فصل نامه مطالعات رهبری فرهنگی، سال دوم، شمار ۲، پیاپی۳، تابستان ۱۳۹۹

http://clsjournal.ir

بررسی رابطه بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران)

شهپر آقامرادی [۱]، نادر بهاری [۲*]

تاریخ دریافت: ۱۷ تیر ۱۳۹۹ تاریخ پذیرش: ۲۰ شهریور ۱۳۹۹

چکیده

این مقاله با هدف بررسی رابطه بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی، تدوین شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی است. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به تعداد ۱۵۲۱ نفر شامل کلیه کارکنان صف و ستاد سازمان تشکیل می دهند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۰۶ نمونه آماری بدست آمد. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد صورت گرفت. نتایج تحقیقات در بین کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران نشان داد که، بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری قوی وجود دارد، مولفه های شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت دارد، بین مهارت ارتباطی و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری ضعیف وجود دارد، بین تصمیم گیری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری قوی وجود دارد، بین "تشویق، نوآوری و تغییر" و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری ضعیف وجود دارد، بین ارتباطات کاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری قوی وجود دارد، بین مهارت رهبری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری قوی وجود دارد، بین مهارت حرفه ای و بهبود عملکرد کارکنان با نقش

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد امورفرهنگی-مدیریت امور فرهنگی، گروه امور فرهنگی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.shahparaghamoradi9@gmail.com

۲-* نویسنده مسئول، استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران. baharinader@yahoo.com

میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری قوی وجود دارد، بین "قابلیت مثبت خود و دیگران" و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری قوی وجود دارد و بین فعالیت تیمی و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری قوی وجود دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی برای محققین آتی ارائه گردید.

کلید واژه ها: شایسته سالاری، عملکرد کارکنان ، فرهنگ سازمانی ، سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

۱- مقدمه

یکی از مهم ترین عواملی که موجب رضایت بخشی سازمان می شود، شایسته سالاری است(کارمن، ۲۰۱۶). یعنی اینکه افراد از درون خود و با تمام وجود احساس کند که با توجه به تجربه و تخصص کاری، سابقه مدیریتی و تحصیلاتی که دارند در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گرفته اند. از طرفی دیگر عاملی که برای تقویت بعد شایسته سالاری مهم است، بعد مسئولیت پاسخگویی مدیران است (Giuki et al., 2019).

به اذعان بسیاری از صاحبنظران و اندیشمندان، حلقه نخست زنجیره توسعه و پیشرفت هر سازمانی، اراده، تعهد و تخصص مسئولان، کارگزاران و مدیران متولی کارکردهای آن سازمان است و این مهم قابل دستیابی نیست مگر آن که نظام شایستگی بر این روند حاکم باشد. بررسی و مطالعه ادبیات، پیشینه و عملکرد شایسته سالاری و نظام شایستگی در خارج از ایران و مقایسه آن با ایران نشان می دهد که حوزه تاکید در کشورهای پیش رو در این زمینه، غالبا در سطح جامعه بوده که از طریق ساز و کارهایی اثرات خود را بر سازمانهای دولتی گذاشته است. در حالی که اقدامات صورت گرفته در ایران عمدتا در حوزه سازمان ها بوده که البته به آن نیز نگاه جامع و موثری نشده است. شایسته سالاری به کارگیری فرد مناسب در حرفه یا پست مناسب بر اساس تجربه، دانش و دیگر موازین است(Hyter,2008).

یکی دیگر از بعدهای اصلی تحقیق، بهبود عملکرد کارکنان است. اهمیت و تاثیر عامل نیروی انسانی در بهره وری و کارایی سازمان ها توجه به این عامل را ضروری می سازد که عملکرد خوب به معنای بهره وری، کیفیت، سودآوری و مشتری مداری است. به همین دلیل است که سازمان های موفق تلاش می کنند تا عوامل موثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست پیدا نمایند که با فراهم کردن این عوامل بر عملکرد کارکنانشان و در نهایت بر سازمان بیفزایند (Hercy & Goldsmith, 1980)

و در نهایت یکی دیگر از بعدهای اصلی تحقیق، فرهنگ سازمانی می باشد. فرهنگ (به عنوان یک عبارت عمومی) و فرهنگ سازمانی (به عنوان یکی از زیرمجموعه‌های آن) یکی از مفاهیم بسیار مهم در مدیریت و رفتار سازمانی محسوب می‌شوند. فرهنگ یعنی: "الگوی مشترک فکر کردن، احساس

کردن و عکس‌العمل‌نشان دادن در یک گروه از انسان‌ها". هسته و عصاره‌ی فرهنگ، مجموعه‌ای از باورهای جاافتاده است که بر اساس آن‌ها، روی اعضای گروه و رفتارهایشان، ارزش‌گذاری و داوری می‌شود. استیفن رابینز فرهنگ سازمانی را بدین صورت تعریف می کند: سیستمی از معناها [و مفاهیم] مشترک میان اعضای یک سازمان، که آن سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند(Denison, 2000).

لذا سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به عنوان بزرگترین مجموعه ای فرهنگی و هنری کشور بر آن است در محیط رقابتی شدید در میان سازمانهای خدماتی در حوزه های فرهنگی و هنری، سعی در بهبود عملکرد کارکنان با توجه به فرهنگ سازمانی با در نظر گرفتن مولفه های شابیسته سالاری دارد.

بنابراین در این تحقیق بر آنیم ضمن احصا مولفه های شایسته سالاری، مولفه های آن را با بهبود عملکرد کارکنان و فرهنگ سازمانی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بررسی کنیم. به علت اینکه سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران سازمانی خدماتی در راستای تولید خدمات و محصولات فرهنگی و هنری می باشد، بهبود عملکرد کارکنان از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

در این تحقیق برآنیم به سوال های اصلی تحقیق" آیا بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟ " و " آیا مولفه های شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر دارد؟" پاسخ دهیم.

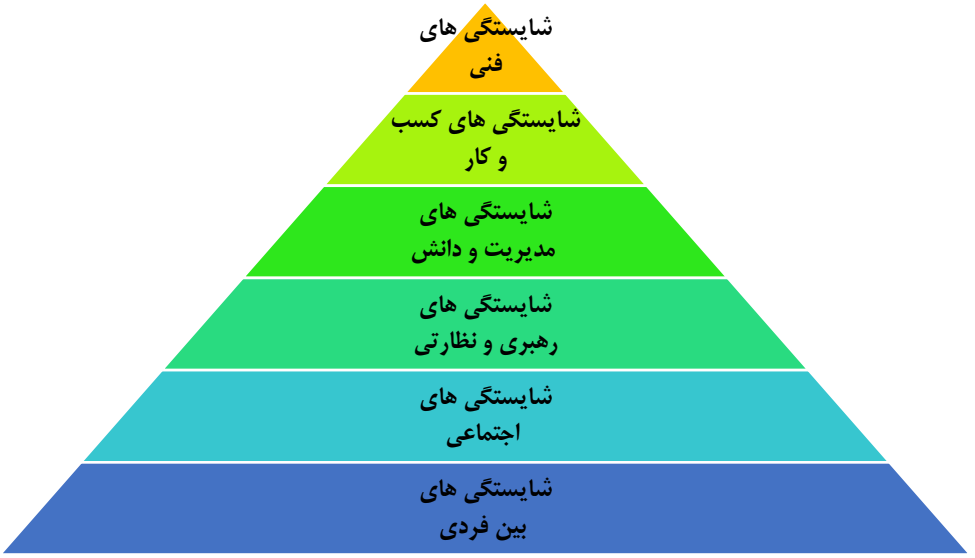
۲- ادبیات تحقیق

شایسته سالاری: با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارائه شده است، اولین چیزی که بخوبی مشخص می‌شود، فقدان تعریف واحد و اصطلاح شناسی مشخص و معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن است. مرور تعاریف زیر که عمدتاً توسط صاحبنظران برجسته این حوزه ارائه شده است، می‌تواند تا حدی بیانگر این قضیه باشد(Gholparvar and Arizi, 2006).

هانستین شایسته سالاری را اینگونه تعریف می کند: شایستگی عموماً بعنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارتها و انگیزه‌هاست که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است. همچنین شایسته سالاری را را بعنوان ترکیبی از مهارتها، دانش و نگرشهای مورد نیاز برای انجام یک نقش بگونه‌ای اثر بخش، تعریف می‌کند. در این تعریف مولفه نگرشها بجای تواناییها آمده است. در تعریفی دیگر، مولفه انگیزه به جای این دو به تعریف افزوده شده است(Hanstein, 2000)

بی هام و مویر(۲۰۰۲) شایستگی های مدیریت را در نه عنوان خلاصه می کند که عبارت است از: توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت های فنی و وظیفه، تیم سازی، مدیریت عملکرد(وظیفه)، آگاهی بین فردی، یکپارچه کردن دیدگاه ها.

در مدل دیگری که توسط « ویتالا » (۲۰۰۵) ارائه شده است، شایستگی ها را به صورت سلسله مراتبی در شش طبقه قرار می دهد. او این شایستگی ها را به شکل یک مثلث نشان می دهد. در شکل شماره ۱، مدل ویتالا ارائه شده است.(Gandalf, 2005)



شکل شماره ۱، مدل سلسله مراتب شایستگی های مدیریتی(Vitala, 2005)

بهبود عملکرد کارکنان: عملکرد داخلی سازمان، میزان دستیابی به اهداف و ماموریتهای سازمانی در راستای کارایی و اثربخشی سازمانی و اصلاح آنها برای هم افزایی سازمانی است. جدیدا موفقیت عملکرد داخلی به دلیل اثر گذاری بر کیفیت کارکنان و مشتریان و در نتیجه بهبود عکلکرد سازمانی مورد توجه دانشمندان رشته مدیریت قرار گرفته است. بنابراین شرط بهبود عملکرد سازمانی قرار گرفته است(Hercy & Goldsmith, 1980)

موفقیت عملکرد داخلی با مفهوم کیفیت خدمات داخلی آمیخته شـــده اســـت و یکی از مولفه های اســاســی بر بهبود رضــایت مندی مشــتریان و کارکنان و در نتیجه افزایش بهره وری و اثر بخشــی ســازمان ها اســت. موفقیت عملکرد داخلی را می توان کیفیت ادراک شــده از خدماتی که واحدها یا کارمندان یک سازمان به دیگر واحدها یا کارمندانی که در آن سازمان مشغول به فعالیت هستند ارائه می کنند، بیان نمود(John, Kai, 2010)

فرهنگ و فرهنگ سازمانی: امروزه مسائل فرهنگی از مباحث بسیار جدی علوم اجتماعی شده اند. در واقع مفاهیم فرهنگی مولفه اساسی در زندگی اجتماعی افراد در هر جامعه به شمار می روند(Bavafa et al., 2019). بی شک بالاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه وجود دارد فرهنگ آن جامعه است. اساسا فرهنگ هر جامعه هویت آن جامعه را می سازد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرهنگ

سازمانی نیز منشاب شده فرهنگ است. سیستمی از معناها [و مفاهیم] مشترک میان اعضای یک سازمان، که آن سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کن را فرهنگ سازمانی می نامند. رابینز در ادامه، هفت ویژگی فرهنگ سازمانی را به نقل از مقاله‌ی بورگ می‌آورد که می‌توان آن‌ها را ابعاد فرهنگ سازمانی دانست.

- ریسک‌پذیری و نوآوری: کارکنان سازمان تا چه حد به نوآوری و ریسک‌کردن تشویق می‌شوند؟
- توجه به جزئیات: تا چه حد از کارکنان انتظار می‌رود که دقت داشته باشد و قدرت تحلیل خود را در توجه به جزئیات به‌کار بگیرند؟
-
- نتیجه‌گرایی: مدیریت تا چه حد بر روی دستیابی به نتایج تأکید دارد و نتیجه‌گیری را نسبت به روش دستیابی به نتیجه در اولویت قرار می‌دهد؟
- انسان‌گرای: تا چه حد در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها، به اثر آن‌ها بر روی افرادی که داخل سازمان کار می‌کنند توجه می‌شود؟
- گرایش به کار تیم: فعالیت‌های مجموعه تا چه حد حول کارهای تیمی می‌گردد؟ آیا به جای افراد، کارها به تیم‌ها واگذار می‌شود؟
- تهاجمی بودن: افراد داخل سازمان تا چه حد تهاجمی و رقابتی برخورد می‌کنند؟

ثبات: تا چه حد رفتارها و برنامه‌های سازمان، بر حفظ وضعیت موجود (به جای رشد و حرکت به جلو) تأکید می‌کنند؟ (Alizadeh and Fateh, 2019).

گیوکی و همکاران(۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان " تبیین راهبرد سازمانی با شایسته سالاری و رهبری خدمت گزار" پرداختند. تحقیق با هدف بررسی عوامل شایسته سالاری مبتنی بر عوامل مرتبط با آن با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت گزار به منظور ارائه الگوی مطلوب انجام گرفته است. یافته های پژوهش نشان داد که مدل شایسته سالاری با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت گزار از برازش معناداری برخوردار است.

گل پرور و عریضی(۱۳۸۵) در تحقیق با عنوان" نقش مشارکت شهروندی، شایسته سالاری و ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان ها" پرداختند. هدف این تحقیق بررسی نقش مشارکت شهروندی، شایسته سالاری و ساختارهای سازمانی(سنتی و بوروکراتیک) در رفتار مدنی سازمانی، تعهد، پیوستگی و اعتماد به همکاران در ایران بوده است. نتایج نشان داد جهت گسترش مشارکت شهروندی و شایسته سالاری توجه به ساختارهای سازمانی و تلاش برای جهت دهی این ساختارها به سمت سازمان های بوروکراتیک در آینده در ایران ضروری به نظر می رسد.

زاهدی(۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان" گذار از نظام ناشایستگی به سوی شایسته سالاری پژوهشی چندمقطعی دربارۀ وضعیت شغلی زنان دانشگاهی در ایران" پرداختند. زنان دانشگاهی باید به این موضوع عمیقاً باور داشته باشند کـه عملکرد شـان از مهـم تـرین عوامل مؤثر در تغییر سرنوشت کاری آنان است. زنان مسئولیت دانشطلبی، دانـش گـری و دانشوری را آگاهانه پذیرفتهاند. از میان خیل

عظیم علاقـه منـدان بـه کـار در دانشـگاه ، ایـن فرصت طلایی را یافتهاند که در فضای علم و دانش تنفس کنند. در محیطی قرار گرفتـه انـد که زمینه ساز رشد و توسعهٔ فردی، اعتلای فرهنگی، بسط و تعمیق دانش و آگـاهی اسـت و از این طریق، در مسیر توسعهٔ کشور گام برمیدارند. از این رو، شایسته اسـت از آن چـه در اختیار دارند در مقام فردی متعهد، مصمم و مسئول بهخوبی استفاده کنند، تکالیفشان را انجام دهند و دربارهٔ حقوقشان زبان بگشایند، سخن بگویند، پیگیری کنند و با پشتکار و اعتماد به نفس، از موانع پیش رو یک به یک عبور کنند.

کازرونی شامیری و مرادی(۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان" نقش آموزشهای مجازی و حاکمیت فنآوری اطلاعات در شایسته سالاری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان" پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد: آموزشهای مجازی و حاکمیت فناوری اطلاعات با شایستگی مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی شمال استان خوزستان دانشگاه دزفول، اندیمشک و شوش رابطه مثبت و معنادار داشت. آموزشهای مجازی با شایسته سالاری رابطه مثبت و معنادار داشت. حاکمیت فنآوری اطلاعات با شایسته سالاری رابطه مثبت و معنادار داشت.

کاظمی و همکاران(۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان " رابطه ارزش ها و شخصیت مدیران با شایسته سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان های دیوان سالار و سنتی" پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که، بر اساس نتایج به دست آمده تفاوت های معناداری بین سازمان های دیوان سالار و سنتی و نیز روابط معناداری بین نظام ارزشی و ویژگی های شخصیتی با متغیرهای ملاک به دست آمد. با توجه به این نتایج به نظر می رسد سازمان های دیوان سالار بیشتر ماهیتی انسان گرایانه دارند. بنابراین پیشنهاد می شود که برنامه های اصلاحی در سازمان های سنتی اجرا شود که معطوف به ساختار و فرهنگ سازمانی و مبنی بر ترویج و ترغیب ارزش های جهانی بودن، خیرخواهی و خودرهبری و افزایش انعطاف پذیری است. این پژوهش پاسخ مشخصی در اختیار مسوولین قرار می دهد که در بدو استخدام، در گزینش اولیه کارکنان، پس از استخدام، مراحل بالاتر، هنگام ارتقا و در مدیریت افراد نخبه می توان از این نتایج استفاده کرد.

کارمن(۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی نقش شایسته سالاری در شکل گیری سرمایه انسانی پرداخت، و به این نتیجه رسید که از آن دسته از افرادی که فکر می کنند توانمندی شایسته گی را دارند بر اساس توانمندی عمومی و تخصصی و با بررسی ها ، آزمون ها و مصاحبه های ساختارمند، بازشناخته شوند. این مرحله نیازمند بازخوانی دقیق آموزه های دینی و اخلاقی ، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش دارای اعتبار و پایایی است. فراهم نمودن چنین مبانی که به دور از کاستی و ناراستی باشد در افق های درازمدت ، به تدریج صورت می پذیرد.

کوانگ و ژان(۲۰۱۴) در تحقیقی به مطالعه نقش اعتماد مدیران به عنوان یک میانجی بین سبک رهبری ، خدمت گذار و تعهد سازمانی در چارچوب شرکتهای تحقیقات بازار در مالزی بود. نتایج نشان داد که تمام متغیرها به صورت قابل توجهی با هم در ارتباط می باشند. علاوه بر این نتایج حاصل از

رگرسیون نشان می دهد که اعتماد به مدیران، واسط بین رهبری خدمت گذار و تعهد سازمانی است و رهبری خدمت گذار و اعتماد به مدیران برای حفظ تعهد سازمانی بالاتر در میان کارکنان بسیار مهم است. بنابراین مدیران در سازمان باید از سبک رهبری خدمت گذار برای بدست آورن اعتماد کارکنان استفاده کنند و پس از آن کارکنان در فعالیت های سازمانی تمایل بیشتری به مشارکت و پشتیبانی از خود نشان دهند.

ماتی(۲۰۱۴) در تحقیق با عنوان " تاثیر آموزش های سازمانی بر شایسته سالاری بر طی سال ۲۰۱۰" به این نتیجه رسید ۴۶ درصد از مدیران با آیین نامه نحوه انتصاب مدیران انتطباق نداد و ناکافی بودن آموزش های مدیریتی و غیر مدیریتی و در مورد ویژگیهای عمومی نقاط ضعف و منفی مدیران بیشتر از نقاط مثبت آنها است. شایستگی های مدیران واحدهای آموزشی با وضعیت مطلوب و ایده آل فاصله قابل توجهی دارد.

در این تحقیق برانیم که، فرضیه های زیر را مورد بررسی قرار دهیم:

فرضیه های اصلی تحقیق:

۱- بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- مولفه های شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق:

۳-بین مهارت ارتباطی و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۴-بین تصمیم گیری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۵-بین "تشویق، نوآوری و تغییر" و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۶-بین ارتباطات کاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

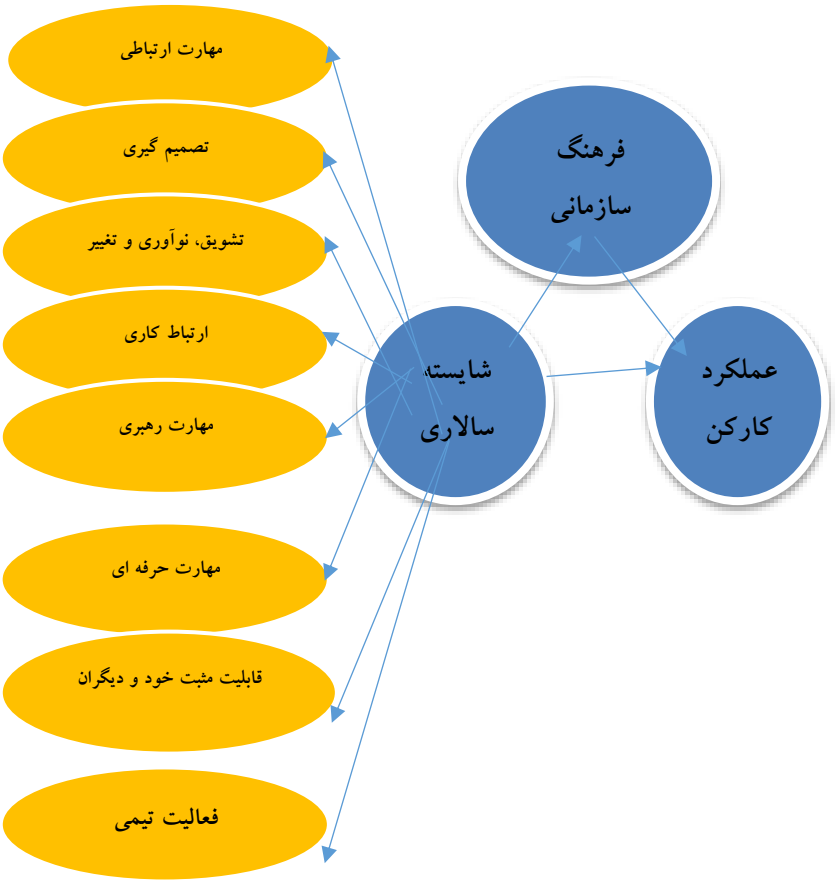
۷-بین مهارت رهبری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۸-بین مهارت حرفه ای و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۹-بین "قابلیت مثبت خود و دیگران" و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۱۰-بین فعالیت تیمی و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در ادامه مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۲، نشان داده شده است.



شکل شماره ۲- مدل مفهومی تحقیق

متغیر مستقل: شایسته سالاری (نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

متغیرهای وابسته: عملکرد کارکنان (نوع متغیر: کمی- پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

متغیرهای انعکاسی: مهارت ارتباطی، تصمیم گیری، تشویق–نوآوری– تغییر، ارتباط کاری، مهارت رهبری، مهارت حرفه ای، قابلیت مثبت خود و دیگران، فعالیت تیمی (نوع متغیر: کمی– پیوسته، نقش متغیر: انعکاسی، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی– پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان فرهنگی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران که شامل کلیه کارکنان صف و ستاد سازمان(کلیه کارمندان سازمان و کلیه کارمندان شرکت هادیان شهر) که در مجموع ۱۵۲۱ را شامل می شوند. تعداد نمونه های تحقیق با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای نمونه گیری ۰,۰۵ شامل ۳۰۶ می باشد. ابزار اندازه گیری در این پژوهش، پرسشنامه است. پرسشنامه مورد استفاده شامل سه بخش بوده که از ۴۰ سوال مربوط به متغیر شایسته سالاری بر گرفته از پرسشنامه استاندارد مصلحی(۱۳۹۱)، ۱۵ سوال مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی برگرفته از پرسشنامه استاندارد دنیسون(۲۰۰۰) و ۱۰ سوال مربوط به متغیر عملکرد کارکنان برگرفته از پرسشنامه استاندارد هرسی و گلداسمیت(۱۹۸۰) است. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۰ نفر از کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران توزیع شده و ضمن اینکه با وضعیت سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران تطابق داده شد، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰,۸۵۲ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰,۷ بیشتر است، سوالها از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پرسشنامه تحقیق پایا هستند.

در قسمت روش شناسی محقق باید به نوع روش تحقیق خود، جامعه یا حوزه مطالعه، نمونه و روش نمونه گیری، ابزارهای جمع آوری اطلاعات(چه کسی ان را ساخته، سال تدوین ابزار، تعداد سوالات یا چگونگی محتوای آن، ابعاد آن، شیوه نمره گذاری آن، روایی و پایایی ان) روش و رویکرد در تحلیل داده ها بایستی قید شود. اگر روش تحقیق ترکیبی هست باید به تفکیک همه اجزای روش شناسی کیفی (نوع رویکرد مطالعه، نوع روش کیفی و چرایی استفاده، حوزه مطالعه و نمونه، روش انتخاب،شیوه کد گذاری یا رویکرد در تحلیل و تفسیر داده ها و...) و کمی(نوع روش، جامعه آماری، نمونه و شیوه نمونه گیری، ابزارهای جمع اوری اطلاعات، روایی و پایایی ابزارها، روش تحلیل داده ها) مورد اشاره قرار گیرد. البته در روش شناسی اصل ایجاز باید رعایت شود یعنی ضمن مختصر بودن توضیحات اما همه اجزای روش شناسی قید شده باشد. برای نمونه به صورت زیر:

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی – همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM[1]) است. جامعه آماری این تحقیق عبارت بوده است از....روش نمونه گیری نیز....ابزارهای جمع اوری اطلاعات شامل.... روش تحلیل داده ها نیز با...بوده است.

٤- یافته های پژوهش

٤-١- آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار تو صیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۸۹	۶۱,۷
	زن	۱۱۷	۳۸,۳
وضعیت تاهل	متاهل	۲۵۷	۸۳
	مجرد	۴۹	۱۷
سن	زیر ۳۰ سال	۷	۳
	۳۱-۴۰	۷۸	۲۵
	۴۱-۵۰	۱۵۱	۴۹
	بیشتر از ۵۰ سال	۷۰	۲۳
میزان تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۲۸	۹
	فوق دیپلم	۳۶	۱۲
	لیسانس	۱۴۷	۴۸
	فوق لیسانس	۶۶	۲۱
	دکتری	۲۹	۱۰
سابقه کار	زیر ۵ سال	۱۸	۶
	۵-۱۰ سال	۳۴	۱۱
	۱۰-۱۵ سال	۸۹	۲۹

[1] Structural equation modeling

۱۵–۲۰ سال	۱۰۹	۳۵
بالای ۲۰ سال	۵۶	۱۹

٤-۲- آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته می شود.

در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می‌گردد. همانطور که مشاهده می‌شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، شایسته سالاری ، عملکرد کارکنان و فرهنگ سازمانی میزان سطح معنی‌داری هر کدام از متغیرها کمتر از ۰,۰۵ است که نتیجه گرفته می شود داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. به عبارت دیگر توزیع داده ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی دارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون ناپارامتریک استفاده می گردد.

جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف

عنوان	شایسته سالاری	عملکرد کارکنان	فرهنگ سازمانی
تعداد	۳۰۶	۳۰۶	۳۰۶
میانگین	۳,۱۵۹۸	۲,۸۵۶۴	۲,۹۸۲۶
انحراف استاندارد	۰,۵۹	۰,۶۳	۰,۵۸
اختلاف(مطلق)	۰,۱۰۸	۰,۱۸۶	۰,۱۸۶
اختلاف(مثبت)	۰,۰۶۶	۰,۱۲۲	۰,۱۲۲
اختلاف(منفی)	–۰,۱۰۸	–۰,۱۸۶	–۰,۱۸۶
مقدار آماره آزمون	۰,۱۰۸	۰,۱۸۶	۰,۱۸۶
مقدار سطح خطا	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

٤-۳- بررسی فرضیه های تحقیق

بررسی فرضیه های تحقیق

در ادامه فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

فر ضیه اول تحقیق: بین مولفه های شایـ سته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با عنایت به اینکه متغیرهای ا صلی تحقیق شایسته سالاری، عملکرد کارکنان و فرهنگ سازمانی با ا ستناد به آزمون کلموگروف– ا سمیرونوف غیر نرمال ا ست، بنابراین برای برر سی رابطه معناداری از آزمون اسپیرمن استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳– رابطه معناداری بین شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

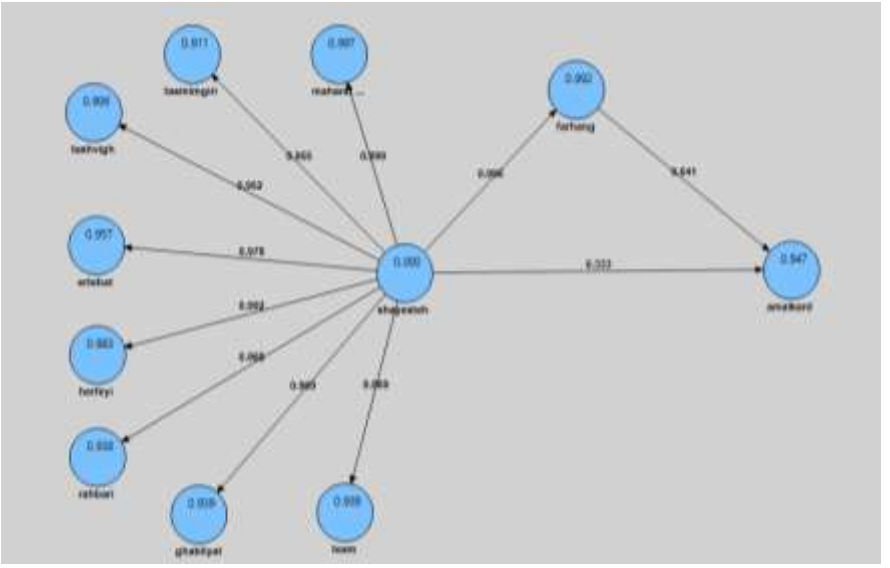
عملکرد کارکنان	شایسته سالاری	متغیر کنترلی(میانجی)		
۰,۵۴۱	۱,۰۰۰	مقدار ضریب همبستگی	شایسته سالاری	فرهنگ سازمانی
۰,۰۰۰	–	مقدار سطح خطا		
۳۰۴	۰	درجه آزادی		
۱,۰۰۰	۰,۵۴۱	مقدار ضریب همبستگی	عملکرد کارکنان	
–	۰,۰۰۰	مقدار سطح خطا		
۰	۳۰۴	درجه آزادی		

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای بین متغیر مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی ، ۰,۰۰۰ شده است. بنابراین به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰,۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰,۵۴۱ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر شایسته سالاری و عملکرد کارکنان با لحاظ نمودن متغیر میانجی فرهنگی سازمانی رابطه مثبت ، قوی و معنادار وجود دارد و مقدارش زیاد است. یعنی شایسته سالاری کارکنان باعث بهبود عملکرد کارکنان می گردد و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان فرهنگی نیز این مهم را تقویت می کند. بنابراین فرضیه اول **تائید** می گردد.

فر ضیه دوم تحقیق: مولفه های شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی تاثیر دارد.

برای پاسخ دادن به این فرضیه تحقیق، از تحلیل عاملی در معادلات ساختاری استفاده می شود. معادلات ساختاری بر اساس سنجش بارهای عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند. تحلیل عاملی، عمل تقلیل یافته متغیرها را از طریق گروه بندی کردن متغیرهایی که با هم همبستگی متوسط یا نسبتا زیاد دارند انجام می دهد. با توجه به اینکه توزیع داده های تحقیق نرمال نیستند، از آزمون های ناپارامتری و نرم افزار SMARTPLS استفاده می گردد.

شکل شماره ۳، مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می دهد. معادلات ساختاری روابط ضرایب بین متغیرهای تحقیق می باشند که برای آزمون فرضیات استفاده می شوند.



به این ضرایب اصطلاحا ضرایب مسیر گفته می شود. ضرایب استاندارد بار عاملی بین متغیر شایسته سالاری و فرهنگ سازمانی، ۰,۹۹۶ می باشد. همچنین فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنلان تاثیر ۰,۶۴۱ دارد. و در انتها نیز شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش نتغیر میانجی فرهنگی سازمانی ۰,۳۳۳ تاثیر دارد. در همگی این موارد ضریب بار عاملی بیشتر از ۰,۳ است، که نشان می دهد شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگی سازمانی تاثیر دارد. یعنی شایسته سالاری کارکنان بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر مثبت دارد و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان فرهنگی نیز این مهم را با تاثیر مثبت تقویت می کند. بنابراین فرضیه دوم **تائید** می گردد.

شکل شماره ۲- معادلات ساختاری فرضیه یک در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی

در ادامه برای اینکه بتوانیم فرضیات فرعی تحقیق را پاسخ دهیم ، کلیه روابط بین متغیرها را به صورت خلاصه در جدول شماره ۴ ارائه می گردد.

جدول شماره ۴ – رابطه معناداری بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

شماره فرضیه فرعی	مولفه شایسته سالاری	مقدار ضریب همبستگی	درجه آزادی	تائید/ رد فرضیه
۳	مهارت ارتباطی	۰,۱۷۱	۳۰۴	تائید
۴	تصمیم گیری	۰,۵۱۲	۳۰۴	تائید
۵	تشویق، نوآوری و تغییر	۰,۱۱۶	۳۰۴	تائید
۶	ارتباطات کاری	۰,۵۰۱	۳۰۴	تائید
۷	مهارت رهبری	۰,۱۲۸	۳۰۴	تائید
۸	مهارت حرفه ای	۰,۶۳۸	۳۰۴	تائید
۹	قابلیت مثبت خود و دیگران	۰,۵۱۷	۳۰۴	تائید
۱۰	فعالیت تیمی	۰,۶۹۱	۳۰۴	تائید

*متغیر میانجی: فرهنگ سازمانی

**معنی داری در سطح ۰,۰۰۰

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین متغیرهای مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی ، ۰,۰۰۰ شده است، می توان نتیجه گرفت تمامی فرضیه های فرعی مورد تائید است. بنابراین تمامی مولفه های شایسته سالاری اعم از مهارت ارتباطی، تصمیم گیری، تشویق، نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت کاری، مهارت رهبری، مهارت حرفه ای، قابلیت مثبت خود و دیگران و فعالیت تیمی با متغیر عملکرد کارکنان رابطه معناداری دارند. متغیرهای تصمیم گیری با مقدار ۰,۵۱۲، ارتباطات کاری با مقدار ۰,۵۰۱، مهارت حرفه ای با مقدار ۰,۶۳۸، قابلیت مثبت خود و دیگران با مقدار ۰,۵۱۷ و فعالیت تیمی با مقدار ۰,۶۹۱ با عملکرد کارکنان رابطه مثبت، قوی و معناداری دارند. بنابراین این متغیرها، بهبود عملکرد کارکنان را با نقش میانجی فرهنگ سازمانی ارتقا می دهند. متغیرهای مهارت ارتباطی با مقدار ۰,۱۷۱، متغیر تشویق، نوآوری و تغییر با مقدار ۰,۱۱۶ و متغیر مهارت رهبری با مقدار ۰,۱۲۸ با اینحال که که رابطه معناداری ارند ولی این رابطه ضعیف است. بنابراین متغیرهای مهارت ارتباطی، تشویق، نوآوری و تغییر و متغیر مهارت رهبری بایستی تقویت شوند. یعنی آموزش های مختلف در راستای ارتقای اقزایش اثربخشی این متغیرها بایستی توسط منابع انسانی سازمان صورت گیرد.

۵-بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی(مطالعه موردی: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران) بود. نخستین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که شایسته سالاری کارکنان باعث بهبود عملکرد کارکنان می گردد و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان فرهنگی نیز این مهم را تقویت می کند. همچنین یافته های تحقیق موید این مطلب است که، شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان با نقش میانجی فرهنگی سازمانی تاثیر دارد. یعنی شایسته سالاری کارکنان بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر مثبت دارد و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان فرهنگی نیز این مهم را با تاثیر مثبت تقویت می کند. همچنین تمامی مولفه های شایسته سالاری اعم از مهارت ارتباطی، تصمیم گیری، تشویق، نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت کاری، مهارت رهبری، مهارت حرفه ای، قابلیت مثبت خود و دیگران و فعالیت تیمی با متغیر عملکرد کارکنان رابطه معناداری دارند. بنابراین متغیرهای مهارت ارتباطی، تشویق، نوآوری و تغییر و متغیر مهارت رهبری بایستی تقویت شوند. یعنی آموزش های مختلف در راستای ارتقای اقزایش اثربخشی این متغیرها بایستی توسط منابع انسانی سازمان صورت گیرد. با عنایت به موارد ذکر شئه تمامی فرضیات تحقیق مورد تائید قرار گرفت. با توجه به نتایج و یافته های این پژوهش پیشنهادهای زیر برای محققین آتی مطرح می شود:

- بررسی رابطه شایسته سالاری مدیران فرهنگی و بهره وری نیروی انسانی کارکنان
- بررسی تاثیر مهارتهای مدیریتی بر مسئولیت پاسخگویی مدیران فرهنگی
- بررسی تاثیر شایستگی مدیران بر افسردگی شغلی کارکنان
- بررسی رابطه شایسته سالاری مدیران فرهنگی و رضایتمندی کارکنان
- بررسی تاثیر مهارتهای مدیریتی مدیران بر استرس شغلی با نقش تعدیل گر مدیریت دانش، مطالعه موردی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران
- برر سی تاثیر مهارتهای مدیریتی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی اف سردگی شغلی، مطالعه موردی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

References

- Alizadeh A, Fateh P. (2019). A comparative study of the relationship between national culture and Islamic work ethic among private and public banks in Parsabad. Journal of Cultural Leadership Studies. 1(1). [in Persian].
- Bavafa SH, Kashani M, Bahari N. (2019). Investigating the relationship between virtual networks and cultural capital of citizens in Tehran . Journal of Cultural Leadership Studies. 1(1). [in Persian].

- Byham ,W&Moyer,R(2002).Using Competencies To Build A Successful Organization.Canada:DDI
- Carmen, A. (2016). The role of meritocracy in the accumulation of human capital. Mathematical Social Sciences.
- Denison, D (2000). "Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational chang?" in S. Cartwright and c. cooper. (Eds.) The Handbook of organizational culture.
- Gandalf, Ann. (2005). why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? journal of nursing management, 13:327-329.
- Gioki A, Manzari Tavakoli A, Salajegheh S, Shekhi A. (2019). Explain organizational strategy with meritocracy and service leadership. Journal of Strategic Management Studies. 37. 201-222. [in Persian].
- Golparvar M, Arizi S H. (2006). The role of citizenship participation, meritocracy and organizational structures in the behavior and attitude of employees of organizations. Journal of Social Welfare. 6(23). [in Persian].
- Haunstein ,p(2000) . Competency Modeling Approaches and strategies.csae.com/client/csae.pdf.
- Hersey, H., Goldsmith, M. (1980). A situatuinal approach to performance planning .Training and Development Journal, 34(11), 31-48.
- Hyter, M.C. (2008). Meritocracy, Novations Group, Inc.
- Kazemi M, Arizi Samani S H, Golparvar M. (2011). The relationship between values and personality of managers with meritocracy, citizenship participation and organizational alienation in bureaucratic and traditional organizations. Journal of Applied Psychology. 5(2). 48-65. [in Persian].
- Kazeroni Shamiri H, Moradi S. (2019). The role of virtual education and the dominance of information technology in the meritocracy of the managers of the Islamic Azad University of Khuzestan province. Quarterly Journal of Research in Educational Systems, 31(44), 155-169- [in Persian].
- Kwong, G., & Brian Zhen-Jie, L. (2014). The influence of servant leadership towards organizational commitment: the mediating role of trust in leaders. International Journal of Business and Management; 9(1), 1725.
- Matei, A., & Matei, L. (2014). Administrative convergence in some balkan states. Procedia – Social and Behaviorial Studies, 62(1), 1061-1065.
- Moslehi M. (2011). Investigating the relationship between managers' competence and staff empowerment in government employees of Paveh city. Master Thesis, Payame Noor Paveh University. [in Persian].
- Zahedi SH. (2015). Transition from incompetence to meritocracy Multi-sectional research on the employment status of university women in Iran. Journal of Women, Institute of Humanities and Cultural Studies. 1(6), 75-94. [in Persian].

Investigating the relationship between the components of meritocracy and improving employee performance with the mediating role of organizational culture

Shahpar Aghamoradi[1], Nader Bahari [2*]

Received: July 7, 2020 Accepted: August 31, 2020

Abstract

This article aims to investigate the relationship between the components of meritocracy and improving employee performance with the mediating role of organizational culture. The research method is descriptive-survey. The sampling method is random. The statistical population of this study consists of all employees of the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality with 1521 people, including all employees of the organization. Statistical sample Using Cochran's formula, 306 statistical samples were obtained. Data were collected based on standard questionnaires. The results of research among the employees of Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization showed that there is a strong significant relationship between the components of meritocracy and improving the performance of employees with the mediating role of organizational culture. The components of meritocracy have a positive effect on improving the performance of employees with the mediating role of organizational culture. , There is a weak significant relationship between communication skills and improving employee performance with the mediating role of organizational culture, between decision making and improving employee performance with the mediating role of organizational culture, there is a strong relationship between "encouraging, innovation and change" and improving employee performance with There is a weak significant relationship between mediating the role of organizational culture, between work communication and improving employee performance with the mediating role of organizational culture, there is a strong significant relationship between leadership skills and improving employee performance with mediating the role of organizational culture, between professional skills There is a strong significant relationship between employee performance improvement and the mediating role of organizational culture. There is a strong significant relationship between "positive self-efficacy and others" and employee performance improvement with the mediating role of organizational culture. Teamwork and employee performance improvement have a strong significant relationship with the mediating role of organizational culture. Finally, suggestions were made for future researchers.

[1] Master Student of Cultural Affairs-Cultural Affairs Management, Department of Cultural Affairs, Faculty of Humanities, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. shahparaghamoradi9@gmail.com

[2] *Corresponding Author, Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Garmi Branch, Islamic Azad University, Garmi, Iran. baharinader@yahoo.com

Keywords: Merit, staff performance, organizational culture, Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization