



The Relationship Between Organizational Culture and the Empowerment of Faculty Members of the Faculty of Physical Education, Islamic Azad University of Tehran Province

Mostafa Fallahi^{1*}, Ramin Emami², Seyed Mahdi Hosseini¹

1- Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2- Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Tehran, Iran.

Abstract

Background and aim: The empowerment of human capital in scientific-educational environments has been the focus of a large number of managers, experts, and those interested in research and educational institutions in recent years. This research aimed to investigate the relationship between organizational culture and the empowerment of faculty members of the physical education faculties of Islamic Azad University of Tehran province.

Methods: The research method was descriptive-correlation. The statistical population of this research includes 134 faculty members of the physical education faculties of Islamic Azad University of Tehran province. Two questionnaires of Denison's organizational culture (2000) and Mishra's empowerment (1992) were used. Two methods of descriptive statistics and inferential statistics were used to analyze the data.

Results: The results showed that the dimensions of organizational culture (mission, involvement in work, adaptability) have an effect on the empowerment of faculty members of physical education faculties of Islamic Azad University, and the culture of adaptability has no effect on the empowerment of teachers.

Conclusion: Almost all human actions are influenced by the culture that they have become accustomed to, and the cultural environment of society has the most profound and long-term effect on the social behavior of the majority of members of society, and this should be considered by university planners.

Please cite as: Fallahi M, Emami R, Hosseini SM. "The Relationship Between Organizational Culture and the Empowerment of Faculty Members of the Faculty of Physical Education, Islamic Azad University of Tehran Province". SOREN Journal 2023;4(1):28-33 [In Persian].

Article history:

Received

2023/03/30

Accepted

2023/05/31

Keywords:

- Organizational Culture
- Empowerment
- Faculty Members
- Physical Education Faculty

Corresponding Author

Name: Mostafa Fallahi

Email Address: mostafafallahi@sbmu.ac.ir

ORCID ID: 000-0002-9310-7130

رابطه بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی اعضای هیات علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

مصطفی فلاحی^{۱*}، رامین امامی^۲، سید مهدی حسینی^۱

۱- دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲- دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، تهران، ایران.

تاریخچه مقاله

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۰

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی،

توانمندسازی،

اعضاء هیئت علمی،

دانشکده تربیت بدنی.

چکیده

سابقه و هدف: توانمندسازی سرمایه های انسانی در محیط های علمی - آموزشی در سالهای اخیر مورد توجه تعداد زیادی از مدیران، صاحب نظران و علاقه مندان به تحقیق و موسسات آموزش قرار گرفته است هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران می باشد.

روش کار: روش تحقیق توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۳۴ نفر اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران می باشند. دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و توانمندسازی میشر (۱۹۹۲) میان آنها توزیع گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی (رسالتی، درگیر شدن در کار، انطباق پذیری) بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر دارند و همچنین فرهنگ سازگاری تاثیری در توانمندسازی اساتید ندارد.

نتیجه گیری: تقریباً تمامی اعمال انسان تحت تأثیر فرهنگی است که بدان خو گرفته است و محیط فرهنگی جامعه، عمیق ترین و بلندمدت ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک جامعه می گذارد و این باید مدنظر مسئولین برنامه ریز دانشگاه ها باشد.

مقدمه

سازمان ها امروزه در محیط کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز فناوری و تکنولوژی به سر می برند. در چنین شرایطی مدیران زمان کافی ندارند تا بتوانند کارکنان را کنترل نمایند. از این رو نیازمند کارکنانی هستند که دارای انگیزه، مهارت، دانش و توانایی باشند تا بتوانند از عهده وظایف و مسئولیت های محوله بر آیند. وتن و کمرون توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن می دانند، بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند (۱). فرهنگ، تعیین کننده مرز سازمانی است یعنی سازمان ها را از هم تفکیک می کند و نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند (۲). فرهنگ سازمانی

به سیستمی از معانی مشترک که به وسیله اعضا یک سازمان حفظ می شود و یک سازمان را از سازمان های دیگر متمایز کند اطلاق می شود. این سیستم از معانی مشترک و مجموعه ای از ویژگی های کلیدی تشکیل شده است که سازمان برای آن ارزش قائل است (۳). شاید بتوان گفت که بستر مناسب فرهنگی بعنوان یک عامل مشوق و یا حتی یک مانع در برابر این فرایند نقشی اساسی و تعیین کننده در رفتار، سرنوشت و آینده ی سازمان دارد. اساتید دانشگاه ها نقش بسیار موثر و مفیدی در رشد و تعالی جامعه دارند، یک استاد توانمند یک فارغ التحصیل توانمند را به جامعه عرضه می کند.

خرد و اندیشه اساتید کارآمد باعث ارتقای سطح علمی دانشگاه ها می باشد. دانشجو باید ذهن بیدار و فعال جامعه باشد و نقش والای اساتید از

فرهنگ سازمانی نمایان می‌شود معرفی می‌نماید. این چهار گونه شامل قومی، ویژه سالاری، بازار و سلسله مراتب می‌باشند (۷).

فرهنگ سازمانی به سیستمی از معانی مشترک که به وسیله اعضا یک سازمان حفظ می‌شود و یک سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز کند، اطلاق می‌شود. این سیستم از معانی مشترک و مجموعه‌ای از ویژگی‌های کلیدی تشکیل شده است که سازمان برای آن ارزش قائل است (۸).

دگار شاین فرهنگ سازمانی را در سه سطح عنوان کرده است. نخست، سطح مصنوعات و ابداعات، دوم: سطح ارزش‌های حمایتی و در آخر سطح مفروضات اساسی (۹). اما از نظر رابینز چنین به نظر می‌رسد که ده ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند، این ده ویژگی عبارتند از: (۱) - خلاقیت فردی، ۲- ریسک‌پذیری، ۳- هدایت و رهبری، ۴- یکپارچگی، ۵- حمایت مدیریت، ۶- کنترل، ۷- هویت، ۸- سیستم پاداش، ۹- سازش با پدیده‌ی تعارض، ۱۰- الگوی ارتباط. که هر یک از این ویژگی‌ها بر روی طیفی قرار می‌گیرند که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می‌شود. بنابراین چنانچه فرهنگ سازمانی از زاویه این ده شاخص مورد توجه قرار گیرد تصویر کاملی از آن بدست می‌آید. این تصویر به معنای درگیر شدن ذهنی کامل با کار است (۱۰). دنیسون نیز بر مدلی تاکید دارد که مبنای اصلی آن به این نکته اساسی استوار می‌باشد که چگونه فرهنگ سازمانی بر روی عملکرد تاثیر می‌گذارد. دنیسون فرهنگ سازمانی را شامل چهار ویژگی اصلی می‌داند که هر ویژگی، خود به چند عامل تقسیم می‌شود که عبارتند از: درگیر شدن در کار (مشارکت): که شامل اختیار دادن به کارمندان (توانمندسازی)، کار تیمی کردن و توسعه قابلیت‌های کارمندان است. همانندی (سازگاری یا یکپارچگی): که شامل ارزش‌های محوری، موافقت کارکنان و هماهنگی و یکپارچگی می‌باشد. انطباق پذیری: که شامل ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی است. رسالت یا ماموریت: که شامل رهبری راهبردی (جهت‌گیری راهبردی)، اهداف، مقاصد و دیدگاه (چشم‌انداز) می‌باشد (۱۱). با توجه به توضیحات ارائه شده و از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و همچنین نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شود، تقویت و توسعه دانشگاه‌ها، به‌ویژه اعضای هیأت علمی از اهمیت زیادی برخوردار است. لذا، دانشگاه‌ها ناگزیرند به برنامه‌های بهسازی اعضای هیأت علمی توجه خاصی مبذول دارند و عوامل تاثیرگذار بر آن‌ها را مدیریت کنند. در راستای همین امر، تحقیق حاضر یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر بهسازی یعنی فرهنگ سازمانی را مورد مطالعه قرار داد. تا رابطه هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر مولفه‌های توانمندسازی را مشخص نماید. اگر بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی رابطه باشد، اعضاء در برابر مشکلاتی که در محیط آموزشی و اطراف وجود دارد سعه‌صدر بالاتری از خود نشان می‌دهند و بدون شک نقش بسیار مهمی در بهبود کیفیت آموزش، فضای کاری سالم، توانمندسازی آن‌ها و یادگیری بهتر خود و دانشجویان خواهند داشت.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی، بر اساس زمان حال‌نگر، از نظر هدف کاربردی، و به لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضاء هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۱۳۴ نفر می‌باشد که به دلیل محدود بودن

مهم‌ترین عوامل بستر ساز این مهم است و در یک کلام می‌توان گفت نبض پیشرفت و تعالی جامعه بدست اساتید فرهیخته و دانشجویان توانمند است. یکی از بزرگترین مشکلات سازمان‌های امروزی فقدان بستر مناسب فرهنگی در سازمان‌ها برای پیاده‌سازی بسیاری از ایده‌ها و بهبود و توسعه است. در بررسی‌های بعمل آمده در سازمان‌های گوناگون این نکته رخ نموده است که سازمان‌های امروزی فرهنگی پشتیبان برای حمایت از فرایند توانمندسازی از خود نشان نداده‌اند. این بدان معنی است که تلاش‌های بسیار در جهت توانمندسازی افراد شاغل در سازمان‌ها نتوانسته است پاسخی در خور انتظار به سازمان دهد. سازمان‌ها در دنیای امروز به این نتیجه رسیده‌اند که رفتارهای سازمانی از منبعی قدرتمند و پنهان بنام فرهنگ سازمانی نشأت می‌گیرند؛ حال این رفتارها مقاومت‌گونه باشند یا تسهیل‌کننده‌ی امور؛ باید پذیرفت که دستیابی به سازمانی با کارکنان توانمند بدون توجه به پدیده‌ی فرهنگ سازمانی امری محال و ناممکن است، توانمندسازی کلیدی است برای بهره‌برداری از تمام ظرفیت منابع انسانی که تحقق توانمندسازی مستلزم داشتن برنامه، تلاش و شکیبایی است. کوربگ بر این باور است که مدیران و کارکنان هر دو از مزایای توانمندسازی منتفع خواهند شد. توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با بوجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود و موجبات اثربخشی سازمان فراهم گردد، از سوی دیگر توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع‌تر و مناسب‌تر نشان دهند (۴).

در تمامی جوامع دانشگاه نقش‌های حیاتی در توسعه و پیشرفت ایفا می‌کند. دانشگاه آزاد اسلامی تهران به عنوان یکی از بزرگترین واحدهای دانشگاهی ایران نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. اساتید و معلمان این مجموعه دانشگاهی در نظام تعلیم و تربیت استان تهران به عنوان رکن اساسی و هسته‌ی مرکزی قلمداد می‌گردند. اساتیدی که مجریان حقیقی آموزش و پرورش محسوب گشته و سعادت جامعه و آینده فرزندان کشور به عملکرد آنان وابسته است، لذا شناخت تمایلات، انتظارات و همچنین توانمندسازی آنان از مهمترین وظایف خواهد بود؛ اساتید توانمند نیروی کار توانمندی تحویل جامعه می‌دهند.

یکی از دلایل مهم حفظ هر سازمان که موجب افزایش بهره‌وری و تعالی آن هم خواهد شد، برخورداری از انسجام در ارزش‌ها و باورها و به‌طور کلی فرهنگ سازمانی آن می‌باشد. به عبارت دیگر، در صورت عدم وجود وحدت در ارزش‌ها و باورهای حاکم و پایبندی به اصول و قواعد پیش‌نیاز بهره‌مندی از مزیت‌های امروزی و یا وجود نوعی پراکندگی آراء در افراد، فرهنگ سازمانی آسیب‌پذیر می‌گردد و حصول به اهداف را مشکل می‌سازد (۵).

یافته‌های صاحب نظران، موبد این مطلب است که موفقیت سازمان‌ها در کنار سخت‌افزارهایی مانند ساختار، راهبرد و سیستم‌ها، مستلزم نرم‌افزارهایی مانند کارکنان، مهارت‌ها، سبک‌ها و ارزش‌های کارکنان (فرهنگ سازمانی) نیز هست. همچنین اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد در سازمان‌ها، در گرو ایجاد تمهیدات فرهنگی لازم در آن‌ها است و بدون موافقت و همراهی فرهنگ سازمانی نمی‌توان تحولی در سازمان ایجاد کرد. باید دانست که ملاک قضاوت درباره فرهنگ سازمان‌ها نیز میزان همخوانی و هماهنگی آن با ماموریت و رسالت سازمان است (۶).

کوتین، فرهنگ سازمانی را ارزش‌های اصلی، مفروضات، تفسیرات در رویکردهایی که ویژگی‌های یک سازمان را مشخص می‌کند که در ۴ گونه

جامعه آماری، نمونه آماری به روش کل شمار انتخاب شد. برای کلیه اعضای هیئت علمی پرسشنامه‌ها توزیع گردید.

در این پژوهش از پرسشنامه فرهنگ سازمانی «دنسون سال ۲۰۰۰» شامل ۶۰ سوال در ۱۲ مولفه توانمندسازی، تیم‌گرایی، توسعه قابلیت‌ها، ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و انسجام، ایجاد تغییر، مشتری‌مداری، یادگیری سازمانی، نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسشنامه استاندارد و توانمندسازی «میشرا سال ۱۹۹۲» شامل ۲۰ سوال در ۵ مولفه شایستگی، استقلال، موثر بودن، معنی‌دار بودن، اعتماد با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. تغییرات لازم با نظر اساتید راهنما و مشاور و همچنین با توجه به هنجار کشور و کسب و کار مورد مطالعه در پرسشنامه صورت گرفت و سپس با روایی آن در نمونه کوچک از جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت.

ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای مقیاس فرهنگ سازمانی ($\alpha = 0.82$) و برای مقیاس توانمندسازی ($\alpha = 0.89$) که بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشد، بنابراین قابلیت اعتماد پرسشنامه تحقیق حاضر در حد قابل‌قبولی است. برای افزایش اعتبار و روایی پرسشنامه در اختیار تعدادی از اعضای هیات علمی قرار گرفته است و تایید شده است. سپس تعداد ۳۰ پرسشنامه بین افراد توزیع گردید و پس از کسب نظرات آن‌ها و انجام اصلاحات لازم، روایی ابزار پژوهش تایید گردید. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده نرم‌افزارهای SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

یافته‌های توصیفی نتایج نشان داد در بین اعضای هیات علمی ۶۰ نفر (۵۰/۸٪) از افراد نمونه را مردان تشکیل می‌دهند، ۵۸ نفر (۴۹/۲٪) را زنان تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی مربوط به جنسیت مذکر است. از نظر سن ۲۰ نفر (۱۶/۹٪) از افراد نمونه در رده سنی زیر ۳۰ سال هستند، ۴۵ نفر (۳۸/۱٪) در رده سنی ۳۰-۴۰ سال و ۵۰ نفر (۴۲/۴٪) در رده سنی ۴۰-۵۰ سال و ۳ نفر (۲/۵٪) از افراد نمونه در رده سنی ۵۰ سال به بالا هستند. بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی ۴۰-۵۰ سال می‌باشد و کمترین فراوانی مربوط به رده سنی ۵۰ سال به بالا می‌باشد. از نظر تحصیلات ۳ نفر (۲/۵٪) از افراد نمونه دارای تحصیلات در سطح فوق‌لیسانس هستند و ۱۱۵ نفر (۹۷/۵٪) دارای تحصیلات در سطح دکتری می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلات دکتری می‌باشد و کمترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلات فوق‌لیسانس می‌باشد.

جدول ۳. آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش‌بینی توانمندسازی براساس فرهنگ سازمانی

متغیر پیش‌بین	مدل	مجموع مجزورات	Df	میانگین مجزورات	F	Sig
فرهنگ سازمانی	رگرسیون	۲۲/۶۸۱	۱	۲۲/۶۸۱	۶۲/۹۳۷	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۳۶/۳۹۹	۱۰۱	۰/۳۶۰		
	کل	۵۹/۰۸	۱۰۲			

جدول ۴. ضرایب رگرسیون خطی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۱/۸۳۴	۰/۲۱۸		۸/۴۰۲	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۰/۴۹۵	۰/۰۶۲	۰/۶۲۰	۷/۹۳۳	۰/۰۰۱

از نظر سابقه کار ۱۵ نفر (۱۲/۷٪) از افراد نمونه دارای ۵ سال و کمتر سابقه کار هستند، ۹ نفر (۷/۶٪) دارای ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار، ۲۶ نفر (۲۲٪) دارای ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه کار هستند، ۲۶ نفر (۲۲٪) دارای ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه و ۴۲ نفر (۳۵/۶٪) از افراد نمونه دارای بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار هستند. بیشترین فراوانی مربوط به رده سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال می‌باشد و کمترین فراوانی مربوط به رده سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال و کمتر می‌باشد.

بر طبق جدول ۱، بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی رابطه معناداری ($P < 0.01$) وجود دارد. همچنین میزان اشتراک واریانس برابر با ۳۹ درصد می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول ۲، نتیجه آزمون دوربین واتسون (۱/۹۴۲) به دست آمد که انجام رگرسیون را تایید می‌کند. تفسیر کاربردی ضریب رگرسیونی ۰/۶۲۰ نشانگر آن است که متغیر فرهنگ سازمانی در حد متوسط توان تبیین و پیش‌بینی متغیر توانمندسازی را دارد. ضریب تعیین ۰/۳۸۴ بیان‌کننده آن است که حدود ۳۸ درصد از واریانس توانمندسازی توسط فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود (در نمونه)، در حالی که در جامعه آماری انتظار بر این است که همان ۳۸ درصد از واریانس توانمندسازی توسط فرهنگ سازمانی تبیین شود.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که رابطه خطی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی با توانمندسازی ($P > 0.01$ و $F = 62.937$) تایید می‌شود. به عبارتی ضریب تعیین معنادار است.

با توجه به جدول ۴ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی ($P > 0.01$ و $t = 7.933$) توانایی پیش‌بینی توانمندسازی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در فرهنگ سازمانی، میزان توانمندسازی (۰/۶۲۰) انحراف معیار افزایش می‌یابد.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی

متغیرها	r	R ²	Sig
فرهنگ سازمانی با توانمندسازی	۰/۶۲۰	۳۹٪	۰/۰۰۱

جدول ۲. ضرایب تعیین و نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	ضریب رگرسیون	مجدور r	مجدور T	انحراف	دوربین واتسون
۱	۰/۶۲۰	۰/۳۸۴	۰/۳۷۸	۰/۶۰	۱/۹۴۲

بحث

همانگونه که نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی با توانمندسازی اعضا هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران رابطه دارد. نتایج بدست آمده از این تحقیق با تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان بانک صادرات شعب تهران، عبودی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان خوزستان)، پرگاری و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، تحقیق جعفری و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارآگاهان پلیس آگاهی فاتب، قاسمی بیلواری و مومنی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان خوی و حسن زاده و شهرانی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان یکی از شرکت‌های فعال در زمینه خودرو همخوانی داشت.

همچنین نتایج مطالعه عبودی و همکاران با هدف شناخت رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان سازمان تامین اجتماعی خوزستان نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی خوزستان رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از میزان همبستگی پیرسون بین نوآوری و توانمندسازی کارکنان می‌توان گفت که بین این دو متغیر رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد (۱۲). نتایج بدست آمده از مطالعه عبودی و همکاران در بعد درگیر شدن از فرهنگ سازمانی با نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر همسو است که باعث افزایش حس مسئولیت‌پذیری، نوآوری و خلاقیت می‌گردد. نتایج مطالعه امینی و همکاران در بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر مراکز آموزش پزشکی با هدف گامی در مسیر بهسازی محیط‌های آموزش پزشکی در دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام شد، بین دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه برحسب جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد (۱۳).

در دیگر نتایج تحقیق نشان دهنده این است که فرهنگ سازگاری با توانمندسازی اعضا هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران رابطه ندارد که با برخی نتایج تحقیقات جعفری و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارآگاهان پلیس آگاهی فاتب، قاسمی بیلواری و مومنی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان خوی و حسن زاده و شهرانی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان یکی از شرکت‌های فعال در زمینه خودرو همخوانی داشت. در فرهنگ سازگاری احتمالا پذیرش ارزش‌ها و هنجارها، درجه پذیرش ارزش‌ها، باورها و هنجارهای غالب از سوی اعضا و ترویج آن‌ها وجود دارد (۱۴).

از نتایج دیگر تحقیق این بود فرهنگ درگیر شدن در کار بر توانمندسازی اعضا هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران تاثیر دارد که با برخی از نتایج بدست آمده با تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی فرهنگ سازمانی بر

توانمندسازی کارکنان بانک صادرات شعب تهران، عبودی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان خوزستان) همخوانی دارد. هر قدر التزام و تعهد افراد به ارزش‌های اساسی و محوری سازمان بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزش‌ها معتقد باشند فرهنگ قوی‌تر است و تاثیر بیشتری بر رفتار اعضای سازمان دارد سازمان‌های مذهبی و نهادهای انقلابی در کشورمان نمونه‌هایی از صاحبان فرهنگ قوی هستند، در یک فرهنگ قوی توافق بیشتری درباره رسالت سازمان وجود دارد و وحدت هدف موجب همبستگی، وفاداری، تعهد سازمانی و کاهش ترک خدمت می‌شود. در یک فرهنگ قوی مدیریت برای هدایت رفتار کارکنان نیاز کمتری به قوانین و رویه‌های رسمی دارد؛ چرا که وقتی کارکنان فرهنگ سازمان را بپذیرند، راهنماهای رفتار درونی می‌شود (۱۵).

از نتایج تحقیق حاضر این بود فرهنگ انطباق‌پذیری با توانمندسازی اعضا هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران رابطه دارد. نتایج بدست آمده از این تحقیق با تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان بانک صادرات شعب تهران، عبودی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی استان خوزستان)، پرگاری و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، تحقیق جعفری و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارآگاهان پلیس آگاهی فاتب همخوانی دارد.

در این تحقیق نیز فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی استان تهران با استفاده از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون بررسی گردید که یافته‌ها حاکی از این است که فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی موثر است و فرهنگ رسالتی نیز مانند سایر تحقیقات بیشترین اثر را دارا می‌باشد.

نتیجه‌گیری

تقریباً تمامی اعمال انسان تحت تأثیر فرهنگی است که بدان خو گرفته است و محیط فرهنگی جامعه، عمیق‌ترین و بلندمدت‌ترین تأثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک جامعه می‌گذارد.

افراد جامعه براساس معیارهای ارزشی فرهنگ، رفتارهای خود را تنظیم می‌کنند. لذا رفتار اشخاص، آئینه‌ای فرهنگ‌نما بوده و هیچ فرهنگی جدای از افرادی که دارای آن هستند وجود ندارد. به عبارت دیگر شخصیت بر اثر جریان (فرهنگی شدن) بوجود می‌آید و مفهوم شخصیت، نماینده جذب عناصر و مواد موجود در محیط فرهنگی است (۱۶).

افراد بایستی بر مبنای علاقه و توان خویش به کار گمارده شوند. چرا که منجر به کارایی افراد در سازمان می‌گردد و انگیزش آنان را تضمین می‌کند، برای اینکه افراد سازمان ارزش‌های فرهنگ را بپذیرند باید آن‌ها را بشناسند، بسیاری از سازمان‌ها این کار را با یک برنامه توجیهی آغاز می‌کنند که ضمن آن فلسفه و شیوه عمل سازمان به کارکنان جدید گفته می‌شود، این فرایند در طول کار از طریق رئیس و همکاران و عادت‌های کاری روزانه ادامه می‌یابد؛ شدت پذیرش تحت تأثیر پاداش یعنی تقدیر و

8. Parsaian A, Arabi M. Organizational behavior: concepts, controversies, applications. Stephen P. Robbins; Tehran: Cultural Research Office 1998.

9. Schein EH. Organizational culture. American Psychologist 1990;45:109-119.

10. Robbins SP, Judge TA, Sanghi S. Organizational Behavior. Prentice Hall of India. New Delhi; 2002.

11. Denison D, Cho HJ, Young J. Diagnosing organizational cultures: A model and method. Lausanne: International Institute for Management Development 2000.

12. Aboudi H, Mosaddegh Lotfi Zanganeh D, Kazemian F. The relationship between organizational culture and employee empowerment. Journal of Research in Human Resources Management 2014;6:223-244 .

13. Amini M, Rahimi H, Moradi S. An assessment of organizational culture of medical centers: a step in the direction of improving medical education environment (Study case: Arak University of Medical Sciences). J Med Educ Dev 2016;9:1-11.

14. Meshbaki A. Organizational behavior management. Terme Publications 1998. [In Persian]

15. Nasiripour AA, Nave Ebrahim A, Tabibi SJ, Ebraz A, Izadi AR. Examining the state of psychological empowerment in hospitals of Qom province. Qom University of Medical Sciences Journal 2013;7:56-62. [In Persian]

16. Nik Gahar AH. Principles of sociology. Tehran: Raizen Publishing 1990. [In Persian]

17. Naami A, Shenavar F. The role of job enthusiasm, job control, innovative behaviors and leadership A change in predicting job transformation. Public Management Researches 2014;8:145-165. [In Persian]

ترفیع افرادی که این ارزش‌های محوری را پذیرفته‌اند بوده، به دیگر کارکنان کمک می‌کند که این ارزش‌ها را بهتر بشناسند (۱۷).

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ تعارض منافع وجود ندارد.

منابع

1. Wtten E, Cameron D, Kim S. Empowerment and empowerment, 2013, translated by Badreddin Orei, Karaj, Industrial Education Research Institute.

2. Robbins S. Organizational behavior (concepts, theories and applications), 7th Edition, Prentice-Hall 1996.

3. Robbins S. Organizational behavior: concepts controversies and applications, Englewood Cliffs, Prentice Hall 1993.

4. Koberg C, Senjem J, Godman E. Antecedents and outcomes of empowerment group and organization management. 1999;2:71-914.

5. Abzari M, Delavi M. Organizational culture management (concepts, patterns, change) with transcendent-oriented approach. Isfahan: Publication of Ghased-e Sahar 2006;16:432-445. [In Persian]

6. Rezaian A. Fundamentals of organization and management. Tehran, Samt 2006. [In Persian]

7. Quinn RE, Spreitzer GM. The road to empowerment, Seven Questions every Leader Should consider, Organ Dyn 1997;26:37-49.