



بررسی رابطه ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی (مطالعه موردی: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۴/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۸/۲۵

تورج مجیبی

استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی دانشکده مدیریت و اقتصاد
دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران torajmobjibi@yahoo.com

عزت‌اله عسگری

کارشناس ارشد رشته مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران،
ایران asgari227@gmail.com (مسئول مکاتبات)

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: این تحقیق به بررسی رابطه ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی می‌پردازد. فرضیه‌های این تحقیق براساس پنج مؤلفه اصلی فرهنگ سازمانی با مدل دیویس شامل «هویت»، «ریسک‌پذیری»، «رضایت‌شغلی»، «معیار پاداش» و «تحمل تعارض» است.

روش پژوهش: جامعه آماری این تحقیق را کارکنان و مدیران وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (تقریباً ۷۵۰ نفر) تشکیل می‌دهند. تعداد ۲۵۶ نفر به عنوان نمونه آماری و از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده تصادفی با روش جدول مورگان انتخاب شده است (تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده است). با بررسی توزیع نمونه و شیوه نمونه‌گیری، مسجل شد که توزیع نرمال بوده و به همین دلیل از آمار پارامتریک برای آزمون‌های فرض بهره گرفته شد. داده‌های تحقیق از پرسشنامه‌ای با آلفای کرونباخ بیش از ۰/۸۳۲ در دو بخش متغیرهای جمعیت‌شناختی (۵ متغیر) و بخش اصلی دارای ۲۰ سوال با گزینه لیکرت چهار گزینه‌ای استخراج شد. تحلیل داده‌های آماری در دو سطح توصیفی نظیر (فراوانی - درصد و میانگین) و استنباطی صورت گرفت. در آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای بررسی رابطه متغیرها و جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون هم‌بستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها: همه فرضیات تحقیق در سطح معنی داری ۹۹ درصد ($P < 0.05$) مورد تایید قرار گرفتند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های فرهنگ سازمانی شامل هویت، «ریسک‌پذیری»، «رضایت‌شغلی»، «معیار پاداش» و «تحمل تعارض» با آمادگی سرمایه سازمانی رابطه دارد. مقایسه نظرات مدیران و کارکنان نشان می‌دهد که آنها در مولفه تحمل تعارض کارکنان و مدیران با یکدیگر هم عقیده نیستند. بررسی تطبیقی مدیران و کارکنان نشان دهنده این مطلب است که مدیران به مولفه منفی بودن تحمل تعارض اعتقادی ندارند و برعکس کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به وجود مولفه تحمل تعارض اعتقاد دارند و وجود آن را سبب از بین رفتن همبستگی سرمایه‌های سازمانی میدانند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های فرهنگ سازمانی، هویت، ریسک‌پذیری، معیارپاداش، رضایت‌شغلی، تحمل تعارض، سرمایه سازمانی، فرهنگ، رهبری، کار تیمی و هماهنگی کارکنان

مقدمه

سازمان است. نقش مدیریت در ایجاد این فضای مثبت یا منفی بسیار حیاتی و مهم است. نگارنده سعی دارد ارتباط این دو مقوله مهم در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی را بسنجیم.

بیان مسأله

گسترش دانش مدیریت و توسعه ابزارهای کیفی و کمی برای اندازه گیری موفقیت یا عدم موفقیت سازمانهای دولتی و غیردولتی در دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده سازمانی، به حدی قابل توجه بوده است که امروزه تقریباً همگی بر نقش قابل توجه تئوری‌ها و ابزارهای مدیریت در بهبود عملکرد سازمان‌ها اتفاق نظر دارند. اگر چه در دهه‌های اخیر موضوعاتی نظیر مسئولیت‌های اجتماعی شرکت، اخلاقیات سازمان، کارآفرینی و نوآوری و موضوعاتی مشابه در حوزه‌های مدیریتی مطرح شده و از جانب سازمان‌ها حداقل در ظاهر تعقیب می‌شود، اما واقعیت آن است که خود این موضوعات همگی در یک مقوله بزرگتر تحت عنوان سرمایه سازمانی قابل ساماندهی است (پاول هرسی، ۲۰۰۸).

منظور از سرمایه سازمانی مجموعه‌ای از سرمایه‌ها و دارایی‌های غیرملموس یک سازمان است که طیف گسترده‌ای از سرمایه‌های معنوی، سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های ارتباطی، سرمایه‌های اطلاعاتی و نظایر آن را تشکیل داده و رسیدن به اهداف و رسالت سازمان را تسهیل می‌نماید.

ضرورت طرح سرمایه سازمانی از آنجائیکه می‌شود که یک سازمان برای کسب موفقیت علاوه بر امکانات مادی مثل سرمایه‌های فیزیکی و نیروی کار با مهارت نیاز به فضایی دارد که در آن نیروها و امکانات هم افزایی داشته و تا حد امکان از اصطحکاک آنها که به دلایل مختلف ممکن است در سازمان ایجاد شود و باعث هدر دادن امکانات و استعدادها می‌شود، جلوگیری گردد. این فضا در بین اعضای یک سازمان وجود دارد حال یا کارکرد آن مثبت و در جهت تقویت نیروهای سازمان و یا کارکرد آن منفی و در جهت تخریب نیروها و امکانات سازمان است. نقش مدیریت در ایجاد این فضای مثبت یا منفی بسیار حیاتی و مهم است (آرمسترانگ، ۱۳۸۴).

سرمایه سازمانی و اثرات آن در عملکرد سازمان‌ها، به طور مشخص و تحت این عنوان متاسفانه در ایران مورد مطالعه و پژوهش قرار نگرفته و مطالعات انجام شده در ایران حول موضوعاتی نظیر نقش سرمایه انسانی

باید اذعان نمود که مهمترین عنصرسازمانی در اداره سازمانهای متعدد، انسانها هستند. انسانها در درون هر سازمانی با پیچیدگی‌ها و ابهامات گوناگونی که در رفتارشان بروز می‌دهند، دارای مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها، ارزشها و الگوهای رفتاری مشترک هستند که اغلب به هدایت، نظارت و اجرای امور در سازمان مربوط می‌شود. همانطور که هامیلتون می‌گوید: مفهوم فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان در نظر گرفته شده است. فرهنگ مناسب کاری، که بخوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد، به تحکیم تعهدسازمانی، ارتقاء اخلاقیات، عملکرد کارا تر و عموماً بهره وری بالاتر منجر می‌گردد. (شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۱۳۱).

از اینروست که به نقش فرهنگ سازمانی در سازمانها باید توجه کافی نمود و از این طریق به بخشی از سؤالات و ابهامات پیش روی مدیران که تاکنون نتوانسته اند خود را به شرایط مطلوب برسانند، پاسخ‌های قانع کننده داد. اصولاً چرا بهره وری نیروی انسانی پایین است و عملکرد کارکنان راضی کننده نیست؟ چرا کارکنان در خلاقیت و نوآوری فعال نیستند؟ و اساساً چرا اغلب کارکنان نسبت به موفقیت مدیران تردید دارند؟ و مشارکت کارکنان در بهبود فرآیندها و توسعه سازمانی پایین است؟ بطور کلی در سازمانی که افراد از مسئولیت پذیری و قبول فدا کاری در خدمت و خطر پذیری شانه خالی می‌کنند و خود را متعهد و مقید به انجام مسئولیت‌های واگذار شده نمی‌دانند، چه نوع فرهنگ سازمانی حاکم است؟ و برای رفع و برطرف نمودن چنین مشکلاتی، نقش فرهنگ سازمانی چیست؟ و راه حل نهایی پیش روی مدیران در زمینه مشکلات رفتاری و فرهنگی موجود چیست؟

ضرورت طرح سرمایه سازمانی از آنجائیکه می‌شود که یک سازمان برای کسب موفقیت علاوه بر امکانات مادی مثل سرمایه‌های فیزیکی و نیروی کار با مهارت نیاز به فضایی دارد که در آن نیروها و امکانات هم افزایی داشته و تا حد امکان از اصطحکاک آنها که به دلایل مختلف ممکن است در سازمان ایجاد شود و باعث هدر دادن امکانات و استعدادها می‌شود، جلوگیری گردد. این فضا در بین اعضای یک سازمان وجود دارد حال یا کارکرد آن مثبت و در جهت تقویت نیروهای سازمان و یا کارکرد آن منفی و در جهت تخریب نیروها و امکانات

قوی و یک پارچه، دستورهای پنهانی را برای رفتار کارکنان در سازمان فراهم می‌آورد و موجب آگاهی کامل کارکنان از رسالتها و اهداف سازمان شده و نسبت به آن متعهد می‌شوند. در نتیجه میان اهداف کارکنان و هدف سازمان و مدیریت همسویی لازم بوجود می‌آید و کارکنان حداکثر شدن منافع خود را در گرو حداکثر شدن منافع سازمان می‌دانند و این مهم یک عامل مثبت در جهت عملکرد سازمانی و اثر بخشی بهتر می‌باشد.

بنابراین میتوان گفت یکی از عمده ترین مشکلات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی کم توجهی به اهمیت فرهنگ در پیشرفت و دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد (الحسینی، ۱۳۹۰).

فرهنگی که شاین آن رامتشکل از سه لایه می‌داند: ۱- لایه بیرونی (نمادها) ۲- لایه میانی (ارزشها و هنجارها) - لایه درونی (باورها و مفروضات اساسی).

و تالکوت پارسونز نیز معتقد است: در تمام فرهنگها سه ویژگی مشترک می‌باشد که عبارتند از:

۱. انتقال پذیری فرهنگ و اینکه یک سنت و میراث اجتماعی است؛

۲. انسان‌ها در فرهنگ شریک می‌باشند و آن محصول کنش متقابل انسان‌ها است؛

۳. فرهنگ‌ها قابل آموزش هستند (بزدخواستی، ۱۳۹۳).
با توجه به تحقیقات انجام شده در سالهای اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در سازمانهای امروزی به عنوان عاملی بسیار مهم و نیز بررسی سرمایه سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان ها، هدف از انجام این تحقیق سنجش فرهنگ سازمانی و مهم تر از آن، پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و آمادگی سرمایه سازمانی است. به عبارت دیگر بطور واضح بیان کنم با توجه به مطالب یاد شده سوال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین ویژگیهای فرهنگ سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد؟

بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه سازمانی و تأثیر همه جانبه آن بر عملکرد مالی و غیرمالی شرکت و همچنین سایر ابعاد شرکت مانند نوآوری، ارزشها و مشتریان که در نهایت دستیابی به اهداف استراتژیک شرکت و پیشبرد استراتژی آن را بهمراه دارد، مطالعه در باب آمادگی سرمایه سازمانی ضرورتی اجتناب ناپذیر می‌باشد.

نوآوری و موضوعاتی از این قبیل روی عملکرد سازمانی متمرکز شده است ولی تاثیر سرمایه سازمانی در فرآیند تولید و تحلیل خصوصیات آن در برخی از مطالعات خارجی ذکر شده است. پرسکات و ویسلر یک تئوری درخصوص سرمایه سازمانی تحت عنوان سرمایه انسانی خاص سازمانی ارائه کرده و نتایجی را برای رشد و اندازه بنگاه بدست آورد. طبق نتیجه این محققان سرمایه سازمانی بطور مستقیم روی رشد بنگاه و عملکرد آن اثر گذار است. هال (۲۰۰۰) فرایند انباشت و تخریب سرمایه سازمانی را مدل سازی کرده و شباهت‌های آن را با سرمایه با فیزیکی نشان داد. (آتکینسون و کهو ۱، خاطر نشان ساختند که سرمایه سازمانی یک نهاد مهم برای تولید بنگاه بوده و سهم آنرا با استفاده از یک مدل ساختاری محاسبه کردند. (شمرهورن، ۲۰۰۸)

بنابراین سرمایه سازمانی از این دیدگاه، مفهومی نوین و جایگاهی والا در مباحث مدیریتی دارد که اشاره به میزان اعتماد متقابل مدیران و کارکنان، همکاری و کار تیمی، صداقت و امانت داری، آگاهی و دانش کاری، امنیت شغلی، شایسته سالاری در محیط کار، فرصت‌های برابر و عدالت، شناخت اهداف و رسالت مجموعه سازمانی، میزان خلاقیت و نوآوری در سازمان، میزان اعتماد و همکاری مخاطبان و سایر ارگان‌های مرتبط با سازمان، ایفای مسئولیت‌های اجتماعی، ارتباطات بهتر با مشتریان، مخاطبان، دولت و سایر بنگاهها، کارشایسته و مفید و پایبندی به مقررات و قوانین سازمان دارد که این سرمایه از مجموع سرمایه تک تک کارکنان و مدیران مجموعه تشکیل شده است. سرمایه سازمانی مفهومی است که فراتر از مجموعه قوانین و مقررات حاکم بر مجموعه سازمان می‌تواند نقش موثری در ارتقاء یا افت بهره وری و کارایی در سازمان داشته باشد (کریتز و همکاران، ۲۰۰۵).

در این راستا توجه به فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی که تاثیر قابل توجهی در سرمایه سازمانی دارد و موجب رسیدن سازمان به اهداف خود میگردد، قابل تعمق است. فرهنگ هر سازمانی به عنوان عامل اساسی تاثیر بسزایی در سایر عوامل مهم سازمانی از رهبری، مدیریت دانش، ساختار، محیط داخلی و خارجی سازمان، نیروی انسانی و استراتژی رسیدن به اهداف سازمان دارد. اگر اعضای سازمان شناختی از فرهنگ سازمانی خویش نداشته باشند قادر نخواهند بود ماهیت سازمان را درک کنند و اهدافی را که سازمان به دنبال آن است بشناسد از سوی دیگر چگونگی رفتار و عمل در درون نظام را به خوبی نمی‌آموزند، در صورتی که وجود فرهنگ سازمانی

زمینه‌های فرهنگی این تغییر و تحولات بسیار کند صورت می‌پذیرد به طوری که چندان محسوس نیست. البته فرایند دگرگونی همراه با تطبیق و سازگاری با نیازهای با نیازهای زیستی و روان شناختی اعضای آن است، در نتیجه، این تغییر تصور و فرایند سازگاری پیکری یکپارچه و بهم بافته پیدا میکنند. این فرایند در صورتی درست عمل میکند که عوامل فرهنگی به خوبی به کار گرفته شود و با توسعه و پرورش آن، به دیگران انتقال یابد (داشگرزاده، ۱۳۸۸).

فرهنگ سازمانی (organizational culture):

استانلی دیویس فرهنگ سازمانی را الگویی از ارزش‌ها و باورهای مشترکی می‌شمارد که به اعضای یک نهاد معنی و مفهوم می‌بخشد (طوسی، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمان نه تنها موضوعی است پیچیده بلکه اغلب به درستی نیز تفهیم نشده است و شامل چهار موضوع است: اشتها کنونی فرهنگ نتیجه کنکاش عمده ای است که برای ایجاد الگوهای نوین مدیریت صورت گرفته، مطالعه فرهنگ سازمانی بین دو جنبه باورهای راهنما و باورهای روز مره قرار دارد، پیوند میان فرهنگ سازمان و استراتژی پیوندی قطعی و محکم است، اگر کوشش‌های مورد نیاز برای تغییر فرهنگ مورد پشتیبانی مدیر عامل سازمان نباشد تغییرات چندانی در فرهنگ سازمان پدید نخواهد آمد (استانلی دیویس، ۱۳۷۶). به طور کلی فرهنگ سازمان پدیده ای واقعی و نیرومند است. تغییر دادن آن کار دشواری است و برای این تغییر پشتیبانی چندانی از داخل یا خارج سازمان نخواهید یافت. اگر هنگام تجدید نظر در استراتژی سازمان با مساله ای در فرهنگ سازمان مواجه شدید، بکوشید تا حتی الامکان از آن بپرهیزید و اگر ناگزیر از رویارویی مستقیم با فرهنگ سازمان هستید، با دقت گام بردارید و انتظار چندانی هم به تغییر سریع آن نداشته باشید (استانلی دیویس، ۱۳۷۶).

فرهنگ سازمانی از جوانب مختلف توسط متفکرین و صاحب نظران مورد توجه قرار گرفته است و در نتیجه تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است که در اینجا تعدادی از این تعاریف آورده میشود:

رابینز، فرهنگ سازمانی را به منزله نظامی از باورها و ارزشهای مشترک که در یک سازمان رشد و توسعه یافته و راهنمای اعضای آن است تعریف میکنند (الوانی، ۱۳۸۶). ادگار شاین؛ فرهنگ سازمانی را به منزله نظامی از باورها و ارزشهای مشترک که در یک سازمان رشد و توسعه یافته و راهنمای اعضای آن است تعریف میکند.

همچنین این تحقیق در تلاش است که علاوه بر دستیابی به اهداف، فرضیه‌های تحقیق را نیز به آزمون تجربه بکشاند. فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل می‌باشند:

فرضیه اصلی: بین ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

دیگر فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- ۱- بین هویت سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تاکید بر رضایت شغلی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۳- بین ریسک‌پذیری با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۴- بین معیار پاداش با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۵- بین میزان تحمل تعارض با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

ادبیات تحقیق

ویژگیهای فرهنگ:

صرفنظر از گوناگونی و تفاوت فرهنگها و اختلافاتی که در تعاریف آن وجود دارد، تمامی فرهنگها دارای ویژگیهای مشترکی هستند (نیکخواه، ۱۳۹۲).

- ۱- فرهنگ اکتسابی است. یعنی اعضای هر جامعه ارزشها و عوامل فرهنگی جامعه خود را می‌آموزند و لذا فرهنگ صرفاً دارای خصوصیتی ذاتی یا غریزی نیست و نمی‌توان تنها آن را از راه زیستی به دیگران منتقل نمود بلکه پس از تولد به آموختن فرهنگ حاکم بر جامعه می‌پردازند.
- ۲- فرهنگ قابل انتقال است. انسانها آموخته‌ها و دستاوردهای خود را به نسلهای بعدی منتقل میکنند.
- ۳- فرهنگ تامین کننده نیازهای اساسی انسان است. نهادهای اجتماعی تا زمانی که نیازهای جامعه را برآورده سازند به حیات خود ادامه می‌دهند. فرهنگ هر جامعه پاسخگوی بسیاری از نیازهای روانی، مذهبی زیستی و اجتماعی آن جامعه است و در صورتی پایدار می‌ماند که بتواند این نیازها را برآورد و رضایت افراد جامعه را به همراه داشته باشد.
- ۴- فرهنگ تحول پذیر است: تمامی پدیده‌های اجتماعی همواره در معرض تغییر و تحول قرار دارند. در

در مورد عناصر و مولفه‌های فرهنگ سازمانی دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. به نظر می‌رسد در این مقبولیت عامه وجود دارد که فرهنگ سازمانی به نظامی مفاهیمی اشاره دارد که بین عموم اعضای سازمانی مشترک بوده و آن سازمان را از دیگر سازمانها متمایز می‌کند.

۱- خلاقیت و ابتکار عمل فردی: میزان مسئولیت، استقلال و فرصتهایی که افراد برای اعمال خلاقیت در سازمان دارند.

۲- ریسک پذیری: میزان تشویق کارکنان به تلاش، خلاقیت، بدنبال مخاطرات رفتن.

۳- هدایت: میزان ایجاد مقاصد صریح و انتظارات عملکردی صحیح توسط سازمان.

۴- یکپارچگی: میزان ترغیب واحدها به عمل براساس روشی هماهنگ در درون سازمان.

۵- حمایت مدیریت: میزان ارائه ارتباطات مشخص، مساعدت و حمایت مدیران نسبت به زیر دستان
۶- نظارت: شمار قوانین و مقررات و میزان سرپرستی مستقیمی که در جهت نظارت و کنترل بر رفتار کارمندان به کار می‌رود.

۷- هویت: درجه ای که برحسب آن افراد پیش از آنکه با گروه کاری خاص یا زمینه تخصص حرفه ای خود شناسایی شوند، با سازمان به عنوان مجموعه ای مورد شناسایی قرار می‌گیرند.

۸- نظام پاداش: میزان تخصیص پاداشها (افزایش حقوق، ترفیعات) به جای آنکه بر مبنای ارشدیت، طرفداری بی جهت و دلیل باشد، براساس معیار عملکرد کارکنان باشد.

۹- تعارض و انتقاد پذیری: آن میزان که افراد تشویق به انتقاد و تعارض سازنده در فضای سازمانی می‌شوند.

۱۰- الگوهای ارتباطات: میزان محدود شدن ارتباطات به سلسله مراتب رسمی اختیار (اس اس خانکا، ۱۳۸۹).

سرمایه‌های سازمانی

سرمایه سازمانی به معنای توانایی سازمان در بسیج و حفظ فرایندهای تغییری تعریف میشود که برای اجرای استراتژی ضروری هستند. سرمایه سازمانی قابلیت یکپارچه سازی دارایی‌های نامشهود و مشهود را فراهم میکند، به نحوی که دارایی‌های سرمایه اطلاعاتی و انسانی نامشهود و دارایی مالی و فیزیکی مشهود را با استراتژی هماهنگ میکند و آنها را برای تحقق اهداف استراتژیک سازمان یکپارچه می‌سازد. هنگامی که شرکت سرمایه

در تعریفی دیگر وی فرهنگ را به عنوان یک ماهیت غیر خود آگاه و غیر قابل مشاهده تعریف نموده است.

گوردون؛ فرهنگ سازمانی را به عنوان نظامی از فرضیات و ارزشهای سازمان میداند که به صورت گسترده رعایت گردیده و به الگوهای رفتاری خاصی منجر میگردد مورس؛ فرهنگ سازمانی را ارزشهای مشترک یا ادراکهای عمومی که توسط اعضای سازمان حفظ میگردد، تعریف میکند.

ویلیامز و دابسون؛ فرهنگ سازمانی در سیستم اعتقادی سازمان آشکار شده و به طور متناوب از طریق زبان، نمادها، آداب و رسوم که منعکس کننده رفتار ناشی از سیستم اعتقادی است، بیان میگردد. فرهنگ سازمان از یک سو پیوند دهنده اجزا داخل سازمان و از سوی دیگر، عامل تفکیک کننده هر سازمان از دیگر سازمانهاست (فروغی نسب، ۱۳۸۷).

فرنج، معتقد است که یک سازمان مثل یک کوه یخ است که بخش عمده آن غیر مرئی است و آنچه زیر آب قرار دارد فرهنگ سازمان است (استانلی دیویس، ۱۳۷۶)

کارکردهای مهم فرهنگ سازمانی

۱- تامین نیازهای فیزیولوژیک: یکی از مهمترین کارکردهای فرهنگ سازمانی تامین نیازهای فیزیولوژیک انسان از طریق فراهم کردن امکانات بهره وری از محیط طبیعی و اجتماعی است، به عبارتی سازگاری انسان با محیط و تامین نیازهای معیشتی او بدون برخورداری از دانش و بهره گیری از ابزارها و مهارتها و سازماندهی لازم امکان پذیر نیست و هر یک از اینها اجزای مهم فرهنگ را که دستاورد خاص انسان تشکیل میدهد.

۲- ایجاد ارتباط جمعی: این نیاز از طریق اختراع و استفاده از نمادها که یکی از مهمترین اجزای فرهنگ است برآورده میشود

۳- دادن هویت فرهنگی خاص به اعضا: ایجاد حس تعلق گروهی و خود آگاهی جمعی و فردی خاص است که میتوان آنرا هویت فرهنگی نامید

۴- حفظ بقا و تداوم بقای جامعه: تضمین بقا و تداوم تاریخی یک جامعه از دیگر کارکردهای مهم فرهنگ است. میراث فرهنگی هر جامعه از طریق فرایند اجتماعی کردن افراد به نسل بعد انتقال می‌یابد.

۵- ایجاد و حفظ همبستگی و انسجام اجتماعی (آرمسترانگ، ۱۳۹۰).

۲- تاکید بر وظایف یا رضایت افراد و آن عبارت است از اینکه آیا شخص تصمیمات خود را بیشتر به وظایف معطوف میکند یا به افراد سازمان؟
اصطلاح رضایت شغلی بر نگرشها و احساسات مردم سازمان دلالت دارد در باره وظایف خودشان، نگرشهای منفی و غیر مطلوب نسبت به شغل نشانگر عدم رضایت شغلی (استفین، ۲۰۰۸).

مطابق نظریه کامروایی نیاز، اگر فردی آن چه را که طالب بوده است، به دست آورد، راضی می‌شود و میزان رضایت به اهمیت چیزی که فرد خواستار آن بوده است، بستگی دارد. این تئوری بر الگوی تفریقی و تکثاری استوار است که هر دو، فرض اصلیشان این است که رضایت شغلی تابعی مستقیم از همنوایی و ساختار نیاز فرد است.

۳- ریسک پذیری و آن عبارت است از میزان گرایش کارکنان سازمان به نوآوری، خلاقیت و ریسک کردن ریسک پذیری یکی از شاخص‌های فرهنگ سازمانی به شمار می‌رود که نقش تعیین کننده‌ای در موفقیت یا شکست سازمان دارد. یک فرهنگ ریسک قوی یک بنیاد اساسی است که بر پایه آن سازمان می‌تواند یک معماری مدیریت ریسک را برای مدیریت مخاطرات و فرصت‌های موجود در یک محیط به سرعت متغیر ایجاد کند. در مقابل، یک فرهنگ ریسک ضعیف، انتقادپذیری سازمان را به پیشامدهای منفی ریسک افزایش داده و از فرصت‌ها چشم پوشی می‌کند.

رساندن ریسک پذیری فرهنگ سازمانی به حد بهینه در جهت چشم انداز و اهداف سازمان، نتایج بسیار مفیدی در پی دارد. در غیر این صورت نمی‌توان از فرصت‌های محیطی به نحو مطلوب استفاده کرده و موجبات پیشرفت و بهبود سازمان را فراهم آوردیم (شرمرهورن، ۲۰۰۸).

۴- معیارهای پاداش و آن عبارت است از اینکه آیا پاداش در مقابل عملکرد مطلوب پرداخت می‌شود یا ارشدیت، وفا داری و موارد دیگر؟ پاداشها، محرک‌های قدرتمندی برای بهبود عملکرد کارکنان و گروهها در سازمان است. پاداش میتواند باعث افزایش رضایت کارکنان شود. پاداش برای جبران زحمات فرد و حرکت در جهت تحقق اهداف سازمانی اعطا میشود.

۵- میزان تحمل تعارض و اختلاف و آن عبارت است از توان تحمل اختلاف سلیقه و انتقاد پذیری تعارض یک تنش یا تصادم یا مخالفت است. چنانک و مگینسون تعارض را منازعه‌ای بین نیازها، ایده‌ها

سازمانی بالایی دارد، درکی مشترک از چشم انداز، ماموریت، ارزشها و استراتژی دارد، هماهنگی عملکردی پیرامون استراتژی ایجاد میکند و در تمامی سطوح و بخشهای سازمان دانش و آگاهی برای هم سویی کارکنان تسری می‌یابد به عکس، هنگامی که شرکت سرمایه سازمانی کمی دارد، در انتقال اولویتها و ایجاد فرهنگی جدید توفیق ندارد. توانایی ایجاد سرمایه سازمانی مثبت یکی از بهترین شاخصهای توفیق استراتژی است.

سرمایه سازمانی معمولاً از چهار جزء ساخته شده است:

۱. فرهنگ: آگاهی و درونی کردن ماموریت، چشم انداز و ارزشهای بنیادین مورد نیاز برای اجرای استراتژیها
۲. رهبری: داشتن رهبران مناسب در تمام سطوح برای بسیج سازمان در جهت پیشبرد استراتژی‌های آن
۳. هماهنگی: اهداف و انگیزه‌های فردی، تیمی و واحد در جهت تامین اهداف استراتژیک
۴. کار تیمی: تسهیم دانش استراتژیک در سازمان (کاپلان نورتون، ۱۳۹۰)

چهارچوب نظری تحقیق

شاخصهای عمده‌ای که از نظر استانی دیویس فرهنگ سازمان را مشخص نمایند عبارتند از:
۱- هویت عضویتی و آن عبارت است از اینکه شخصی هویت خود را بیشتر به شغلش نسبت میدهد یا سازمانش؟

بر اساس نظریات هج و شولتز (۱۹۹۷) هویت سازمانی به طور وسیعی به آنچه اعضا در مورد اعضا و در مورد سازمانشان ادارک، احساس و فکر میکنند برمیگردد. ریکدا (۲۰۰۴) هویت سازمانی را یک اصطلاح عاطفی - هیجانی که مبنای جذابیت و تمایل به حفظ رضایتمندی می‌باشد، تعریف کرده و با توجه به ضرورت توجه به این مفهوم، مسائل هویت کاربرد گسترده‌ای در تحقیقات سازمانی یافته اند (توماس ۲۰۰۷) / شفورث و مایل (۱۹۸۹) آلبرت دوتن (۱۹۸۵) مطالعات انجام شده در زمینه هویت سازمانی بر این نکته اذعان دارند که هویت سازمانی به عنوان حالت روان شناختی، نشان دهنده ارتباط زیربنایی موجود بین کارمندان و سازمان بوده و بنابراین به صورت بالقوه قادر به تشریح و پیش بینی بسیاری از گرایشهای حائز اهمیت رفتاری در محل کار میباشد.

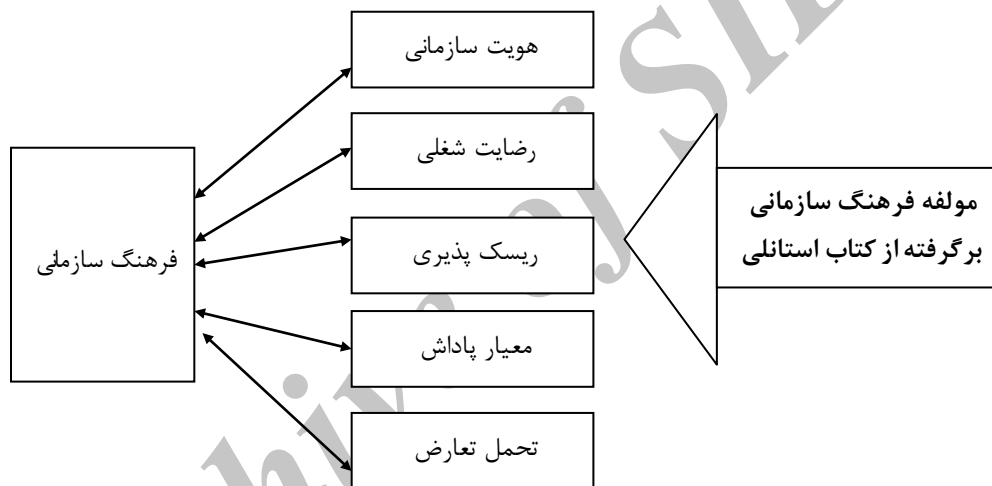
تعارض عبارتند از: تعارضات درون فردی، میان فردی، میان گروهی و میان سازمانی (اس اس خانکا، ۱۳۸۹). تعارض می‌تواند به طور ساده به عنوان مخالفت تعریف گردد، چه شدید باشد یا به شکل ظریف در بین دو فرد یا طرف هر یک از صفات بالا بر محوری قرار گرفته که دارای حداقل و حداکثر است. پس از ارزیابی سازمانها براساس این ده صفت ویژه تصویری مرکب از فرهنگ سازمان در ذهن نقش خواهد بست. این تصویر به صورت اساس یا مبنایی درمی آید که منعکس کننده نوع احساسات اعضا استنباط مشترک آنان، شیوه انجام امور و نوع رفتار آنان است.

علاقه یا افراد ناسازگار یا متضاد تعریف کرده اند. تعارض زمانی برمی خیزد که افراد یا گروهها با اهدافی مواجه میشوند که هر دو طرف نمی توانند رضایت خاطر کسب کنند.

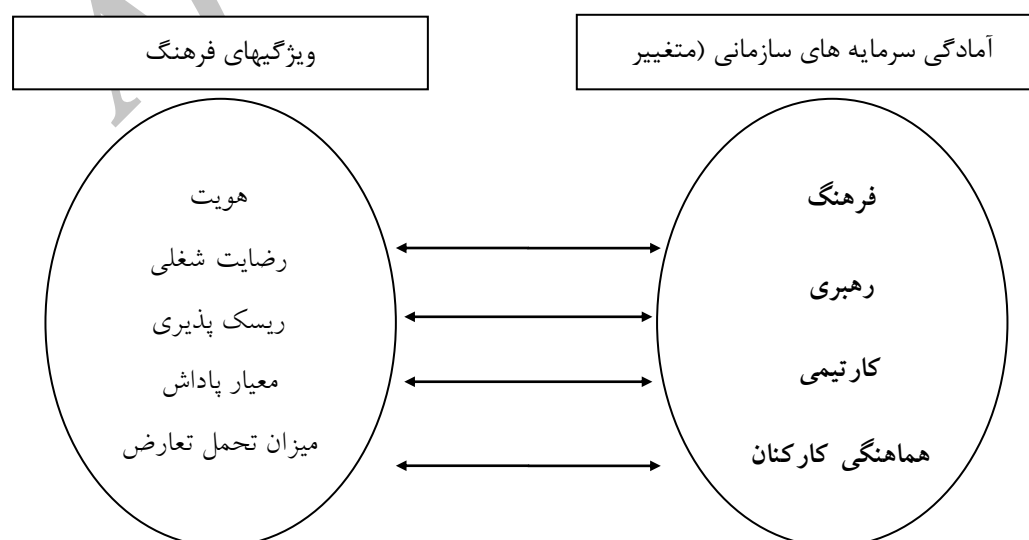
توماس تعارض را به عنوان فرایندی تعریف میکند که زمانی شروع میشود که یک طرف به طور منفی تاثیر گذاشته است یا می‌خواهد بگذارد، چیزی که طرف اول به آن توجه دارد.

تعارض می‌تواند به چندین شکل مختلف در یک سازمان اتفاق بیفتد، تعارض می‌تواند در درون یک کارمند، بین افراد یا گروهها، و بین سازمانها رخ دهد. بنابراین

مدل نظری تحقیق



مدل تحقیق



پیشینه پژوهش

مروری بر ادبیات تحقیق در کتب، مقالات و پایان نامه‌های موضوعی با این نام وجود ندارد ولی موضوعاتی نزدیک به این تحقیق در ذیل می‌آوریم:

۱- پایان نامه کارشناسی ارشد نادر نیک خواه (بررسی رابطه ویژگی‌های فرهنگ با آمادگی سرمایه‌های انسانی مورد کاوی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران) استاد راهنما آقای دکتر سمیعی، مشاور خانم دکتر براتلو در سال ۱۳۹۲ نتایج نشان می‌دهد که ویژگی‌های فرهنگ شامل ارزش، نمادسازی، تطابق، یادگیری و مشارکت با آمادگی سرمایه انسانی رابطه دارد. بررسی مقایسه‌ای نظرات مدیران و کارشناسان نشان می‌دهد که اهمیت ویژگی‌های فرهنگی و رتبه آنها با همدیگر متفاوت است. به طوری که از نظر کارشناسان مشارکت در رتبه آخر و تطابق در رتبه اول قرار گرفت. در حالی که از نظر مدیران ارزش‌ها در رتبه اول و یادگیری در رتبه آخر قرار دارد (نیکخواه، ۱۳۹۲).

۲- مقاله رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی:

علی یزد خواستی (۱۳۹۳)، هدف او از نگارش ارائه یافته‌های حاصل از بررسی رابطه بین نوع فرهنگ سازمانی با رهبری در دانشگاه‌های دولتی کشور در سال ۱۳۸۵ بوده است. در این مقاله، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. حجم نمونه آماری ۲۸۴ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاهها استفاده شده که باروش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شده اند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه انواع فرهنگ سازمانی دنیسن واسپریتزر (۱۹۹۱) و پرسشنامه رهبری براساس مالکوم بالدریج (۲۰۰۲) بوده است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین فرهنگ گروهی با رهبری فرهنگ سلسله مراتبی با رهبری و فرهنگ عقلانی با رهبری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، ولی بین فرهنگ توسعه ای با رهبری رابطه معناداری مشاهده نشد.

روش تحقیق

روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای به عنوان روش مرسوم و قابل اتکا استفاده گردیده همچنین برای بررسی پیشینه تحقیق و ادبیات تحقیق از اینترنت و نشریات علمی مختلف استفاده شده است. از آن جا که محقق علاقه مند است به بررسی رابطه ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی بپردازد، روش تحقیق همبستگی می‌باشد. با توجه به هدف پژوهش و موضوع

تحقیق، جامعه آماری این تحقیق ۷۵۰ نفر از کارکنان و مدیران شاغل در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی است. با توجه به این که در این تحقیق کارکنان و مدیران شاغل وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی جامعه آماری را تشکیل می‌دهند، برای پوشش کامل جامعه و جلوگیری از تورش اقدام نمونه گیری طبقه بندی شد. بدین صورت که جامعه به دو دسته کارکنان و مدیران تقسیم گردید و سپس از بین آنها نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه مناسب تحقیق برای ۷۵۰ نفر جامعه آماری ۲۵۶ نفر می‌باشد ولی برای جلوگیری از خطاهای احتمالی پرسشنامه ها، ۳۰۰ پرسشنامه در بین جامعه هدف توزیع گردید.

پرسشنامه تحقیق در دو بخش سوالات اصلی تحقیق و سوالات اطلاعاتی تشکیل شده است. سوالات مربوط به عوامل مدل بصورت بسته و با مقیاس درجه ای لیکرت طراحی شده و سوالاتی که مربوط به اطلاعات شخصی است نیز بصورت بسته پرسیده شد.

برای تعیین پایایی پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که عدد بدست آمده ۰،۸۳۲ است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه گیری می‌کنند بکار می‌رود.

جدول ۱: آلفای کرونباخ

N of Items	Cronbach's Alpha
20	.832

یافته‌های تحقیق

در این تحقیق برای بررسی سوالات تحقیق در هر یک از دو جامعه از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

یافته‌های حاصل از پرسشنامه‌ها نشان داد که توزیع فراوانی متغیر جنسیت، ۱۶۵ نفر (۶۰٪) از افراد نمونه مرد هستند، ۱۰۸ نفر (۳۹/۳٪) زن می‌باشند. بر حسب متغیر سن، ۴۹ نفر (۸۱/۷٪) از افراد نمونه در رده سنی کمتر از ۳۰ سال هستند، ۱۲۵ نفر (۴۵/۵٪) در رده سنی ۳۰-۴۰ سال هستند، ۶۴ نفر (۲۳/۳٪) در رده سنی بین ۴۱-۵۰ سال و ۳۷ نفر (۱۳/۵٪) در رده سنی بالاتر از ۵۱ سال هستند.

جدول ۲: بررسی توزیع متغیرها

متغیر	مقدار آماره k.s	سطح معنی‌داری (sig)	نتیجه
آمادگی سرمایه‌های سازمانی	۰/۸۳۷	۰/۴۸۵	Sig>0.05 توزیع متغیر نرمال است.
هویت سازمانی	۰/۷۷۰	۰/۵۹۳	Sig>0.05 توزیع متغیر نرمال است.
رضایت شغلی	۰/۷۴۲	۰/۶۴۰	Sig>0.05 توزیع متغیر نرمال است.
ریسک‌پذیری	۰/۶۱۷	۰/۸۴۱	Sig>0.05 توزیع متغیر نرمال است.
پاداش	۰/۶۶۶	۰/۷۶۶	Sig>0.05 توزیع متغیر نرمال است.
تحمل تعارض	۰/۸۴۵	۰/۴۷۳	Sig>0.05 توزیع متغیر نرمال است.

ارزیابی می‌کنید. با میانگین ۲/۸۳ است که این بدان معناست که افراد میزان ارتباط معیار پاداش با فرهنگ را در حد متوسط ارزیابی می‌کنند.

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق نیز ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال یا غیر نرمال بودن استفاده شد، نتیجه‌ای که از این آزمون حاصل گردید با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع متغیرها نرمال است. بنابراین جهت بررسی فرضیه مربوطه از آزمون‌های پارامتریک (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه) استفاده گردید.

پس از آن با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۲ چنانچه توزیع نرمال باشد می‌توان از روش ضریب همبستگی پیرسون و در صورتی که توزیع غیر نرمال باشد از روش ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده خواهد شد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق:

۱- بین هویت سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ (میزان خطای تحقیق (۰،۰۱)) می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد. با توجه به مقدار مثبت ضریب همبستگی می‌توان گفت بین دو متغیر هویت سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و رابطه دو متغیر مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۳: بررسی آزمون همبستگی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (sig)	نتیجه
هویت سازمانی	0.628**	۰/۰۰۰	sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی‌دار.

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

بر حسب متغیر تحصیلات، ۱۸ نفر (۶/۶٪) از افراد نمونه دارای تحصیلات در سطح دیپلم هستند، ۳۲ نفر (۱۱/۷٪) فوق دیپلم هستند، ۱۶۱ نفر (۵۸/۸٪) لیسانس و ۵۹ نفر (۲۱/۵٪) دارای تحصیلات مقطع فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.

بر حسب متغیر پست سازمانی، ۱۶ نفر (۵/۸٪) از افراد نمونه دارای پست سازمان مدیرکل و معاون مدیرکل هستند، ۲۱ نفر (۷/۶٪) رئیس اداره هستند، ۶۵ نفر (۲۳/۶٪) مسئول و ۱۷۳ نفر (۶۲/۹٪) دارای ژست سازمانی کارشناس می‌باشند.

بر حسب متغیر سابقه کار، ۱۳ نفر (۴/۷٪) از افراد نمونه کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند هستند، ۳۶ نفر (۱۳/۱٪) دارای سابقه ۶-۱۰ سال، ۱۴۹ نفر (۵۴/۲٪) دارای سابقه ۱۱-۱۵ سال و ۷۳ نفر (۲۶/۵٪) دارای ۱۶ سال و بیشتر سابقه کاری می‌باشند.

در خصوص بررسی سوالات تخصصی پرسشنامه با توجه به کد گذاری انجام شده (خیلی زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲، خیلی کم ۱) میانگین پاسخگویی هر چه به عدد ۵ نزدیکتر باشد می‌توان نتیجه گرفت افراد با عامل مطرح شده در آن سوال بسیار زیاد موافق هستند و هر چه میانگین به یک نزدیک باشد، نشان دهنده عدم موافقت افراد با عامل مطرح شده در آن سوال است. میانگین در بازه ۱-۲/۳ کم، ۲/۳۱-۳/۷ متوسط و ۳/۷۱-۵ زیاد ارزیابی میگردد. بیشترین میانگین مربوط به گویه "میزان ارتباط ریسک‌پذیری با کار تیمی را چقدر ارزیابی می‌کنید." با میانگین ۴/۸ است و به این معناست که افراد معتقدند میزان ارتباط ریسک‌پذیری با کار تیمی بسیار زیاد است و کمترین میانگین مربوط به گویه "میزان ارتباط معیار پاداش با فرهنگ را چقدر

جدول ۴: بررسی آزمون همبستگی

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر
وجود ارتباط معنی دار.	sig < 0.01	0.410**	رضایت شغلی - آمادگی سرمایه‌های سازمانی

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

خطای تحقیق (۰،۰۱) می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد. با توجه به مقدار مثبت ضریب همبستگی می‌توان گفت بین دو متغیر معیار پاداش با آمادگی سرمایه‌های سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و رابطه دو متغیر مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش پیدا می‌کند.

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ (میزان خطای تحقیق (۰،۰۱)) می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد. با توجه به مقدار منفی ضریب همبستگی می‌توان گفت بین دو متغیر میزان تحمل تعارض با آمادگی سرمایه‌های سازمانی همبستگی منفی وجود دارد و رابطه دو متغیر معکوس است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری کاهش پیدا می‌کند.

۵- بحث و نتیجه گیری

ویژگی‌های فرهنگ سازمانی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی رابطه‌ی معناداری دارد. از سوی دیگر «کولیس و مونته‌گری» اعتقاد دارند (در فضای مدیریت استراتژیک) اهمیت سرمایه سازمانی به میزان خلق و ایجاد تمایز رقابتی برای شرکت بستگی دارد. اگر هیچ‌یک از رقبای نتوانند از منابع انسانی سازمان کپی بردارند، و آنها نیز کمیاب و ارزش آفرین باشند این مقصود حاصل می‌گردد.

۲- بین تاکید بر رضایت شغلی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ (میزان خطای تحقیق (۰،۰۱)) می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد. با توجه به مقدار مثبت ضریب همبستگی می‌توان گفت بین دو متغیر تاکید بر رضایت شغلی با آمادگی سرمایه‌های سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و رابطه دو متغیر مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش پیدا می‌کند.

۳- بین ریسک پذیری با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ (میزان خطای تحقیق (۰،۰۱)) می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد. با توجه به مقدار مثبت ضریب همبستگی می‌توان گفت بین دو متغیر ریسک پذیری با آمادگی سرمایه‌های سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد و رابطه دو متغیر مستقیم است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری نیز افزایش پیدا می‌کند.

۴- بین معیار پاداش با آمادگی سرمایه‌های سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ (میزان

جدول ۵: بررسی آزمون همبستگی

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر
وجود ارتباط معنی دار.	sig < 0.01	0.551**	ریسک پذیری - آمادگی سرمایه‌های سازمانی

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۶: بررسی آزمون همبستگی

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر
وجود ارتباط معنی دار.	sig < 0.01	0.633**	معیار پاداش - آمادگی سرمایه‌های سازمانی

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

فرد و حرکت در جهت تحقق اهداف سازمانی اعطا میشود.

با بررسی نظرات مدیران و کارشناسان در خصوص معیار پاداش در می‌یابیم که به نظر کارشناسان معیار در حالیکه کارمندان اعتقاد دارند معیار پاداش کمی وجود دارد. مدیران اعتقاد دارند معیار پاداش رعایت میشود. و در آخر نیز تعارض میتواند به چندین شکل مختلف در یک سازمان اتفاق بیفتد، تعارض میتواند در درون یک کارمند، بین افراد یا گروه‌ها، و بین سازمانها رخ دهد. بنابراین تعارض عبارتند از: تعارضات درون فردی، میان فردی، میان

بین دو متغیر میزان تحمل تعارض با آمادگی سرمایه‌های سازمانی همبستگی منفی وجود دارد و رابطه دو متغیر معکوس است. به عبارتی با افزایش یکی دیگری کاهش پیدا می‌کند.

بررسی مدل مفهومی نشان می‌دهد که بین کلیه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته و اجزای آن ارتباط معنادار وجود دارد. تک تک متغیرهای مستقل با پانچ جزء، هویت، ریسک پذیری، تحمل تعارض، رضایت شغلی و معیار پاداش با مولفه‌های آمادگی سرمایه‌های سازمانی شامل فرهنگ، رهبری، کار تیمی، هماهنگی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد

پیشنهادهای تحقیق

با توجه ارتباط معنادار بین متغیرهای مستقل و وابسته و همچنین نظرات برآمده از ادبیات نظری تحقیق پیشنهادات حاصل از تحقیق به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱- بنابر بر نتیجه گیری از فرضیه اصلی رابطه معناداری بین فرضیه اصلی فرهنگ سازمانی با سرمایه سازمانی وجود دارد لذا مجموعه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی نسبت به شناخت بیشتر مولفه‌های فرهنگ سازمانی و سرمایه‌های سازمانی خود پرداخته و با کمک این دو عامل تدوین استراتژی نماید نه بر اساس عوامل سیاسی و سلیقه ای.

۲- بنابر بر نتیجه گیری فرضیه اول فرعی جهت بالا تر بردن هویت سازمانی روش‌های موثرتر آموزشی همچون کارگاه‌های عملی، ایفای نقش، مورد کاوی و قرار گیری در صحنه واقعی به عنوان روش‌هایی که می‌توانند مولفه هویت را افزایش دهند و سرمایه‌های سازمانی کارکنان را به شکلی قوی تقویت نمایند مورد استفاده گسترده قرار دهند.

از دیگر نتایجی که از تحقیق حاضر حاصل گردید، هویت سازمانی را یک اصطلاح عاطفی - هیجانی که مبنای جذابیت و تمایل به حفظ رضایتمندی می‌باشد، تعریف کرده اند. سرمایه سازمانی در اینجا منظور رهبری، فرهنگ، هماهنگی و کار تیمی است که کارکنان یا کارگران از طریق تحصیلات و آموزش یا از طریق تجربیات بدست می‌آورند و می‌توانند برای سازمان یک سرمایه بهره ور را ایجاد کنند. نتیجه آزمون‌های آماری نشان می‌دهد که این ارتباط از نظر مدیران و کارکنان بین هویت و سرمایه سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی وجود دارد. یعنی اینکه هویت به توسعه سرمایه سازمانی کمک می‌نمایند.

رضایت شغلی از دیگر نتایجی بود که از تحقیق بدست آمد. رضایت شغلی بر نگرشها و احساسات مردم سازمان دلالت دارد در باره وظایف خودشان، نگرشهای منفی و غیر مطلوب نسبت به شغل نشانگر عدم رضایت شغلی است.

مطابق با نتایج تحقیق پیش رو رضایت شغلی ارتباط معنادار با سرمایه سازمانی دارند. بیشترین تاثیر رضایت شغلی نیز بر کار تیمی می‌باشد. اگر بپذیریم که پایه رفتار را رضایت شغلی تشکیل می‌دهند می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی با اهداف می‌تواند به هدایت کار تیمی و توسعه سرمایه سازمانی کمک نماید. نتیجه آزمون‌های آماری نشان می‌دهد که این ارتباط از نظر مدیران و کارکنان بین رضایت شغلی و سرمایه سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی وجود دارد. یعنی اینکه رضایت شغلی، توسعه سرمایه‌های سازمانی را تشویق می‌نمایند.

از دیگر نتایج تحقیق مربوط به ریسک پذیری در سازمان است. رساندن ریسک پذیری فرهنگ سازمانی به حد بهینه در جهت چشم انداز و اهداف سازمان، نتایج بسیار مفیدی در پی دارد. در غیر این صورت نمی‌توان از فرصت‌های محیطی به نحو مطلوب استفاده کرده و موجبات پیشرفت و بهبود سازمان را فراهم آوریم.

نتیجه آزمون‌های آماری نشان می‌دهد که این ارتباط از نظر مدیران و کارکنان بین ریسک پذیری و سرمایه سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی وجود دارد.

پاداش‌ها نیز از دیگر یافته‌های تحقیق ما بود. پاداشها، محرک‌های قدرتمندی برای بهبود عملکرد کارکنان و گروهها در سازمان است. پاداش میتواند باعث افزایش رضایت کارکنان شود. پاداش برای جبران زحمات

انتقاد اطلاع رسانی گسترده شده و از نقدهای سازنده و ایده‌های ناب تقدیر و تشکر شود. ۹- از شیوه‌های ارتباطی سریعتر و جذاب تر همچون ایمیل داخلی و یا سامانه یادگیری خاص وزارت خانه برای انتقال سریع اطلاعات و داده‌ها و همچنین آخرین رویدادها و خبرها استفاده شود تا کارکنان با صرف انرژی کمتر برای گردآوری داده‌ها و وقت بیشتر برای تحلیل و فکر بتوانند از دوباره کاری و خطاها بکاهند.

۱۰- به هر واحد و یا اداره و حوزه‌ای که نسبت به تغییر سریعتر واکنش داده و در تطابق خود با وضع جدید تلاش بیشتری می‌نماید در قالب یک جایزه و یا تقدیر نامه بازخور مثبت داده و نسبت به الگوسازی و تشویق دیگر حوزه‌های وزارت خانه نسبت به تطابق خود با شرایط جدید اهتمام جدی صورت گیرد.

۱۱- در برنامه ریزیهای فرهنگی از شیوه‌های مدرن مدیریت استفاده بیشتری شود.

۱۲- مجموعه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی نسبت به تقویت سرمایه‌های سازمانی با کمک تکنولوژی رایج پرداخته و انسجام بخشی بیشترین فرهنگ سازمانی و سرمایه‌های سازمانی و جلوگیری از اصطحکاک اقدام ورزد.

منابع و مأخذ

۱- آرمسترانگ، میشل، (۱۳۹۰)، مدیریت منابع انسانی، ترجمه: حسین پهلوانیان، سید مهدی میر حسینی زواره، جمشید کمایی، چاپ اول، انتشارات نیکو روش یزد.

۲- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۴) «مدیریت استراتژیک منابع انسانی» (راهنمای عمل)، ترجمه محمد اعرابی و داوود ایزدی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران: چاپ دوم.

۳- اس اس خانکا (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه دکتر غلامرضا شمس مورکانی، چاپ اول، انتشارات آبیژ ۴- استانلی دیویس، (۱۳۷۶)، مدیریت فرهنگ سازمان، ترجمه دکتر ناصر میرسپاسی، پرچهر معتمد گرجی، چاپ دوم، انتشارات مروارید.

استیفن، پی رابینز، (۲۰۰۸)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسیان و محمد اعرابی، (۱۳۸۷) چاپ نهم، دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی

۳- بنابر بر نتیجه گیری فرضیه دوم فرعی تاکید بر رضایت شغلی را میتوان با کار تیمی واطمینان بخشی به بقای بیشتر در سازمان، استفاده از نظریات کارکنان در امور اجرایی و مشارکت دادن در تصمیم گیریهای مدیریتی افزایش داد با گرفته و جایگزین شیوه‌های یک سویه آموزشی رایج در وزارت خانه گردد.

۴- بنابر نتیجه گیری فرضیه سوم فرعی ریسک پذیری را میتوان با تشویق به کارهای خلاقانه و نوآور و برگزاری کلاسهای آموزشی افزایش داد.

۵- بنابر بر نتیجه گیری فرضیه چهارم معیار پاداش با عملکرد ارتباط مستقیمی دارد و در سازمان نظریات کارکنان با مدیران فرق دارد کارکنان معتقدند معیار پاداش مناسب نیست و همین در رضایت شغلی آنها تاثیر دارد در حالیکه مدیران معتقدند معیار پاداش مناسب است که مشکل را میتوان برگزاری جلسات و افزایش موردی پاداش و تشویق کارکنان با عملکرد بالا جبران کرد.

۶- بنابر نتیجه گیری فرضیه پنجم میزان تحمل تعارض از نظر کارکنان بالاست یعنی مثلاً با جایجایی کارکنان میزان تحمل تعارض پائین آمده و سبب اختلال در کار میشود برعکس مدیران اعتقاد به این مسئله ندارند پیشنهاد این است تا حد امکان با برگزاری جلسات آموزشی و بالا بردن کار تیمی و حمایت از اخلاقیات انسانی میزان تحمل تعارض را بالا ببریم به طور مثال با ابزارهای هنری مثل موسیقی، تئاتر، فیلم و تکنولوژیهای جدید به حل این معضل بپردازیم.

۷- از گروه‌های مدیریت فرهنگ سازمانی و آمادگی سرمایه‌های سازمانی برای برگزاری نشست‌های مشترک و تبادل دانش و اطلاعات بین حوزه‌های عملیاتی و جغرافیایی مختلف بهره گیری شود تا بدین وسیله زمینه افزایش دانش و بروز استعدادها فراهم آید تا در نهایت فرهنگ سازمانی و سرمایه سازمانی وزارت خانه تقویت گردد و استراتژی سازمان بهبود یابد.

۸- نظام پیشنهادات و انتقادات به شکلی گسترده مورد حمایت و توسعه قرار گرفته و در قالب دبیرخانه ای منسجم تر و با بودجه ای بیشتر نسبت به دریافت هر نوع ایده و نقدی اقدام شود. همچنین نکته مهم این است که نسبت به بازخور نتیجه بررسی ایده و

- الحسینی، سید حسن (۱۳۹۰)، بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه، تهران، چاپ اول.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۶)، آسیب‌شناسی گروه‌اندیشی در تصمیم‌گیری، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسایل اداری ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- پاول هرسی، کنت ایچ بلانچارد (۲۰۰۸). "مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه کبیری قاسم، (۱۳۸۷)، چاپ پنجم، انتشارات ماجد
- ۹- دانشگرزاده، خدابخش. (۱۳۸۸) «برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی»، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران: چاپ دوم.
- ۱۰- رابرت کاپلان، دیوید نوترون (۱۳۹۰)، نقشه استراتژی تبدیل دارایی‌های نامشهود به پیامدهای مشهود، ترجمه: حسین اکبری، مسعود سلطانی وامیر ملکی، چاپ چهارم، آریانا قلم.
- ۱۱- سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۴)، فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان (چاپ اول) تهران. انتشارات دانشگاه تهران، ص ۲۰۵ - ۲۰۲.
- ۱۲- شرمه‌ورن، آر.جان و همکاران (۲۰۰۸). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه‌ی مهدی ایران‌نژاد پاریزی و محمد علی بابایی و محمد سبحان الهی، (۱۳۸۷) تهران: نشر مؤسسه‌ی تحقیقات و آموزش مدیریت. ۱۳- طوسی، محمد علی، (۱۳۸۵)، مشارکت (در مدیریت و مالکیت)، چاپ هشتم، تهران انتشارات آگاه.
- ۱۴- فروغی نسب. رجبعلی، (۱۳۸۷)، راهکارهای عملی افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، توسعه مدیریت، شماره ۱۱، ص ۳۷.
- ۱۵- کریتز، رابرت و آنجلو کینکی (۲۰۰۵)؛ مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه‌ی علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، (۱۳۸۴)، تهران: نشر پیام پویا.
- ۱۶- نیک خواه، نادر، (۱۳۹۲)، (بررسی رابطه ویژگی‌های فرهنگ با آمادگی سرمایه‌های انسانی موردکاوی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، استاد راهنما آقای دکتر سمیعی، مشاور خانم دکتر براتلو.
- ۱۷- یزد خواستی، علی، (۱۳۹۳)، رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی، مجموعه مقالات سمینار بررسی مسایل اداری ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.