

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری معلمان ابتدایی شهرستان سرعین

مهدی معینی کیا^۱، ناصر رزم طلب^{۲*}

تاریخ دریافت: ۲۹ فروردین ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۴۰۲

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری معلمان ابتدایی شهرستان سرعین بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان شهرستان سرعین (۱۰۸ نفر) تشکیل می‌دادند. به خاطر کم بودن تعداد افراد، همه کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها براساس دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز و بهره‌وری نیروی انسانی گلداسمیت صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۷ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد: وضعیت فرهنگ سازمانی ($t=3/51$) و وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی ($t=3/48$) می‌باشد. و مقدار آزمون پیرسون ($t=0/893$) محاسبه شد. یافته‌ها نشان می‌دهند که مقدار فرهنگ سازمانی به اندازه ۰/۵۱ و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۴۸ بالاتر از حد متوسط می‌باشند. هم‌چنین یافته‌ها نشان دادند بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی، اثر بخشی و کارایی

۱- دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل،

۱- مقدمه

فرهنگ سازمانی^۱، شامل همه مولفه ها و شاخص هایی است که اعضای سازمان تجربه می کنند و براساس آن محیط کار خود را توصیف می کنند. چنین مولفه هایی تعیین کننده چگونگی رفتار کارکنان و نیز توصیف کننده چگونگی پذیرش نتایج آن رفتارهاست (Schneider, 2013) از طرفی فرهنگ سازمانی تعیین کننده چگونگی تعامل افراد با یکدیگر در سازمان است (Simoneaux & Stoud, 2014) فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات مهم و اساسی در علوم رفتاری سازمانها محسوب می شود. پیشینه مطالعه در خصوص فرهنگ سازمانی به دهه ۱۹۲۰ برمی گردد ولی مشخصا از دهه ۱۹۸۰ به بعد به عنوان یک حوزه برجسته در مطالعات و نظریات مربوط به تئوری سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است (Mohammad pourzarandi, Fahima, Amirkabiri, 2017) موفقیت چشمگیر دهه های اخیر برخی از سازمانها با حداقل امکانات مادی از یک سو و شکست سازمانهای دیگر با بهترین توانایی های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی از جمله فرهنگ سازمانی در بالندگی سازمانهاست (Ruhi, Mahdavi, 2003). تاثیر فرهنگی سازمانی بر کارکنان و اعضای سازمان به حدی است که با بررسی زوایای آن می توان به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاهها و نگرشهای اعضای آن پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر پیش بینی و ارزیابی کرد (Mahdipour & bibi hafizeh, 2020).

به عقیده رایبیز^۲ (2004) چنانچه فرهنگ سازمانی از زاویه ۱۰ ویژگی مورد توجه قرار گیرد، تصویر کاملی از آن به دست می آید. این ویژگی ها عبارتند از: ۱- خلاقیت فردی ۲- ریسک پذیری ۳- رهبری ۴- یکپارچگی ۵- حمایت مدیریت ۶- کنترل ۷- هویت ۸- سیستم پاداش ۹- تحمل تعارض ۱۰- الگوهای ارتباطی، از سوی دیگر بهره وری صرف نظر از تعریف فنی آن که نسبت ستاده بر داده است، به عنوان یک نگرش، فرهنگ و یک برداشت ذهنی از کار و زندگی به شمار می آید که هدف آن هوشمندانه کردن فعالیتها برای دستیابی به زندگی بهتر است. در بهره وری استفاده موثر از امکانات و بهبود عملکرد از دیدگاه کارآیی و رسیدن به اهداف سازمانی از دیدگاه اثربخشی مدنظر است و کل این رویداد به سطح مطلوب بهره وری منجر می گردد. دو مولفه مهم بهره وری عبارتند از: کارآیی و اثر بخشی. کارآیی را می توان درست انجام دادن کار و اثر بخشی را کار درست انجام دادن قلمداد کرد. پیشینه بهره وری به دورانی بسیار کهن بازمی گردد؛ به گونه ای که با انسان و استعدادها و توانایی های او گره خورده است. در قرن هجدهم میلادی برای نخستین بار واژه بهره وری مطرح شد و پس از آن، سازمانها و جنبشهای مستقل در زمینه آن به مطالعه و پژوهش پرداختند. سپس در اروپا، آژانس بهره وری اروپا (EPA) و در آسیا سازمان بهره وری آسیایی (APO) تشکیل شد. ایران نیز یکی از اعضای شانزده گانه آن است. در ایران، سازمان بهره وری ملی در سال ۱۳۷۰ برای بالا بردن سطح زندگی و پی ریزی جامعه ای مرفه

1- organizational culture

2- Robbins

تاسیس و نامگذاری شد. رسالت اصلی این سازمان بالا بردن بهره‌وری در همه جنبه‌ها و سطوح فعالیت‌ها در کشور است. هرسی و بلانچارد^۱ (1996) عواملی را که در بهره‌وری نیروی کار تاثیر گذار هستند را به این شرح بیان کرده است: ۱- توانایی ۲- شناخت ۳- کمک ۴- تمایل ۵- ارزیابی ۶- اعتبار ۷- محیط. به طوری که بهبود عملکرد و بهره‌وری با توجه به عوامل فوق صورت می‌گیرد (Jafari, 2021).

مفهوم فرهنگ سازمانی به عنوان عامل موثر در بهره‌وری و عملکرد سازمان در نظر گرفته شده است و چنانچه فرهنگ مناسب کاری که به خوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد به تحکیم تعهد سازمانی، ارتقاء اخلاقیات، عملکرد و بهره‌وری بالاتر منجر می‌گردد. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای همگانی و مشترک است که بر اندیشه و بهره‌وری بالاتر منجر می‌گردد. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای همگانی و مشترک است که بر اندیشه‌ها و رفتار اعضای یک سازمان اثر می‌گذارد. ولی باید توجه داشت که دست کم میان آرزوها و باورهای بنیادی مدیریت عالی و باورها و هنجارهای روزانه‌ای که سطوح پایین سازمان با آن‌ها پیوند و گرایش دارند فاصله معنی‌داری وجود دارد، فرهنگ سازمانی برای اولین بار توسط ادگار شاین^۲ (1998) مطرح و به سرعت به یکی از مباحث اصلی مدیریت تبدیل گردید. شاین فرهنگ سازمانی را به کوه یخی تشبیه نمود که بخش عمده آن پنهان است، لیکن در واقع زندگی اعضای سازمان را همین بخش پنهان شکل می‌دهد و هدایت می‌کند. یک فرهنگ قوی و نوآور موقعی که با یک محیط پویا مواجه می‌شود با آن سازگاری پیدا می‌کند. لذا باید نیروهای داخل سازمان را بتواند در جهت همراهی با اهداف هدایت کند، بنابراین بایستی انتظار داشته باشیم که فرهنگ قوی، بهره‌وری کارکنان را افزایش داده و احتمال اینکه آنها در برابر تغییرات سازمان مقاومت کنند را کاهش می‌دهد و فرهنگ ضعیف نیز بالعکس عمل خواهد کرد (Dumaine, 1990). با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان نسبت به ارزشها و هنجارها، احساس مسئولیت، تعهد و از کار احساس رضایت می‌کنند و این عامل موجب بهبود روحیه، انگیزش عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان می‌گردد (Nasiripour, Raisy & Hedayati, 2017). در دو دهه اخیر سازمانها از لحاظ رشد منابع و افزایش شبکه سازمانی به وضعیت قابل قبولی رسیده است اما به نظر می‌آید بسیاری از سازمانها در استفاده بهینه از منابع انسانی خویش دچار چالش بوده و بهره‌وری کارکنانش در حد انتظار نمی‌باشد (Jafari, 2021). لذا با عنایت به اینکه یکی از عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌تواند فرهنگ سازمانی باشد، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری معلمان ابتدایی در شهرستان سرعین می‌باشد

جعفری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی کارکنان ادارات دولتی استان ایلام) به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری

¹ -Hersey & Blanchard

² -Edgar Shein

وری نیروی انسانی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و فرهنگ سازمانی بر عملکرد و اثربخشی سازمان تاثیر مستقیم و بسزایی دارد. نتایج نشان داد بین وجود ارتباطات نزدیک و صمیمی نیروی انسانی و بهره وری سازمان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد ($t=0/624$).

بردار، منصوری و جمالی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در صنعت بیمه (براساس نظر سنجی از مدیران عالی شرکت های بیمه شهر یزد) به این نتایج دست یافتند: بین فرهنگ سازمانی و بهره وری مدیران این شرکت ها و نیز بین ابعاد خلاقیت، حمایت، انسجام و یکپارچگی، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده های تعارض و الگوهای ارتباطی با بهره وری، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته های تحقیق حاکی از آن است که فقط بین دو بعد از ابعاد فرهنگ سازمانی یعنی بعد ریسک پذیری و بعد رهبری با بهره وری نیروی انسانی جامعه مورد انتظار رابطه معنادار مشاهده نشده است، لذا تقویت ابعاد فرهنگ سازمانی روشی مکمل در ارتقای بهره وری سازمانی است و افزایش بهره وری کل را برای سازمان به ارمغان می آورد ($t=0/542$).

اوینا و کایبرا^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان مراکز صنعتی کنیا به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان مورد مطالعه تاثیر معناداری داشته است ($P=0/742$).

یساولی، سلاجقه، شکاری و شیخی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و جلوه های بهره وری نیروی انسانی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی مشهد به این نتایج دست یافتند: در این تحقیق با توجه به رگرسیون چندگانه ارتباط معنی دار بین فرهنگ سازمانی و جلوه های بهره وری دیده شد ($F=85/81, P<0/001$) و در مجموع در صورت بالاتر بودن فرهنگ سازمانی، جلوه های بهره وری در سازمان افزایش می یابند.

هدف اصلی

بین فرهنگ سازمانی و بهره وری معلمان ابتدایی شهرستان سرعین رابطه معناداری وجود دارد.

سوال پژوهشی

- ۱- وضعیت فرهنگ سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است؟
- ۲- وضعیت بهره وری نیروی انسانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است؟
- ۳- بین فرهنگ سازمانی و بهره وری معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چه رابطه ای وجود دارد؟

۲- روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. با استفاده از روش همبستگی چگونگی توزیع و روابط بین متغیرهای پیش بین و ملاک تحقیق در جامعه بررسی شد و در نهایت برای بررسی

¹- Owino O. Joseph, Francis Kibera

رابطه فرهنگ سازمانی و بهره وری نیروی انسانی از آزمون پیرسون استفاده شد. جامعه آماری ما شامل کلیه معلمان، مدیران و مدیر آموزگاران شهرستان سرعین به تعداد ۱۰۸ نفر می باشد که به علت کم بودن تعداد جامعه، کلیه افراد به عنوان نمونه انتخاب شدند و لینک پرسشنامه از طریق فضای مجازی شاد به افراد ارسال شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، روشهای آمار توصیفی (مانند جدول فراوانی، میانگین، واریانس و ...) و آمار استنباطی نظیر آزمون نرمال بودن داده ها (k-s) آزمون T، و برای همبستگی متغیرها ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار Spss به کار گرفته شد.

جدول ۱. تحلیل فراوانی مربوط به جنسیت در جامعه آماری

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۵۲	۴۸/۱۴
زن	۵۶	۵۱/۸۶
جمع کل	۱۰۸	۱۰۰

براساس خروجی جدول (۱) ۴۸/۱۴ درصد از جامعه آماری را مردان و ۵۱/۸۶ درصد از جامعه آماری را زنان تشکیل می دهند.

جدول ۲. جامعه آماری و تعداد نمونه ها

مدیر	معلم	مدیر آموزگار	جامعه
۸	۷۹	۲۱	۱۰۸
تعداد نمونه	۸	۲۱	۱۰۸

خروجی جدول (۲) نشان می دهد که ۸ نفر از جامعه آماری مدیر، ۷۹ نفر معلم و ۲۱ نفر مدیرآموزگار

هستند.

جدول ۳. تحلیل فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی

مدرک	فراوانی	درصد
لیسانس	۶۲	۵۷/۴۰
فوق لیسانس	۴۱	۳۸
دکترا و دانشجوی دکترا	۵	۴/۶
جمع کل	۱۰۸	۱۰۰

ابزار اندازه گیری

جدول ۴. پرسشنامه فرهنگ سازمانی رایبیز (۱۹۹۸)

مولفه ها	تعداد سوال	سوالات	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر

۰/۷۴	۰/۷۱	۱-۹	۹	خلاقیت و نوآوری
۰/۶۹	۰/۷۴	۱۰-۱۶	۷	خطرپذیری
۰/۶۸	۰/۷۵	۱۷-۲۰	۴	توجه به جزئیات
۰/۶۲	۰/۷۳	۲۱-۲۴	۴	توجه به ره آورد
۰/۷۰	۰/۷۳	۲۵-۳۰	۶	توجه به اعضای سازمان
۰/۶۵	۰/۷۴	۳۱-۳۵	۵	تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان
۰/۷۵	۰/۷۵	۳۶-۴۶	۱۱	توجه به تیم
۰/۶۴	۰/۷۵	۴۷-۵۲	۶	جاه طلبی و تهور طلبی
۰/۷۴	۰/۷۱	۵۳-۵۶	۴	پایداری
۰/۹۴	۰/۸۹	۱-۵۶	۵۶ سوال	کل فرهنگ سازمانی

جدول ۵. پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی گلداسمیت (۱۹۸۰)

مولفه‌ها	تعداد سوال	سوالات	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر
توانایی (دانشی و مهارتی)	۳	۱-۳	۰/۸۷	۰/۶۲
وضوح (درک یا تصور نقش)	۳	۴-۶	۰/۸۲	۰/۷۲
کمک (حمایت سازمانی)	۳	۷-۹	۰/۸۹	۰/۶۹
ارزیابی (آموزش و برخورد عملکردی)	۳	۱۰-۱۲	۰/۸۱	۰/۸۷
اعتبار	۳	۱۳-۱۵	۰/۸۲	۰/۶۷
انگیزه (انگیزش یا تمایل)	۳	۱۶-۱۸	۰/۸۵	۰/۷۶
محیط (تناسب محیطی)	۳	۱۹-۲۱	۰/۸۶	۰/۸۹
کل بهره‌وری نیروی انسانی	۲۱	۱-۲۱	۰/۸۷	۰/۸۳

۳- یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و همچنین ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۶ نشان داده شده است. این نتایج نشان می‌دهد که میانگین فرهنگ سازمانی (۱۹۷/۰۴) و بهره‌وری نیروی انسانی (۷۳/۰۹) می‌باشد. نتایج همبستگی نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی ($r=0/893$) رابطه مثبت و معنی‌داری از لحاظ آماری در سطح ۰,۰۱ وجود دارد.

جدول ۶. میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	فرهنگ سازمانی	بهره وری نیروی انسانی
فرهنگ سازمانی	۱۹۷/۰۴	۲۹/۳۴	۱	
بهره وری نیروی انسانی	۷۳/۰۹	۱۰/۷۹	۰/۸۹۳	۱

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

برای بررسی توزیع و پراکندگی داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. میران سطح معنی داری به دست آمده در این آزمون تعیین کننده توزیع نرمال یا غیرنرمال بودن داده ها است که در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. جدول توزیع پراکندگی داده ها

متغیرها	فرهنگ سازمانی	بهره وری نیروی انسانی
تعداد	۱۰۸	۱۰۸
پارامترهای توزیع	۳/۵۱	۳/۴۸
میانگین		
نرمال بودن	۰/۴۵	۰/۷۵۹
انحراف معیار		
ضریب کلموگروف اسمیرنوف	۰/۰۶۲	۰/۰۵۷
سطح معنی داری (sig)	۰/۲۰۰	۰/۲۰۰

آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان می دهد مقدار به دست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۰۵ می باشد. این نشان می دهد که داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

سوال پژوهشی ۱. وضعیت فرهنگ سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است؟

جدول ۸. خروجی آزمون تی تک متغیره برای فرهنگ سازمانی

نمره متوسط معیار = ۳									
تعداد	میانگی	انحرا	ضریب	درجه	سط	تفاوت	فاصله اطمینان در سطح ۹۵٪	کران بالا	کران پایین
د	ن	ف	T	آزاد	ح	میانگین			
		معیار	ی	معنی داری					
فرهنگ سازمان	۱۰۸	۳,۵۱	۰,۴۵	۶/۷۱	۱۰۷	۰,۰۰	۱۹/۰۴	۱۸۸,۴	۱۹۹,۶
ی			۸				۴	۴	۴

تحلیل سوال اول پژوهش نشان می دهد که مقدار سطح معنی داری (sig) محاسبه شده برای فرهنگ سازمانی کمتر از ۰/۰۱ می باشد. نمره میانگین برای فرهنگ سازمانی ۳,۵۱ می باشد و به میزان ۰/۵۱ نمره فرهنگ سازمانی بیشتر از حد متوسط می باشد.

سوال پژوهشی ۲. وضعیت بهره وری نیروی انسانی در بین معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چگونه است؟

جدول ۹. خروجی آزمون تی تک متغیره برای بهره وری نیروی انسانی

فاصله اطمینان در سطح ۹۵%		تفاوت میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	ضریب T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	نمره متوسط معیار = ۳
کران بالا	۷۵/۱۵	کران پایین	۷۳/۰۹	۰,۰۰	۱۰۷	۷۰/۳۶	۰/۷۹۵	۳,۴۸	۱۰۸
بهره وری نیروی انسانی									

تحلیل سوال دوم پژوهش نشان می دهد که مقدار سطح معنی داری (sig) محاسبه شده برای بهره وری نیروی انسانی کمتر از ۰/۰۱ می باشد. نمره میانگین برای فرهنگ سازمانی ۳,۴۸ می باشد و به میزان ۰/۴۸ نمره بهره وری نیروی انسانی بیشتر از حد متوسط می باشد.

سوال پژوهشی ۳. بین فرهنگ سازمانی و بهره وری معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چه رابطه ای وجود دارد؟

جدول ۱۰. خروجی آزمون پیرسون برای بررسی رابطه دو متغیر

متغیر	فرهنگ سازمانی	بهره وری نیروی انسانی
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۸۹۳
	سطح اطمینان	۰/۰۰
	تعداد	۱۰۸
بهره وری نیروی انسانی	ضریب همبستگی	۰/۸۹۳
	سطح اطمینان	۰/۰۰
	تعداد	۱۰۸

نتیجه آزمون همبستگی نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و بهره وری نیروی انسانی ($r=0.893$, $p=0.000$, $n=108$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی بود. نخستین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. سپس برای بررسی سوالات پژوهشی از آزمون‌های t تک متغیره و برای بررسی رابطه بین دو متغیر از آزمون پیرسون استفاده شد که رابطه بین دو متغیر با توجه به خروجی جدول ($r=0/893$) مثبت و معنی‌دار ارزیابی می‌شود.

سوال پژوهشی اول: وضعیت فرهنگ سازمانی در بین معلمان شهرستان سرعین چگونه است؟ نتایج آماری به دست آمده برای فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد شاخص ($T=3/51$) بوده و به اندازه $0/51$ از حد متوسط بیشتر می‌باشد. فرهنگ بر عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مستقیمی دارد. فرهنگ سازمانی بر الگوهای پیوند دهنده چگونگی تفکر، احساس و عمل اعضا در ارتباط با موضوعهای اساسی وابسته به انطباق بیرونی و یکپارچگی درونی اثر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی امور مجاز و غیر مجاز را به یک سازمان منتقل می‌کند و این پیام صریح را به همه اعضا اعلام می‌دارد کسانی که خود را با فرهنگ سازمانی وفق ندهند به رغم همه شایستگی‌ها یا دستاوردها موفق نخواهند شد. آثار ویژه فرهنگ سازمانی بر عملکردهای سازمان از طریق مطالعات دقیق مبتنی بر تجربه تعیین می‌شود اما واضح است که بسیاری تصور می‌کنند میان این دو مساله پیوند وجود دارد و شواهد تجربی تا حد زیادی این دیدگاه را تایید می‌کند. فرهنگ سازمانی نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند. هنگامی که اعضای سازمان با یک فرهنگ سازمانی خو می‌گیرند رویدادهای سازمان را به شیوه‌ای مشابه درک می‌کنند و مفهومی را بدان نسبت می‌دهند که به عنوان نیروی پیوند دهنده آنان و ایجاد قلمروهای شناختی و عاطفی میان آنها و اعضای درون سازمان و افراد غیر عضو به عنوان افراد خارج از سازمان به کار می‌رود. هنگامی که فردی بخشی از سازمان محسوب شد نه تنها مانند دیگران عمل می‌کند بلکه حتی مانند دیگر اعضا نسبت به موضوعها و چالشهای سازمان احساسی مشترک پیدا می‌کند و درک درست از فرهنگ سازمانی با مشخص کردن امور هنجاری و غیر هنجاری در یک سازمان فواید بسیاری را به دنبال دارد. فرهنگ سازمانی قوی قادر است به میزان قابل توجهی بر کارایی کارکنان اثر بگذارد و استحکام رفتار آنان را افزایش دهد و جانشینی برای قوانین و مقررات رسمی باشد. هم چنین فرهنگ قوی باعث می‌شود که افراد درباره آن چه انجام می‌دهند احساس بهتری داشته باشند و امور را به نحو احسن انجام دهند. در نتیجه عملکرد بهتر، و بهره‌وری بیشتر می‌شود. پژوهش حاضر با یافته‌های عسگریان (۱۳۹۸)، مهدی پور و بی بی حفیظه (۱۳۹۹)، نصیری پور، رئیسی و هدایتی (۱۳۸۸)، بردبار، منصوری و جمالی (۱۳۹۲) و اوینا و کایرا (۲۰۱۹)، هم سو می‌باشد.

سوال پژوهشی دوم: وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی در بین معلمان شهرستان سرعین چگونه است؟ با توجه به نتایج تحلیل آزمون تی تک متغیره و شاخص ($T=3/48$) به دست آمده برای بهره‌وری نیروی انسانی $0/48$ بالاتر از حد متوسط می‌باشد. واژه بهره‌وری به معنای قدرت تولید، بارآور و مولد بودن

است و به طور رسمی و جدی نخستین بار لغت بهره‌وری در مقاله فردی به نام کوئیرنی^۱ در سال ۱۷۶۶ ظاهر شد. بهره‌وری در سازمانها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور است، به طوری که در بسیاری از کشورها، مسئولین عمده برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند. امروزه بهره‌وری به عنوان یک دیدگاه فکری به مفهوم هوشمندانه کارکردن و طرز تفکری برای تداوم پیشرفت و بهبود هر آنچه وجود دارد می‌باشد. با این نگرش، بهره‌وری به این معنی است که انسان می‌تواند کارها و فعالیت خود را هر روز بهتر از پیش به انجام برساند. در دیدگاه سنتی، بهره‌وری به مفهوم کار ارزان‌تر و سریع‌تر مطرح شده است. اما در دیدگاه جدید بهره‌وری بدین معنی است که کار در مرحله‌ی اول باید عالی انجام شود که این نتیجه‌اش هزینه کمتر، تولید بیشتر، بالا رفتن احساس غرور کارکنان و وفاداری مشتریان است. بهره‌وری بر خلاف تصور بسیاری صرفاً یک معیار اقتصادی و مالی نیست، بهره‌وری در عمق معنای خویش‌نگرشی برای عقلانی کردن فعالیت‌هاست. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، استخدام و حفظ کارمندان است که قابلیت‌های استثنایی و مهارت‌های خودانگیزی دارند. مدیران و مسئولان منابع انسانی باید در اقدامی هماهنگ، کارمندان را استخدام کنند، پرورش بدهند و در جمع کارکنان حفظ کنند که علاوه بر چابکی، کارآمدی و خلاقیت، به یادگیری نیز اشتیاق نشان بدهند. متأسفانه بدون بهره‌مندی از سازوکار مدیریتی صحیح و در اختیار داشتن منابع ضروری، حتی کارمندان تمام‌عیار نیز نمی‌توانند به تنهایی به بهره‌وری مطلوبی دست پیدا کنند. بهره‌وری نیروی انسانی یکی از برنامه‌ها و اهداف اصلی مدیران در هر سازمان و در سطح کلان می‌باشد. زیرا نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی به شمار می‌رود. امروزه به علت پیشرفت تکنولوژی و پیشرفت فناوری، شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در همه حوزه‌های مدیریتی به ویژه مدیریت سازمانی اهمیت زیادی پیدا کرده است. بهره‌وری یعنی حداکثر استفاده از منابع، تمهیدات و نیروی انسانی با روش علمی و با هدف کاهش هزینه‌ها و رضایت مدیران، کارکنان و مصرف‌کنندگان. بهره‌وری نیروی انسانی یعنی حداکثر استفاده از نیروی کار، مهارت‌ها و استعداد و توان نیروی انسانی. بهره‌وری شامل دو بخش اصلی کارایی و اثربخشی می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت بهره‌وری مهارت استفاده درست و بهینه از منابع، ماشین‌آلات، نیروی انسانی و مواد اولیه می‌باشد. به همین دلیل بهره‌وری را با انجام درست کار معادل کرده‌اند. سنجش کارایی معمولاً از طریق اندازه‌گیری کردن نسبت بین ستاده‌های واقعی بدست آمده (خدمات و کالا) به نهاده‌های استفاده شده اعم از انسانی و غیر انسانی بدست می‌آید. پژوهش حاضر با یافته‌های اسدی و رهاوی (۱۳۹۳)، بردبار، منصوری و جمالی (۱۳۹۲)، جعفری (۱۴۰۰)، دلارامی فر (۱۳۹۹)، رحیم نیا و علیزاده (۱۳۸۸) و قهرمانی و پرداختچی (۱۳۸۹) هم‌سو می‌باشد.

سوال پژوهشی سوم: بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری معلمان ابتدایی شهرستان سرعین چه رابطه‌ای وجود دارد؟ با توجه به نتایج حاصل از خروجی آزمون پیرسون ($r=0/893$) بین فرهنگ سازمانی و

¹- Quesnay

بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضای یک سازمان، آگاهی از فرهنگ سازمانی گامی بنیادی و مهم به حساب می‌آید. لذا برای انجام هرگونه اقدام جدیدی در سازمان توجه به فرهنگ آن مجموعه امری ضروری است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود. در حقیقت هرگونه تغییر در سازمان بدون توجه کافی به فرهنگ سازمانی مؤثر واقع نخواهد شد. همچنین، اگر مدیران درصدد افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌باشند، باید به عوامل تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمانی توجه داشته باشند. بهره‌وری پدیده‌ای است که در چند دهه اخیر رشد زیادی یافته و کاربرد آن در محافل علمی و فرهنگی متداول شده است. بهره‌وری به فرهنگ ملی کشورها و مردم آن بستگی دارد.

برای بالا بردن تراز بهره‌وری باید فرهنگ عمومی مردم از باورهای ناسازگار پاک شود و در دنباله پاکسازی ذهنی، ارزش‌های سازگار و غنی پرورش یابند. بهره‌وری به وسیله نسبت ستانده به داده بدست می‌آید. کارایی و اثربخشی نیز دو عنصر اساسی بهره‌وری می‌باشند. کارایی به این معنی است که حجم معینی از محصول با کیفیت عالی در کمترین زمان و با کمترین ضایعات به دست آید، در حالی که اثربخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده، به عبارت دیگر، اثربخشی نشان می‌دهد که با چه میزانی از تلاش‌های انجام شده نتایج موردنظر حاصل شده است. به بیان دیگر، کارایی و اثربخشی دو معیاری هستند که بهره‌وری با آنها سنجیده می‌شود، به طوری که کارایی به معنی کارهای درست را انجام دادن است. تعریف آژانس بهره‌وری اروپا از بهره‌وری حاکی از آن است که بهره‌وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد و مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش انجام دهد. 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. نتایج مطالعات محققانی چون ادگار شاین^۱، اوچی^۲، پیترز^۳، واترمن^۴ و دیگران به اهمیت توجه به عامل فرهنگ سازمانی در این زمینه دلالت دارد، به طوری که فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان در نظر گرفته شده است.

پژوهشگران و محققان در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد معتقد هستند که سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی هستند، ارزش‌ها و باورها و هنجارهای غالب از سوی تعداد زیادی از کارکنانشان حمایت می‌شود و به سرعت گسترش می‌یابد. در چنین سازمان‌هایی، افراد قادر هستند تا درباره‌ی

1- Edgar Scein

2- William ouchi

3 -Peters

4 -Waterman

آنچه انجام می دهند، احساس بهتری داشته باشند و امور را به نحو احسن انجام دهند. در نتیجه، وجود فرهنگ قوی عامل مثبتی در جهت عملکرد بهتر و بهره وری بیشتر می باشد.

هر چه فرهنگ قوی تر باشد، تعداد بیشتری از کارکنان با اهداف سازمانی آشنا شده، ارزش های فرهنگی آن را پذیرفته و نسبت به آن احساس مسوولیت و تعهد می کنند. در چنین وضعیتی، رضایت کارکنان افزایش می یابد. رضایت کارکنان نیز همراه با مدیریت قوی به بهبود روحیه و انگیزش و علاقه کارکنان منجر شده و در عملکرد و بهره وری تاثیر می گذارد. پژوهش حاضر با یافته های اسدی و رهاوی (۱۳۹۳)، بردبار، منصوری و جمالی (۱۳۹۲)، جعفری (۱۴۰۰)، دلارامی فر (۱۳۹۹)، رحیم نیا و علیزده (۱۳۸۸)، یساولی، سلاجقه، شکاری و شیخی (۱۳۹۷) و نصیری پور، رئیسی و هدایتی (۱۳۸۷) هم سو می باشد.

از جمله محدودیت های پیش رو در این پژوهش می توان به وجود متغیرهای مداخله گر در پژوهش های بهره وری نیروی انسانی و فرهنگ سازمانی، تعداد زیاد سوالات و بی حوصلگی پاسخگویان در پاسخگویی به سوالات اشاره کرد.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر و نیز یافته های تحقیقات مشابه در این زمینه، می توان گفت که مدیران و مسئولان سازمانها و مراکز آموزشی، ضمن شناخت فرهنگ مطلوب سازمان، با ایجاد بسترهای مناسب فرهنگی باید زمینه را برای توسعه ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی در بین کارکنان خود، که هر یک به نحوی در تعامل مثبت و رو به توسعه بهره وری سازمانی، نقش اساسی ایفا می کنند، مهیا سازند، تا از این راه زمینه های رشد و گسترش بهره وری سازمانی به طور مطلوب فراهم شود. با به کارگیری راهکارها و راهبردهایی از جمله از جمله بهبود توانایی کارکنان، تقویت درک و شناخت کارکنان، حمایت از کارکنان، ایجاد انگیزش در کارکنان، ارائه بازخورد و ایجاد محیطی مناسب برای کارکنان، بهره وری کارکنان را افزایش داده تا از این طریق میزان بهره وری افراد در سازمان را افزایش داد.

References

- Asadi, H & Rahavi, R (2014). The relationship between organizational culture and the productivity of physical education managers across the country. *Movement Quarterly*, No. 20, 23-34 [In Persian].
- Asgariyan, M (2019). Conceptualization of organizational culture. *Police Human Development Bimonthly*, 6 (24). 101-124 [In Persian].
- Bordbar, Gh. Mansoury, H. Jamali, R (2013). Investigating the relationship between organizational culture and manpower productivity in the insurance industry (based on a survey of senior managers of insurance companies in Yazd). *Insurance Industry Quarterly*, 22(4) 207-179 [In Persian].
- Delaramyfar, Gh. H (2020). Investigating the relationship between organizational culture and the productivity of education workers in Zahedan District 2. *Management Quarterly*, 3 (4). 17-32 [In Persian].

- Dumaine, B. (1990). Creating a new company culture Future. p.127-128, Mc-Graw Hill, Inc
- Gahramany, M. Pardakhtchy, M.H. & Hoseinzadeh, T (2010). Organizational culture and its relationship with organizational entrepreneurship. Public Management Perspective Quarterly, 1 (4) 25-39 [In Persian].
- Jafari, M.B (2021). Investigating the relationship between organizational culture and human resource productivity (case study of government department employees in Ilam province). Journal of Innovation in Management and Organizational Behavior, 1 (3). 9-1 [In Persian].
- Mahdipour, E. Bibihafizeh, M.A (2020). The effect of organizational culture and job stress on the productivity of university employees. Bi-monthly scientific-research journal of a new approach in educational management, 11 (5). 318-305 [In Persian].
- Mohammad Poor Zarandi, Hossein 'Fahima, Maryam 'Amir Kabiri, Alireza. (2017). Investigating the role of organizational culture in promoting the psychological empowerment of banking system employees (case study 'City Bank). monthly Journal of Economics and Urban Management, 5th Period, No.3, P.15-27 [In Persian].
- Nasiripour A. A., Raeisi, P & Hedayati S. p (2009). The Relationship between Organizational Cultures and Employees Productivity. Health management scientific-research quarterly. 2 (12). 26-17 [In Persian].
- Rahimniya, F. Alizadeh, M (2009). Examining the dimensions of organizational culture based on Denison's model from the perspective of the academic staff of Ferdowsi University of Mashhad. Ferdowsi University Educational and Psychology Quarterly, 10 (1), 147-170 [In Persian].
- Ruhi Azizi, Maryam 'Mahdavi, Mojgan. (2003). Management and organizational culture change .Cooperation Magazine, November and December 2003, P.146-147 [in Persian].
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology, 64, 361-388.
- Simoneaux, S., & Stroud, C. (2014). A strong corporate culture is key to success. Journal of Pension Benefits, 22(1), 51-53.
- Yasavoli, A.R., SANJAR, S & Shekari. Gh. A (2018). The Relationship between Organizational Culture and Productivity Effects in Hospitals of Mashhad University of Medical Sciences. Journal of North Khorasan University of Medical Sciences. 39 (10). 40-45 [In Persian].

Investigating the relationship between organizational culture and the productivity of primary teachers in Sarein city

Mehdi Moeinikia^۱, Nasser Razmtallab^{۲*}

Abstract:

The purpose of this research was to investigate the relationship between organizational culture and the productivity of elementary school teachers in Sarein. The research method was a correlational description. The statistical population of the research consisted of all the teachers of Sarein city (108 people). Due to the small number of people, all employees were selected as samples. Data collection was done based on two questionnaires of Robbins' organizational culture and Goldsmith's human resource productivity, whose Cronbach's alpha coefficients were 0.89 and 0.87, respectively, and their face and content validity were confirmed using experts' opinions. Data analysis was done using SPSS software. The results of the research showed: the state of organizational culture ($t = 51.3$) and the state of human resource productivity ($t = 48.3$) And Pearson's test value ($r=0.893$) was calculated. The findings show that the value of organizational culture is 0.51 and the productivity of human resources is 0.48 above average. Also, the findings showed that there is a positive and significant relationship between organizational culture and human resource productivity.

Keywords: organizational culture, human resource productivity, effectiveness and efficiency

¹ - Associate Professor of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohagheh Ardabili University, Ardabil, Iran

² - PhD student in educational management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohagheh Ardabili University, Ardabil, Iran