

رابطه بین مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خوزستان)

میثم شهینی^{1*}، قائم آقایی²، بکتاش گله³

1 و * - کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، کارشناس برنامه‌ریزی و کنترل پروژه گروه ملی صنعتی فولاد ایران

Email: ghaem_ghaei@yahoo.com

2- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، کارشناس اداری شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

Email: shehnm@yahoo.com

3- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران

Email: baktash59@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان صورت گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران، رئیس گروه‌ها، کارشناسان و تکنسین‌های برق (اپراتورهای برق) شرکت برق منطقه‌ای خوزستان می‌باشد. نمونه آماری این پژوهش شامل تعداد 150 نفر از نیروهای صفی- عملیاتی شرکت، با استفاده از جدول کرجسی مورگان و همچنین تعداد 100 نفر از نیروهای ستادی شرکت از طریق تمام شماری که مجموعاً تعداد 250 نفر از کارکنان (اعم از رسمی و قراردادی) شرکت برق منطقه‌ای خوزستان می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه (فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی) جمع‌آوری شد که دارای روایی محتوایی از نوع متخصصان بوده و از طریق مشورت با افراد خبره تایید شده است. همچنین از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای سنجش پایایی آنها، استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که بین مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: بلوغ سازمانی، انطباق پذیری فرهنگ سازمانی، ماموریت فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمانی، شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

Analysis of The Relationship Between Adaptability and Mission of Organizational Culture and Organizational Maturity (Case Study: Khuzestan Regional Electricity Company)

Abstract

This study aimed to determine the relationship between adaptability and mission of organizational culture and organizational maturity in Khuzestan Regional Electricity. The statistical population includes managers, head of departments, experts and technicians of electricity (electricity operators) is this Company. The sample consisted of 250 employees (both formal and contractual) of Khuzestan Regional Electricity Company. The research method is descriptive and correlational. Results showed that cooperation and compatibility between the components of organizational culture and organizational maturity of Khuzestan, there is a significant regional power company.

Keywords: adaptability of organizational culture, mission of organizational culture, organizational culture, organizational maturity, Khuzestan Regional Electricity Company

1- مقدمه

لازمه هر سازمانی نیروی انسانی است و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایل‌ها، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است؛ بلکه، جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردی مناسب و برنامه‌های موثر ضروری به نظر می‌رسد. یکی از اهداف اصلی هر سازمانی دستیابی به سطح بالایی از بلوغ سازمانی است. موفقیت‌های چشمگیر دهه اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های 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 می‌گردد. آگاهی از موانع موجود در برابر پیشرفت سازمان برای رهبران سازمان‌ها خیلی مهم است. لذا، سازمان قبل از اجرای اقدامات راهبردی یا مداخله‌های بهبود عملکرد باید نسبت به شناسایی و ارزیابی فرهنگ اقدام کند. ریشه و عوامل اصلی موفقیت یا شکست مؤسسات و سازمان‌ها را در فرهنگ سازمانی آنها باید جستجو کرد. جمله معروف پیترو دراگر که «فرهنگ برای صبحانه، راهبرد را می‌بلعد» اهمیت فرهنگ را در صحنه عمل نشان داده است (اسدی، سفیدگران و قلی‌پور، 1392). فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضاتی بنیانی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش‌ها به عنوان مبانی فرهنگ یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کنند و نهایتاً قالب رفتاری سازمان را شکل می‌دهند (نصیری پور، رئیسی و هدایتی، 1388).

فرهنگ سازمانی در کارکنان این توانایی را پدید می‌آورد تا بازدارنده‌های بنیادی بقاء و سازگاری با محیط را از میان بردارند. فرآیندهای درونی را بوجود می‌آورند 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 (آقایی، 1394). بلوغ سازمان، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت ذینفعان سازمان در طول زمان است (آقایی، 1394). پارادایم بلوغ سازمان امروزه تا حد زیادی جایگزین موفقیت در ادبیات مدیریت سازمان‌ها شده است. ادبیات موفقیت سازمان‌ها به دنبال دو مفهوم هدف‌گذاری و عملکرد است و برای تحقق، اهداف از پیش تعیین شده را می‌سنجد. مفهوم بلوغ سازمان سعی در یافتن پاسخ برای پرسش‌های زیر دارد:

- منطق و ساز و کارهای هدف‌گذاری در سازمان چگونه است و تا چه حد از راهبردها و اهداف کلان سازمان محقق شده است؟
- روند عملکرد سازمان در دستیابی به اهداف طرح‌ریزی شده در طول زمان چگونه است؟ آیا این موفقیت در طول زمان ادامه دارد یا مقطعی است؟
- دلیل حصول نتایج موفقیت‌آمیز و عملکردهای مثبت سازمان چیست؟ آیا موفقیت به دلیل اتخاذ راهبردهای مناسب سازمان است یا تصادفی، مقطعی و تحت تاثیر عوامل محیطی قرار دارد؟
- آیا نتایج موفقیت‌آمیز سازمان در برابر عملکرد سایر سازمان‌های رقیب و غیررقیب قابل تغییر است؟
- آیا نتایج به بخش خاصی از سازمان اشاره دارد یا دامنه نتایج در کل گستره سازمان قابل ارائه است؟ (آقایی، 1394).

بلوغ سازمانی گونه‌ای از کوشش برنامه‌ریزی شده برای پدید آوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری دادن به اعضای سازمان‌هاست تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام دادن آن هستند به صورتی بهتر به انجام برسانند (خیش‌کار، 1393). در مباحث مطرح شده بلوغ سازمانی، سازمان‌های بالغ و نابالغ تعریف می‌شوند تا با ایجاد خط تمایزی میان این دو، مسیری برای افزایش بلوغ مشخص شود (خامنه و واحدی‌دیز، 1387). تغییر فرهنگ سازمانی فرایندی پویا می‌باشد. راهکارهای تغییر باید در یک طرح‌ریزی کلی در چارچوب تغییر مورد نظر منسجم شده باشند. در این زمینه شاین اعتقاد دارد که پدیده تغییر سازمانی پدیده‌ای بسیار پیچیده و وقت‌گیر است. بر پایه تحقیقات متعددی وی نتیجه می‌گیرد که تغییر فرهنگ سازمانی پدیده‌ای قابل مدیریت است. او برای ایجاد تغییر مراحلی را بر می‌شمارد که عبارتند از:

1. مشخص ساختن هدف تغییر فرهنگ سازمانی
2. تدارک گروه‌هایی از اعضای سازمان برای شناسایی فرهنگ سازمانی جاری، شامل بررسی پدیده‌های سازمانی قابل مشاهده.
3. تلاش برای پی‌ریزی استدلال‌هایی که زیربنای پدیده‌های تعیین کننده ارزش‌های سازمانی است.
4. کار با مجموعه‌ای از پدیده‌های تعیین کننده ارزش‌ها و حرکت در جهت نفوذ به عمق مفروضات عجین شده با فرهنگ سازمان.
5. شروع به تغییر فرهنگ سازمانی با تعیین اینکه چه نتایج و پیامدهای باید حاصل شود و اینکه چه روش‌های جدیدی برای رسیدن به اهداف مفید، مناسب هستند.
6. شناسایی اینکه چه خصوصیات از فرهنگ جاری مانع تغییر هستند.
7. شناسایی اینکه چه خصوصیات از فرهنگ جاری تسهیل کننده تغییر فرهنگ جاری است.
8. شناسایی اینکه چه نگرش‌هایی باید تغییر کند، به عبارت دیگر چه نگرش‌هایی باید در راستای اهداف مورد نظر ایجاد و توسعه داده شود. (حسین زاده، 1390).

فرهنگ سازمانی عبارت است از الگویی منحصر به فرد از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک که فعالیت‌های جامعه-پذیری، زبان، سمبل‌ها و عملیات سازمان را شکل می‌دهد (آقایی، 1394). فرهنگ سازمانی دارای مؤلفه‌های مختلفی است که در این پژوهش دو مؤلفه انطباق‌پذیری و ماموریت (رسالت) مورد مطالعه قرار گرفته است. در واقع هدف کلی این پژوهش،

17-18
December 2015
AEBS

تعیین رابطه بین مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان است.

انطباق پذیری: سازمان‌هایی که میزان انطباق پذیری آنها بالاست می‌توانند به خوبی به نیازهای مشتریان و تغییرات محیطی پاسخ دهند. سه شاخص این مولفه عبارتند از:

(الف) ایجاد تغییر: سازمان می‌تواند تغییرات آینده را پیش‌بینی کند و به محرک‌های جاری و موجود محیطی پاسخ دهد.

(ب) مشتری گرایی: سازمان سعی در ایجاد رضایتمندی در مشتریان دارد و سعی می‌کند مشتریان خود را بشناسد و آنها را درک کند.

(ج) یادگیری سازمانی: چنین سازمان‌هایی خلاقیت و توسعه توانایی‌ها و دانش را تشویق می‌کنند.

رسالت: مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت آن است، چنانچه سازمانها ندانند رسالتشان چیست و می‌خواهند به کجا بروند، شکست می‌خورند. هرگاه ماموریت سازمان تغییر کند به تبع آن ساختار و فرهنگ و استراتژی سازمان نیز باید تغییر کند. سه شاخص این مولفه عبارتند از:

(الف) گرایش و جهت استراتژیک: گرایش‌های استراتژیک روشن، جهت اهداف سازمانی را مشخص می‌کند تا افراد سازمانی بتوانند به خوبی در جهت آن هدف حرکت کنند.

(ب) اهداف و مقاصد: اهداف با استراتژی و ماموریت سازمان پیوند می‌خورد و جهت حرکت افراد در سازمان را روشن می‌کند.

(ج) چشم‌انداز: چشم‌انداز، جهت را در سازمان مشخص می‌کند و باعث می‌شود که سازمان یک دید مشترک و واحدی در مورد آینده داشته باشد (رحیم نیا و حسن زاده، 1391).

فرضیه اصلی پژوهش

بین مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

1. بین مؤلفه انطباق پذیری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه وجود دارد.
2. بین مؤلفه ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

بکلاند و همکاران (2014)، به تحقیقی در مورد بلوغ مدیریت پروژه در ساخت و ساز سازمانهای مهندسی سوئدی (مطالعه موردی) پرداختند. تعداد زیادی از مدل‌های بلوغ سازمانی وجود دارد و خیلی از آنها از مدل CMM که ابتدای دهه 90 توسعه پیدا کرده نشأت گرفته‌اند. آنها در پژوهش خود کنکاش کردند که شرکت‌های مهندسی به منظور اصلاح و توسعه چگونه به بلوغ PM نگاه می‌کنند. نتایج نشان داد که برای به کار بردن آن در سازمانهای سوئدی به تحقیق بیشتری نیاز است. خیش کار (1393)، در پژوهشی به بررسی میزان انطباق بلوغ فکری کارکنان پتروشیمی شهید تندگویان با سبک‌های مدیریتی اعمال شده سیستم‌های چهارگانه لیکرت پرداخته است، نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد، فقط حدود 37 درصد از مدیران سبک مدیریتی مناسب با سطح بلوغ فکری کارکنان اتخاذ کرده‌اند. اسدی و همکاران (1392)، در پژوهشی

17-18
December 2015
AEBS

دیگر به بررسی نقش فرهنگ سازمانی در شکل گیری نورویتیک سازمانی پرداخته‌اند که هدف آن تعیین رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و نورویتیک سازمانی در بانک رفاه است. یافته‌ها نشان می‌دهد ارتباط معنادار و معکوسی بین فرهنگ سازمانی و نورویتیک سازمانی وجود دارد. یافته‌های مقاله به مدیران کمک می‌کند تا با مدیریت موثر فرهنگ سازمانی، نورویتیک سازمانی را کاهش و سلامت روانشناختی منابع انسانی را افزایش دهند. قنوتی و صمدی (1391)، در پژوهشی به بررسی تاثیر گرایش بازار و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط فعال در تهران پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد گرایش بازار تا حدودی برخواسته از فرهنگ سازمانی است و هر دو تاثیر مثبت اما غیر معنی‌داری بر عملکرد مالی شرکتهای دارند. نایبی و نایی (1388)، در پژوهشی به بررسی الگوی بلوغ قابلیت کارکنان (P-CMM) پرداخته‌اند. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمانها و بعضاً در رشد جوامع بشری، بر این نکته تاکید دارند که هیچ جامعه‌ای توسعه نیافته است مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که از نهضت روابط انسانی آغاز شده و تا امروز ادامه دارد. بعضی از آنها منجر به ایجاد روشها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در جهت بهبود و توسعه منابع انسانی شده است. از جمله این تلاشها می‌توان به الگوی بلوغ کارکنان (P-CMM) اشاره کرد. با توجه به رویکرد استراتژیک و جامعیت این الگو نسبت به سایر استانداردها و مزایایی از قبیل: بهبود مستمر فعالیتهای، نهادینه سازی نظامها، نظامهای جامع منابع انسانی، توجه به قابلیتها به جای عناصر شغلی و ... در این مقاله به معرفی P-CMM می‌پردازند. ایرینا و لیوین (2012)، به تحقیقی در مورد فرهنگ سازمانی در یک سازمان دولتی (مطالعه موردی) پرداختند. پژوهش آنها مطالعه‌ای است درباره شناخت انواع فرهنگ سازمانی موجود و مورد انتظار در یک سازمان دولتی. نتایج نشان داد که فرهنگ موجود، فرهنگ از نوع وظیفه و فرهنگ مطلوب، فرهنگ توفیق مدار است. میان این دو نوع فرهنگ سازمانی فاصله بسیاری وجود دارد. مک ماهان (2012)، به تحقیقی در مورد چگونگی دستیابی یک سازمان چابک به بلوغ سازمانی پرداخت. وی در پژوهش خود روش‌های عملی ارائه کرده که بتوان یک سازمان چابک را با مدل بلوغ، بدون به مخاطره انداختن روش چابک هماهنگ و همراستا ساخت. ویورا و همکاران (2013)، به بررسی فرهنگ سازمانی و تمایل به اشتراک گذاشتن دانش: چشم انداز ارزشهای رقابتی در زمینه استرالیا پرداختند. مقدار قابل توجهی از تحقیقات رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتارهای به اشتراک گذاری دانش را تأیید کرده است. با این حال، پژوهش‌های کمتری در مورد تأثیر پروژه خرده فرهنگها در ارتباط با اشتراک دانش بین پروژهها، به ویژه در سازمانهای پروژه محور (PBOS) انجام شده است. ساختارهای منحصر به فرد و زمینه‌های مشخص شده توسط PBOS نشان می‌دهد که تأثیر فرهنگ موجود در PBOS و اثر آنها بر به اشتراک گذاری دانش به بررسی بیشتر نیاز دارد. آنها در پژوهش خود یک مطالعه موردی غنی از چهار PBOS بزرگ استرالیایی انجام دادند. نتایج نشان داد که ارزشهای فرهنگی این سازمانهای بزرگ تأثیر قابل توجهی بر تمایل تیم پروژه به بهبود تسهیم دانش بین پروژه‌های دارد.

روش تحقیق

از آنجائیکه پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای می‌پردازد و نوع و میزان رابطه میان این دو متغیر را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد، یک تحقیق همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران، رئیس گروهها، کارشناسان و تکنسین‌های برق (اپراتورهای برق) شرکت برق منطقه‌ای خوزستان می‌باشند. حجم جامعه آماری 2395 نفر می‌باشد که 2234 نفر مرد و 161 نفر زن می‌باشند، نمونه آماری این پژوهش شامل تعداد 150 نفر از نیروهای صفی- عملیاتی شرکت، با استفاده از جدول کرجسی مورگان و همچنین تعداد 100 نفر از نیروهای ستادی شرکت از طریق تمام شماری، که مجموعاً تعداد 250 نفر از کارکنان (اعم از رسمی و قراردادی) شرکت برق منطقه‌ای خوزستان می‌باشد، انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت. روش گردآوری داده در این پژوهش در بخش گردآوری داده‌ها از افراد، میدانی و در بخش ادبیات و پیشینه تحقیق، کتابخانه‌ای می‌باشد. در پژوهش حاضر از

17-18
December 2015
AEBS

پرسشنامه استاندارد شده برای اندازه‌گیری مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت فرهنگ سازمانی و از پرسشنامه محقق-ساخته برای اندازه‌گیری بلوغ سازمانی کارکنان شرکت استفاده شده است. سنجش پرسشنامه مولفه‌های فرهنگ سازمانی مشتمل بر 18 گویه و دارای مولفه‌های انطباق پذیری و ماموریت بود که برای پاسخگویی به هر سؤال از یک مقیاس پنج درجه‌ای؛ «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نظری ندارم»، «مخالقم» و «کاملاً مخالفم»، استفاده شد. برای سنجش بلوغ سازمانی کارکنان شرکت از پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه محقق ساخته بلوغ سازمانی کارکنان شرکت شامل 15 گویه است که برای پاسخگویی به هر سؤال از یک مقیاس پنج درجه‌ای؛ «اصلاً مصداق ندارد»، «کمی مصداق دارد»، «تأخوری مصداق دارد»، «مصداق دارد» و «کاملاً مصداق دارد»، استفاده شده و از هر آزمودنی خواسته شده تا علاوه بر پاسخ به اطلاعات شخصی، یکی از گزینه‌های مربوط به هر گویه را که به بهترین وجه منعکس کننده نظر وی می‌باشد را علامت‌گذاری نماید. پرسشنامه‌ها دارای روایی محتوایی از نوع متخصصان بوده که از طریق مشورت با افراد خبره تایید شد. همچنین از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای سنجش پایایی آنها استفاده شد که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و ورود داده‌ها به نرم‌افزار SPSS، این ضریب برای پرسشنامه انطباق پذیری 0/76، برای پرسشنامه ماموریت 0/78 و همچنین برای پرسشنامه بلوغ سازمانی کارکنان شرکت 0/74 بدست آمد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش، ملاحظه شد که میانگین سن کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان برابر با 38/36، انحراف معیار 0/58، واریانس 85/04، حداقل و حداکثر نمره نیز به ترتیب 21 و 59 می‌باشد. همچنین تعداد مشاهدات معتبر 250 نفر می‌باشد و هیچ مورد بی‌پاسخی وجود ندارد. همچنین طبق اطلاعات جدول 1 اکثریت کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان معادل 21/6 درصد (معادل 54 نفر) آزمودنی‌های این تحقیق بین 40 تا 36 سال سن دارند و فقط 3/6 درصد (معادل 9 نفر) بین 60-56 سال سن دارند.

جدول 1- توزیع و درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها براساس سن

سن	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
21-25	21	8/4	22/18	0/26	21	25
26-30	46	18/4	30/38	0/36	26	30
31-35	37	14/8	29/28	0/32	31	34
36-40	54	21/6	46/39	0/43	37	40
41-45	55	22	48/51	0/48	41	45
46-50	21	8/4	26/14	0/48	47	50
51-55	15	6	8/19	0/12	52	55
56-60	9	3/6	3/25	0/058	56	59
کل	250	100	38/36	0/58	21	59

در جدول 2 می‌توان میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره را برای متغیرهای انطباق پذیری و ماموریت و بلوغ سازمانی را مشاهده نمود.

17-18
December 2015
AEBS

جدول 2- توزیع نمونه مورد بررسی از نظر متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
مؤلفه انطباق پذیری	29/28	0/52	13/00	89/00
مؤلفه ماموریت	30/41	0/48	15/00	95/00
بلوغ سازمانی	48/51	0/74	17/00	125/00

یافته‌های مربوط به فرضیه پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون را در سطح معنی داری p نشان می‌دهد. در این قسمت با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون به بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش می‌پردازیم.

فرضیه 1: «بین مؤلفه انطباق پذیری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد». همان طور که در جدول 3 مشاهده می‌شود، بین مؤلفه انطباق پذیری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($r = 0/480$ و $p = 0/000$) بنابراین فرضیه اول تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، با افزایش مؤلفه انطباق پذیری، بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان نیز افزایش می‌یابد.

جدول 3- نتیجه ضرایب همبستگی بین مؤلفه انطباق پذیری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)
مؤلفه انطباق پذیری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی	0/480	0/000

فرضیه 2: «بین مؤلفه ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد». همان طوری که در جدول 4 مشاهده می‌شود بین مؤلفه ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($r = 0/435$ و $p = 0/000$) بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، با افزایش ماموریت، بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول 4 - نتیجه ضرایب همبستگی بین مؤلفه ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)
مؤلفه ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی	0/435	0/000

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: «بین مؤلفه انطباق پذیری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان رابطه معناداری وجود دارد». مطابق با یافته‌های پژوهش، بین مؤلفه انطباق پذیری فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان با سطح معناداری $0/000$ و ضریب همبستگی $0/480$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول تأیید می‌گردد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی به مثابه نوعی سازوکار کنترلی و مبادله‌ای در مدیریت نیروی کار نگریسته می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان گفت فرهنگ را برای هدایت کارکنان به سوی رفتارهای مطلوب به کار گرفت (شرود¹، 1998؛ اوریلی²، 1989؛ لائو و نگو¹، 1996). سیر شتابان تغییرات، سازمان‌ها را ناگزیر از حرکت در

¹. Sherwood

². O'Reilly

17-18
December 2015
AEBS

مسیر انعطاف‌پذیری نموده است. انعطاف‌پذیری به عنوان توانایی سازمان‌ها برای سازگاری با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی محیطی تعریف شده است و نیازمند توانایی و قابلیت لازم برای واکنش سریع نسبت به محیط می‌باشد که تأثیر زیادی بر عملکرد سازمان‌ها دارد (اعرابی و دانش‌پرور، 1386). وجود محیط‌های پویا و متغیر و اهداف سازمانی متعارض، مستلزم انعطاف‌پذیری منابع انسانی است (سانچز^۲، 1995). به عبارت دیگر، عامل اساسی برای افزایش توان رقابت‌پذیری، نوآوری و کسب مزیتی رقابتی توسط سازمان‌ها، منابع انسانی می‌باشد. این منبع با دارا بودن ویژگی‌هایی نظیر ارزش‌آفرینی، کمیابی و دشواری تقلید، زمینه را بهبود قابلیت‌های سازمان‌ها فراهم می‌آورد (عباسی و دیگران، 1392). این یافته از تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات عباسی و دیگران (1392) و نتایج پژوهش لنگنیک هال^۳ (1988) همسو است.

فرضیه دوم: «بین مؤلفه ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای رابطه معناداری وجود دارد». مطابق با یافته‌های پژوهش، بین مؤلفه ماموریت فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان با سطح معناداری 0/000 و ضریب همبستگی 0/435 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌گردد. در تبیین این یافته می‌توان گفت ماموریت و چشم‌انداز سازمان نیز هرچند از عوامل مهم هستند ولی در مقایسه با مؤلفه‌های دیگر، آثار غیرمستقیم‌تری بر فرهنگ سازمانی موجود و عملکرد و اثربخشی سازمان دارند. ماموریت و چشم‌انداز سازمان مکانیزم‌هایی هستند که سازمان‌ها به وسیله‌ی آنها به طور آشکار ارزش‌های محوری مورد نظر خود را به اعضاء منتقل می‌کنند (کوک و ساموئل^۴، 2000؛ دولان و گارسیا^۵، 2002). از آنجایی که در فرهنگ ماموریتی به دیدگاه مشترک اعضای سازمان از جهت دستیابی به اهداف سازمان توجه زیادی می‌شود، افراد کاملاً در جریان امور و مسیری که سازمان باید طی کند، نوع نقش و هدف سازمان قرار می‌گیرند. رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترک می‌شوند، آنها آینده سازمان را ترسیم می‌نمایند و آن را در معرض دید همگان قرار می‌دهند. عمده‌ترین مؤلفه‌های این نوع فرهنگ سازمانی عبارت است از برخورداری از جهت‌گیری استراتژیک و آرمانی، چشم‌انداز محوری و شفاف بودن اهداف و مقاصد (فرهی بوزنجانی و سنجقی، 1388). بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی، رسالت و ماموریت آن است زیرا سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت‌شان چگونه است؟ معمولاً به بیراهه می‌روند و در این صورت دستیابی به اهداف مطلوب از جمله افزایش بهره‌وری و اثربخشی و رسیدن به بلوغ سازمانی برای سازمان دشوار خواهد بود. این یافته با نتایج مطالعه کردشولی (1386) همخوانی دارد.

منابع و مراجع

1. آقایی، قائم، رابطه بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خوزستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، به راهنمایی محمد حسین پور، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، 1394.
2. اسدی، اصغر، سفیدگران، بهارک، قلی‌پور، آرن، بررسی فرهنگ سازمانی در شکل‌گیری نورویتیک سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هشتم، شماره 29، بهار 1392.
3. اعرابی، سیدمحمد و دانش‌پرور، میترا. الگوهای انعطاف‌پذیری در مدیریت منابع انسانی. فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره 55. سال 1386. صص 24-1.
4. حسین زاده، مریم، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت تغییر در مدارس ابتدایی شهرستان پاکدشت و منطقه 6 تهران، پایان‌نامه کارشناسی دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، سال 1390.

¹ . Lau and Ngo

² . Sanchez

³ .Lengnick- Hall

⁴ . Cooke & Szumal

⁵ . Dolan & Garcia



17-18
December 2015
AEBS

5. خامنه، امیرحسین، واحدی دیز، علی، مقایسه تطبیقی بین مدل‌های بلوغ مدیریت پروژه و انتخاب مدل بهینه جهت بکارگیری در شرکت‌هایی با ساختار پیمانکاری عمومی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک پروژه‌ها، تهران، 1387.
6. خیش‌کار، ش، بررسی میزان انطباق بلوغ فکری کارکنان پتروشیمی شهید تندگویان با سبک‌های مدیریتی اعمال شده سیستم‌های چهارگانه لیکرت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، به راهنمایی محمد حسین‌پور، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، 1393.
7. رحیم‌نیا، فریبرز. فرزانه حسن‌زاده، ژاله. تاثیر فرسودگی شغلی بر ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا. سال یازدهم. شماره 33. زمستان 1391.
8. عباسی، رسول. باباشاهی، جبار. افخمی اردکانی، مهدی. فراهانی، داود. بررسی تاثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی: تبیین نقش میانجی فرهنگ انطباق‌پذیری. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره یازدهم. شماره اول. سال 1392. صص 87-106.
9. فرهی بوزنجانی، برزو. سنجقی، محمدابراهیم. ارزیابی و تحلیل روش‌های شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی. فصلنامه‌ی راهبرد فرهنگ. شماره‌ی پنجم. سال 1388.
10. قنوتی، مهدی، صمدی، منصور، تاثیر بازار و فرهنگ بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در تهران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هفتم، شماره 1391، 25.
11. کردشولی، حبیب‌اله. بررسی مدیریت فرهنگ سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال دوم، شماره 6. 1386. صص 69-94.
12. نایی، مجید، نایی، محمدامین، الگوی بلوغ قابلیت کارکنان (P-CMM)، ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره 198، 1388.
13. نصیری‌پور، ا.؛ رئیس، پ؛ هدایتی، پ. (1388). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، دوره 12، شماره 35.

منابع انگلیسی

1. Anna, Wieeiora. Bambang, Trigunarsyah. Glen, Murphy. Vaughan, Coffey. (2013). Organizational culture and willingness to shere knowledge: A competing values perspective in Austrlian context. International Journal of project management.
2. Backlund, F. Chroner, D & Sundqvist, E. (2014). Project Management Maturity Models – A Critical Review A case study Within Swedish engineering and construction organizations. Procedia – social and Behavioral Sciences 119. 837–846.
3. Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (2000). Using The Organizational Culture Inventory To Understand The Operating Cultures Of Organizations. In Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (Eds.), Handbook Of Organizational Culture And Climate. Thousand.
4. Dolan, L. Shimon; Garcia Salvador. (2002). Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century, Journal of Management Development, Volume: 21 Issue: 2 Page: 101–117.
5. Lau, C. M. , and Ngo, H. Y. (1996), One Country Many Cultures: Organizational Cultures of Firms of Different Country Origins, International Business Review, 5, pp. 469–486.
6. Lengnick-Hall, CA., Lengnick-Hall, ML., (1988), Strategic human resources management : a review of the literature and a proposed topology, Academic Management Review;13: pp. 454–470.
7. McMahan, Paul E. (2012). Taking an Agile Organization to Higher Cmmi Maturity. Crosstalk.
8. Ncolina, Irina. Marian, livin. (2012). Study case for determination of organizational culture in a state organization. Procedia economics and finance 3. 941-945.
9. O'Reilly, C. (1989), Corporations, Culture and Commitment, California Management Review, 31, 1, pp. 9 25.
10. Sanchez, R. (1995), Strategic Flexibility in Product Competition, Strategic Management Journal, 16, pp. 135–159.
11. Sherwood, J. J. (1988), Creating Work Cultures with Competitive Advantage, Organizational Dynamics, 16, 3, pp. 5–27.