

بررسی و تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون و بلوغ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه ای خوزستان)

فائم آقائی

کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، کارشناس شرکت برق منطقه ای خوزستان

نویسنده مسئول:

فائم آقائی

چکیده

فرهنگ سازمانی یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر اعضای سازمان اثر می گذارد. از این رو درک درست از این ساختار برای اداره سازمان و کار مؤثر، حائز اهمیت است. سازمان جهت رسیدن به بلوغ سازمانی باید مسائل مربوط به مشارکت، سازگاری، انطباق پذیری و مأموریت را به بهترین شیوه جهت حل مسائل به اعضای جدید سازمان آموزش دهد. این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان صورت گرفته است. روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. حجم نمونه بر اساس جدول کرچسی مورگان به شیوه تصادفی، ۲۵۰ نفر انتخاب شد. داده ها با استفاده از دو پرسشنامه (فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی) جمع آوری شد که روایی آنها دارای روایی محتوایی از نوع متخصصان، که از طریق مشورت با افراد خبره و اساتید متخصص تایید شده است. هم چنین از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای سنجش پایایی آنها، استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها نیز با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت. نتایج تحقیق در شرکت برق منطقه ای خوزستان نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن با بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان ارتباط معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی، شرکت برق منطقه ای خوزستان

مقدمه

با ارزش ترین دارایی هر سازمانی نیروی انسانی است و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه ها، تمایل ها، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است. بلکه، جهت اتخاذ سیاست های صحیح راهبردهای مناسب و برنامه های موثر ضروری به نظر می رسد. یکی از اهداف اصلی هر سازمانی دستیابی به سطح بالایی از بلوغ سازمانی است. 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 غیرمادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است که در این میان فرهنگ سازمانی به عنوان عامل موثر در عملکرد سازمانی برای رسیدن به سطح بالایی از بلوغ سازمانی تلقی می گردد. آگاهی از موانع موجود در برابر پیشرفت سازمان برای رهبران سازمان ها خیلی مهم است. لذا، سازمان قبل از اجرای اقدامات راهبردی یا مداخله های بهبود عمل کرد باید نسبت به شناسایی و ارزیابی فرهنگ اقدام کند. ریشه و عوامل اصلی موفقیت یا شکست مؤسسات و سازمان ها را در فرهنگ سازمانی آنها جستجو می کنند. جمله معروف پیتر دراگر که «فرهنگ برای صبحانه، راهبرد را می بلعد» اهمیت فرهنگ را در صحنه عمل نشان داده است (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲). فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضاتی بنیانی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش ها را به عنوان مبانی فرهنگ یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می کند و نهایتاً قالب رفتاری سازمان را شکل می دهد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۸).

بلوغ کارکنان از مفروضات ذهنی شروع می شود و با تغییر باورها و نگرش ها تکامل می یابد. از طریق بلوغ فردی می توان در ماهیت سازمان تحول ایجاد نمود. برای اینکه بلوغ کارکنان تبدیل به عمل و محصول شود نیازمند فرآیندها و ساختارهای بالغ است. گاهی اوقات ساختارهای نامناسب مانع جای شدن آثار تحولات ذهنی می گردد. بنابراین لازم است در ساختارها و فرآیندهای سازمان نیز به صورت متوازن تحول و بلوغ ایجاد شود. با بلوغ فرآیندی می توان ساختارها، روش ها و فرآیندها را چابک، به روز و ساده نمود. تعیین سطح بلوغ سازمانی موجب می گردد، سازمان نقاط قوت و ضعف خویش را تشخیص داده و با توجه به آن، راهبردهای مناسب با سطح بلوغ سازمان تدوین نمایند (سلطانی و بهرامی نژاد جونقانی، ۱۳۸۹).

امروزه فرهنگ سازمانی یکی از شاخص هایی است که بر سطح بلوغ سازمانی مؤثر است. هرچه فرهنگ حاکم بر سازمان قوی تر و مؤثرتر باشد آن سازمان از بلوغ بهتری برخوردار خواهد بود و بهره وری و کارایی بیشتری خواهد داشت. تحقیقات نیز نشان می دهد که فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و راهبردها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، بلوغ و رشد سازمانی، خلاقیت و نوآوری و غیره تأثیر دارد، بنابراین مدیران می توانند با تغییر جنبه هایی از فرهنگ سازمانی میزان بلوغ سازمانی و رضایت کارکنان خود را بالا ببرند و به بهبود فرآیندهای سازمان کمک نمایند.

فرهنگ سازمانی در کارکنان این توانایی را پدید می آورد تا بازدارنده های بنیادی بقاء و سازگاری با محیط را از میان بردارند. فرآیندهای درونی را بوجود می آورند و در نهایت سازگاری و بقای سازمان را در بستر زمان پابرجا سازند. فرهنگ «برچسب اجتماعی» هنجاری است که اجزای سازمان را به هم پیوند داده است (ابطحی، ۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی شیوه اجرای امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می کند. فرهنگ ادراکی یکسان از سازمان است که وجود آن در همه اعضای سازمان مشاهده می شود و نشان دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که یک سازمان را از دیگر سازمان ها متمایز می سازد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می کند.

سازمان هایی که مدل بلوغ سازمانی را بکار می برند علاقمند هستند تا به بلوغ بیشتری برسند یا مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند. بلوغ سازمانی نقاط مرجعی را برای سازمان ها مهیا می کند تا از طریق خود ارزیابی و حتی از طریق ارزیابان خارج سازمانی در برابر راهکارهای برتر مطابق یک یا چند دستورالعمل ویژه ارزیابی نمایند (حکیمیان، ۱۳۸۵).

از دیدگاه هافستد فرهنگ عبارت است از: برنامه ریزی گروهی فکری که اعضای یک گروه یا طبقه را از اعضای گروه یا طبقه دیگر متمایز می کند (Hofstede, 2001). فرهنگ سازمانی عبارت است از الگویی منحصر به فرد از مفروضات، ارزش ها و هنجارهای مشترک که فعالیت های جامعه پذیری، زبان، سمبل ها و عملیات سازمان را شکل می دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰). بلوغ سازمانی گونه ای از کوشش برنامه ریزی شده برای پدید آوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری دادن به اعضای سازمان هاست، تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام دادن آن هستند به صورتی بهتر از پیش به انجام برسانند (خیش کار، ۱۳۹۳).

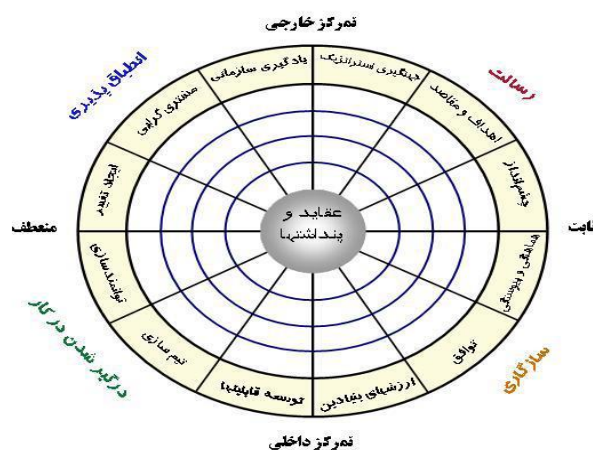
مفاهیم پایه ای و زیربنای بلوغ متضمن این امر می باشد که سازمان های بالغ به شکل سامان یافته عمل می کنند، در حالیکه در سازمان های نابالغ دستیابی به نتایج در نتیجه تلاش های قهرمانانه افراد در استفاده از رویکردهایی است که کم و زیاد به طور خودانگیخته یا خودجوش آن ها رابه وجود آورده اند. در بعضی از مراجع و در توضیح مفهوم بلوغ از واژه هایی مانند پیش بینی پذیری، کنترل و یا اثربخشی استفاده می شود (امینی و نایی، ۱۳۸۷).

با توجه به موارد فوق و همچنین اهمیت حیاتی بحث بلوغ سازمانی برای سازمان ها و از سوی دیگر نقش بسیار مؤثر فرهنگ سازمانی در بروز و گسترش نوآوری سازمانی محقق درصدد است، تا رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان

را مورد تحقیق قرار دهد، تا به مدیران در شکل دهی فرهنگ مطلوب و از بین بردن فرهنگ سازمانی غیر مولد کمک کند و سازمان را به سطح بالایی از بلوغ سازمانی رساند.

مدل دنیسون

- مدلی که در این تحقیق استفاده می شود برگرفته از مدل دانیل دنیسون می باشد که در سال ۲۰۰۰ مطرح شده است.
- دلایل انتخاب این مدل به عنوان مدل مفهومی و نظری تحقیق عبارتند از:
- مبنای اصل این مدل به این نکته اساسی استوار است که چگونه فرهنگ سازمانی بر روی عملکرد تاثیر می گذارد.
 - این مدل جهت مدیریت تغییر در سازمان به کار می رود و مولفه هایی از فرهنگ سازمانی که نیازمند تغییر هستند را به خوبی مشخص می کند تا در اولویت بازنگری قرار گیرند.
 - این مدل شامل ابعاد کامل و عمیقی از فرهنگ سازمانی می باشد.
 - این مدل تاثیر بسیار مستقیمی بر روی فرهنگ سازمانی دارد.
 - این مدل چارچوبی جدید در بین مدل های فرهنگ سازمانی ارائه می نماید.
 - از نظر شاخص اندازه گیری و سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی مدلی کامل به حساب می آید.
 - قابلیت استفاده در تمام سطوح سازمانی را دارد.
 - این مدل در خارج از کشور توسط سازمان های مختلفی به طور گسترده برای ارزیابی فرهنگ سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است (Denison, 2007).
- محورهای (مولفه های) اصلی فرهنگ سازمانی شامل: «درگیر شدن در کار»، «سازگاری»، «انطباق پذیری» و «رسالت» می باشد.



شکل (۱): فرهنگ سازمانی و مولفه های آن از دیدگاه دنیسون.

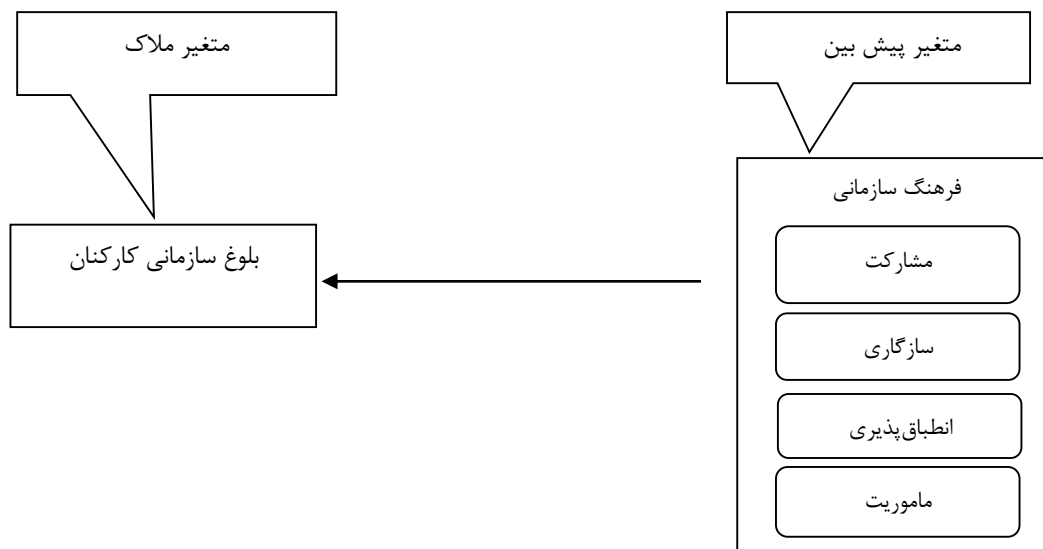
درگیر شدن در کار: بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه و اشتغال در یک سازمان می باشد. سازمان ها کارکنان خود را توانمند می سازند و بر گروه های کاری توجه دارند. افراد در تصمیمات مشارکت دارند.

سازگاری (ثبات و یکپارچگی): سازمان ها برای اینکه به طور اثربخش بتوانند فعالیت کنند می باید دارای ثبات باشند و فعالیت های سازمان به خوبی یکپارچه شده باشد.

انطباق پذیری: سازمان هایی که میزان انطباق پذیری آنها بالاست می توانند به خوبی به نیازهای مشتریان و تغییرات محیطی پاسخ دهند.

ماموریت: مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت آن است، چنانچه سازمان هایی که نمی دانند رسالت آنها چیست و می خواهند به کجا بروند شکست می خورند. هرگاه ماموریت سازمان تغییر کند به تبع آن ساختار و فرهنگ و استراتژی سازمان نیز می باید تغییر کند (رحیم نیا و حسن زاده، ۱۳۹۱).

مدل مفهومی پژوهش در شکل (۲) زیر نشان داده شده است:



در این مدل متغیر پیش بین، فرهنگ سازمانی و متغیر ملاک، بلوغ سازمانی کارکنان می باشد. که به روش نمونه گیری درصدی از کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان صورت می گیرد.

در تحقیقی که اسدی و همکاران (۱۳۹۲)، در خصوص بررسی نقش فرهنگ سازمانی در شکل گیری نورویتیک سازمانی انجام دادند، هدف تعیین رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی و نورویتیک سازمانی در بانک رفاه بوده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان بانک رفاه هستند که پرسشنامه میان ۱۷۸ نفر آنان توزیع گردید. یافته ها نشان داد که ارتباط معنادار و معکوسی بین فرهنگ سازمانی و نورویتیک سازمانی وجود دارد. یافته های مقاله به مدیران کمک می کند تا با مدیریت موثر فرهنگ سازمانی نورویتیک سازمانی را کاهش و سلامت روانشناختی منابع انسانی را افزایش دهند.

قنواتی و صمدی (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی تاثیر گرایش بازار و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط فعال در تهران پرداخته اند. در این پژوهش به بررسی داده های مرتبط در برهه ای از زمان پرداختند و از نوع تحقیقات مقطعی بوده و داده های این تحقیق را از طریق توزیع پرسشنامه با استفاده از پست الکترونیک و نمابر بدست آوردند و برای پایایی کار از آلفای کرونباخ استفاده کرده اند و روایی نیز با استفاده از نظر متخصصان پیرامون پرسشنامه تحقیق بدست آمده است. یافته های تحقیق نشان می دهد گرایش بازار تا حدودی برخاسته از فرهنگ سازمانی است و هر دو تاثیر مثبت اما غیر معنی داری بر عملکرد مالی شرکت ها دارند.

همچنین آزادی (۱۳۹۲)، در تحقیقی به بررسی سبک مناسب رهبری مدیران بر اساس سطح بلوغ کارکنان پرداخته است. روش تحقیق این مقاله از نظر هدف - کاربردی و از نظر نوع - توصیفی و از نظر روش پیمایشی است. داده های پژوهش از طریق اسناد و مدارک و همچنین جمع آوری از طریق پرسشنامه پایا و روا در طیف لیکرت صورت گرفت. پرسشنامه علاوه بر مشخصات فردی شامل دوحش اصلی تعیین سبک رهبری موجود و تعیین سطح بلوغ کارکنان می باشد. داده های پژوهش به صورت توزیع فراوانی و ضریب همبستگی پیرسون توسط نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت و نتیجه حاصله از این مقاله نشان می دهد که سبک کنونی رهبری بصورت آمرانه می باشد و سبک مطلوب با توجه به میزان بلوغ کارکنان که بالاتر از سطح متوسط می باشد رهبری مشارکتی و تفویضی است.

افشار (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی مدل های مختلف بلوغ سازمانی و شناسایی بهترین مدل جهت پیاده سازی در اداره آموزش و پرورش بندر امام خمینی پرداخته است. جامعه آماری تحقیق ۱۱۰ نفر از پرسنل اداره مزبور می باشند. پرسش نامه تحقیق در بین ۸۳ نفر از کارشناسان و مدیران اداره به عنوان نمونه آماری، توزیع و با روش های آماری تی تک نمونه ای و آزمون فریدمن داده های تحقیق تحلیل شدند. نتایج تحقیق نشان داد که از میان مدل های بلوغ سازمانی نگرش نظام مند، منابع انسانی، مسئولیت های اجتماعی، رضایت ذی نفعان، قابلیت های رهبری و مدیریت، بهبود، یادگیری و ارزش آفرینی و مدیریت دانش، در نهایت مدل بهبود، یادگیری و ارزش آفرینی بهترین مدل برای پیاده سازی و بکارگیری در اداره آموزش و پرورش بندر امام خمینی است.

ایرینا و لیوین (۲۰۱۲)، به تحقیقی در مورد فرهنگ سازمانی در یک سازمان دولتی (مطالعه موردی) پرداختند. این نوشتار مطالعه ای است درباره شناخت انواع فرهنگ سازمانی موجود و مورد انتظار در یک سازمان دولتی، برای تهیه مقاله از دو روش مطالعه موردی استفاده شده است. برای جمع آوری آمار و اطلاعات و تحلیل داده از روش پژوهش تجمعی و از ابزاری خاص از قبیل: تحلیل مستندات، مصاحبه با

کارکنان شرکت، پرسشنامه و مشاهده مستقیم استفاده شده است و از پرسشنامه «هاریسون» برای شناخت نوع و فرهنگ سازمانی بکار رفته است. فرهنگ موجود، فرهنگ از نوع وظیفه و فرهنگ مطلوب، فرهنگ توفیق مدار است. میان این دو نوع فرهنگ سازمانی فاصله بسیاری وجود دارد (Irina & Liviu, 2012).

لینن لوتک و گریفیتس (۲۰۱۰)، به تحقیقی در مورد توسعه پایدار شرکت و فرهنگ سازمانی پرداختند. مفهوم توسعه پایدار در سالهای اخیر در تئوری و عملیات فعالیت های سازمان اهمیت بسیار زیادی پیدا کرده است. در حالیکه هنوز نقاط مهم در مورد چگونه بهتر انجام آن وجود دارد. اکثر محققین عقیده دارند نقشه راه اصول محور پایدار از توسعه فرهنگ سازمانی منجر می گردد. در این مقاله به یک بررسی دقیق در مورد اصول ارتباط بین فرهنگ سازمانی و توسعه پایدار صورت گرفته شده است. و بطور خاص این موارد مورد ارزیابی قرار می گیرند: محور توسعه در فرهنگ سازمانی چیست ؟

آیا برای سازمان ها این امکان وجود دارد که محور توسعه را در فرهنگ سازمانی بصورت واحد یا یکپارچه انجام دهند ؟
آیا سازمان ها براساس تغییرات فرهنگی محل مناسبی خواهند بود ؟ (Linnenluecke & Griffiths, 2010).
گرگوری و همکاران (۲۰۰۹)، به تحقیقی در مورد فرهنگ و اثربخشی سازمانی: مطالعه ارزشها و نگرش ها و پیامدهای سازمانی پرداختند. تاثیرات فرهنگ سازمانی بر روی اثربخشی، فرضیه ای است که به صورت ضمنی توسط بسیاری از مدیران و محققان مدیریتی پذیرفته شده است، اگرچه مطالعات تجربی اندکی به بررسی این رابطه پرداخته اند. در این مقاله سعی می شود این شکاف پژوهشی پر شود و در همین راستا نگرش های کارمندان به عنوان یک عامل میانجی بالقوه در رابطه بین فرهنگ سازمانی (که با چارچوب های ارزشی رقابتی عملیاتی می شود) و شاخص های متعدد اثربخشی سازمان در نظر گرفته می شود. نتایج این مطالعه که بر روی ۹۹ موسسه مراقبت های بهداشتی در آمریکا انجام شده است، شواهدی را ارائه می دهند مبنی بر اینکه نگرش های کارمندان بر روی رابطه بین فرهنگ و اثربخشی اثرگذار است (Gregory et al, 2009).

ژنگ و همکاران (۲۰۱۰)، به تحقیقی در مورد پیوند استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی و کارایی سازمانی: نقش میانجی مدیریت دانش پرداختند. روال های مدیریت دانش مختص زمینه هستند و می توانند بر کارایی سازمانی اثر بگذارند. این مطالعه به بررسی نقش میانجی احتمالی مدیریت دانش در رابطه بین استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی، و کارایی سازمانی می پردازد. بررسی ای در مورد ۳۰۱ سازمان صورت پذیرفت. نتایج نشان می دهند که مدیریت دانش بطور کامل میانجی تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارایی سازمانی می گردد و تا حدودی میانجی اثر ساختار سازمانی و استراتژی مربوط به کارایی سازمانی می گردد. ضمن گسترش دادن حیطه ی جستجو در مورد مدیریت دانش از بررسی مجموعه ای از روال های مستقل مدیریتی به بررسی یک مکانیسم در بردارنده ی سیستم که منابع داخلی و مزیت رقابتی را به هم مرتبط می سازد، این یافته ها حامل پیامدهای نظری برای منابع مدیریت دانش هستند (zheng et al, 2010).

جیمینز و همکاران (۲۰۱۱)، به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در نوآوری یا تقلید؟ پرداختند، هدف، نوآوری برای دستیابی به مزیت رقابتی شرکت ها ضروری است. نوآوری، برخلاف تقلید، شرکت ها را به معرفی محصولات جدید و پیشتاز شدن در بازارها برمی انگیزد. نشان داده شده است که عوامل زیادی، تعیین کننده حمایت جهت گیری نوآورانه سازمانی به حساب می آیند. یکی از این عوامل، فرهنگ سازمانی می باشد. هدف مقاله حاضر، تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی است که نوآوری سازمانی و استراتژی تقلید را پرورش می دهد یا مانع آن می شود. این مقاله برای آزمون فرضیات از یک نمونه ی ۴۷۱ شرکت اسپانیایی استفاده می کند. به کمک تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی، تاثیر فرهنگ سازمانی را به یک استراتژی نوآوری ارتباط می دهد. نتایج فرضیات را تایید می کنند. مقاله پی برده است که فرهنگ سازمانی یک عامل تعیین کننده بدیهی استراتژی نوآوری به شمار می آید. بعلاوه، فرهنگ های ادهوکرایی (سازمان موقتی)، استراتژی های نوآوری را پرورش می دهند و فرهنگ های سلسله مراتبی، فرهنگ های تقلید را ترویج می دهند (Jimenz et al, 2011).

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی، همبستگی و کاربردی است. جامعه پژوهش شامل کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان است. همچنین جامعه آماری، مدیران، رئیس گروه ها، کارشناسان و تکنسین های برق (اپراتورهای برق) شرکت برق منطقه ای خوزستان هستند. نمونه آماری این پژوهش شامل تعداد ۱۵۰ نفر از نیروهای صفی- عملیاتی شرکت، با استفاده از جدول کرجسی مورگان و همچنین تعداد ۱۰۰ نفر از نیروهای ستادی شرکت از طریق تمام شماری، که مجموعاً تعداد ۲۵۰ نفر از کارکنان (اعم از رسمی و قراردادی) شرکت برق منطقه ای خوزستان می باشد، انتخاب و مورد بررسی قرار خواهند گرفت. جهت بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان داده ها با استفاده از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی تهیه و تنظیم شد که روایی آنها دارای روایی محتوایی از نوع متخصصان از طریق مشورت با افراد خبره و اساتید تایید شد. همچنین از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای سنجش پایایی آنها، استفاده گردید. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS استفاده گردید. در

بخش توصیفی تحقیق از آماره های توصیفی نظیر جداول، میانگین، واریانس، حداقل نمره، حداکثر نمره و انحراف معیار استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده می گردد.

یافته ها

یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق :

این یافته ها به صورت میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره در جدول ذیل نشان داده شده است.

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	تعداد	بی پاسخ
فرهنگ سازمانی	۱۱۴/۱۹	۱/۴۳	۶۳/۰۰	۱۷۲/۰۰	۱۷۱	۷۹
مؤلفه مشارکت	۲۷/۶۹	۰/۳۱	۱۳/۰۰	۴۰/۰۰	۲۳۱	۱۹
مؤلفه سازگاری	۳۰/۳۸	۰/۴۷	۱۴/۰۰	۹۳/۰۰	۲۴۷	۳
مؤلفه انطباق	۲۹/۲۸	۰/۵۲	۱۳/۰۰	۸۹/۰۰	۲۴۵	۵
مؤلفه مأموریت	۳۰/۴۱	۰/۴۸	۱۵/۰۰	۹۵/۰۰	۲۴۰	۱۰
بلوغ سازمانی	۴۸/۵۱	۰/۷۴	۱۷/۰۰	۱۲۵/۰۰	۲۳۹	۱۱

جدول (۱): توزیع نمونه مورد بررسی از نظر متغیر بلوغ سازمانی، فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن

یافته های مربوط به فرضیه پژوهش:

یافته های مربوط به فرضیه پژوهشی ضریب همبستگی پیرسون را در سطح معنی داری P نشان می دهد. در این قسمت با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان می پردازیم:

فرضیه ۱:

«بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.»

فرضیه ۲:

«بین مؤلفه مشارکت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.»

فرضیه ۳:

«بین مؤلفه سازگاری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.»

فرضیه ۴:

«بین مؤلفه انعطاف فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.»

فرضیه ۵:

«بین مؤلفه مأموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.»

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد
فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی	۰/۶۶۸**	۰,۰۰۰	۲۵۰
مؤلفه مشارکت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی	۰/۳۹۹**	۰,۰۰۰	۲۵۰
مؤلفه سازگاری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی	۰/۴۶۳**	۰,۰۰۰	۲۵۰
مؤلفه انطباق فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی	۰/۴۸۰**	۰,۰۰۰	۲۵۰
مؤلفه مأموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی	۰/۴۳۵**	۰,۰۰۰	۲۵۰

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

جدول (۲): نتیجه ضرایب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۰/۶۶۸$). بنابراین فرضیه اول تأیید می گردد. به عبارت دیگر، افزایش فرهنگ سازمانی با افزایش معناداری در بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان همراه است.

همچنین در جدول ۲ مشاهده می شود بین مؤلفه مشارکت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۰/۳۹۹$). بنابراین فرضیه دوم نیز تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش مؤلفه مشارکت، بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان نیز افزایش می یابد.

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود بین مؤلفه سازگاری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۰/۴۶۳$). بنابراین فرضیه سوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش سازگاری، بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین در جدول ۲ مشاهده می شود بین مؤلفه انطباق فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۰/۴۸۰$). بنابراین فرضیه چهارم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش انطباق فرهنگ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان، بلوغ سازمانی آنان نیز افزایش می یابد. نهایتاً این که در جدول ۲ بین مؤلفه مأموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۰/۴۳۵$). بنابراین فرضیه پنجم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش مأموریت فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان نیز افزایش می یابد.

فرضیه ۶:

«بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان رابطه چندگانه معناداری وجود دارد.»
برای آزمودن فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون با روش ورود همزمان استفاده می شود که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است.

شاخص ها	متغیرهای پیش بین				عرض از مبدأ		
	متغیر ملاک	R	R ²	FP	مؤلفه سازگاری	مؤلفه انطباق	مؤلفه مشارکت
بلوغ سازمانی		۰/۵۹۳	۰/۳۵۲	F=۲۸/۶۷۹ P= ۰/۰۰۰	$\beta = ۰/۱۷۵$ b= ۰/۴۳۱	$\beta = ۰/۰۰۹$ b= ۰/۰۱۴	$\beta = ۰/۲۱۰$ b= ۰/۲۸۹
					t=۲/۵۴۴	t= -۰/۰۹۰	t=۲/۹۹۵
					P= ۰/۰۱۲	P= ۰/۹۲۹	P= ۰/۰۰۳
						P= ۰/۰۰۰	P= ۰/۰۰۰

جدول (۳): نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود همزمان (Enter)

مندرجات جدول ۳ نشان می دهد که ضریب همبستگی چندگانه برای ارتباط بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی برابر با ۰/۵۹۳ است که در سطح $P < ۰/۰۰۴$ معنی دار است. بنابراین فرضیه فوق تأیید می شود.

همچنین R^2 نشان می دهد که با استفاده از این متغیرها می توان ۳۵ درصد از واریانس مربوط به بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان را تبیین کرد. همچنین مقادیر مربوط به وزن استاندارد (β) و غیراستاندارد (b) متغیرهای پیش بین نشان می دهد که از بین چهار مؤلفه فرهنگ سازمانی، سه مؤلفه مشارکت، انعطاف و مأموریت نقش معنی داری در پیش بینی بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان تأثیر دارند و در این میان، مؤلفه مأموریت در پیش بینی بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان از اهمیت بالاتری برخوردار است.

نتیجه گیری

شرکت برق منطقه ای خوزستان با توجه به اینکه از یک محیط پویا و الزامات خاص صنعت آب و برق برخوردار می باشد، نیازمند عوامل مختلفی برای رسیدن به اهداف سازمانی خود است. به عبارت دیگر، یک سازمان برای تحقق اهداف خود از جمله افزایش بهره وری، اثربخشی و بهبود کیفیت خدمات و دستیابی به بلوغ سازمانی، باید زمینه هایی را فراهم کند (که از مهم ترین این زمینه ها باید به فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن اشاره نمود) از جمله؛ بسترسازی مشارکت کارکنان همراه با رغبت و رضایت آنان، تدوین راهبردها و اهداف سازمانی به طور مشخص و برنامه ریزی شده به گونه ای که مأموریت و رسالت سازمان را به وضوح برای مدیران و کارکنان روشن سازد تا بتواند با محیط داخلی و خارجی سازمان، تکنولوژی و نیروی انسانی، خود را سازگار نماید. بنابراین فرهنگ سازمانی یکی از شاخص هایی است که بر سطح بلوغ سازمان مؤثر است. هرچه فرهنگ حاکم بر سازمان قوی تر و مؤثرتر باشد، آن سازمان از بلوغ بهتری برخوردار خواهد بود. بطور کلی هیچ پدیده ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد. همچنین نتایج تحقیق نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و مولفه های آن با بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای خوزستان ارتباط معناداری وجود دارد. پیشنهادات کاربردی برخواسته از پژوهش می توان به (۱) برای رشد و بلوغ سازمانی کارکنان پیشنهاد می شود، فرهنگ مشارکتی در سازمان ایجاد گردد. (۲) با توجه به نتایج بدست آمده، برای انطباق پذیری و رشد یافتگی کارکنان پیشنهاد می شود سازمان به گونه ای سازماندهی شود که با تغییرات محیط کار منطبق گردد. (۳) برای حفظ و گسترش توانایی های نیروی انسانی جهت تحقق اهداف سازمانی پیشنهاد می شود سازمان از طریق آموزش های مستمر به کارکنان، آنها را به سطح بالایی از بلوغ رساند. (۴) با توجه به نتایج بدست آمده از مولفه مأموریت، روشن بودن مأموریت شرکت برق منطقه ای خوزستان و هم راستا بودن چشم انداز و راهبردهای آن با برنامه ۲۰ ساله کشور قطعاً منجر به مناسب ترین بستر و جایگاه برای شرکت می گردد. (۵) با توجه به رابطه مثبت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان می توان نتیجه گرفت که با تغییر فرهنگ حاکم بر شرکت از قبیل فراهم نمودن محیط مناسب برای افراد خلاق، ارتقاء آگاهی و آموزش مداوم کارکنان در زمینه ارزش کار، بهره وری کارکنان این سازمان بهبود خواهد یافت و دستیابی به بلوغ سازمانی تسهیل می گردد. در پایان پیشنهاد می شود تحقیقاتی در رابطه با فرهنگ سازمانی و نوع جو موجود و مطلوب در سازمان صورت پذیرد.

منابع و مراجع

- [۱] افشار، آرزو. بررسی مدل های مختلف بلوغ سازمانی و شناسایی بهترین مدل جهت پیاده سازی در اداره آموزش و پرورش بندر امام خمینی. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. به راهنمایی محمد حسین پور. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ۱۳۹۳.
- [۲] ابطحی، سید امین. پایان نامه بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و شیوه تصمیم گیری مدیران شرکت گاز استان خوزستان بر اساس مدل اسکات و بروس، ۱۳۹۱.
- [۳] اسدی، اصغر. سفیدگران، بهارک. قلی پور، آرین. ۱۳۹۲، بررسی فرهنگ سازمانی در شکل گیری نوروپیک سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال هشتم. شماره ۲۹.
- [۴] امینی، محمدامین. نائی، محمد. ۱۳۸۷، الگوی بلوغ قابلیت کارکنان. مجله تدبیر، شماره ۱۹۸. صص ۳۵-۳۱.
- [۵] حسینی، سید احمد. بیگی نیا، عبدالرضا. فدائی، کیامرث. ۱۳۹۰، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و نظام پیشنهادها (مطالعه موردی آموزش و پرورش شیراز). فصلنامه مقاله های پژوهشی مدیریت. شماره ۱.
- [۶] حکمیان، حمید. ۱۳۸۵، بررسی کاربرد مدل بالندگی مدیریت سازمانی پروژه opm3 در صنعت پتروشیمی. پروژه تحقیقاتی کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس. حوزه معاونت پژوهشی.
- [۷] خیش کار، شکوفه. بررسی میزان انطباق بلوغ فکری کارکنان پتروشیمی شهید تندگویان با سبک های مدیریتی اعمال شده سیستم های چهارگانه لیکرت. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. به راهنمایی محمد حسین پور. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ۱۳۹۳.
- [۸] رحیم نیا، فریبرز. فرزانه حسن زاده، ژاله. ۱۳۹۱، تاثیر فرسودگی شغلی بر ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا. سال یازدهم. شماره ۳۳.
- [۹] قنواتی، مهدی. صمدی، منصور. ۱۳۹۱، تاثیر بازار و فرهنگ بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط فعال در تهران. فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال هفتم. شماره ۲۵.
- [۱۰] نصیری پور، امیراشکان. رئیس، پوران. هدایتی، سیدپوریا. ۱۳۸۸، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره وری کارکنان در بیمارستان های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت. دوره ۱۲. شماره ۳۵.
- [11] Brian T, Gregory. Stanley G, Harris. Achilles A, Armenakis. Christopher L, Shook. Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. Journal of Business Research 62 (2009) 673-679.
- [12] Denison, D., Janovics, J., Young, J. & Cho, H. J. (2007), Diagnosing organizational Culture: Validating a model and method, working paper International Institute for Management Development, Lasanne, Switzerland.
- [13] Daniel Jimenez and Raquel Sanz-Vall. (2010), Innovation or imitation? The role of organizational culture. The current issue and full text archive of this journal is available at: www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm.
- [14] Hofstede, G. (2001). Culture Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across nations, Beverly Hills, CA: Sage.
- [15] Martina k. Linnenluecke, Andrew Griffiths (2010). Corporate sustainability and organizational culture. Journal of world Business 45. 357-366.
- [16] Ncolina, Irina. Marian, livin. Study case for determination of organizational culture in a state organization. Procedia economics and finance 3 (2012). pp 941- 945.
- [17] Wei, Zheng. Baiyin, Yang. Gary N, Mclen. Linling organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. Journal Of Business Research 63 (2010) 763-771.