناسی ارشد می باشد، در نظر گرفته شده است و در مرحله دوم پژوهش که به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان پرداخته است، جامعه آماری آن کلیه کارکنان (رسمی، پیمانی و قراردادی) شهرداری منطقه ۱۲ تهران منظور شده است. در این پژوهش نمونه آماری ما در فاز اول تعداد ۲۵ نفر از مدیران عالی و میانی سازمان که مشمول تعریف در نظر گرفته شده برای خبرگان بودند، پرسشنامه مقایسات زوجی توزیع گردید و پس از بررسی پرسشنامه فقط تعداد ۱۸ نفر به پرسشنامه پاسخ کامل را دادند و همین تعداد ۱۸ پرسشنامه از ۲۵ پرسشنامه اخذ شده مبنای تجزیه و تحلیل تحقیق در این مرحله قرار گرفته شد. در فاز دوم تحقیق نمونه آماری ما که کارکنان (رسمی، پیمانی و قراردادی) شهرداری منطقه ۱۲ تهران در تمامی معاونت ها میباشد، که پس از تعیین حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان، حجم نمونه از یک جامعه آماری ۱۰۰۰ نفره، ۲۸۰ نفر محاسبه شد و از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده و پرسشنامه مربوطه جهت کسب داده های مورد نیاز ما بین کارمندان توزیع گردید.

روش گردآوری اطلاعات: روش گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر، از نوع ترکیبی (تلفیقی) می باشد. بدین صورت که برای مرحله اول مطالعات کتابخانه ای و مراجعه به مقالات دانشگاهی، مجلات و وب سایت های تخصصی این حیطه در دستور کار قرار گرفت و برای مرحله دوم نیز از پرسشنامه ماتریسی مقایسات زوجی محقق ساخته بر اساس طیف لیکرت استفاده شد.

ابزار گردآوری داده ها و روایی و پایایی آن: داده های مورد نیاز برای آزمون گمانه های پژوهشی با پرسشنامه گردآوری شد و مقیاس اندازه گیری در این پرسشنامه از نوع طیف لیکرت پنج گزینه ای بود. مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه گیری می تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر. جهت سنجش روایی پرسشنامه، از روایی منطقی - روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. در روایی محتوایی بحث بر سر کفایت تعداد و محتوی سؤالات برای سنجش همه ابعاد مفهوم مورد بررسی میباشد. در روایی ظاهری این سوال مطرح است که ابزار اندازه گیری تا چه اندازه از نظر نوع و فرم سؤالات به گونه ای تدوین گردیده است که آنچه را باید اندازه بگیرد، می سنجد. از آنجا که معیارهای مورد استفاده در پرسشنامه از مبنای نظری و تحقیقات گذشته استخراج گردیده است و افراد مطلع و خبرگان، سؤالات پرسشنامه را از نظر کمیت و کیفیت تایید کرده اند، دارای روایی محتوایی است. از طرف دیگر، دارای روایی ظاهری است زیرا افراد مطلع و خبرگان بر توانمندی سنجش ابزار اندازه گیری از جهت ظاهری مانند روشن و بدون ابهام بودن سوالات صحت گذاشتند. یکی از ویژگی های فنی ابزار جمع آوری داده ها (پرسشنامه)، پایایی است. مفهوم ذکر شده با این امر سر و کار دارد که ابزار جمع آوری داده ها در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می آورد. برای محاسبه ضریب پایایی، میتوان به روش «آلفای کرونباخ» به کمک نرم افزار اس پی اس اشاره نمود. که مقدار آلفا هر چه به ۱۰۰٪ نزدیکتر باشد بیانگر قابلیت اعتماد بودن بیشتر پرسشنامه است. در این تحقیق جهت تعیین پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ برآورد شده است که نشان دهنده ی پایایی پرسشنامه است.

در این پژوهش در فاز نخست که اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی می باشد، جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از خبرگان سازمانی، از تکنیک فراین سلسله مراتبی استفاده گردید. در فاز بعدی پژوهش که به بررسی رابطه دو متغیر پرداخته شده است، از تکنیک های مختلف آماری شامل آزمون T، آزمون دوجمله های آزمون همبستگی پیرسون و در غیر این صورت از آزمون اسپیرمن استفاده می شود. در این تحقیق که توزیع داده ها نرمال است، برای آزمون روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.

یافته ها

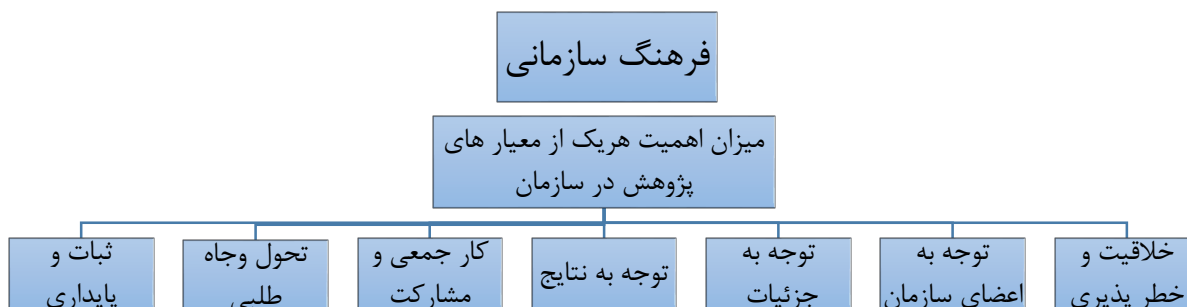
در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان و همچنین شاخص های مورد بررسی پرداخته می شود. جدول شماره ۱ وضعیت جمعیت شناختی واحد مورد پژوهش را نشان می دهد.

جدول (۱) وضعیت جمعیت شناختی آزمودنی ها

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
نوع استخدام	رسمی	96	34.3
	پیمانی	24	8.6
	قراردادی	156	55.7
	بدون پاسخ	4	1.4
جنسیت	مرد	148	52.9
	زن	132	47.1
سن	۳۵ تا ۲۵	132	47.2
	۴۵ تا ۳۶	116	41.4
	بیشتر از ۴۶	28	10.0
	بدون پاسخ	4	1.4
تحصیلات	دیپلم و پایینتر	96	34.3
	فوق دیپلم	24	8.6
	کارشناسی	128	45.7
	کارشناسی ارشد و بالاتر	32	11.4
سابقه کار	۵ سال و کمتر	76	27.1
	۶ تا ۱۰ سال	100	35.7
	۱۱ تا ۱۵ سال	68	24.3
	۱۵ سال و بالاتر	36	12.9
جمع		280	100.0

چنانچه در جدول شماره ۱ مشاهده می شود ۹۶ نفر و به اندازه ۳۴٫۳ درصد از افراد نمونه رسمی و ۲۴ نفر پیمانی و ۱۵۶ نفر قراردادی هستند. همچنین، بیشتر پاسخ گویان (۵۲٪) درصد مرد و مابقی زن می باشند. همان گونه که در این جدول نمایان است، افراد با سن ۲۵ تا ۳۵ بیشترین درصد را در جامعه دارند. ۹۶ نفر دیپلم و پایینتر، ۲۴ نفر فوق دیپلم؛ ۱۵۶ نفر مدرک لیسانس، ۴ نفر مدرک فوق لیسانس دارند. و همان گونه که در این جدول نمایان است، افراد با سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال بیشترین و افراد با بیشتر از ۱۵ سال کمترین درصد را در جامعه دارند. در بخش نخست آمار استنباطی پژوهش از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی جهت اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی استفاده گردید. تکنیک ahp یکی از کاربردی ترین شیوه های تصمیم گیری چند معیاره می باشد این روش برای اولین بار توسط saaty در دهه ۱۹۷۰ ابداع گردید (آذر و رجب زاده، ۱۳۸۱).

اولین مرحله در این تکنیک تعیین ساختار سلسله مراتب است در این مرحله اهداف و معیار ها در یک ساختار سلسله مراتبی شبیه به یک درخت تنظیم می شوند. در این بخش بعد از مطالعه مبانی نظری پژوهش و استخراج مؤلفه های فرهنگ سازمانی از مدل رابینز هفت مؤلفه ای فرهنگ سازمانی در قالب شکل ۱ به صورت نمودار درختی به همراه هدف مطالعه ترسیم گردید.



شکل ۱ شناسایی عوامل فرهنگ سازمانی

در دومین گام مقایسه معیار های پژوهش (مؤلفه های فرهنگ سازمانی) صورت می پذیرد. در حالی که مسئله تجزیه شده و سلسله مراتب ساخته شده، وزن دهی به منظور محاسبه میزان اهمیت هر یک از معیار ها درون هر سطر آغاز می گردد. در مقایسات زوجی معیار ها در هر سطر به صورت زوجی یا دو به دو با هم مقایسه می شوند. در ادامه ماتریس مقایسه زوجی معیارها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۲: مقایسه زوجی معیارها اصلی

مؤلفه های فرهنگ سازمانی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
خلاقیت و خطر پذیری	۱	۱,۱۱	۱,۲۶	۲,۸۰	۲,۴۶	۳,۸۰	۲,۴۶
توجه به اعضای سازمان	۱,۱۱	۱	۱,۸۵	۳,۰۴	۲,۵۴	۳,۰۴	۲,۵۹
توجه به جزئیات	۱,۲۶	۱,۸۵	۱	۳,۲۴	۱,۹۸	۳,۲۴	۳,۹۸
توجه به نتایج	۲,۸۰	۳,۰۴	۳,۲۴	۱	۱,۶۷	۲,۵۴	۳,۳۷
کار جمعی و مشارکت	۲,۴۶	۲,۵۴	۱,۹۸	۱,۶۷	۱	۲,۰۴	۳,۰۴
تحول و جاه طلبی	۳,۸۰	۳,۰۴	۳,۲۴	۲,۵۴	۲,۰۴	۱	۳,۹۸
ثبات و پایداری	۲,۵۶	۲,۵۹	۳,۹۸	۳,۳۷	۳,۰۴	۳,۹۸	۱

نرخ ناسازگاری ۰,۰۲

یکی از مهمترین مزایای تکنیک تحلیل سلسله مراتبی داشتن یک پایه ریاضی که براساس آن، نرخ ناسازگاری محاسبه که می شود. اگر مقدار این شخص بیشتر از ۰,۱ باشد نشان از آن دارد که وزن های داده شده به همدیگر سازگاری نداشته و می بایست مورد بازنگری قرار گیرند. در این پژوهش نرخ ناسازگاری پرسشنامه ۰,۰۲ محاسبه شده است و از آنجا این عدد کمتر از ۰,۱ می باشد پرسشنامه مورد نظر از مطبوعیت کافی برخوردار است.

وزن و درجه اهمیت هر یک از معیار ها از طریق مقایسات زوجی در جداول زیر بدست آمده است:

جدول (۲) وزن معیارهای موجود در مدل مؤلفه های فرهنگ سازمان

اولویت	وزن	متغیر
۱	۰,۲۵۷	توجه به جزئیات
۲	۰,۲۱۱	توجه به نتایج
۳	۰,۱۹۳	تحول و جاه طلبی
۴	۰,۱۸۳	کار جمعی و مشارکت
۵	۰,۱۳۹	ثبات و پایداری
۶	۰,۰۹۱	توجه به اعضای سازمان
۷	۰,۰۷۴	خلاقیت و خطرپذیری

همچنانکه در جدول فوق دیده می شود، شاخص توجه به جزییات با وزن نسبی ۰/۲۵۷ بیشترین اهمیت را در سازمان از دیدگاه خبرگان سازمانی دارا می باشد.

در ادامه برای بررسی وجود یا عدم وجود ارتباط بین و بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از تکنیک هایی آماری مختلف استفاده شد که براساس نرمال بودن و نبودن توزیع متغیرها، از تی تک نمونه ای یا آزمون دوجمله ای استفاده می گردد. همچنین برای بررسی رابطه بین مولفه ها، چنانچه توزیع آماری متغیرها نرمال باشد از آزمون همبستگی پیرسون و در غیر این صورت از آزمون اسپیرمن استفاده می شود به طور کلی می توان اذعان داشت که در آزمون K-S، چنانچه سطح معنی داری، بیش تر از ۰۰۵ باشد، توزیع آماری متغیرها نرمال هستند ۱. چنانچه نتایج آزمون K-S، نشان داد، توزیع تمامی متغیرها نرمال می باشد.

در این پژوهش برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون T استفاده شد. جدول ۳، نتایج این آزمون را در مورد متغیرها، به نمایش می گذارد.

جدول (۳) نتایج آزمون تی برای متغیر های پژوهش (متغیر های نرمال)

متغیر	میانگین متغیر	سطح معناداری	حد بالا	حد پایین	وضعیت متغیر
خلاقیت و خطرپذیری	2.8857	0.005	-0.1931	-0.0355	پایین
توجه به اعضای سازمان	3.0306	0.443	-0.0478	0.1090	متوسط
توجه به جزییات	3.2107	0.000	0.1333	0.2881	بالا
توجه به نتایج	3.6607	0.000	0.5665	0.7549	بالا
کار جمعی و مشارکت	3.0418	0.318	-0.0405	0.1242	متوسط
تحول و جاه طلبی	3.0967	0.010	0.0232	0.1701	بالا
ثبات و پایداری	3.3321	0.000	0.2578	0.4065	بالا
فرهنگ	3.1798	0.000	0.1232	0.2363	بالا
توانمندسازی	3.6234	0.000	0.5650	0.6819	بالا

شایان توجه است که در جدول بالا، اگر حد بالا و پایین مثبت باشد، میزان متغیر بالا است و در صورتی که هر ۲ منفی باشند این میزان پایین می باشد. جدول ۴ نتایج آزمون همبستگی پیرسون را به نمایش می گذارد.

جدول (۴) اطلاعات آماری مربوط به آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
خلاقیت و خطرپذیری	1	.692**	.359**	.139*	.489**	.535**	.600**	.753**	.435**
توجه به اعضای سازمان		1	.506**	.184**	.610**	.564**	.561**	.815**	.599**
توجه به جزییات			1	.287**	.541**	.443**	.344**	.695**	.442**
توجه به نتایج				1	0.002	.238**	.346**	.468**	.249**
کار جمعی و مشارکت					1	.508**	.441**	.710**	.320**
تحول و جاه طلبی						1	.697**	.784**	.530**
ثبات و پایداری							1	.789**	.539**
فرهنگ سازمانی								1	.617**
توانمندسازی									1

*در خطای ۰۰۵ معنی دار است.

۱ قبل از انجام این آزمون دو فرض آماری صفر و مقابل تعبیه می شود. ابتدا فرض بر پذیرش فرض صفر گرفته می شود تا زمانی که بتوان با نتایج آماری این فرض را رد نمود. با رد نمودن فرض صفر، فرض مقابل آن پذیرفته می شود.

فرض ۰ توزیع آماری متغیر نرمال است

فرض مقابل: توزیع آماری متغیر نرمال نیست

جدول ۴ نشان می دهد که ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان ۰،۶۱۷ ، ضریب همبستگی بین فرهنگ خلاقیت و خطر پذیری در سازمان و توانمندسازی کارکنان ۰،۴۳۵ ، ضریب همبستگی بین فرهنگ توجه به اعضا در سازمان و توانمندسازی کارکنان ۰،۵۹۹ بین فرهنگ توجه به جزئیات در سازمان و توانمندسازی کارکنان ضریب همبستگی ۰،۴۴۲ و ضریب همبستگی بین فرهنگ توجه به نتایج در سازمان و توانمندسازی کارکنان ۰،۲۴۹ ضریب همبستگی بین فرهنگ کار تیمی و مشارکت در سازمان و توانمندسازی کارکنان ۰،۳۲۰ و ضریب همبستگی بین فرهنگ تحول و جاه طلبی در سازمان و توانمندسازی کارکنان ۰،۵۲۰ و ضریب همبستگی فرهنگ ثبات و پایداری در سازمان و توانمندسازی کارکنان ۰،۵۳۹ مثبت و معنی دار است (سطح معنی داری کوچکتر از سطح خطای ۰،۰۰۵). بنابراین، روابط بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان مثبت و معنی داری است.

بحث و نتیجه گیری

سألهاست که مدیران شرکت ها و موسسات با این مسئله مواجه هستند که فرهنگ سازمانی چگونه در منابع انسانی تأثیرگذارند و نقش آداب و رسوم و پدیده های نامشهود موسوم به فرهنگ در منابع انسانی چیست . این مسئله در این پژوهش مورد بررسی واقع شد و همانگونه که در فصول گذشته به آن اشاره شد هدف اصلی این پژوهش این بود که مهمترین مولفه های فرهنگ سازمانی موثر بر توانمند سازی کارکنان را شناسایی و اولویت بندی نماید.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین فرهنگ سازمانی و توانمند سازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در باب مقایسه این نتیجه با پژوهش های دیگر میتوان گفت که این نتیجه با نتایج نامی پژوهش های که در حوزه فرهنگ سازمانی و رابطه ای آن با توانمند سازی انجام شده همخوانی دارد. در صورتیکه سازمانی در جهت ارتقای عوامل فرهنگ سازمانی بررسی شده در این پژوهش از جمله خلاقیت و خطر پذیری، توجه به اعضا، توجه به نتایج، توجه به جزئیات، کار تیمی و مشارکت، تحول و جاه طلبی و ثبات و پایداری سازمانی اقدام نماید، باعث ارتقای توانمندی کارکنان خود نیز خواهد شد.

با توجه به آزمون همبستگی مشخص شد که بین فرهنگ خلاقیت و خطر پذیری در سازمان و توانمند سازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. از نظر مقایسه این نتایج پژوهش با سایر پژوهش های که در سال های قبل از جمله سال ۱۳۹۶ که توسط محققین حریرزاده، سید احمد زاویه ای و گودرزی انجام شد که فرضیه ریسک پذیری و رابطه آن با توانمند سازی مورد تأیید قرار گرفت و پژوهش آقای مهدی سلیمی که در سال ۱۳۹۵ صورت پذیرفت و رابطه فرهنگ خلاقیت و خطر پذیری با توانمند سازی تأیید شد، همسو می باشد. با توجه به تأثیر خلاقیت و خطر پذیری بر توانمند سازی کارکنان پیشنهاد می گردد سازمان برای بهره گیری از این تأثیر مثبت برای حفظ و تقویت روحیه خلاقیت و خطر پذیری با ایجاد بستر و فضای مناسب و اختصاص زمانی برای رشد و خلاقیت و همچنین تشویق و ترغیب کارکنان به خطر پذیری و ابتکار عمل تلاش نمایند.

آزمون هم بستگی پیرسون سخن از وجود رابطه بین فرهنگ توجه به اعضا در سازمان و توانمند سازی کارکنان به میان آورد بنابراین می توان رابطه معناداری بین دو متغیر یافت. بررسی روابط بین این دو متغیر مشخص شد که نتایج حاصله با نتایجی پژوهش های قبلی از جمله نصیری و دیگران که در سال ۱۳۹۶ همسو و هم جهت می باشد.

با توجه به مناداری مثبت و معنادار رابطه این متغیر با توانمند سازی کارکنان، افزایش حمایت از کارکنان باید در دستور کار مدیران قرار گیرد. اگر مدیران به مشکلات کارکنان توجه کنند، در برابر مشکلات فردی و سازمانی از آنها حمایت کنند، انتقاد های آنان را بپذیرند و پشتیبان و حامی آنها باشند، می توانند در آنها نوعی دلگرمی و اطمینان را به وجود آورند و تعهد آنها را نسبت به سازمان افزایش دهند و در نهایت موجب توانمندی آنها شوند. بر مبنای نتایج آزمون همبستگی پیرسون مشخص شد که بین بین فرهنگ توجه به جزئیات در سازمان و توانمند سازی کارکنان رابطه وجود دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفته که ضریب همبستگی بین دو متغیر معنادار است. در پژوهشی که توسط سلیمی در سال ۱۳۹۵، پژوهش عبودی و دیگران که در سال ۱۳۹۳ و هاردن و همکاران در سال ۲۰۱۰، صورت انجامید همخوانی دارد. در این پژوهش نیز مولفه ای توجه به جزئیات سومین مولفه ای است که بیشترین رابطه را با توانمند سازی دارد. بنابراین می توان از این یافته نتیجه گرفت که هر چه کارکنان به جزئیات مسائل، مشکلات و وظایف محوله بیشتر توجه نشان دهند، میزان توانمندی آنها افزایش می یابد. این یافته پژوهش را می توان چنین تبیین کرد که هر چه کارکنان به جزئیات بپردازند، دقیق باشند، و کارها را تجزیه و تحلیل کنند، میزان توانمند هایشان افزایش میابد. پس کارکنان باید افرادی نکته سنجف تحلیل گر و حساس باشند. آزمون هم بستگی پیرسون سخن از وجود رابطه بین فرهنگ تحول و جاه طلبی و توانمند سازی کارکنان به میان آورد. بنابراین می توان رابطه معناداری بین دو متغیر یافت. این مولفه در این پژوهش نیز همانند سایر پژوهش ها صورت گرفته در سال های قبل همانند فلاح در سال ۱۳۹۱ و شعبانی در سال ۱۳۹۰ از کمترین میزان رابطه با توانمند سازی کارکنان برخوردار است. بر مبنای نتایج آزمون همبستگی پیرسون مشخص شد که بین بین فرهنگ ثبات و پایداری و توانمند سازی کارکنان رابطه وجود دارد. این مولفه در این پژوهش با رابطه فرهنگ سازمان به توانمند سازی کارکنان که توسط محققین نصیری و همکاران در سال ۱۳۹۱ انجام گرفت و رابطه آن تأیید شد، همسو می باشد ولی همانند سایر پژوهش ها از رابطه کمتری با توانمند سازی برخوردار است. در ارتباط با این یافته می توان گفت که کارکنان زمانی که یک ثبات و پایداری نسبی در سازمان یا برجاست و تغییرات سریع (تغییراتی که موجب برهم زدن نظم درونی سازمان و ایجاد کننده هرج و مرج می باشد) رخ ندهد، می توانند تصویر بهتری از توانمندی هایشان را به دست آورند و با موفقیت بیشتری وظایف محوله خود را انجام دهند. با توجه به آزمون همبستگی مشخص شد که بین فرهنگ توجه به نتایج و توانمند سازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج به دست آمده کاملاً همسو و هم جهت با پژوهش های آقای باراک سیه گال و سوزان گاردنر در سال ۲۰۰۰ و محققان حریرزاده و دیگران در سال ۱۳۹۶ و عبودی در سال ۱۳۹۳ انجام گرفت ، می باشد. در بررسی یافته های پژوهش حاضر میتوان بیان نمود که مدیران سازمان باید اهداف را برای کارکنان معین و مشخص نموده، چگونگی تحقق این اهداف را مد نظر قرار دهند و انتخاب راه های رسیدن به اهداف را به کارکنان تفویض نمایند. همچنین لازم است که مدیران، کارکنان را به بررسی راه های گوناگون رسیدن به هدف تشویق نمایند.

تمرکز بر نتایج باعث ارائه پیشنهاد و چندین جواب صحیح برای هر مسئله معین می شود. آزمون هم بستگی پیرسون سخن از وجود رابطه بین کار تیمی و مشارکت و توانمندسازی کارکنان به میان آورد. بنابراین می توان رابطه معناداری بین دو متغیر یافت. در سال ۱۳۸۹ پژوهش های توسط خانم شبنم امیری، آقای پیترسون در سال ۲۰۱۰ و باراک سیه گال و سوزان گاردنر در سال ۲۰۰۰ صورت انجامید که نتایج این بررسی منطبق و هم جهت با یافته های آن پژوهش ها می باشد می باشد.

در بررسی این یافته از پژوهش می توان گفت که ایجاد گروه یا تیم های تخصصی کاری توسط مدیران و برگزاری جلسات متعدد هماهنگی، تفویض مسئولیت و اختیار به گروه ها و نظر خواهی از افراد گروه در طراحی برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت، می تواند کارکنان را در حوزه تخصصی خود توانمند نمود.

بنابراین نتایج به دست آمده و ارتباط معنی بین متغیرهای، لذا به سیاست گذاران پیشنهاد می گردد برای بهبود توانمندسازی کارکنان؛ فرهنگ خلاقیت و خطر پذیری را توسعه بخشند. ایجاد نظام مشارکت جو؛ وقتی که کارکنان بدانند در صورت ارائه نظر، مورد حمایت و تشویق مدیر قرار می گیرند پیوسته به تفکر و خلاقیت می پردازند اما اگر مدیران به افکار و نظرات نهایی آنها بی اعتنایی کنند، شخصیت انسانی افراد را می شکنند و ابتکار را می خشکانند. برای بهبود توانمندسازی کارکنان؛ فرهنگ توجه به اعضاء در سازمان را بالا ببرند. امکان انعطاف و آزادی عمل را برای اعضاء سازمان فراهم آورده و بستر مناسبی را برای رشد آنها در نظر گرفته شود. سازمان به کارکنان اجازه دهد راجع به روشهای مختلف انجام کار و راه حل های مربوط به حل مسائل پیرامون خود در سازمان فکر کنند. فرهنگ سازمان باید بستری را فراهم نماید که کارکنان به مسئولان متکی نباشند و از قبول مسئولیت استقبال کنند.

منابع و مراجع

- [۱] شائمی، علی، پور آذر، فاطمه و رادمهر، رضا؛ ۱۳۹۲. رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان. مجله تحقیقات نظام سلامت، سال ۹، شماره ۶.
- [۲] حریری زاده، معصومه، سید احمدی، سعید و گودرزی، رضا؛ ۱۳۹۴. تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۸، شماره ۱.
- [۳] عبوری، حمید، لطفی زنگنه، مصدق و کاظمیان فرشته؛ ۱۳۹۳. رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال ۶، شماره ۱.
- [۴] فلاح، وحید، ساغری، فاطمه و شیدایی، مریم، ۱۳۹۴. شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی در آموزش عالی. کنفرانس ملی مدیریت [۵] [۵] نوبخت، محمد باقر، مظاهری، محمد مهدی و اصفهانی، مینا؛ ۱۳۹۲. ارائه الگو توانمند سازی منابع انسانی در سازمان های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران): مجله مدیریت فرهنگی
- [۶] حیدری، محمد و شکری پور، سعید؛ ۱۳۹۲. توانمند سازی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (فرماندهی و مدیریت و نقش آن در توانمندسازی کارکنان): نشریه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی
- [۷] مجیدی، عبدالله؛ قهرمانی، اکبر و محمودآبادی، علی کبر (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال ۳، شماره ۴.
- [۸] ابطحی، سید حسین و عباسی، سعید؛ ۱۳۹۲. توانمندسازی واگذاری کار و تفویض اختیار. تهران: فوژان.
- [۹] احمدی، علیرضا و دیگران؛ ۱۳۸۳. شناخت فرهنگ سازمانی. فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن. تهران: تولید دانش.
- [۱۰] آذر، عادل و مؤمنی، منصور؛ ۱۳۹۰: ۱. آمار و کاربرد آن در مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- [۱۱] [۱۱] ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ ۱۳۹۰. مدیریت (در هزاره سوم). تهران: مدیران.
- [۱۲] بختیاری، ابوالفضل، سلگی، رضا و بابائی، عزیزالله؛ تهران ۱۳۹۴. مدیریت فرهنگ سازمانی: با رویکرد پژوهشی. تهران: آوای نور.
- [۱۳] پورصادق، ناصر؛ ۱۳۹۵. فرهنگ سازمانی (الگو کاربردی مبتنی بر ارزش های اسلامی ایرانی). تهران: آذرین مهر.
- [۱۴] حافظ نیا، محمد رضا؛ ۱۳۸۸. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- [۱۵] خاکی، غلامرضا؛ ۱۳۹۹. روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی. تهران: فوژان.
- [۱۶] دانایی فرد، حسن؛ ۱۳۸۹. تئوری سازمان: مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- [۱۷] رایبیز، استیفا؛ ۱۳۷۸. مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- [۱۸] کان، اورباز و دیگران؛ ۱۳۸۹. فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمان ها. ترجمه حصاری ژیل. تهران: گنجینه علوم انسانی: دانش نگار.
- [۱۹] نیاز آذر، کیومرث و تقوایی یزدی، مریم؛ ۱۳۸۹. فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. تهران: انتشارات شیوه.
- [۲۰] شعبانی، حمید؛ تابستان ۱۳۹۰، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توانمند سازی کارکنان (مورد مطالعه: مرکز آموزش عالی جهاد کشاورزی). دانشگاه پیام نور استان همدان.
- [۲۱] قاسمی، بهرام؛ ۱۳۸۹. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- [۲۲] امیری جاوید، شبنم؛ ۱۳۹۱، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان صندوق بازنشستگی کشوری)، دانشگاه پیام نور
- [۲۳] فلاح، کبری؛ بهمن ۱۳۸۹، رابطه بین مهارت های مدیران، فرهنگ سازمانی و توانمند سازی کارکنان (بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز)
- [۲۴] کریمی بابا احمدی، مژده؛ ۱۳۸۹، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت تهران). دانشگاه پیام نور تهران.