
تأثیر فرهنگ سازمانی بر تاب آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران

حسن امیری^۱، پریسا جعفری^۲

چکیده

مفهوم تاب آوری طی تحقیقات سه دهه گذشته علوم اجتماعی به مثابه یک پدیده چندبعدی شناخته شده است که در بافت‌های مختلف اجتماعی و درونی متفاوت هستند. تاب آوری در مورد کسانی بکار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچار اختلال نمی‌شوند. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. هدف از تحقیق حاضر، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تاب آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران می‌باشد. تحقیق حاضر از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه شریف تهران به تعداد ۱۳۵۲ نفر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۰ نفر از کارکنان انتخاب شد. در تحقیق حاضر از دو پرسشنامه استفاده شده است. الف- پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و ب- پرسشنامه تاب آوری (کانز و دیویدسون). این پرسشنامه‌ها استاندارد می‌باشد و روایی آن‌ها توسط محققین مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. تحقیق دارای یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی می‌باشد. نتایج یافته‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار *Lisrel* و *Spss* مشخص شد که فرهنگ سازمانی بر تاب آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد. همچنین نتایج نشان داد که مشارکت (درگیر شدن در کار)، یکپارچگی (سازگاری یا همانندی)، انطباق‌پذیری و رسالت یا مأموریت بر تاب آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، تاب آوری، مشارکت، یکپارچگی، انطباق‌پذیری و رسالت.

مقدمه

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران ایران. (نویسنده مسئول).
hassanamiri۱۳۴۹@yahoo.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

تاب‌آوری یکی از مفاهیمی است که در حوزه‌های اجتماعی مطرح شده و می‌تواند مثرم ثمر باشد. کامپفر^۱ (۱۹۹۹) یک مدل تبدالی از تاب‌آوری ارائه داد که هم شامل سازه فرایند و هم سازه پیامد می‌شد. این مدل کمتر بر چرخه‌های تخریب و انسجام مجدد تأکید دارد و تا اندازه‌ای بر ماهیت تبدالی محتوای محیطی و تاب‌آوری درونی (فرایندهای تبدالی محیطی شخصی) و همچنین عوامل تاب‌آوری و پیامد انسجام مجدد (فرایندهای تاب‌آوری) گرایش یافته است. به نظر می‌رسد یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر روی تاب‌آوری در سازمان تأثیر داشته باشد، متغیر فرهنگ‌سازمانی باشد. فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها، وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده‌ی درست به اعضای تازه‌وارد آموزش داده می‌شود. فرهنگ نشان‌دهنده بخش نانوشته‌ی سازمان است. هدف فرهنگ این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آن‌ها نسبت به باورها و ارزش‌های باورنکردنی تعهد ایجاد کند. فرهنگ‌سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آن‌ها تأثیر می‌گذارند. کامرون و کوین^۲ معتقدند فرهنگ‌سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است. فرهنگ‌سازمانی قوانین نانوشته و رهنمودهای غالباً ناگفته‌ای را به‌منظور سازش با دیگران در سازمان فراهم می‌کند و ثبات سیستم اجتماعی را افزایش می‌دهد. فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است. فرهنگ‌سازمانی پدیده‌ای در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یک‌دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوه ایجاد و دوام آن به ما کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم. با توجه به مطالب ذکرشده، هسته اصلی فرهنگ‌سازمانی را ارزش‌هایی تشکیل می‌دهند که اعضای سازمان همگی باهم در آن مشترک هستند و بر اساس این ارزش‌ها، رفتارهای درون‌سازمانی شکل

^۱ Kamper

^۲ Cameron & Quinn

می‌گیرند. فرهنگ مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی است که توسط اعضای سازمان به‌طور گسترده پذیرفته شده است. لذا فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان متغیر اصلی و مقوله‌ای که در عصر حاضر بیش‌ازپیش موردتوجه اندیشمندان قرار گرفته و یکی از موضوعات بحث‌انگیز مجامع گوناگون بالأخص جوامع درحال توسعه است، پرداخته شود. نقشی که فرهنگ‌سازمانی در رفتار انسان ایفا می‌کند، یکی از مهم‌ترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد. هرچند به نظر می‌رسد تاکنون به‌طور کامل در سازمان‌ها مورد ارزیابی قرار نگرفته است. حال با توجه به مطالب فوق، ماهیت کار کردن در بعضی مشاغل به‌خصوص در دانشگاه شریف تهران به‌گونه‌ای است که خواه یا ناخواه افراد دچار مشکل می‌شوند، به‌گونه‌ای که ممکن است سلامت خود و سازمان را تهدید نماید؛ بنابراین توجه به ظرفیت‌های فردی و روانی که فرد به کمک آن‌ها بتواند در شرایط دشوار کاری در دانشگاه شریف تهران مقاومت نماید و دچار آسیب روحی نگردد و حتی در تجربه چنین شرایط مشکل‌آفرین و بحرانی خود را از لحاظ شخصیتی ارتقا بخشد، اخیر موردتوجه کارشناسان قرار گرفته است که ظرفیتی که در این خصوص به کار گرفته شده است، تاب‌آوری سازمان است.

انجام تحقیق حاضر می‌تواند دانش جدیدی به مسئولین در مورد فرهنگ‌سازمانی دهد و میزان مفید یا غیرمفید بودن آن را بررسی نماید. مشکلات احتمالی که در فرهنگ‌سازمانی به وجود خواهد آمد را شناسایی و راه‌حل ارائه کند. مزایای احتمالی که فرهنگ‌سازمانی در دانشگاه به وجود می‌آید را پیش‌بینی کند. نظر به وجود بازار رقابتی و توسعه بازارهای درون و برون‌مرزی مطابق با چشم‌انداز آینده استراتژی دانشگاه، الزام است که فرآیندها و ابزارهای مورد استفاده در فرهنگ‌سازمانی و تاب‌آوری به‌خوبی شناسایی و به‌کارگیری شوند.

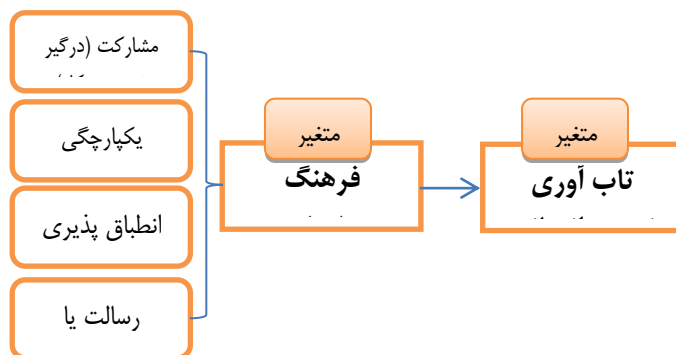
اهمیت این تحقیق از این نظر می‌باشد که امروزه با مطرح‌شدن فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان یک عامل مهم رقابتی؛ در محیط پرقابلیت کنونی سازمان‌های مختلف در پی حرکت به سمت این مهم در درون و برون سازمان خود هستند و مدیریت دانشگاه شریف نیز به دنبال برتری گرفتن نسبت به رقبای خود می‌باشد. از طرفی با توجه به رشد و نوآوری روزافزون فرهنگ‌سازمانی، شاهد افزایش توجه به‌کارگیری آن در سازمان‌ها هستیم. سازمان‌ها با جهانی‌شدن، توسعه فناوری و سرعت فزاینده انتشار اطلاعات مواجه‌اند و در محیطی پیچیده، پویا و غیرقابل‌پیش‌بینی قرار دارند. با تغییر و تبدیل مزیت‌های نسبی اقتصاد صنعتی که عمدتاً منابع طبیعی آن را پشتیبانی می‌کردند، به مزیت‌های رقابتی که فکر انسان‌ها، نوآوری‌های

تکنولوژیکی و نوآوری‌های سازمانی سازنده آن به شمار می‌روند، فرهنگ‌سازمانی جایگاه ویژه‌ای در دنیای خدماتی امروز یافته است. ضرورت دیگر تحقیق این است که این موضوع از اولویت‌های پژوهشی دانشگاه شریف می‌باشد و مدیران این دانشگاه به دنبال شناسایی عوامل کلیدی فرهنگ‌سازمانی و تاب‌آوری هستند. نتایج این تحقیق می‌تواند پیشنهاد‌های سازنده‌ای در جهت این خواسته مدیران باشد و به شناسایی نقاط ضعف و قوت در این زمینه می‌پردازد؛ بنابراین با توجه به اهمیتی که فرهنگ‌سازمانی و تاب‌آوری دارد؛ انجام چنین تحقیقی در دانشگاه شریف ضروری به نظر می‌رسد. از این رو لازم است تا پژوهش‌هایی به دنبال شناخت همبسته‌های مادرانه با این اختلالات باشد تا زمینه‌ای برای استخراج مدل‌های پیشگیری و درمانی فراهم شود. در کل می‌توان ضرورت پژوهش حاضر را در نتایج آن به شرح زیر خلاصه کرد:

۱. تاکنون پژوهشی به مطالعه فرهنگ‌سازمانی با توجه به متغیرهای پیش‌بین این پژوهش نپرداخته است.
۲. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به تدوین چارچوب‌های آموزشی به کارمندان در بهبود فرهنگ‌سازمانی کمک کند.
۳. نتایج این پژوهش می‌تواند به غنای متون نظری و پژوهشی نقش مدیران در ارتقاء تاب‌آوری کمک نماید.
۴. نتایج این پژوهش می‌تواند به غنای متون نظری و پژوهشی بهبود فرهنگ‌سازمانی کمک نماید.

گرچه پژوهش‌های گوناگونی در زمینه تاب‌آوری نیروی انسانی انجام شده است اما همچنان نیاز به بررسی همبسته‌های بیشتر این مسئله احساس می‌شود از این رو پژوهش حاضر بر آن بود تا به بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری نیروی انسانی را با روش آماری و از طریق پرسشنامه واکاوی کند و به بررسی این موضوع در دانشگاه شریف تهران بپردازد و اثر را مشخص و راهکارهای لازم را ارائه دهد. نتایج این پژوهش بتواند باعث غنی‌تر شدن ادبیات مربوط به هریک از سازه‌های فوق‌الذکر شود، همچنین به کمک نتایج حاصل از این پژوهش، می‌توان کمک کرد تا فرهنگ‌سازمانی در دانشگاه شریف تهران و متعاقب آن تاب‌آوری در دانشگاه بهبود یابد. آیا فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد؟

در تحقیق حاضر فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل می‌باشد. متغیر فرهنگ‌سازمانی دارای مؤلفه‌های مشارکتی (توانمندسازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، یکپارچگی) انعطاف‌پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، مأموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرایند) می‌باشد. متغیر وابسته در تحقق حاضر، تاب‌آوری می‌باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

(متغیر فرهنگ‌سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و متغیر تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳))

مبانی نظری

محمدی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان شناسایی نگرش به فرهنگ‌سازمانی از منظر هافستد در بین کارکنان و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که ۱) بین وضعیت نگرش به فرهنگ‌سازمانی از منظر هافستد در بین کارکنان و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود تفاوت معناداری وجود دارد. ۲) نگرش به فرهنگ‌سازمانی از بعد مردسالاری در مقابل زن‌سالاری در بین کارکنان و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود، مردسالاری است. ۳) نگرش به فرهنگ‌سازمانی از بعد فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی در بین کارکنان و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود، جمع‌گرایی است. ۴) نگرش به فرهنگ‌سازمانی از بعد اجتناب از عدم اطمینان در بین کارکنان و هیات علمی

دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود، ریسک‌گریزی است. (۵) نگرش به فرهنگ‌سازمانی از بعد فاصله قدرت در بین کارکنان و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود، فاصله قدرت زیاد است. منطقی و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان نقش میانجی‌گری تاب‌آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه انجام داده‌اند یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی توانمندسازی و رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی با نقش میانجی تاب‌آوری و تاب‌آوری بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی توانمندسازی تأثیرگذار بوده است. همچنین تاب‌آوری و توانمندسازی بر عملکرد نوآورانه تأثیر مستقیم نداشته است و میانجی تاب‌آوری نتوانسته است نقش تسهیل‌گری را بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه ایفا کند. درنهایت، پیشنهادهای کاربردی حاصل از نتایج تحقیق، جهت ارتقای عملکرد نوآورانه در جامعه هدف، ارائه شد. محمودی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان رابطه تاب‌آوری و خود اثربخشی با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهرستان ایزده در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ انجام داده است. نتایج به دست آمده نشان داد که رابطه بین تاب‌آوری و خود اثربخشی با رضایت شغلی معنادار بوده است. همچنین تاب‌آوری با ابعاد رضایت از حقوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیعات، رضایت از ماهیت کار و رضایت از سرپرست دبیران متوسطه شهرستان ایزده رابطه معناداری در سطح $p < .05$ وجود داشت است. همچنین خود اثربخشی با ابعاد رضایت از حقوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیعات، رضایت از ماهیت کار و رضایت از سرپرست دبیران متوسطه شهرستان ایزده رابطه معنادار در سطح $p < .05$ داشته است

در پژوهش اردوغان و همکاران (۲۰۱۵) مشخص شد که تاب‌آوری پسران بالاتر از دختران است. در تبیین این یافته بیان می‌کنند که زنان در مقایسه با مردان بیشتر احساسی هستند، به‌طوری‌که پس از تجربه وقایع آسیب‌زا به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرند، به همین دلیل سطح تاب‌آوری آن‌ها پایین‌تر از مردان است و مشاهده شد، پسر در زیر مقیاس قدرت شخصی، ابتکار، چشم‌انداز مثبت، هدف در زندگی و رهبری نمرات بالاتری کسب کردند. در پژوهشی اوکسوز^۱ و گوون^۲ (۲۰۱۴) با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان دادند که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین تاب‌آوری روانی و سطح اهمال‌کاری کاندیدهای معلمی وجود دارد. آن‌ها بیان می‌کنند که این نتیجه غیرمنتظره را می‌توان با مفهوم

^۱ Oksuz

^۲ Guven

یکی از ابعاد تاب‌آوری یعنی کنترل توجیه کرد. کنترل شامل اعتقادات شخصی، افکار و فعالیت‌ها، بر وجهه‌های مختلف زندگی شخص تأثیرگذار است. از این‌رو، اعتقاد به توانایی حل مسائل موجود ممکن است باعث شود فرد حل مسئله را تا لحظه آخر به تأخیر بیندازد. به علاوه، اهمال‌کاری باعث شود توانایی‌های شخصی و عملکرد فرد بیشتر از پتانسیل وی برای عملکرد مثبت جلوه کند. به عبارت دیگر، سطح عزت‌نفس و کمال‌گرایی ممکن است فرد را به سمت اهمال‌کاری سوق دهد. در پژوهش کی^۱ و پیدجئون^۲ (۲۰۱۴) آن‌ها رابطه‌ای مثبت و معنادار بین ذهن آگاهی و تاب‌آوری یافتند. در واقع نتیجه گرفتند که افرادی با سطح بالاتر ذهن آگاهی از سطح بالای تاب‌آوری نیز برخوردار می‌باشند. هم‌چنین این دو در سال ۲۰۱۳ با استفاده از رگرسیون نیز یافتند که تاب‌آوری و خود اثربخشی تحصیلی به‌طور معناداری پیش‌بینی‌کننده ذهن آگاهی می‌باشند.

روش شناسی

با توجه به اینکه در تحقیق به بررسی و تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران پرداخته می‌شود و با اجرای پرسشنامه و نظرسنجی از کارکنان نتایج به دست آمده، بدون دخل و تصرف بیان می‌شود، لذا تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه شریف تهران به تعداد ۱۳۵۲ نفر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۰ نفر از کارکنان انتخاب شد. در تحقیق حاضر از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) که شامل ۳۶ گویه و دارای مؤلفه‌های مشارکتی (توانمندسازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، یکپارچگی)، انعطاف‌پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، مأموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرادید) می‌باشد.

پرسشنامه تاب‌آوری را کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) با مرور منابع پژوهشی ۱۹۹۱-۱۹۷۹ حوزه تاب‌آوری تهیه کردند. پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون ۲۵ عبارت دارد که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود؛ بنابراین

^۱ Keye

^۲ Pidgeon

طیف نمرات آزمون بین ۰ تا ۱۰۰ قرار دارد. نمرات بالاتر بیانگر تاب‌آوری بیشتر آزمودنی است. این پرسشنامه‌ها استاندارد می‌باشد و روایی آن‌ها توسط محققین مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است.

جدول ۱- آلفای کرونباخ

متغیرهای پژوهش	میانگین
مشارکت	۰٫۸۳۳
یکپارچگی	۰٫۷۶۲
انطباق‌پذیری	۰٫۸۵۴
رسالت	۰٫۷۸۳
فرهنگ‌سازمانی	۰٫۸۴۷
تاب‌آوری	۰٫۸۵۷
کل	۰٫۸۹۳

در این تحقیق، برای تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها هم از روش آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. برای بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی و شاخص‌های آمار توصیفی نظیر شاخص‌های مرکزی (میانگین، مد، میانه)، شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار، واریانس) استفاده گردیده است. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات تحقیق از روش‌های آماری آزمون تی تک نمونه‌ای برای شناخت وضعیت متغیرهای تحقیق و از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش مدل اندازه‌گیری استفاده شد و نهایتاً برای آزمون فرضیات تحقیق، مدل معادلات ساختاری و به‌طور اخص تکنیک مدل معادلات ساختاری به کار گرفته شد. برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای آماری (اس پی اس اس) و لیزرل ۱ استفاده شد.

یافته‌ها

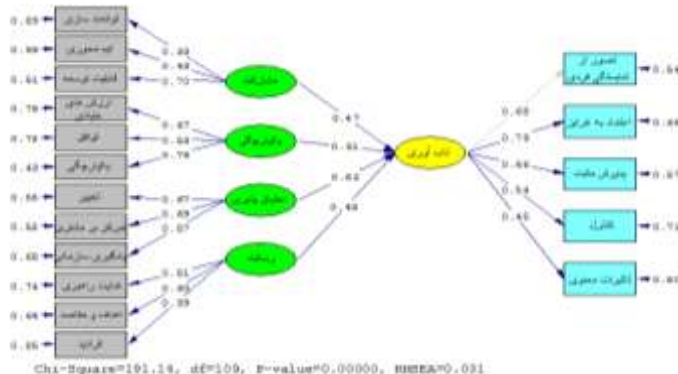
از روش‌های آمار استنباطی برای پاسخ به فرضیه‌ها و سولات تحقیق استفاده شده است. ابتدا آزمون نرمال بودن داده‌ها صورت گرفته است تا مشخص شود آیا می‌توان از روش‌های پارامتریک استفاده کرد یا خیر. سپس بسته به مورد از روش‌های مناسب آماری و آزمون‌های میانگین جامعه استفاده شده است.

جدول ۲- آزمون نرمال بودن داده‌ها

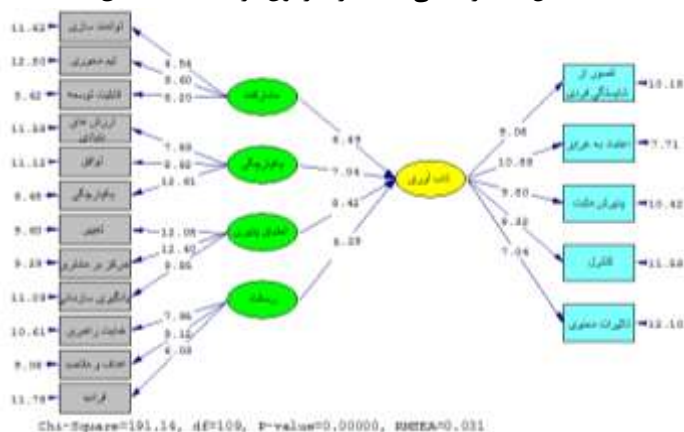
مشارکت	یکپارچگی	انطباق‌پذیری	رسالت	فرهنگ سازمانی	تاب‌آوری	
۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	۳۰۰	N
۳,۵۲۷	۳,۶۲۹	۳,۵۴۴	۳,۷۵۸	۳,۸۱۳	۳,۸۰۲	میانگین
۰,۶۶۰	۰,۶۷۸	۰,۵۷۵	۰,۶۲۲	۰,۵۴۶	۰,۵۶۶	انحراف معیار
۱,۳۱۳	۱,۶۷۰	۲,۵۱۶	۱,۹۷۲	۲,۳۰۰	۲,۱۲۷	کولموگروف-اسمیرنوف
۰,۰۶۴	۰,۰۷۵	۰,۳۳۸	۰,۳۸۱	۰,۲۵۶	۰,۳۵۴	معناداری

بر اساس نتایج مندرج در جدول در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است؛ بنابراین دلیلی برای رد فرض وجود ندارد یعنی توزیع داده‌های سنجش هریک از ابعاد نرمال است؛ بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل عامل تأییدی استفاده کرد.

بعد از تأیید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل به صورت تفکیک شده ارائه شده است. همچنین مدل کلی تحقیق نیز در پایان ارائه شده است. در این مدل روابط میان متغیرهای پژوهش در خروجی نرم‌افزار لیزرل قابل مشاهده شده است.



شکل ۲- بار عاملی استاندارد آزمون فرضیه‌های تحقیق



شکل ۳- آماره t-value آزمون فرضیه‌های تحقیق

در پاسخ به سوال: مشارکت (درگیر شدن در کار) بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

قدرت رابطه میان متغیر مشارکت (درگیر شدن در کار) بر تاب‌آوری نیروی انسانی برابر ۰/۴۷ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۶/۴۹ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۰۵ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ مشارکت (درگیر شدن در کار) بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

همچنین در مورد یکپارچگی (سازگاری یا همانندی) بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

قدرت رابطه میان متغیر یکپارچگی (سازگاری یا همانندی) بر تاب‌آوری نیروی انسانی برابر ۰/۵۱ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۷/۰۴ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۰/۰۵ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ یکپارچگی (سازگاری یا همانندی) بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

انطباق‌پذیری بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

قدرت رابطه میان متغیر انطباق‌پذیری و رسالت یا مأموریت بر تاب‌آوری نیروی انسانی برابر ۰/۶۲ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۸/۴۲ به

دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ انطباق‌پذیری بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

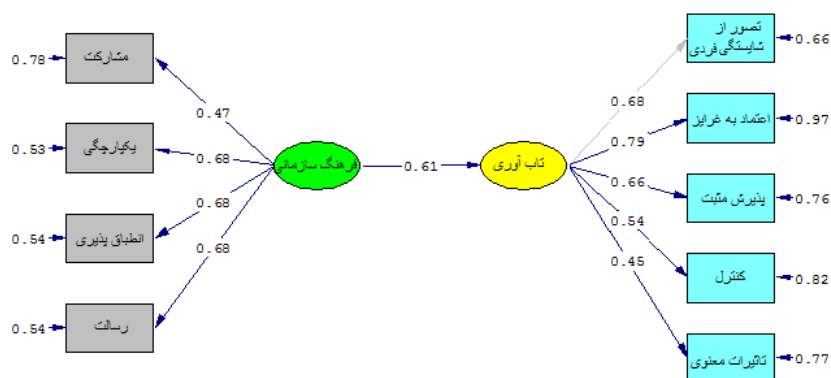
قدرت رابطه میان متغیر رسالت یا مأموریت بر تاب‌آوری نیروی انسانی برابر ۰/۴۳ محاسبه شده است که مقدار قابل‌توجهی محسوب می‌شود. آماره آزمون نیز ۵/۲۹ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رسالت یا مأموریت بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

مدل اصلی تحقیق

بار عاملی استاندارد تأثیر کلی فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری برابر ۰/۶۱ محاسبه شده است که مقدار قابل‌توجهی است. مقدار آماره آزمون (t -value) نیز ۶/۴۴ به دست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

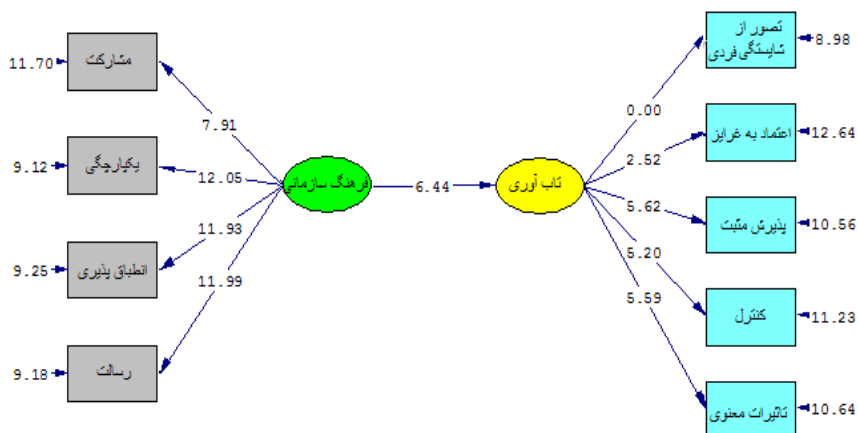
جدول ۳- بار عاملی استاندارد تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری

رابطه	بار عاملی استاندارد	آماره t
فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری	۰/۶۱	۶/۴۴



Chi-Square=39.01, df=26, P-value=0.00001, RMSEA=0.034

شکل ۴- نتایج تائید مدل نهایی تحقیق



Chi-Square=39.01, df=26, P-value=0.00001, RMSEA=0.034

شکل ۵- آماره t-value نتایج تائید مدل نهایی تحقیق

نتیجه گیری

هدف این مطالعه بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تاب آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران بود. بدین منظور پس از جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که: فرهنگ سازمانی بر تاب آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد.

این نتیجه با نتایج پژوهش‌های مالاک^۱ (۱۹۹۸)، کاندرا و واچتندروف^۲ (۲۰۰۳)، شیخعلی زاده هریس (۱۳۹۴)، رضایی (۱۳۹۵) و محمدرضا رضایی و همکاران (۱۳۹۵) همسو است. سازمان‌های مختلف به دلیل وجود ذینفعان متعدد و رسالت‌های در حال تغییر، معمولاً در رسیدن به کارایی مستمر در فعالیتهای مربوط به آنها قادر نیستند. در بخش دولتی فعالیت‌ها تا حدود زیادی به واسطه قوانین، رویه‌ها و مقررات محدود می‌شود، اهداف، سیاسی و مبهم بوده و اندازه‌گیری آنها مشکل است، کانال‌ها و خدماتی که در بخش دولتی تهیه می‌شود، اغلب انحصاری است و در نفوذ بازار قرار نمی‌گیرند، نقل و انتقال رهبران در بخش دولتی بیشتر رخ می‌دهد و این سازمان‌ها مستلزم آن‌اند که خدمات را به‌طور مساوی در اختیار همه شهروندان قرار دهند. با توجه به وظایف خطیر و ماهیت خاص این سازمان‌ها، مسئولان باید با به‌کارگیری

^۱ Mallak

^۲ Kandra and Wachtendorf

سازوکارهای الزام، برای بهبود عملکرد این دستگاه‌ها گام بردارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فرهنگ‌سازمانی عامل مهمی در شکل‌دهی نگرش‌های کارکنان در مورد اهمیت تاب‌آوری سازمانی و میزان آمادگی آنان برای مشارکت فعالانه در افزایش تاب‌آوری سازمانی به شمار می‌رود. فرهنگ حاکم بر سازمان، می‌تواند تسهیل‌گر یا مانع مهمی برای افزایش تاب‌آوری سازمانی باشد. فرهنگ کمک می‌کند تا دربارهٔ چیزی جدای از مسائل فنی در سازمان سخن گفته شود و باعث می‌شود نوعی از روان همراه با نوعی رمز و راز پدید آید. بنابراین می‌توان گفت فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است. فرهنگ‌سازمانی پدیده‌ای است که در سازمان است و هم‌هی اعضای اتفاق نظر دارند که یکدست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوهٔ ایجاد و دوام آن به ما کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم؛ بنابراین فرهنگ‌سازمانی باعث خواهد شد که سازمان در مقابل بحران‌های بیرونی به عنوان یک کل منسجم یافته عمل کند و تاب‌آوری بالایی از خود نشان دهد. همچنین مشارکت، که شامل اختیار دادن به کارمندان (توانمندسازی)، کار تیمی کردن و توسعه قابلیت‌های کارمندان است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت ویژگی‌هایی مانند کار تیمی، طرح‌های مشارکت کارکنان، تعهد زیاد کارکنان به سازمان و همکاران و تعهد زیاد سازمان به کارکنان، می‌توانند زمینهٔ مناسبی برای اجرای مؤثر افزایش تاب‌آوری سازمان فراهم آورند؛ زیرا ارتقاء تاب‌آوری سازمان فرایندی اجتماعی فرهنگی است و تعاملات همکارانه و مبتنی بر اعتماد میان افراد، می‌توانند ارتقاء تاب‌آوری سازمانی را تسهیل کنند. در سازمانی که فرهنگ مشارکتی بر آن غالب است، به‌جای رویه‌ها و قوانین سلسله‌مراتب به پایداری و نظارت کمتر گرایش دارد. تمرکز آن بر انعطاف‌پذیری و موقعیت درونی است. ویژگی‌های فرهنگ مشارکتی یعنی کار گروهی، برنامه‌های مشارکت کارکنان، تعهد سازمانی وجود دارد. با چنین فرهنگی سازمان از طریق فرهنگ گروهی و توسعه منابع انسانی بهتر اداره می‌شود. در واقع در این نوع سازمان نیروی انسانی و گروه‌های رسمی و غیررسمی سازمان توانایی و انعطاف‌پذیری بالایی خواهند داشت؛ بنابراین با وجود اینکه ممکن است سازمان در مقابل بحران‌های بیرونی رویه واحدی نداشته باشد، اما هر گروه با توجه توانایی و انعطاف‌پذیری بالا به شکلی خود را در مقابل بحران‌های بیرونی تاب‌آور خواهد نمود؛ بنابراین سازمان به کلی مشتمل بر گروه‌های مختلف در صورت استقرار فرهنگ قدرتمند قبیله‌ای در برابر بحران‌ها تاب‌آور خواهد بود.

همانندی (سازگاری یا یکپارچگی)، که شامل ارزش‌های محوری، موافقت کارکنان و هماهنگی و یکپارچگی می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت فرهنگ یکپارچگی بر ارتقاء تاب‌آوری تأثیری مثبت دارد و می‌تواند همچون تسهیل‌گر مؤثری برای انجام آن عمل کند. این به دلیل برخورداری و تأکید بر پویایی، کارآفرینی و محیط کار خلاقانه، کارکنان توانمندشده و ریسک‌پذیر است. این ویژگی‌ها سبب تقویت فرهنگ یادگیری در سازمان می‌شوند که در آن کارکنان در خلق، تفسیر، کاربرد و انتقال مفاهیم تاب‌آوری مهارت و تمایل دارند و می‌توانند در امر موجود هم‌افزایی ایجاد کنند. در چنین سازمان‌هایی تلاش‌های خلاقانه در رفتارهای واقعی کارکنان نمایان است. در فرهنگ یکپارچگی تمرکز بر انعطاف‌پذیری و موقعیت بیرونی است. آنچه موجب اختلاف ویژگی‌های فرهنگ کارآفرینی با سه فرهنگ پیشین می‌گردد؛ نوآوری، ابداع، آزادی عمل، ابتکار و پیشگامی مفروضاتی هستند که سازمان‌ها با ارائه خدمات و محصولات جدید آتی از طریق آن‌ها به موفقیت دست می‌یابند؛ بنابراین این سازمان از طریق انعطاف‌پذیری بر بحران بیرونی فائق خواهد آمد و حتی در صورت قدرتمند بودن این فرهنگ در سازمان می‌تواند از بحران‌های بیرونی به نفع خود استفاده کند و از رقباى خود پیشی بگیرد؛ بنابراین قدرتمند بودن فرهنگ یکپارچگی می‌تواند نقش قابل توجهی بر افزایش تاب‌آوری سازمان داشته باشد.

فرضیه سوم: انطباق‌پذیری بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت در انطباق‌پذیری تمرکز بر ثبات و کنترل و موقعیت بیرونی است. چنین فرهنگی بر نظارت و پایداری تأکید می‌کند. آن چیزی که باعث پیوند اجزاء به یکدیگر می‌شود، تأکید بر پیروزی و مفاهیم بلندمدت، عملیات رقابتی و تأکید بر دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف است؛ بنابراین به دلیل هماهنگی پیوسته این نوع سازمان با محیط بیرونی، سازمان توانایی تحمل تغییرات محیطی ناگهانی و گسترده را به شکل قابل توجهی داراست؛ بنابراین به نظر می‌رسد که در صورت استقرار فرهنگ انطباق‌پذیری قوی در سازمان، تاب‌آوری آن نیز در سطح بالایی قرار داشته باشد. و رسالت یا مأموریت، که شامل رهبری راهبردی (جهت‌گیری راهبردی)، اهداف، مقاصد و دیدگاه (چشم انداز) می‌باشد. سازمان بسیار ساختاریافته یافته است. در سازمان قوانین مدون شده است. رویه‌ها معین می‌کنند که افراد چه کار باید بکنند و رهبران بهترین هماهنگ‌کننده‌ها و سازمان دهنده‌های تفکر در بهره‌وری هستند؛ بنابراین در این فرهنگ با وجود نقائصی که دارد به نظر می‌رسد در ارتقاء تاب‌آوری سازمان نقشی تسهیل‌کننده ایفا می‌کنند. چرا که با توجه به قوانین محکم و مشخصی که در

سازمان وجود دارد در شرایط بروز بحران با تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورات مشخص شرایط بحرانی در سازمان را کنترل کرد و در نتیجه سازمان تاب‌آوری بالاتری خواهد داشت؛ بنابراین در صورت ایجاد رسالت یا مأموریت قوی در سازمان، تاب‌آوری سازمان در سطح قابل‌توجهی قرار خواهد داشت.

پیشنهاده‌ها

با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و هم‌چنین نتایج حاصل از پژوهش توصیه می‌شود که: بر اساس فرضیه اصلی مبنی بر اینکه، فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود: شایسته است اقداماتی برای برگزاری کارگاه‌های شناسایی فرهنگ‌سازمانی، نحوه فرهنگ‌سازی و تقویت فرهنگ در دستورکار مدیران قرار گیرد. ترتیبی اتخاذ شود که کارکنان سازمان از آیین‌نامه‌های ارزش‌یابی، آیین‌نامه پاداش و توییح اطلاع‌دقیقی داشته باشند.

بر اساس مشارکت (درگیر شدن در کار) بر تاب‌آوری نیروی انسانی در دانشگاه شریف تهران تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود: به منظور ارتقاء تاب‌آوری سازمان مدیران باید از این مزایای فرهنگ مشارکت (درگیر شدن در کار) آگاه باشند و برای توسعه‌چنین فرهنگی در سازمان تلاش کنند. برخی از کارکردهای ی که می‌توانند در این راستا مفید باشند، عبارتند از:

ایجاد شرایطی مناسب برای مشارکت فعالانه کارکنان

تشویق کارکنان به تلاش جمعی برای ارتقای عملکرد سازمانی

ایجاد جو همکاری و همدلی متقابل بین اعضای سازمان

آموزش مهارت‌های ارتباطی و کار تیمی به کارکنان

توسعه روابط دوستانه

تشویق کارکنان در خصوص کمک به حل مشکلات یکدیگر

تأکید بر عمل کردن به قول‌ها و تعهدات

مدیریت مؤثر تعارضات سازمانی.

به‌منظور ارتقاء تاب‌آوری سازمان پیشنهاد می‌گردد یکپارچگی در سازمان نهادینه شود. برای توسعه یکپارچگی در سازمان پیشنهاد می‌شوند:

تأکید بر نظارت

تمرکز بر پایداری اهداف سازمانی

تأکید بر پیروزی

تأکید بر مفاهیم بلندمدت

استقرار عملیات رقابتی

تأکید بر دستیابی به موفقیت و تحقق اهداف

به منظور ارتقاء تاب‌آوری سازمان پیشنهاد می‌گردد انطباق‌پذیری در سازمان نهادینه شود. برای توسعه انطباق‌پذیری در سازمان پیشنهاد می‌شوند:

تشویق کوشش‌های خلاق کارکنان

استفاده از ایده‌های جدید برای اصلاح فرایندهای کاری

تشکیل نشست‌های منظم برای حل مشکل و یادگیری از تجربه‌ها

برگزاری جلسه‌های هم‌اندیشی

افزایش امکان تعاملات هم‌ردیفان با یکدیگر

توسعه برنامه‌های آموزش ضمن خدمت

به منظور ارتقاء تاب‌آوری سازمان پیشنهاد می‌گردد فرهنگ رسالت یا مأموریت در سازمان نهادینه شود. برای توسعه رسالت در سازمان پیشنهاد می‌شوند:

تمرکز بر موقعیت درونی

ارتقاء ساختاریافتگی سازمان

مدون نمودن قوانین و آشنا کردن افراد با اهداف سازمانی

معین و مشخص نمودن رویه‌ها

مشخص بودن آیین‌نامه‌های و شرح شغلی کارکنان

تأکید بر نقش هماهنگ‌کنندگی رهبران

با توجه به پیشنهادهای ذکر شده و نتایج به دست آمده، فرهنگ سازمان یکی از عوامل مهم موفقیت یا شکست سازمان در مواجهه با شرایط پویا و پیچیده محیطی به شمار می‌آید. از این رو شناخت بهتر خرده فرهنگ‌ها می‌تواند گامی موثر برای اداره بهتر این عامل باشد. در ادامه به انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه پژوهشگران این حوزه پرداخته می‌شود. نکته شایان توجه این است که فرهنگ خوب یا بد مفهوم ندارد. مدیران باید هوشیار باشند که فرهنگ سازمانی با مأموریت و استراتژی‌های سازمان همخوانی داشته باشد؛ بنابراین، مالک قضاوت درباره یک فرهنگ، میزان هماهنگی آن با وظایف آن سازمان است. فرهنگ سازمانی شمشیری دولبه است.

از یک سو، بستری است که دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل میکند و از سوی دیگر، میتواند سدی باشد بر سر راه اعمال تغییرات در سازمان. تغییر اصولی و منطقی فرهنگ سازمان (در صورت الزام بودن) تا حد بسیار زیادی در گرو آموزش تیم تغییردهنده است. در این بخش پیشنهادهایی برای ارائه نتایجی کامل‌تر در زمینه رابطه موضوع پژوهش ارائه می‌شود که عبارت‌اند از:

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تاب‌آوری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی چابکی نیروی انسانی

بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های سازمانی شناسایی عوامل درون سازمانی موثر بر فرهنگ‌سازمانی در مراکز دولتی و خصوصی مطالعه و شناخت تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عدم ارتقا تاب‌آوری و تمایل به ترک خدمت کارکنان

بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر تاب‌آوری ادارات دولتی کشور
شناسایی و اولویت‌بندی و مقایسه مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی مراکز و مؤسسات دولتی و غیر دولتی

بررسی موانع موثر در اجرای موفقیت‌آمیز فرهنگ‌سازمانی

منابع

فارسی

- رضایی، مریم و پاکیزه، علی. (۱۳۹۲). بررسی مقایسه‌ای تاب‌آوری کلی و تاب‌آوری تحصیلی در نوجوانان به تفکیک جنسیت. ششمین همایش بین‌المللی روان‌پزشکی کودک و نوجوان ایران، تبریز.
- شیخعلی زاده هریس محبوب. (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر میزان تعهد سازمانی مدیران ورزشی. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی (علوم حرکتی و ورزش): پاییز و زمستان ۱۳۹۴، دوره ۱۱، شماره ۲۲؛ از صفحه ۱۹۱ تا صفحه ۲۰۰.
- محمدی، مؤده. (۱۳۹۵). شناسایی نگرش به فرهنگ‌سازمانی از منظر هافستد در بین کارکنان و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود. پایان‌نامه غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی. کارشناسی ارشد

- محمودی، مسلم. (۱۳۹۵). رابطه تاب‌آوری و خود اثربخشی با رضایت شغلی دبیران متوسطه شهرستان ایذه در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴. پایان‌نامه. غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - پژوهشکده علوم کارشناسی ارشد.
- منطقی، منوچهر، توکلی، غلامرضا؛ یونس نظری؛ علیرضا کاملی. (۱۳۹۵). نقش میانجی‌گری تاب‌آوری و توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد نوآورانه. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. مقاله ۹، دوره ۵، ۱ (پیاپی ۱۷)، بهار ۱۳۹۵، صفحه ۲۵۵-۲۲۹.

منابع لاتین

- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (۱۹۹۹). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley
- Keye, M. and Pidgeon, A. (۲۰۱۴). Relationship between resilience, mindfulness, and psychological well-being in University students. International Journal of Liberal Arts and Social Science, ۲(۵), ۲۷-۳۲.
- Kumpfer, K. L. (۱۹۹۹). Factor and processes contributing to resilience: The resilience framework. In: M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), Resilience and development (pp. ۱۷۹- ۲۲۴). New York: Kluwer Academic Publishers.
- Öksüz, Y. Güven, E. (۲۰۱۴). The Relationship between Psychological Resilience and Procrastination Levels of Teacher Candidates. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. ۱۱۶: ۳۱۸۹-۳۱۹۳.

The impact of organizational culture on resiliency human resources at Sharif University Tehran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of organizational culture on resilience of manpower in Sharif University of Tehran. The purpose of the research was applied and in terms of data collection method, it was descriptive-survey. The statistical population of this research includes all employees of Sharif University of Tehran in ۱۳۵۲ people. The sample size was selected using Morgan table and by simple random sampling ۳۰۰ employees were selected. In this study, two questionnaires were used. A. Denison's Organizational Culture Questionnaire (۲۰۰۰) and (b) Resilience Questionnaire (Connor and Davidson). These questionnaires are standard and their validity has been verified by various scholars. The results of the research using Structural Equation Modeling and Spss and Lisrel software revealed that organizational culture affects the resilience of manpower at Tehran's Sharif University. The results also indicated that participation (engagement in work), integration (adaptation or similarity), adaptability and mission or mission on resilience of manpower in Tehran's Sharif University.

Key words: organizational culture, resilience, participation, integrity, adaptability and mission.