

تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان (ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف)

روح‌الله الهام^۱

سید محمد نقی موسوی^۲

چکیده

سازمان‌ها مانند افراد، دارای شخصیت‌های متفاوت هستند. فرهنگ سازمانی، الگویی مشترک و نسبتاً پایدار از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اساسی در یک سازمان است. بنابراین می‌توان گفت انجام هرگونه تغییر و تحول بنیادی در سازمان تنها از طریق شناخت فرهنگ آن سازمان امکان‌پذیر است. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان نگاشته شده است و این تحقیق از نگاه روش یک تحقیق توصیفی پیمایشی و از لحاظ هدف یک تحقیق «کاربردی» است. به دلیل اینکه عمده‌تأوسط سازمان‌های دولتی و خصوصی و کارخانه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد، تلاش صورت گرفته تا برای پرسش اساسی تحقیق پاسخ قانع‌کننده پیدا شود. سؤال اصلی تحقیق این است که آیا میان ابعاد فرهنگ سازمانی و اثربخشی عملکرد ریاست تفتیش داخلی رابطه منطقی وجود دارد؟ یکی از متغیرهای مهم در یک سازمان، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر شاخص‌های اثربخشی سازمان چون عملکرد، اعتماد به نفس، رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی، سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای استراتژی‌ها داشته باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که ابعاد فرهنگ سازمانی به‌طور مستقیم بر عملکرد و از همه مهم‌تر رفاه کارکنان تأثیر دارد. با توجه به تحقیقی که صورت گرفت، این نتیجه حاصل شد که رابطه بین فرهنگ مشارکتی و عملکرد کارکنان به‌صورت معنادار با یکدیگر مورد تأیید قرار گرفته است. از فرضیه‌های اثبات شده این تحقیق استنباط می‌شود ابعاد فرهنگ سازمانی می‌تواند از بسیاری تخلفات کاری و خدماتی کارمندان ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف جلوگیری کند و حس مسئولیت‌پذیری و کارایی را افزایش دهد.

کلیدواژه‌ها: سازمان، فرهنگ سازمانی، اثربخشی، ریاست تفتیش داخلی، وزارت معارف

۱. گروه مدیریت آموزشی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل، افغانستان.

۲. گروه اقتصاد، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه، دایکندی، افغانستان.



مقدمه

تصورى که پیش از این از سازمان می‌شد آن بود که سازمان وسیله‌ای است برای آنکه بتواند با استفاده از آن فعالیت گروهی افراد را در جهت حصول هدف یا اهدافی، هماهنگ نماید. یک سازمان مانند یک فرد، دارای یک شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف‌پذیری - خلاقیت محافظه‌کاری و... است. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به‌تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را انجام داده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به‌عمل آمده فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به‌طوری‌که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور جاپان در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آن‌ها به فرهنگ سازمانی است.

در تحقیقاتی که روی فرهنگ انجام شده است محققان کوشیده‌اند تا دریابند که افراد از چه زاویه‌ای به سازمان خود می‌نگرند؟ آیا سازمان به خلاقیت و نوآوری آن‌ها ارج می‌نهد و به آن‌ها پاداش می‌دهد؟ آیا پدیده‌ای تعارض را سرکوب می‌کند؟ با توجه به فرضیه‌های تحقیق به زوایای مختلفی که افراد ممکن است به سازمان خود نگاه کنند، می‌توان گفت که برخی از آن‌ها از زاویه کارکرد و عملکرد، برخی از زاویه فرهنگ و ارزش‌ها و برخی دیگر از زاویه رشد حرفه‌ای و توسعه فردی به سازمان خود نگاه می‌کنند. افراد ممکن است به دنبال ارزش‌های اخلاقی و انسان‌مداری در سازمان باشند و یا به دنبال فرصت‌های رشد و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای. رعایت ارزش خلاقیت و نوآوری از جانب سازمان و ارزش‌گذاری به این استعدادها می‌تواند باعث تحریک همکاران برای ارائه ایده‌های نوآورانه شود. همچنین اعطای پاداش به



موفقیت‌ها و دستاوردهای نوآورانه می‌تواند افراد را به توسعه دهند و انگیزه‌بخش باشد. سرکوب پدیده تعارض می‌تواند به از دست دادن ایده‌های مختلف و نظرات متفاوت منجر شود؛ اما اگر سازمان فضایی را برای بحث و گفتگوهای سازنده و باز خواهان ایجاد کند، می‌تواند تعارضات را به چالشی برای پیشرفت و کارایی تبدیل کند.

بنابراین می‌توان انتظار داشت که افراد با زمینه‌های مختلف یا در سطوح مختلف در یک سازمان وجود داشته باشد و فرهنگ سازمانی را در عبارت‌های مشابه توصیف نمایند. هر زمینه‌ای زندگی سازمانی بخشی از ابعاد فرهنگ سازمانی است. درحالی‌که دیگران سعی می‌کنند فرهنگ را به صورت ظریف‌تری معنا کنند تا از زمینه‌های دیگری نظیر عادات، محیط، فضا و ارزش‌های قابل تشخیص و تفکیک باشد. فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان چسبی که یک سازمان را توسط طرح‌های مشترک اعتقادی به هم چسبانده و نگه می‌دارد، دیده می‌شود. ابعاد فرهنگ سازمانی در نتیجه ارزش‌ها، اعتقادات و انتظاراتی که بین اعضای سازمان به وجود می‌آید و افراد را توجیه و به گونه‌ای بسیار ظریف به اعضای خود این پیام را می‌دهد که چه کارهای قابل قبول است. هرچند این امکان وجود دارد چنین کارهایی، مخالف قوانین و مقررات باشد.

در این تحقیق با توجه به نقش و جایگاه مهم فرهنگ سازمانی در کنترل و هدایت سازمان و ضرورت آشنایی مدیران و کارکنان طرح برنامه و بودجه با این موضوع، به بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی خواهیم پرداخت. می‌توان گفت که مدیریت فرهنگ سازمانی شناخت و استفاده بهینه از فرهنگ موجود، تغییر یا تضعیف باورها و هنجارهای ناخواسته، تقویت باورها، ارزش‌ها و هنجارهای خواسته و تثبیت فرهنگ مطلوب است. در این تحقیق ما می‌خواهیم درباره اینکه ابعاد فرهنگ سازمانی چه تأثیراتی بر اثربخشی عملکرد ریاست تفتیش داخلی دارد؟ به درک درستی برسیم.

با توجه به اینکه بررسی نقش ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف است، فرضیه که اینجا مطرح شده، این است که به نظر می‌رسد ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی کارکرد ریاست تفتیش داخلی

وزارت معارف تأثیر مثبت می‌گذارد و می‌تواند باعث افزایش تعهد کاری گردد. بدون تردید اندازه‌گیری و رابطه سنجی بین فرهنگ سازمانی با دیگر مؤلفه‌های مدیریت می‌تواند موضوعی جذاب و بدیع باشد. به گونه‌ای که دانشجویان و محققانی که قصد دارند در حوزه مدیریت منابع انسانی تحقیق نمایند، نگاهی به آن داشته باشند. نویسندگان این مقاله تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی را بر روی اثربخشی سازمان اندازه‌گیری کرده است. اثر مذکور که دارای مدل تحقیق است، می‌تواند در تحقیقات دیگران مورد استفاده قرار گیرد. در این تحقیق تلاش شده که با مراجعه به کتابخانه‌ها، پیشینه تحقیق دیگران را مورد استفاده قرار دهد. با ابتکار موضوع تأثیرگذاری ابعاد فرهنگ سازمانی در ریاست تفتیش داخلی مورد بررسی قرار گرفته و با شیوه پرسشنامه از کارمندان این ریاست، در خصوص موضوع معلومات گردآوری شده است.

۱. مفهوم شناسی

۱-۱. فرهنگ

در مورد «فرهنگ» تعاریف متفاوتی وجود دارد که در زیر به پنج دسته از این تعاریف اشاره دارد. (حقیقی، ۱۳۹۰، ص ۵۱۵)

۱. تعاریف تاریخی: که تأکید آن‌ها بر میراث اجتماعی است و توسط ساترلند و وودوارد در سال ۱۹۴۰ ارائه شده است: «فرهنگ، شامل هر آن چیزی است که بتواند از نسلی به نسلی دیگر رسانده شود؛ یعنی همان میراث اجتماعی و کلیت جامعی که شامل دانش، دین، هنر، اخلاقیات قانون، فنون ابزارسازی و کاربرد آن‌ها و روش فرارساندن آن‌ها می‌شود».

۲. تعاریف روان‌شناختی: که توسط پانگ بیان شده است: «فرهنگ، از تصورات، نگرش‌ها، عادت‌های مشترک و کمابیش یکسان شده در جهت نیازهای آدمی پرورانده شده است».

۳. تعاریف ساختاری: تأکید آن بر الگوسازی یا سازمان فرهنگ است و توسط «ویلی» بیان شده است: «فرهنگ سیستمی است از الگوهای عادت‌ی - پاسخگویی که همیشه با یکدیگر هستند».



۴. تعریف هنجاری: تأکید آن‌ها بر قاعده یا راه و روش است و توسط «ویسلر» در سال ۱۹۲۹ ارائه شد: «آن شیوه زندگانی که یک اجتماع و یا قبیله‌ای از آن پیروی می‌کنند، فرهنگی است که شامل همه رویه‌های اجتماعی یکسان است».
۵. تعاریف تشریحی: تأکید آن بر عناصر تشکیل دهنده فرهنگ است، و توسط «تیلور» در سال ۱۸۷۱ بیان شده است:

«فرهنگ، با تمدن کلیت در هم تافته‌ای است، شامل دانش، دین، هنر، قانون اخلاقیات، آداب و رسوم و هرگونه توانایی‌های عادی که آدمی همچو عضوی از جامعه به دست می‌آورد». (حقیقی، ۱۳۹۰: ۵۱۵)

۱-۲. سازمان

- برای سازمان تعاریف متعددی ارائه شده که در زیر به چند تعریف که شمول و جامعیت بیشتری دارد، اشاره می‌شود:
۱. سازمان سیستم اجتماعی بزرگی است که فعالیت‌های اعضای آن برای رسیدن به هدف‌های محدود و مشخص هماهنگ شده است.
 ۲. سازمان مجموعه‌ای از عناصر به هم پیوسته است که معمولاً شامل موارد زیر است:

اول: هدف یا وظیفه.

دوم: ساختن سیستمی از مقیاس‌ها برای حصول به هدف و تقسیم وظایف به اشکال مستقیم و جزء به جزء کار که بتوان هریک را به فرد مشخص در سازمان ارجاع داد.

سوم: ادغام تک‌تک وظایف و کارهای محوله در بخش‌های فرعی مربوط که به طریق مختلف و از جمله با یک ساختمان سلسله‌مراتب رسمی می‌توان آن‌ها را هماهنگ نمود.

چهارم: انگیزش - تعامل - رفتار - بازخوردها و گرایش‌ها اعضای سازمان که قسمتی به‌وسیله اقداماتی که جهت رسیدن به هدف سازمان طراحی شده تعیین می‌شود و

بخشی نیز جنبه فردی دارد.

پنجم: فرایندهای چون تصمیم‌گیری، ارتباط، جریان اطلاعات، کنترل و پاداش و تنبیه که برای دستیابی به اهداف سازمان اهمیت قاطعی دارند.

ششم: یک سیستم واحد سازمانی که نه به مثابه یک عامل اضافی دیگر، بلکه به مثابه هماهنگ کننده‌ای درونی حاصل بین کلیه عوامل فوق‌الذکر سازمان دریافت می‌شود.

اینک با ذکر تعریف فرهنگ و سازمان می‌توان به دنبال مقوله فرهنگ سازمانی رفت و ترکیب این دو اصطلاح را مورد بررسی قرار داد. (برومند، ۱۳۹۲: ۲۱۲)

۳-۱. فرهنگ سازمانی

بسیاری از صاحب‌نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک (از آن) هستند، از مجموعه‌ای ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آن‌ها ارج می‌نهند و برای آن‌ها ارزش قائل است. (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۴۵)

فرهنگ سازمانی به شیوه‌ای اطلاق می‌شود که اعضای سازمان درباره ویژگی‌های آن می‌اندیشند، نه اینکه آیا آن‌ها را دوست دارند یا دوست ندارند؛ یعنی یک واژه توصیفی است. این موضوع اهمیت زیادی دارد؛ زیرا با «رضایت شغلی» متفاوت است.

در تحقیقاتی که روی فرهنگ سازمانی انجام شده، محققان کوشیده‌اند دریابند که افراد از چه زاویه به سازمان خود نگاه می‌کنند، آیا هدف‌ها و عملکردهای مورد انتظار روشن و مشخص هستند؟ آیا سازمان به خلاقیت و نوآوری ارج می‌نهد و به آن پاداش متناسب می‌دهد؟ و آیا پدیده تعارض را سرکوب می‌کند؟

برعکس هنگام سنجش رضایت شغلی سعی می‌شود تا واکنش افراد نسبت به محیط سازمانی سنجیده شود و به نوع احساساتی مربوط می‌شود که افراد نسبت به



انتظارات سازمان، شیوه‌های پرداخت پاداش، روش‌های دستیابی به پدیده تعارض و از این قبیل چیزها دارند. اگرچه این دو پدیده وجوه مشترکی دارند، ولی باید همواره به یاد داشت که عبارت فرهنگ سازمانی یک واژه توصیفی است، درحالی‌که در مورد رضایت شغلی مسئله ارزیابی مطرح است.

نکته دیگری که در مورد آن می‌پردازیم این است که آیا سازمان‌ها فرهنگ‌های همانند دارند؟ در درک این پرسش گفته می‌توانیم فرهنگ سازمانی درک یا پنداشت کلی است که اعضا از سازمان دارند. هنگامی که ما سیستم مبتنی بر پنداشت مشترک را تعریف می‌کردیم، این مطلب را روشن ساختیم. بنابراین می‌توان انتظار داشت که افرادی با زمینه‌های مختلف یا در سطوح مختلف می‌توانند در یک سازمان وجود داشته باشند و فرهنگ سازمان را در قالب عبارت‌های همانند یا مشابه توصیف نمایند. (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۴۵) فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک داشته باشد. (دفت، ۱۳۷۸: ۳۹۴) فرهنگ سازمانی عبارت از مجموعه اعتقادات جمعی ناخودآگاه و مفروضاتی که ارزش‌ها و فعالیت‌های سازمان با آن‌ها مدیریت می‌شود. (شاین، ۱۹۸۶: ۸۴، به نقل از جعفری و مقیمی، ۱۳۹۳: ۵۷۳)

۴-۱. اثربخشی سازمان

اثربخشی سازمانی به میزان دستیابی یک سازمان به نتایج و اهداف مورد نظر خود به شیوه‌ای کارآمد و پایدار اشاره دارد. این معیاری است که نشان می‌دهد سازمان چگونه از منابع خود استفاده می‌کند، فرآیندهای خود را ساختار می‌دهد و استراتژی‌های خود را برای تولید نتایج مطلوب همسو می‌کند. اثربخشی سازمانی جنبه‌های مختلفی از جمله عملکرد مالی، بهره‌وری، رضایت مشتری، مشارکت کارکنان، نوآوری و موفقیت کلی در انجام مأموریت و اهداف را در بر می‌گیرد. این تنها بر دستاوردهای کوتاه‌مدت متمرکز نیست، بلکه پایداری بلندمدت و سازگاری با محیط‌های در حال تغییر را نیز در نظر می‌گیرد. یک سازمان زمانی مؤثر تلقی می‌شود که بتواند به‌طور مؤثر از منابع خود استفاده کند، ارزشی را به ذینفعان ارائه

دهد و به‌طور مستمر عملکرد خود را در تعقیب هدف موردنظر خود بهبود بخشد.
(برومند، ۱۳۹۲: ۲۲۳)

اثر بخشی سازمانی موضوع اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. مفهوم اثر بخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهم‌ترین هدف مدیر باشد. (رابینز، ۱۳۸۱: ۱۷۲) عملکرد مدیر عبارت است از میزان کارایی و اثر بخشی او در تعیین هدف‌های مناسب و تحقق آن‌ها. عملکرد سازمان را هم میزان کارایی و اثر بخشی سازمانی در تحقق هدف‌های آن تعیین می‌کند. (علاقه بند، ۱۳۹۳: ۳۳)

۵-۱. ابتکار و نوآوری

به‌کارگیری ایده‌های نو ناشی از خلاقیت که می‌تواند به‌صورت یک محصول یا خدمت جدید یا روشی برای انجام کارها باشد را نوآوری گویند. (سروری، ۱۳۹۹: ۳۰۳)

رابینز معتقد است که فرهنگ سازمانی استنباط مشترکی است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. در یک سیستم که اعضا دارای استنباط از آن هستند مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی وجود دارد که سازمان به آن‌ها ارجح می‌نهد و برای آن‌ها ارزش قائل است. در اینجا به نظر می‌رسد که ده ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی است:

۱. ابتکار فردی: ابتکار فردی به میزان مسئولیت، آزادی و استقلال افراد سازمانی می‌پردازد. در سازمان‌هایی که دارای گرایش سلسله مراتبی شدید هستند، روحیه ابتکار و نوآوری در حد پایین خواهد بود و بالعکس هر قدر مسئولیت، آزادی و استقلال افزایش یابد میزان ابتکار و عملکرد بهتر خواهد بود.

۲. خطر پذیری و مسئولیت پذیری: به بررسی میزان علاقه کارکنان در مواجه شدن با فعالیت‌هایی که احتیاج به فداکاری قبول مسئولیت و خطر دارد می‌پردازد در واقع حدودی که در آن کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره را می‌پذیرند.



۳. هدایت و سرپرستی: این شاخص به بررسی درجه و میزان تدوین اهداف روشن و انتظارات عملکرد در سازمان می‌پردازد. هدف‌گذاری مؤثر همراه با راهنمایی و ارائه بازخورد منجر به عملکرد بهتر رشد و پیشرفت کارکنان می‌شود. در سازمان‌های انسان‌گونه این ویژگی از اهمیت زیادی برخوردار است.

۴. انسجام: به معنای وجود همکاری و توافق، اتحاد و پیوستگی در بین گروه‌ها و واحدها به منظور رسیدن به اهداف مشترک است. با وجود آن علایق و نگرش‌های مشابه در بین اعضا، تعاملات دوستانه و انعطاف‌پذیری لازم در بین واحدهای کاری وجود خواهد داشت و تعارضات بین افراد و واحدها به حداقل و در حد مؤثر می‌رسد. در سازمان‌های سنتی مبتنی بر سلسله‌مراتب انسجام لازم بین افراد سازمان وجود ندارد و بر عکس تعارض افزایش می‌یابد.

۵. حمایت مدیریتی: حمایت مدیریتی به بررسی میزان ارتباط سازنده مدیران سازمان با کارکنان به منظور کمک و راهنمایی و حمایت آن‌ها می‌پردازد.

۶. نظارت در سازمان: این شاخص به بررسی قوانین و دستورالعمل‌ها، سرپرستی مستقیم و نظارت بیرونی جهت کنترل رفتار فردی می‌پردازد. در سازمان‌های بوروکراتیک با پیروی از مقررات و تبعیت از دستورات، طراحی سازوکارهای نظارت بیرونی و مستقیم بر افراد می‌کوشند تا رفتار افراد را کنترل کنند.

۷. هویت: این شاخص نشان می‌دهد که اعضای سازمان تا چه حد خود را با کل سازمان یکی دانسته و از آن کسب هویت می‌کنند. تمایل به ماندن در سازمان و شناسایی خود با سازمان هویت را تبیین می‌کند. بنابراین هویت به بررسی ویژگی‌های تعهد، وفاداری، دفاع از ارزش‌ها و بقا در سازمان می‌پردازد.

۸. نظام پاداش: این شاخص به بررسی میزان ارتباط، تشویق و پاداش سازمان با عملکرد فردی می‌پردازد. یکی از اقدامات مؤثر در پرورش نیروی انسانی قدردانی و تشکر از زحمات آن‌ها به طریق گوناگون است.

۹. الگوی ارتباطات: این شاخص به بررسی نوع ارتباطات درون سازمانی می‌پردازد. در بعضی از سازمان‌ها ارتباطات محدود به سلسله‌مراتب رسمی ارتباطات است،

اما در شبکه‌های ارتباطی چندجانبه و غیر متمرکز که ویژگی سازمان‌های انسان گونه است سطوح بالای خشنودی در رضایت کارکنان حاصل می‌گردد.

۱۰. تحمل اختلاف سلیقه: شاخص تحمل سلیقه حدی است که کارکنان ترغیب به بیان و آشکار کردن انتقادات و اختلاف نظرهای خود می‌شوند. (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۲)

۲. پیشینه تحقیق

تحقیقات زیادی در این رابطه صورت گرفته که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معناداری ابعاد فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان است. خردمند ۱۳۸۹، ناظم و دیگران در رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مطالعاتی را انجام داده‌اند. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری باهم دارند. همچنین بین فرهنگ‌های مشارکتی، سلسله مراتبی و عقلایی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (خردمند، ۱۳۸۹: ۲۱۷)

اوجی، واترمن و دیگران در سال ۱۹۸۰ در رابطه با فرهنگ سازمانی تحقیقی انجام دادند که چنین نتیجه گرفتند که فرهنگ سازمانی عمیقاً بر عملکرد شرکت و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. یک فرهنگ مثبت و قوی، همکاری، نوآوری و رضایت کارکنان را تقویت می‌کند و منجر به بهبود کلی موفقیت می‌شود. (محمدی، ۱۳۹۴: ۲۱۸)

با وجود این توجه و علاقه، درباره چگونگی تعریف فرهنگ سازمانی اتفاق آراء وجود ندارد. مقایسه تعریف‌های مهم باهم نشان می‌دهد که همه آن‌ها در سه چیز با یکدیگر مشترک می‌باشند: نخست آن‌ها فرهنگ را در قالب ارزش‌هایی که اشخاص آن‌ها را مشمول رفتار مناسب در سازمان‌ها می‌دانند، تعریف می‌کنند، دوم این ارزش‌ها به دلیل مورد تأیید بودنش انتخاب شده‌اند و سوم آن‌ها بر داستان‌ها



و دیگر محل‌های نمادین که به‌طور معمول از طریق آن‌ها مبادله می‌شوند، تأکید می‌کنند.

اوچی، پیتر و واترمن ابعاد متعددی را که باعث ایجاد تفاوت در ارزش‌های سازمانی می‌گردند، شناسایی کرده‌اند که از جمله می‌توان از: سلوک با کارکنان، تعاریف مربوط به ابزارهای مناسب تصمیم‌گیری و واگذاری مسئولیت برای نتایج حاصل از تصمیم‌گیری، نام برد. اداره فرهنگ مؤسسه مستلزم توجه به سه عامل است: اول اینکه مدیران می‌توانند از ارزش‌های فرهنگی که در سازمان وجود دارند. بهره بگیرند و از دانش‌های خود در این زمینه برای شناساندن ارزش‌های موردنظر به کارکنان استفاده کنند. دوم، کارکنان نیاز دارند که به نمودار مناسب در زمینه ارزش‌های فرهنگی سازمان و از طریق آموزش‌های رسمی و یا مشاهده اقدامات مدیران رده‌بالا، هنجارهای سازمان را بپذیرند و آموزش ببینند. سوم، مدیران می‌توانند از طریق اداره نمادها، رسیدگی به مشکلات شدید ناشی از تغییرات و امیدواری تغییر ایجادشده فرهنگ سازمان را دگرگون کرده و آن را به کارکنان منتقل سازند. (گریفین، ۱۳۷۴: ۴۰۲)

سولن جی هوگان و لئوناردو در سال ۲۰۱۴ تحقیقی را در رابطه به ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی و نوآوری عملکرد سازمان انجام داده است که در این تحقیق از روش آنالیز فاکتور تصدیق (cfa) استفاده نموده است. نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد که چگونه لایه‌های فرهنگ سازمانی به‌خصوص هنجارها و رفتارها تا حدودی اثر اندیشه‌های نوآوری را که اندازه‌گیری عملکرد شرکت را حمایت می‌نماید، تعدیل می‌کند. (مورهد، ۲۰۱۴: ۱۶۷)

توستن بوشگن در سال ۲۰۱۳ تحقیقی را تحت عنوان فرهنگ سازمان و نوآوری انجام داده است که در نتیجه ثابت شده است که فرهنگ گروهی و فرهنگ منطقی با اهداف فرهنگ نوآوری، همساز هستند. فرهنگ سلسله‌مراتب و فرهنگ توسعه‌ای نیز بر کنترل و جهت‌گیری درونی تأکید دارد و کمتر در سازمان نوآور، دیده می‌شوند. (گریفین، ۲۰۱۳: ۷۸)

ناصر آزاد و ایمان ارشدی در سال ۱۳۸۸ تحقیقی را تحت عنوان بررسی تأثیر



فرهنگ سازمانی بر درک حمایت از نوآوری را با استفاده از روش همبستگی اسپرمن و آزمون رگرسیون خطی انجام داده است که در نتیجه دریافت شده است که بین فرهنگ سازمان و تأثیر منفی فشار کاری، رابطه وجود دارد. (آزاد، ۱۳۸۸: ۱۲۷)

در تحقیق حاضر تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان را در ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف مورد بررسی قرار خواهیم داد و با مطالعه ادبیات تحقیق پیشین، مشخص گردیده است که تاکنون تحقیقی درباره تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان در ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف انجام نشده است و از این رو می‌توان گفت که این تحقیق، تحقیقی جدید محسوب می‌شود. در تحقیق‌های یاد شده، پژوهشگران به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و نوآوری در شرکت‌ها پرداختند. در سال ۲۰۱۴، هوگان و لئوناردو از طریق تحلیل عاملی تأییدی دریافتند که ابعاد فرهنگ سازمانی، به‌ویژه هنجارها و رفتارها تا حدی تأثیر ایده‌های نوآوری را بر عملکرد شرکت تعدیل می‌کند. تحقیقات بوشگن در سال ۲۰۱۳ نشان داد که فرهنگ‌های گروهی و منطقی به‌خوبی با اهداف فرهنگ نوآورانه همسو هستند، در حالی که فرهنگ‌های سلسله‌مراتبی و توسعه‌ای بیشتر بر کنترل داخلی متمرکز هستند و در سازمان‌های نوآور کمتر رایج هستند. مطالعه آزاد و ارشدی در سال ۲۰۱۸ با استفاده از آزمون‌های همبستگی اسپرمن و رگرسیون خطی رابطه بین فرهنگ سازمانی و حمایت از نوآوری را نشان داد. (آزاد، ۱۳۸۸: ۱۲۸)

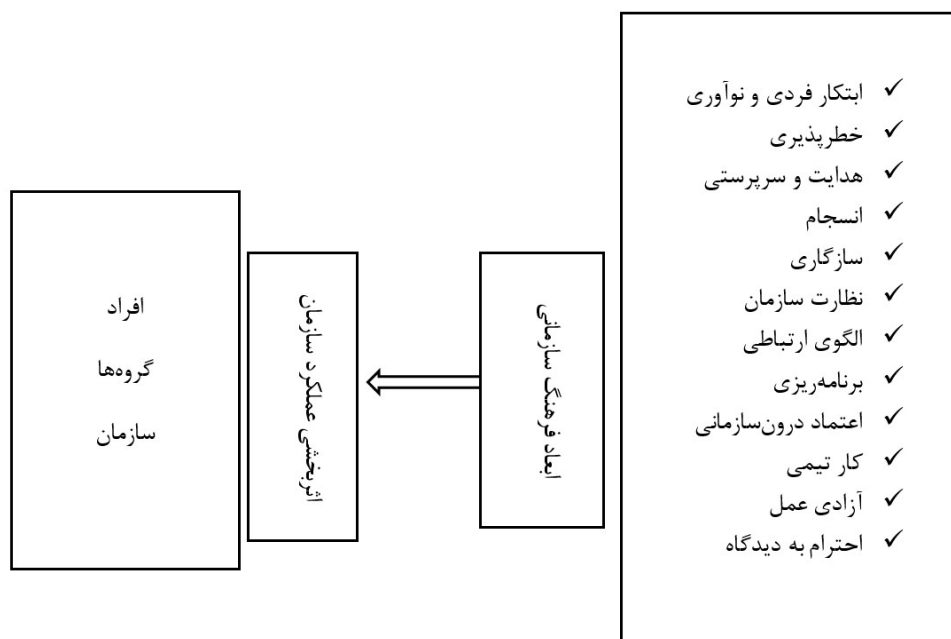
در این تحقیق تلاش شده تا به این نتیجه برسیم که ابعاد فرهنگ سازمانی چه تأثیراتی بر اثربخشی سازمان دارد و این موضوع تا الحال در ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف انجام نشده و موضوع تازه است که این موضوع سبب علاقه‌مندی محقق به تحقیق شده است.

۳. مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای تحقیق را می‌توان تحت عنوان دو گروه (متغیر مستقل) و وابسته تعریف نمود که در این تحقیق ابعاد فرهنگ سازمانی (متغیر مستقل) و عملکرد سازمان



(متغیر وابسته) مورد بررسی قرار می‌گیرد. ابعاد فرهنگ سازمانی، پدیده‌ای ملموس نبوده و به راحتی قابل شناسایی نیست. از سوی دیگر، آشنایی با فرد فرد کارکنان در سطوح مختلف شغلی و نیز آگاهی از نیازها و انگیزش‌های آنان، کاری بس دشوار است. به همین دلیل، باید سعی کرد با روند کلی و جریان عمومی تفکر آن‌ها آشنا شده و فرهنگ گروهی را از طریق سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند، بازشناخت. دانشمندان و محققان مدیریت، بر اساس تعاریف خود از فرهنگ سازمانی الگویی را تدوین کرده و چارچوبی واحد برای تشریح ارزش‌های فرهنگ سازمانی ارائه داده‌اند.



نمودار (۱-۱): مدل مفهومی تحقیق

۴. روش‌شناسی تحقیق

۴-۱. نوع تحقیق

این تحقیق از نگاه نوع یک تحقیق «کاربردی» است؛ عمدتاً توسط سازمان‌های دولتی و خصوصی و کارخانه‌ها انجام می‌پذیرند. این تحقیق بر روی یافتن راه‌حل

مسائل فوری با ماهیت عملی متمرکز می‌شود. بنابراین این تحقیقات جنبه عملی داشته (نتایج این تحقیق عینی و مشخص است) و معمولاً خود محققین در کاربرد نتایج دخیل می‌باشند. این نوع تحقیق برای بکار بردن شیوه جدید در سازمان و جهت زندگی بهتر در جامعه به کار برده می‌شود.

۲-۴. روش تحقیق

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. در این روش نگرش و رفتار جامعه بر اساس انتخاب نمونه‌ای تصادفی که معرف آن جامعه خاص باشد و بررسی نظرات آن‌ها از طریق یک رشته سؤال‌های خاص مورد بررسی قرار می‌گیرد و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است. تعداد مجموعی کارمندان این ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف به تعداد (۱۰۰) یک‌صد نفر می‌رسد، از جمله تعداد (۴۹) نفر کارشناسان مسلکی، تعداد (۳۴) نفر کارمندان اداری در بخش عادی و به تعداد (۱۱) نفر کارمندان بخش انکشافی است که به اساس روش مورگان به تعداد (۷۹) نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است و توسط پرسشنامه معلومات از ایشان دریافت گردید.

۳-۴. جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری تحقیق ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف در سال ۲۰۱۰ - ۲۰۱۵ را در بر گرفته است که نظر به تشکیل منظور شده این ریاست تعداد مجموعی کارمندان این ریاست تعداد (۱۰۰) یک‌صد نفر می‌رسید، شامل تعداد (۴۹) نفر کارشناسان مسلکی، تعداد (۳۴) نفر کارمندان اداری در بخش عادی و به تعداد (۱۱) نفر کارمندان بخش انکشافی است که به اساس روش مورگان به تعداد (۷۹) نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است و توسط پرسشنامه معلومات از ایشان دریافت گردید.

روش جمع‌آوری معلومات به صورت کتابخانه‌ای، پرسشنامه و جمع‌آوری اسناد بوده است. برای تهیه پرسشنامه با بررسی متون و پایه‌های نظری موضوع تحقیق و توجه با شاخص‌های مختلف پرسشنامه اولیه طراحی و با توجه با نظریات



استاد رهنما تغییراتی برای انطباق با جامعه آماری به آن‌ها داده شده است. ارزیابی سؤال‌های پرسشنامه با مقیاس پنج درجه لیکرت انجام گرفته است و برای تأمین روایی پرسشنامه به ادبیات نظری موضوع توجه شده است و از رسایی و وضوح آن از تعداد از جامعه آماری نظرسنجی شده است.

۴-۴. ابزار جمع‌آوری اطلاعات

الف. روش کتابخانه‌ای: ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای کتاب‌ها، مقالات، مجلات و سایت‌های معتبر اینترنتی که اطلاعات لازم را در مورد ادبیات و متغیرهای تحقیق فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و بهبود عملکرد کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده، در تهیه چهارچوب نظری و ادبیات تحقیق استفاده شده است.

ب. روش پرسشنامه‌ای: در تحقیقات توصیفی و تحقیقاتی که از دامنه زیادی برخوردار باشد یا تعداد جامعه و نمونه آماری آن زیاد باشند، معمولاً از روش پرسشنامه‌ای استفاده می‌شود. عناصر و عواملی که در این روش وجود دارند عبارت‌اند از: ۱- پرسشنامه ۲- عوامل اجرایی پرسشنامه مانند پرسشگران ۳- برنامه‌ریزی برای اجرا و جمع‌آوری داده‌ها ۴- پاسخ‌گویان.

۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات

مجموع کارمندان ریاست تفتیش مرکز وزارت معارف ۱۰۰ نفر بودند که از جمله ۵۰ تن اعضای مسلکی، ۳۱ نفر بخش مأمورین، ۱۲ نفر بخش انکشافی و هفت نفر قراردادی می‌باشند که به اساس روش نمونه‌گیری کوکران به تعداد ۸۹ نفر با درجه اطمینان ۹۵ فیصد و ۵ فیصد خطا، من حیث نمونه انتخاب گردید.

۱-۵. آمار توصیفی

جدول (۱) آمار توصیفی مشخصات پاسخ‌دهندگان

مشخصات	تعداد	فیصدی
سن		
۱۸-۲۵	۱۰	۱۱٪
۲۶-۳۵	۳۰	۳۴٪
۳۶-۴۵	۲۵	۲۸٪
۴۶-۵۵	۱۴	۱۶٪
بالا تر	۱۰	۱۱٪
جنسیت		
ذکور	۵۷	۶۴٪
اناث	۳۲	۳۶٪
تحصیلات		
۱۲ پاس	۲	۲٪
۱۴ پاس	۹	۱۰٪
لیسانس	۶۵	۷۳٪
ماستر	۱۳	۱۵٪
دکتر	۰	۰٪
وضعیت تأهل		
مجرد	۱۲	۱۳٪
متاهل	۷۷	۸۷٪

با توجه به جدول شماره (۱) از مجموع اشتراک کنندگان ۱۰ نفر معادل ۱۱ فیصد دارای سن ۱۸ الی ۲۵ سال، ۳۰ نفر معادل ۳۴ فیصد ۲۶ الی ۳۵ سال، ۲۵ نفر معادل ۲۸ فیصد ۳۶ الی ۴۵ سال، ۱۴ نفر معادل ۱۶ فیصد ۴۶ الی ۵۵ سال و ۱۰ نفر معادل ۱۱ فیصد بیشتر از ۴۶ سال سن دارد. نظر به جنسیت ۵۷ نفر از طبقه ذکور و ۳۲ نفر از



طبقه اناث بودند که ۳۶ فیصد اشتراک کنندگان را طبقه اناث تشکیل می دهد. نظر به تحصیلات تعداد ۲ نفر بکلوریا ۹ نفر فوق بکلوریا، ۶۵ نفر لیسانس و ۱۳ نفر ماستر بودند و از لحاظ حالت مدنی به تعداد ۱۲ نفر که از مجموع پاسخ دهندگان معادل ۱۳ فیصد می شود مجرد و از مجموع اشتراک کنندگان در تحقیق به تعداد ۷۷ نفر که معادل ۸۷ فیصد می شوند، متأهل بودند.

مشخصات	تعداد	فیصدی
سابقه کاری (سال)		
۱-۵	۱۹	۲۱٪
۶-۱۰	۳۲	۳۶٪
۱۱-۲۰	۱۸	۲۰٪
۲۱-۳۰	۹	۱۰٪
۳۱-۳۵	۶	۷٪
۳۶-۴۰	۵	۶٪
میزان درآمد (افغانی/ماه)		
۱-۱۰ هزار	۳۴	۳۸٪
۱۱-۲۰ هزار	۴۳	۴۸٪
۲۱-۳۰ هزار	۹	۱۰٪
۳۱-۴۰ هزار	۲	۲٪
بیشتر	۱	۱٪
بست کاری		
بست ۶-۸	۱۲	۱۳٪
بست ۵	۶۵	۷۳٪
بست ۴	۸	۹٪
بست ۳	۳	۳٪
بست ۱	۱	۱٪

۵-۲. آمار استنباطی

در این بخش به بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر اثر بخشی سازمان می پردازیم.

برای دریافت و اثبات فرضیه‌های تحقیق و دریافت ارتباط و مؤثریت متغیرهای مستقل بر وابسته از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

فرضیه اول: به نظر می‌رسد که بعد نوآوری در فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی در اثربخشی سازمان دارد.

نوآوری یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی است که می‌تواند در اثربخشی سازمان تأثیرگذار باشد، بنابراین به بررسی تأثیر این دو متغیر و ارتباط آن‌ها باهم می‌پردازیم.

برای دریافت تأثیر این دو متغیر بر همدیگر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

جدول (۲) همبستگی بین نوآوری و اثربخشی سازمان

متغیرها	میزان همبستگی	سطح معناداری
نوآوری اثربخشی سازمان	۰/۲۱۳	۰/۰۰

مطابق جدول (۲) میزان همبستگی برابر ۰/۲۱۳ است که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰ که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که ارتباط و معناداری بین نوآوری و اثربخشی در سازمان مربوطه وجود دارد. این رابطه نشان‌دهنده تأثیر مستقیم بعد نوآوری بر اثربخشی سازمان است.

۲- فرضیه دوم: به نظر می‌رسد که بعد سازگاری در فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر توانایی عملکرد کارکنان دارد.

برای آزمون این فرضیه نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

سازگاری نیز یکی از ابعاد مهم فرهنگ سازمانی است که بر توانایی عملکرد کارکنان و نیز اثربخشی سازمان تأثیرگذار است، بنابراین به بررسی تأثیر این دو متغیر می‌پردازیم.



جدول (۳) همبستگی بین بعد سازگاری و اثربخشی سازمان و توانایی عملکرد

متغیرها	میزان همبستگی	سطح معناداری
سازگاری توانایی عملکرد	۰/۲۱۳	۰/۰۰

با توجه به جدول فوق سطح معناداری متغیرها نسبت به هم کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. این بدان معنا است که بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد و همچنین ضریب همبستگی بین ۱ الی ۱- قرار دارد که تبیین کننده رابطه قوی بین متغیرها است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیرها مثبت است. طوری که افزایش یکی از متغیرها باعث افزایش متغیر دیگر خواهد شد و بالعکس. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می گردد.

نتیجه گیری

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است. نظر به تشکیل منظور شده این ریاست تعداد مجموعی کارمندان این ریاست تعداد (۱۰۰) یک صد نفر می رسید، من جمله تعداد (۴۹) نفر کارشناسان مسلکی، تعداد (۳۴) نفر کارمندان اداری در بخش عادی و به تعداد (۱۱) نفر کارمندان بخش انکشافی است که به اساس فرمول کوکران به تعداد (۸۹) نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است و توسط پرسشنامه معلومات از ایشان دریافت گردید.

آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد که ابعاد فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان تأثیر معناداری دارد. طوری که در نتیجه فرضیه فرعی اول دریافت شد که بین بعد نوآوری و اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که سطح معناداری آن ۰/۰۰ و میزان همبستگی ۰/۲۱۳ به دست آمده است همچنان آزمون فرضیه دوم نیز همبستگی قوی و معناداری را نشان می دهد.

بنا بر یافته های تحقیق گفته می توانیم که تمامی متغیرها و ابعاد فرهنگ سازمانی

همبستگی مثبت، مستقیم و نسبتاً بالایی با تکنولوژی سازمانی داشته و تجزیه و تحلیل آزمون رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که تکنولوژی سازمانی شرکت‌های دانش بنیان نوپا از طریق ترکیب هر چهار بعد فرهنگ سازمانی قابل پیش بینی است. بنابراین توصیه می‌شود که شرکت‌های مورد مطالعه، قبل از به کارگیری نوع خاصی از تکنولوژی، به شناسایی و تحلیل فرهنگ سازمانی خود پرداخته و متناسب با سطح فرهنگ خود، تکنولوژی مناسب را به کار گیرند.

هم چنین گفته می‌توانیم که ابعاد فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری در اثربخشی سازمان دارد؛ یعنی نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که ابعاد فرهنگ سازمانی به میزان زیادی با اثربخشی سازمان همبستگی دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف علاوه بر حفظ توازن الگوهای چهارگانه اثربخشی سازمانی، بتواند فرهنگ سازمانی را به طور کلی و ابعاد رقابتی و تأکید بر اهداف بلندمدت را به طور خاص در طراحی ساختار سازمان‌های خود ایجاد نمایند، چون فرصت‌های بسیار مناسبی برای طرح‌ها و نگرش‌های خلاقانه کارمندان فراهم می‌شود.

فهرست منابع

۱. اصغری، جمشید. (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات صفار.
۲. آزاد، ناصر ورشیدی، شماره ۳۶، (۱۳۸۸)، بررسی سازمانی بر درک حمایت از نوآوری، مجله بازرگانی.
۳. برومند، زهرا. (۱۳۹۲). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات جنگل و جاودانه.
۴. جعفری، توحیدی، مقیمی و سید محمد. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه نگرش های فرهنگی و خلاقیت کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی.
۵. حقیقی، محمدعلی. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات ترمه.
۶. خردمند، ابراهیم وفتاح ناظم. (۱۳۸۹). بررسی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان: مجله فردوس، شماره ۱۲.
۷. دفت، دیچارد ال. (۱۳۷۸)، مبانی نظریه و طراحی سازمان، (ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۸. رابینز، استیفن، (۱۳۸۱)، مدیریت رفتار سازمانی، (ترجمه: دکتر سید محمد اعرابی و همکاران)، پژوهش های فرهنگی.
۹. سروری، خلیل الرحمن. (۱۳۹۹). مبانی سازمان و مدیریت. کابل: انتشارات عازم.
۱۰. علاقه بند، علی. (۱۳۹۳). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.
۱۱. گرینین، مورهد. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. تهران: کتابخانه ملی ایران.
۱۲. محمدی، سعید. (۱۳۹۴). روابط بین فرهنگ سازمانی و میزان بهره‌وری در سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۳. الوانی، سید مهدی و حسن دانائی فرد. (۱۳۸۸). مدیریت دولتی و اعتماد عمومی، ویژه نامه مدیریت دولتی.



