

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی کارکنان دانشکده فنی و حرفه ای

دختران دکتر شریعتی تهران

سیما امیری اندی<sup>۱</sup>

تاریخ وصول: ۹۷/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۲۵

### چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و فرهنگ سازمانی کارکنان با بلوغ سازمانی در دانشکده فنی و حرفه ای دکتر شریعتی تهران با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان دانشکده فنی و حرفه ای دکتر شریعتی تهران در سال ۹۵-۱۳۹۴ بوده که تعداد آن ها (۲۹۱) نفر می باشند. تعداد نمونه طبق جدول مورگان تعیین و سپس به صورت نمونه گیری تصادفی ساده تعداد (۱۶۵) نفر مشخص شد. ابزار تحقیق دو پرسشنامه استاندارد و یک پرسشنامه محقق ساخته بوده که به منظور سنجش بلوغ سازمانی کارکنان پرسشنامه محقق ساخته با ۲۰ سوال، ویژگی های شخصیتی پرسشنامه مک کری و کوستا (۱۹۹۲) با ۶۰ سوال و فرهنگ سازمانی با پرسشنامه رابینز (۱۹۹۹) با ۵۶ سوال استفاده شده است و اعتبار آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ تعیین گردید، داده های گردآوری شده با استفاده از شاخص های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری و جدول آنوا تجزیه و تحلیل شده اند. نتایج نشان می دهد: (۱) بین متغیر بلوغ سازمانی و فرهنگ سازمانی همبستگی بالایی وجود دارد، هرچه میزان فرهنگ سازمانی بالا رود، میزان بلوغ سازمانی نیز بالا خواهد رفت. (۲) بین ویژگی شخصیتی و ابعاد آن با بلوغ سازمانی مشخص شد که عامل برون گرایی بالاترین تاثیر را بر متغیر بلوغ سازمانی دارد. (۳) بین فرهنگ سازمانی و مولفه هایش با بلوغ سازمانی مولفه خلاقیت و نوآوری بالاترین تاثیر را بر بلوغ سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی

<sup>۱</sup> دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران

## مقدمه

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیر قابل پیش بینی است و سازمانها مهمترین رکن زندگی اجتماعی محسوب می شوند. در سازمانهای زنده و پویا، نیروی انسانی کارآمد سرمایه اصلی به شمار می آید و با تکیه بر آنها موفقیت هایی بزرگ حاصل شده و تکامل و ترقی بدست می آید. طی سالهای اخیر تحولات شگرفی در مدیریت و اداره سازمانها به وقوع پیوسته است. برمبنای همین تحولات انسان به عنوان یکی از حلقه های توسعه به شمار می رود که دیگر منابع و فناوری بر محور منابع انسانی حرکت کرده، ماهیت پیدا می کند. در این راستا کشورها، جوامع و سازمانهایی که توانسته اند نگرش جدید انسان محور را درسیستم های خود نهادینه کنند و به امر مهم توسعه و منابع انسانی توجه جدی نمایند، مسیر توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را با سرعت بیشتری سپری کرده، از سایر منابع، امکانات و فناوری در جهت دستیابی به اهداف خود بهره برداری مطلوب تری داشته، مسیر توسعه پایدارتری را طی کرده اند (الحسینی، ۱۳۸۰).

از آنجایی که نیروی انسانی در موفقیت و تکامل سازمانها نقش مهمی دارد پس باید از نظر شغلی به بلوغ و بالندگی رسیده باشد تا بتواند وظایف محوله را به خوبی انجام دهد و موجب پیشرفت سازمان شود کسی که از نظر شغلی به بالندگی رسیده یعنی از بلوغ سازمانی برخوردار است از سویی به نظر می رسد که ویژگیهای شخصیتی و فردی کارکنان نیز در بروز این رفتار نقش داشته باشند. عوامل شخصیتی و فرهنگ سازمانی یکی از اساسی ترین تاثیرات را بر بلوغ سازمانی دارد در مواقعی که نیروی انسانی متناسب با فرهنگ سازمانی برگزیده شوند این تناسب می تواند موجب بلوغ سازمانی، بلوغ شغلی، کاهش تعارضات بین فردی، کاهش فرسودگی و افزایش موفقیت شغلی گردد. عقیده بر آن است که سازمانهای موفق، در ایجاد فرهنگ سازمانی پویا و موثر، برای افراد نقش بسیار مهمی را قائلند. بنابراین شرایط محیطی و ویژگیهای شخصیتی و فرهنگ سازمانی موجود در موسسات و سازمانها در ایجاد بلوغ سازمانی، پیشرفت و از عوامل اصلی و اساسی می باشد (شفیع آبادی، ۱۳۸۵).

امروزه بسیاری از سازمان ها تلاش می کنند تا در تکامل تدریجی فرایندهای خویش، بلوغ بیشتری پیدا نمایند. در صد زیادی از این سازمان ها به مدل بالندگی روی آورده اند، تا بتوانند نقشه راهی تدارک بیند که آنها را بیشتر آماده و مستعد گرداند. (تورتکن و دمیرز، ۲۰۰۴).

سازمان هایی که مدلهای بلوغ را به کار می برند، علاقه مند هستند تا به بلوغ بیشتر برسند یا مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند. مدلهای بلوغ نقاط مرجعی برای سازمان مهیا می کند تا خود را (برای ارزیابان خارجی) در برابر راهکارهای برتر مطابق یک دستورالعمل ویژه یا چند دستورالعمل ارزیابی نماید. این مدلها معمولا مهارتهای یک سازمان را در سطح بلوغ پایین تر نشان می دهند و به پیشرفت ویژگی ها و خصوصیات این سازمان ها برای رسیدن به بلوغ بیشتر کمک می کند. چنانچه یک سازمان مهارت های بیشتری را کسب کند، می تواند بالغ تر گردد. تعدادی از مدل های بلوغ، برای بیان چگونگی دستیابی به بلوغ بیشتر، راهنمایی محدودی ارائه می دهند و بیشتر آنها به گونه ای هستند که خود کاربران باید مسیر حرکت به سمت سطوح بالاتر بلوغ را پیدا نمایند. احتمالاً بیشتر (البته نه تمام) مدلهای بلوغ (از میان بیش از ۳۰ مدل موجود) ملاحظاتی در مورد ابزار و متدولوژی ها نداشته اند که استفاده کنندگان آنها بتوانند اجرای کار را در سازمان خویش بعد از بکارگیری این مدلها، شروع نمایند. هر کدام از آنها نیازمند این هستند که با دقت مورد بررسی قرار گیرند تا چگونگی کمک آنها به سازمان در جهت نیل به بلوغ بیشتر، دریافت شود (تورتکن و دمیرز، ۲۰۰۴).

از آنجا که منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و مهم ترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمانی به شمار می آید، یکی از مؤثرترین راه های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمد تر کردن کارکنان سازمانها است. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود، بلکه باید از راههای گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان پذیر نخواهد بود. پرورش و توسعه نیروی انسانی در استراتژیهای کسب و کار سازمانهای دانش محور، به لحاظ اهمیت همتراز سایر فرآیندهای کلیدی است. اگر چه بسیاری از سازمانها به مهم بودن این موضوع پی برده اند، اما تعداد کمی از آنها دارای رویکردی فراگیر، برای دستیابی به این هدف هستند. مدل بلوغ قابلیت کارکنان، مدلی فرآیند مدار است که فرض می کند فعالیتها و اقدامات منابع انسانی، فرآیندهای سازمانی است. دانش، مهارت ها و توانایی های آنها که برای انجام فعالیت های سازمان مورد نیاز است، در نظر گرفته می شود. توانایی نیروی انسانی آمادگی سازمان برای انجام فعالیت های سازمانی حیاتی آن را نشان می دهد (تورتکن و دمیرز، ۲۰۰۴).

در دهه های اخیر فرهنگ سازمانی از جمله موضوعات مهم سازمانی تلقی شده و توسط مدیران سازمان ها مورد اهمیت و توجه قرار گرفته است. به عبارتی سازمان ها همانند افراد دارای شخصیت می باشند که به قالب شخصیتی سازمان، فرهنگ سازمانی می گویند. به عبارت دیگر، نسبت فرهنگ به سازمان، نسبت شخصیت به فرد است. همانگونه که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه های شخصیتی آنها کاوش صورت گیرد، به همین منوال برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می گردد، باید در فرهنگ تفحص شود (ابزازی، ۱۳۸۹).

#### بیان مسئله و مبانی نظری:

با ارزش ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی است و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه ها، تمایل ها، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است. بلکه، جهت اتخاذ سیاست های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه های موثر ضروری به نظر می رسد. یکی از اهداف اصلی هر سازمانی دستیابی به سطح بالایی از بلوغ سازمانی است. موفقیت های چشمگیر دهه اخیر سازمان هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان هایی با بهترین توانایی های مادی از سوی دیگر بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی 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 می گردد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲).

بلوغ کارکنان از مفروضات ذهنی شروع می شود و با تغییر باورها و نگرش ها تکامل می یابد. از طریق بلوغ فردی می توان در ماهیت سازمان تحول ایجاد نمود. برای اینکه بلوغ کارکنان تبدیل به عمل و محصول شود نیازمند فرایند و ساختارهای بالغ است. گاهی اوقات ساختارهای نامناسب مانع جای شدن آثار تحولات ذهنی می گردد. با بلوغ فرایندی می توان ساختارها، روش ها و فرایندها را چابک، به روز و ساده نمود. تعیین سطح بلوغ سازمانی موجب می گردد، سازمان نقاط قوت و ضعف خویش را تشخیص داده و با توجه به آن، راهبردهای مناسب با سطح بلوغ سازمان تدوین نمایند (سلطانی و بهرامی نژاد جونقانی، ۱۳۸۹).

سازمان هایی که مدل بلوغ سازمانی را بکار می برند علاقمند هستند تا به بلوغ بیشتری برسند یا مسیر خود را به سمت وضعیت کامل سوق دهند. بلوغ سازمانی نقاط مرجعی را برای سازمان ها مهیا می کند تا از طریق خودارزیابی و حتی از

طریق ارزیابان خارج سازمانی در برابر راهکارهای برتر مطابق یک یا چند دستورالعمل ویژه ارزیابی نمایند (حکیمیان، ۱۳۸۵).

بلوغ سازمانی گونه ای از کوشش برنامه ریزی شده برای پدید آوردن نوعی از دگرگونی است که هدف آن یاری دادن به اعضای سازمان هاست، تا بتوانند کارهایی را که موظف به انجام دادن آن هستند به صورتی بهتر از پیش به انجام برسانند (خیش کار، ۱۳۹۳).

مفاهیم پایه ای و زیربنای بلوغ متضمن این امر می باشد که سازمان های بالغ به شکل سامان یافته عمل می کنند، در حالیکه در سازمان های نابالغ دستیابی به نتایج در نتیجه تلاش های قهرمانانه افراد در استفاده از رویکردهایی است که کم و زیاد به طور خودانگیخته یا خودجوش آن ها را به وجود آورده اند. در بعضی از مراجع و در توضیح مفهوم بلوغ از واژه هایی مانند پیش بینی پذیری، کنترل و یا اثربخشی استفاده می شود (امینی و نایی، ۱۳۸۷).

یکی دیگر از مباحث مهم و تاثیرگذار در هر سازمانی فرهنگ سازمانی می باشد، سازمان ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کننده ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان ها به شمار می آید. از این رو به منظور افزایش بهره وری و کارآیی سازمان ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آنها، اهمیت ویژه ای می یابد. فرهنگ سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می شود و به مثابه واقعیتهای اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی همتای اعضای سازمان شکل می گیرد. (اسمیرکیچ<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹)

فرهنگ سازمانی در واقع شناختی از سازمان را ارائه می دهد و فرهنگ سازمانی سودمند تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد. در واقع، توسعه فرهنگ سازمانی، احساس هویت و تعهد را تسهیل می کند و نیز ثبات سازمان را بالا می برد (چانگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

امروزه همگان بر این موضوع توافق دارند که سازمان چیزی بیش از دوایر، سلسله مراتب و اختیارات است. هر سازمان - مانند یک فرد - دارای یک شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی های انعطاف، خلاقیت می باشد. هر سازمان، دارای حیات و زندگی است که متفاوت از زندگی اجزای خود می باشد. در این سازمان ها، کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری توافق پیدا می کنند که این همان فرهنگ سازمانی است. یکی از مهم ترین عوامل موفقیت سازمان، فرهنگ سازمانی می باشد؛ زیرا، به عنوان نمونه، ممکن است اعمال یک استراتژی به دلیل مخالفت فرهنگ سازمانی که مجموعه اعتقادات اعضای سازمان است به تأخیر افتاده یا رد شود با توجه به رابطه ی راهبردهای جدید با فرهنگ سازمانی، شایسته است که شناخت کامل و دقیقی از فرهنگ سازمانی صورت گیرد (مشبکی، ۱۳۸۵).

فرهنگ سازمانی، شیوه ی زندگی یک سازمان است و با توجه به اینکه یکی از مهم ترین منابع هر سازمان، منبع انسانی آن می باشد، عملکرد افراد در سازمان متأثر از فرهنگ آن سازمان است. مطالعات و تحقیقات نشان می دهد که فرهنگ سازمانی، بر رفتار فردی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، شیوه ی تصمیم گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، انضباط، سخت کوشی، سطح اضطراب و مانند آن مؤثر است (زارعی متین، ۱۳۸۷).

<sup>۱</sup>. Asmyrsych

<sup>۲</sup>.Chong

آگاهی از موانع موجود در برابر پیشرفت سازمان برای رهبران سازمان ها خیلی مهم است. لذا، سازمان قبل از اجرای اقدامات راهبردی یا مداخله های بهبود عمل کرد باید نسبت به شناسایی و ارزیابی فرهنگ اقدام کند. ریشه و عوامل اصلی موفقیت یا شکست موسسات و سازمان ها را در فرهنگ سازمانی آنها جستجو می کنند. جمله معروف پیتر دراگر که "فرهنگ برای صبحانه، راهبرد را می بلعد". اهمیت فرهنگ را در صحنه عمل نشان داده است (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در انسان است. مفروضاتی بنیانی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش ها را به عنوان مبانی فرهنگ یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می کند و نهایتاً قالب رفتاری سازمان را شکل می دهد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۸).

امروزه فرهنگ سازمانی یکی از شاخص هایی است که بر سطح بلوغ سازمانی موثر است. هر چه فرهنگ حاکم بر سازمان قوی تر و موثرتر باشد آن سازمان از بلوغ بهتری برخوردار خواهد بود و بهره وری و کارایی بیشتری خواهد داشت. تحقیقات نیز نشان می دهد که فرهنگ سازمانی روی تدوین اهداف و راهبردها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، بلوغ و رشد سازمانی، خلاقیت و نوآوری و غیره تاثیر دارد، بنابراین مدیران می توانند با تغییر جنبه هایی از فرهنگ سازمانی میزان بلوغ سازمانی و رضایت کارکنان خود را بالا ببرند و به بهبود فرایندهای سازمان کمک نمایند. فرهنگ سازمانی در کارکنان این توانایی را پدید می آورد تا بازدارنده های بنیادی بقاء و سازگاری با محیط را از میان بردارند. و فرایندهای درونی را بوجود می آورند 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 (ابطحی، ۱۳۹۴).

فرهنگ سازمانی شیوه اجرای امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می کند. فرهنگ اداراکی یکسان از سازمان است که وجود آن در همه اعضای سازمان مشاهده می شود و نشان دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که یک سازمان را از دیگر سازمان ها متمایز می سازد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می کند. کارکنان سازمانها از جنبه های مختلف رفتار و شرایط جسمانی با یکدیگر تفاوت دارند. منظور از تفاوت های فردی، این است که هر فرد موجودی است منحصر به فرد، استثنایی و یگانه، به گونه ای که از پروتئین های سازنده موی هرکس تا شیارهای روی انگشتش، بدون همانند است. البته شاید کسانی را ببینیم که دارای شباهت های بسیاری نسبت به هم باشند، ولی بدون شک، به طور دقیق، یکسان و برابر نیستند و با اطمینان می توان گفت که از لحاظ شخصیت و شناخت، دارای تفاوت هایی هستند که این تفاوتها دربرگیرنده دیدگاه ها، نگرشها و گرایش های گوناگون نیز می شود (غفاری، ۱۳۷۸).

آگاهی از ویژگی های شخصیتی افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل کند که این کار خود موجب خواهد شد که جابه جایی کارکنان کاهش یابد (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸؛ به نقل از اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

در واقع عملکرد افراد تحت تأثیر متغیرهای زیادی است که یکی از مهمترین آنها ویژگی های شخصیتی آنان است. نتایج به دست آمده از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به مشها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد و بنابراین، ویژگی های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتارهای آنان است (مغانلو، ۱۳۸۶).

<sup>1</sup>. Robbins

یک راه آشکار برای یادگیری درباره وابستگی یک فرد به یک ویژگی شخصیتی، صرفاً تحقیق مستقیم در باره آن شخصیت است (گاسلینگ<sup>۱</sup>، رندفرو<sup>۲</sup> و ویلیام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

رایزنز تعدادی از ویژگی های شخصیتی خاص را که میتوانند تعیین کننده رفتار فرد در سازمان باشند، در قالب یک گروه خاص و متمایز از بقیه مشخص کرده است که این ویژگی ها عبارتند از: کانون کنترل، عزت نفس، قدرت طلبی، سازگاری با موقعیت (رایزنز، ترجمه فارسی، ۱۳۸۳).

آزمون های شخصیتی مختلف ویژگی های شخصیتی را در بروز بعضی رفتارها موثر دانسته اند. برای مثال، دوبرین<sup>۴</sup> در تحقیقی مبتنی بر اینکه چگونه صفات شخصیتی مبتنی بر نیازها بر رفتار اثر می گذارند، دریافتند که صفت شخصیتی پیوندجویی (سعی کردن برای برقراری روابط نزدیک با دیگران یک دوست وفادار بودن) باعث می شود که فرد به گروه های اجتماعی زیادی ملحق شود و سعی کند عضو یکی از دسته ها و گروه های غیررسمی در سازمان محل کار خود شود و به سازمان خود نیز علاقمند شود و در ضمن این افراد در سازمان محل کار خود تعهد بالایی را نشان می دهند.

شواهد تجربی نشان می دهد که بلوغ سازمانی در دانشکده فنی دکتر شریعتی تهران از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست، بنابراین پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ برای این پرسش است که آیا بین ویژگی های شخصیتی و فرهنگ سازمانی کارکنان با بلوغ سازمانی در دانشکده دکتر شریعتی تهران رابطه وجود دارد که در این پژوهش ویژگی های شخصیتی و فرهنگ سازمانی متغیر مستقل و بلوغ سازمانی متغیر وابسته است. بلوغ یا سطح آمادگی کارکنان در سازمان بنا بر نظر هرسی و بلانچارد تابعی از سه عامل مهم سطح تحصیلات و تخصص، سطح زندگی و تجربه کاری بوده و دارای دو بخش اصلی است: توانایی و تمایل. توانایی به معنی داشتن تجربه و مهارتی می باشد که فرد یا گروه برای یک تکلیف یا فعالیتی خاص داراست. تمایل به معنای میزان اطمینان، تعهد و انگیزه ای است که فرد یا گروه برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف یا فعالیتی خاص در خود احساس می کند (فیلیس، ۲۰۱۱). هرسی و بلانچارد آمادگی یا بلوغ را در قالب های متفاوتی تعریف کرده اند: "توان و بی میل"، "توان و میل"، "توانا اما میل"، "توان و میل" (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵).

به موجب تئوری دوره زندگی همچنان که سطح بلوغ زیردستان یک مدیر بالا می رود، شیوه رهبری مناسب ضمن افزودن بر مراعات، نه فقط مستلزم ساخت دهی (وظیفه) هر چه کمتری است بلکه تا حد امکان کاهش حمایت اجتماعی - عاطفی (روابط) را لازم می شمارد. سبک و شیوه رهبری هر فرد عبارت است از الگوی رفتاری آن فرد زمان نفوذ در فعالیت های دیگران که بر اساس برداشت دیگران از رفتار او قرار دارد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۸). شخصیت الگویی از رفتار اجتماعی و روابط اجتماعی متقابل است. بنابراین، شخصیت یک فرد مجموعه ی راههایی است که او نوعاً نسبت به دیگران واکنش یا با آنها تعامل می کند" (فرگوسن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸).

<sup>1</sup> . Gosling

<sup>2</sup>. Rndfrv

<sup>3</sup>. William

<sup>4</sup> . Dvbryn

<sup>5</sup>. Perra

<sup>6</sup>.. Watson

<sup>7</sup>. Rogers

<sup>8</sup> Kelly.

شخصیت را می‌توان الگوهای اختصاصی و متمایز تفکر و هیجان دانست که اسلوب شخصی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زند (انکینسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۰ / ترجمه براهنی و همکاران، ۱۳۸۵). همچنین، راجرز<sup>۲</sup>، شخصیت را یک خویشتن سازمان یافته‌ی دائمی می‌داند که محور تمام تجربه‌های وجودی ماست و آلپورت، شخصیت را مجموعه عوامل درونی ای که تمام فعالیت‌های فردی را جهت می‌دهد، تلقی می‌کند. واتسن<sup>۳</sup>، پدر رفتارگرایی، شخصیت را مجموعه‌ای سازمان یافته‌ای از عادات می‌پندارد. کلی<sup>۴</sup>، روش هر فرد راجستجو برای تفسیر معنای زندگی شخصیت او می‌داند، و بالاخره فروید عقیده دارد که شخصیت از نهاد<sup>۵</sup>، خود<sup>۶</sup>، فراخود<sup>۷</sup> ساخته شده است (شاملو، ۱۳۸۷). ادوارد تایلر<sup>۸</sup> تایلر<sup>۸</sup> مردم شناس انگلیسی، فرهنگ و تمدن را به یک معنا و مفهوم به کار برده است و فرهنگ را مجموعه‌ای از معرفت، عقاید، اخلاقیات، قوانین، آداب و رسوم و همه قابلیت‌های و عاداتی دانسته که انسان به عنوان عضوی از جامعه می‌پذیرد (زیاری، ۱۹۹۹). در مطالعاتی که هافستد<sup>۹</sup> (۱۹۸۰) و اسکین<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۷) صورت گرفته است، فرهنگ را مجموعه‌ای متمایز، شامل سطوح مختلفی مانند ارزش‌های اصلی، هنجارها، باورها، آرمان‌ها، رفتارها و موارد دست ساز بشر می‌داند (هافستد، ۱۹۸۰ و شاین، ۱۹۹۷). نتایج پژوهش خدادادی (۱۳۸۳)، تحت عنوان "رابطه میان ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی و ویژگی‌های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در سازمان آب و برق اهواز" نشان داد که بین اکثر ویژگی‌های شخصیتی با تعهد عاطفی سازمانی و تعهد هنجاری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، اما با تعهد مستمر سازمانی، تقریباً هیچ رابطه معناداری مشاهده نشده است.

دیگمن (۲۰۰۶)، در مورد ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی به پژوهشی پرداخت و نمونه‌ای از ۱۴۶ نفر از مدیران را در ارتباط با عملکرد با آزمون شخصیتی روبرتسون مورد مطالعه قرار داد و دریافت که بین استقلال شخصیتی و عملکرد شغلی و همچنین برونگرایی و مسئولیت‌پذیری در عملکرد پایین و بالای شغلی رابطه معنادار وجود دارد. جزایری و همکاران (۱۳۸۸)، در "پژوهشی که به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی شرکت آب و فاضلاب لرستان" انجام دادند، نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی، با میزان تعلق سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهش بهرامی جونقانی (۱۳۹۰) که در شرکت فولاد مبارکه انجام شد، مشخص گردید که در بین شاخص‌های بلوغ فردی، بیشترین میزان بلوغ در بلوغ اجتماعی و کمترین میزان در بلوغ عقلی بوده است. همچنین در بین شاخص‌های بلوغ فرایندی بیشترین میزان بلوغ در بهبود مداوم فرایندها با در صد بالای ۶۵/۸۴ و کمترین میزان بلوغ، در چابکی فرایندها بوده و در بین شاخص‌های بلوغ سازمانی بیشترین میزان بلوغ در سیستم‌ها و نظام‌های سازمان و کمترین میزان بلوغ در فرهنگ سازمان بوده است. جعفر پور (۱۳۹۱)، در پژوهشی که با هدف "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بلوغ سازمانی با

1. Id

2. Ego

3. Super ego

رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۷ تهران " انجام شد. نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین ابعاد پنجگانه شخصیت (روان نژندی، برونگرایی، انعطاف پذیری، دلبذیری و وجدانی بودن) با بلوغ سازمانی رابطه دارد، بلوغ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد، و ابعاد پنج گانه شخصیت با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. در رسیدن به بلوغ سازمانی ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی از مهمترین مسایل مطرح شده و دخیل می باشد، در این پژوهش برآنیم تا رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی را با بلوغ سازمانی کارمندان دانشکده فنی و حرفه ای دختران دکتر شریعتی تهران بررسی نمایم تا در صورت وجود رابطه ای بتوان با توجه به ویژگیهای شخصیتی افراد و فرهنگ سازمانی در جهت افزایش بلوغ سازمانی راهکارهایی ارائه دهیم که در صورت موثر بودن بتوان به جامعه بزرگتر تعمیم داد.

### هدف پژوهش

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی کارکنان دانشکده دکتر شریعتی تهران

### سوال پژوهش

چه رابطه ای بین ویژگی شخصیتی و فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی کارکنان در دانشکده دکتر شریعتی تهران وجود دارد؟

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی و کاربردی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشکده فنی و حرفه ای دختران دکتر شریعتی تهران به تعداد ۲۹۱ نفر می باشد. بنابراین از آنجایی که دسترسی به تمامی اعضاء جامعه امکان پذیر بوده و تهیه فهرستی از افراد جامعه موجود می باشد، جامعه آماری به عنوان جامعه آماری محدود شناخته می شود. با توجه به اینکه جامعه از چندین طبقه ناهمگون تشکیل شده و مقدار طبقات متفاوت است، از روش تصادفی طبقه ای (طبقه های زن و مرد) برای نمونه گیری استفاده شد و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۶۵ نفر به دست آمد. در دو بخش به جمع آوری اطلاعات پرداخته شد:

جهت سنجش بلوغ سازمانی از مقیاس بلوغ سازمانی مبتنی بر الگوی تلفیقی (P-CMM) استفاده شد، که شامل ۲۰ گویه می باشد، که سه خرده مقیاس بلوغ فردی، بلوغ فرایندی و بلوغ سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رایینز (۱۹۹۹) به منظور تعیین میزان فرهنگ سازمانی کارکنان تهیه شده است. هدف از پرسشنامه رایینز ارزیابی ۹ بعد کلیدی برای فرهنگ سازمانی می باشد. این پرسشنامه ۵۶ گویه دارد. به منظور اندازه گیری صفات شخصیتی از پرسشنامه ویژگی های شخصیتی (نئو-NEO-FFI) که دارای ۶۰ ماده می باشد و توسط مک کری و کاستا در سال (۱۹۹۲) ساخته شد و برای اولین بار توسط کیامهر (۱۳۸۱) به فارسی ترجمه شد.



یافته ها:

با توجه به یافته های توصیفی پژوهش نتایج نشان داد که ۲۱/۲ مرد و ۷۸/۸ زن بودند که از این تعداد ۲۰ درصد دیپلم و فوق دیپلم، ۵۰/۹ لیسانس و ۲۹/۱ فوق لیسانس و بالاتر بودند و از این تعداد ۲۰ درصد زیر ۵ سال سابقه خدمت داشتند ۲۶/۱ بین ۱۰ تا ۶ سال و ۵۳/۹ بیشتر از ۱۱ سال سابقه خدمت داشتند.

جدول شماره (۱): توزیع شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیر فرهنگ سازمانی بلوغ سازمانی و ویژگی شخصیتی

## کارکنان دانشکده دختران دکتر شریعتی تهران

ویژگی شخصیتی	فرهنگ سازمانی	بلوغ سازمانی	
۱۶۱/۶۴	۱۳۸/۵۰	۴۵/۷۱	میانگین
۱۶۰	۱۳۹	۴۶	میانه
۱۵۶	۱۰۴	۴۴	نما
۱۶/۹۷۷	۲۵/۴۱۵	۱۰/۱۷۲	انحراف معیار
۹۹	۱۲۲	۵۶	دامنه تغییرات
۱۱۷	۷۷	۲۴	حداقل نمره
۲۱۶	۱۹۹	۸۰	حد اکثر نمره
۲۶۶۷۰	۲۲۸۵۳	۷۵۴۲	نمره کل

شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره متغیر بلوغ سازمانی به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از نزدیک بودن به توزیع نرمال دارد. همانطور که ملاحظه می شود، پایین ترین نمره "بلوغ سازمانی" متعلق به کسانی است که نمره ۲۴ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۸۰ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۷۵۴۲ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۵۶ نمره می باشد. نمره بلوغ سازمانی بیشتر افراد برابر با ۴۴ می باشد. نمره بلوغ سازمانی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۴۶ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره "بلوغ سازمانی" نمونه آماری برابر با ۴۵/۷۱ می باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های "بلوغ سازمانی" در حدود ۱۱ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند. همانطور که ملاحظه می شود، پایین ترین نمره "فرهنگ سازمانی" متعلق به کسانی است که نمره ۷۷ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۹۹ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۲۲۸۵۳ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۱۲۲ نمره می باشد. نمره فرهنگ سازمانی بیشتر افراد برابر با ۱۰۴ می باشد. نمره فرهنگ سازمانی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۳۹ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره "فرهنگ سازمانی" نمونه آماری برابر با ۱۳۸/۵۰ می باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های "فرهنگ سازمانی" در حدود ۲۶ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند. شاخص های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره متغیر ویژگی شخصیتی کارکنان آن به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از نزدیک بودن به توزیع نرمال دارد. همانطور که ملاحظه

می شود، پایین ترین نمره "ویژگی شخصیتی" متعلق به کسانی است که نمره ۱۱۷ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۲۱۶ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۲۶۶۷۰ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۹۹ نمره می باشد. نمره ویژگی شخصیتی بیشتر افراد برابر با ۱۵۶ می باشد. نمره ویژگی شخصیتی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۶۰ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره "ویژگی شخصیتی" نمونه آماری برابر با ۱۶۱/۶۴ می باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های "ویژگی شخصیتی" در حدود ۱۷ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند.

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

حال به منظور آزمون سوال های تحقیق قصد داریم که از آزمونهای رابطه ای از نوع تاثیر استفاده کنیم، لذا شرط اول بررسی نرمال بودن توزیع داده ها است، از این رو در ابتدا به بررسی نرمال بودن داده های متغیرهای تحقیق پرداخته می شود.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های مربوط به متغیرهای، تحقیق از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول شماره (۲): بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق به کمک آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	ویژگی شخصیتی	فرهنگ سازمانی	بلوغ سازمانی
Z	۱/۴۷۶	۱/۰۵۰	۰/۷۳۹
سطح معنی داری	۰/۱۲۶	۰/۲۲۰	۰/۶۴۶

در صورتی که سطح معنی داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف بیشتر از ۰/۰۵ باشد می توان نتیجه گرفت توزیع داده های مربوط به متغیرها نرمال است. همانطور که در جدول فوق گزارش شده است، سطح معنی داری همه متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ است، پس می توانیم بگوییم که توزیع داده های مربوط به متغیرها نرمال است.

نتایج رگرسیون چند متغیری (پیش بینی بلوغ سازمانی)

سوال اصلی پژوهش: آیا بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی با بلوغ سازمانی کارکنان دانشکده فنی دکترا شریعتی تهران رابطه وجود دارد؟

سنجش و بررسی عوامل تبیین کننده بلوغ سازمانی از طریق تحلیل رگرسیون چند متغیره انجام گرفت. البته در انجام تحلیل رگرسیون، سعی گردید از روش گام به گام (Stepwise) استفاده شود تا بتوان به ترکیب بهینه عوامل موثر بر بلوغ سازمانی دست یافت. براساس نتایج حاصل از این تحلیل، در طی مراحل مختلف تحلیل رگرسیون، یک مدل شناسایی شد که جدول (جدول ۴-۸) نمایشی از خلاصه این مدل را به همراه آماره های مرتبط ارائه می دهد. طبق این جدول، ملاحظه می گردد که در این مدل که متغیر فرهنگ سازمانی وارد معادله شده است، این متغیر توانسته است ۰/۵۶ از تغییرات متغیر بلوغ سازمانی را تبیین کند و همچنین مقدار همبستگی ۰/۷۵ نشان می دهد که همبستگی بالایی بین متغیر بلوغ سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد و هرچه قدر میزان فرهنگ سازمانی بالا رود، میزان بلوغ سازمانی نیز بالا خواهد رفت و بین

متغیر ویژگی های شخصیتی و بلوغ سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشد. جدول زیر میزان همبستگی و ضریب تعیین متغیر فرهنگ سازمانی را که در یک مرحله وارد مدل رگرسیونی شده اند، نشان می دهد.

جدول شماره (۳): مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیونی متغیر مستقل بر بلوغ سازمانی

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد بر آورد
اول	۰/۷۵۲	۰/۵۶۶	۰/۵۶۴	۶/۷۲۰

جدول شماره (۴): آزمون معنی داری رابطه مجموعه عوامل مؤثر بر بلوغ سازمانی در مدل

مدل		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
اول	رگرسیون	۹۶۰۸/۴۵۹	۱	۹۶۰۸/۴۵۹	۲۱۲/۷۵۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۷۳۶۱/۵۷۷	۱۶۳	۴۵/۱۶۳		
	کل	۱۶۹۷۰/۰۶۳	۱۶۴			

جدول شماره (۴) که مربوط به تغییرات مقادیر F و سطح معنی داری این مقادیر در مدل دو گانه می باشد، همچنین نشانگر این است که در طی مراحل مختلف به ترتیب از یک طرف از سطح معنی داری کاسته و به عبارتی بر میزان خطای آن افزوده می شود و از طرف دیگر از مقادیر F کاسته می شود. بطوریکه مقدار F که در مدل برابر با ۲۱۲/۷۵۰ است. اما چنانکه قبلاً هم اشاره شد، هدف از انجام تحلیل رگرسیون، گزینش بهترین ترکیب و مدل از مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (بلوغ سازمانی) است، بنابراین، مدل اول مدلی می باشد که بهترین برازش را از عواملی بدست می دهد که معادله رگرسیون عوامل مؤثر بر بلوغ سازمانی را تشکیل داده و قادرند بلوغ سازمانی را تحت الشعاع قرار دهند.

جدول شماره (۵): مشخص کننده های آماری میزان و جهت تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر بلوغ سازمانی در مدل

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۱۷۱	۱/۳۷۵		۲/۹۰۷	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۱۴/۵۸۶	۰/۷۵۲	۰/۰۲۱	فرهنگ سازمانی

میزان تأثیر تفکیکی هر یک متغیرهای مستقل بر روی بلوغ سازمانی، محتوای جدول بالا را تشکیل می دهد. نتایج این جدول نشان می دهد که در این که متغیر فرهنگ سازمانی وارد آن شده است، توانسته است از میان مجموعه متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده جهت تبیین بلوغ سازمانی، تأثیر آماری معنی داری در سطح کمتر از ۰/۰۵ بر این متغیر وارد سازند.

با توجه به نتایج بدست آمده متغیر "فرهنگ سازمانی" با ضریب بتا ( $Beta = 0/75$ ) بالاترین همبستگی و میزان تأثیر را بر بلوغ سازمانی دارد. بنابراین میزان بلوغ سازمانی متأثر از فرهنگ سازمانی است. در ضمن مقدار پیش بینی این متغیر برابر با ۰/۳۰ است و این به این معنی است که به ازای یک واحد تغییر در فرهنگ سازمانی، ۰/۳۰ واحد تغییر در متغیر بلوغ سازمانی به وجود می آید.

پس با توجه به مدل تحلیلی مشخص می شود که "فرهنگ سازمانی" بالاترین تأثیر را بر بلوغ سازمانی دارد.

## بحث و نتیجه گیری

داده ها با استفاده از سه پرسشنامه (ویژگیهای شخصیتی، فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی) جمع آوری شد و طی آن نشان داد، که فرهنگ سازمانی از جمله شاخص هایی است که می تواند بر سطح بلوغ سازمان موثر باشد. هرچه فرهنگ حاکم بر سازمان قوی و موثر باشد به دنبال آن سازمان از بلوغ بهتری برخوردار خواهد بود و بهره وری و کارایی بیشتری خواهد داشت و مدیران می توانند با تغییر جنبه هایی از فرهنگ سازمانی و بهبود شرایط کاری، میزان بلوغ کارکنان خود را بالا برده و به بهبود فرایندهای سازمان کمک نمایند. یافته های پژوهش حاضر حاکی از آن است که: بین فرهنگ سازمانی کارکنان و بلوغ سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد؛ در پژوهش حاضر همانطور که در جدول (۴-۱) نشان داده شده است، مقدار ضریب همبستگی ۰/۷۵ می باشد که همبستگی بالایی بین متغیر بلوغ سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد و تعداد نمونه های معادل ۱۶۵ نفر از کارکنان دانشکده دکتر شریعتی تهران مورد مطالعه را به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد، که داده ها با استفاده از ۳ پرسشنامه (ویژگی های شخصیتی، فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی) جمع آوری شد. برای سنجش اعتبار و پایایی پرسشنامه ها از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و طی آن اعتبار پرسشنامه، ۲۰ سؤالی بلوغ سازمانی برابر با (آلفا=۰/۹۴۴) و برای پرسشنامه ۵۶ سؤالی فرهنگ سازمانی برابر با (آلفا=۰/۹۵۹) و پرسشنامه ۶۰ سؤالی ویژگی های شخصیتی برابر با (آلفا=۰/۸۳۶) به دست آمده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیری خطی و جدول آنوا استفاده شده است. بدین ترتیب نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر این است که بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد. و هر چه قدر میزان فرهنگ سازمانی بالا رود، میزان بلوغ سازمانی نیز بالا خواهد رفت و بین متغیر ویژگی های شخصیتی و بلوغ سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشد. یعنی بالا رفتن میزان فرهنگ سازمانی کارکنان می تواند موجب افزایش میزان بلوغ سازمانی گردد، این یافته پژوهشی با یافته پژوهشی «حسینی و همکاران» (۱۳۸۸) همسویی دارد، در پژوهش آنان سطح خطای معادل ۰/۰۵ و با ۹۵ درصد اطمینان نمونه های معادل ۳۶۰ نفر از کارکنان بیمارستانهای مورد مطالعه را به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. داده ها با استفاده از ۲ پرسشنامه (فرهنگ سازمانی، بلوغ سازمانی) جمع آوری شد. برای سنجش اعتبار و پایایی پرسشنامه ها از فرمول ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و طی آن اعتبار پرسشنامه بلوغ سازمانی برابر با (آلفا=۰/۹۶۴) و برای پرسشنامه ۵۰ سؤالی فرهنگ سازمانی برابر با (آلفا=۰/۸۴۳) به دست آمده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی متناسب با سنجش داده ها و مفروضات، از آزمونهای آماری نظیر: T-test، کای دو، ضریب همبستگی پیرسون، ANOVA استفاده شده است. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد پردازش قرار می گیرد. بدین ترتیب آنان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و بلوغ سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد.

## منابع

## فارسی

- ایزاری، مهدی. (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی. سازمان مدیریت و فشارهای روانی (نگرش کاربردی)، اصفهان: نشر ارکان.
- ابطحی، سید امین. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و شیوه تصمیم گیری مدیران شرکت گاز استان خوزستان بر اساس مدل اسکات و بروس.
- اسدی، اصغر؛ سفیدگران، بهارک؛ قلی پور، آرین. (۱۳۹۲). بررسی فرهنگ سازمانی در شکل گیری نورویتیک سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هشتم، شماره ۹۲.
- الحسینی، سید حسن. (۱۳۸۰). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه.
- امینی، محمدامین؛ نائی، محمد. (۱۳۸۷). الگوی بلوغ قابلیت کارکنان. مجله تدبیر، شماره ۱۹۸. صص ۳۱.
- جزایری، حسین؛ کرمی، پروین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی شرکت آب و فاضلاب لرستان، جهاد دانشگاهی استان لرستان.
- جعفرپور تیرکلایی، مریم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و بلوغ شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شهرداری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- حکیمان، حمید. (۱۳۸۵). بررسی کاربرد مدل بالندگی مدیریت سازمانی پروژه ۳OPM، در صنعت پتروشیمی، پروژه تحقیقاتی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، حوزه معاونت پژوهشی.
- خدادادی، فریده. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و شغلی کارکنان با تعهد و بلوغ سازمانی سازمانی آنان در سازمان آب و برق اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اهواز.
- خیش کار، شکوفه. (۱۳۹۳). بررسی میزان انطباق بلوغ فکری کارکنان پتروشیمی شهید تندگویان با سبک های مدیریتی اعمال شده سیستم های چهارگانه لیکرت. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- داون شولتز، سیدنی ال شولتز (۱۳۸۱). نظریه های شخصیت، ترجمه: یحیی سید محمدی چاپ چهارم، انتشارات موسسه نشر ویرایش.
- راینیز، استیفن (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی، جلد سوم، ترجمه: علی پارسایان و سید محمد اعرابی چاپ اول، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت، رویکرد اقتصادی، چاپ چهارم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سلطانی، ا. (۱۳۸۹). ابزارهای خود ارزیابی و بهبود در مدیریت منابع انسانی. چاپ اول، اصفهان: انتشارات ارکان دانش.
- شاملو، سعید. (۱۳۸۷). بهداشت روانی، تهران: انتشارات رشد.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳). مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس الدین نوری نجفی، چاپ اول، تهران: سیمای جوان.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۵). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- غفاری، مسعود. (۱۳۷۸). بنیاد شناسی رفتار، تهران: انتشارات مرکز آموزش و پژوهش زندان ها.

مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). **مدیریت رفتار سازمانی**، چاپ سوم، تهران: انتشارات ترمه.

مغانلو، مهناز. (۱۳۸۶). **رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبک های هویت و دینداری**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

نصیری پورا. ا.؛ هلالی بناب م. ا.؛ رئیسی پ. (۱۳۸۸). **سبکهای رهبری مدیران شبکه های بهداشت و شاخص های عملکردی، مدیریت سلامت**.

#### منابع انگلیسی

- Cheung S, On W, Peter S, Wu P, Ada WY.(2010).**Towards an organizational culture framework in construction**. International journal Project Management. 1-12
- Fergosen, S. (1998). **Nonverbal Communication in human interaction** (2nded). New York: Holt Rinehart & Winston.
- Hofstede , Geer(1980), **Cultures Consequences**, Sago Beverly hills.
- Schein, E, H (1997). **Organizational Culture& Leadership**, zed jossy bass, sanfransisco.
- Smircich, L.(1989). **Concepts of culture and organizational analysis**. Administrative Science Quarterly. Management Journal 35. 1036-1056.
- Turetken, O, Demirors, O(2004). "**Peopelcapability maturity model and human resource management system: do they benefit each other?**" Human Systems Management, los Press, pp. 179-190.
- Ziyary , k (1999). **Research on the Wommen Situation In University Society**, Journal of Tahavol