

تاریخ دریافت: ۹۴/۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۴/۲۴

فصلنامه رسالت مدیریت دولتی

سال سوم / شماره هفتم و هشتم / پاییز و زمستان ۱۳۹۱

رابطه فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر در شهرک صنعتی آمل

ایمان قاسمی دلارستانی^۱ - زهره اسماعیل زاده^۲ - حمید شفیع زاده^۳

چکیده

هدف اصلی از این پژوهش، بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی با بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر (TPM) در شهرک صنعتی آمل می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل شرکت‌های شهرک صنعتی شهرستان آمل می‌باشد که آن شرکت‌ها به نحوی در زمینه نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر یا مباحث مرتبط با آن دارای تجربه یا دانش می‌باشند که تعداد آن‌ها ۱۱۰ شرکت است و از این میان ۸۶ شرکت به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب گردیدند. در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. ضریب آن برای فرهنگ سازمانی معادل ۰/۸۶۵ و برای بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر، ۰/۸۳۱ می‌باشد. همچنین از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بسته‌های نرم افزاری *Sps16* و *Minitab14* استفاده گردیده است. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات در شهرک صنعتی شهرستان آمل نشان می‌دهد که بین هر یک از چهار مولفه از پنج مولفه فرهنگ سازمانی یعنی تیم سازی، یادگیری، حمایت مدیریت عالی و ارتباطات با بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر رابطه‌ی مثبت وجود دارد ولی بین دیگر مولفه فرهنگ سازمان یعنی مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی این تحقیق نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر رابطه‌ای مثبت وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر، تیم سازی، یادگیری

^۱ کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه ghasemi_iman@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت تکنولوژی دانشگاه علامه طباطبایی (ره) zohreesmaielzade@yahoo.com

^۳ عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران (مسئول مکاتبات)

shafizadeh11@gmail.com

مقدمه

سیستم نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر^۱ به عنوان یک راهبرد نوین تحول گسترده‌ای را در سطح صنایع و موسساتی که دستگاه‌ها و تجهیزات نقش خاصی در فرآیند تولید کالا یا ارائه خدمات ایفا می‌کنند، ایجاد نموده است (قاسمی دلارستانی، ۱۳۹۲). سیستم نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر یک روش کاری است که توسط کلیه کارکنان و به شکل فعالیت‌های گروه‌های کوچک به منظور افزایش اثربخشی و بهبود کار تجهیزات در کارخانجات تولیدی انجام می‌شود (سید حسینی، ۱۳۸۴). آنچه در این نظام بسیار مهم جلوه می‌نماید این است که مفاهیم آن فراتر از نگهداری پیش بینی شده و پیشگیرانه جهت افزایش کارایی و بهره‌وری ماشین آلات بوده و با تغییر فرهنگی که در سطح سازمان به واسطه‌ی فعالیت‌های گروه‌های کاری متکی به خود به وجود می‌آورد، عرصه را برای بروز خلاقیت و نوآوری فراهم نموده و با فراهم ساختن مبحث مدیریت مشارکتی و از بین بردن ساختار سلسله مراتبی برای انجام اصلاحات، تلاش کارکنان را جهت تفکر در امور و بهبود روش‌ها فرا می‌خواند (مومنی، حسین پور، حیدری و عبدلی، ۱۳۸۹). در این سیستم هر فرد سازمان در اجرای فعالیت‌های نگهداری و تعمیرات به طور اختصاصی و کاملاً داوطلبانه سهیم می‌باشد (سید حسینی، ۱۳۸۴). امری که سیستم نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر را از سایر روش‌های پیشین نگهداری و تعمیرات متمایز نموده است، مشارکت کلیه کارکنان و اپراتورها در آن می‌باشد. این سیستم با نگرشی جامع، تمامی عوامل موثر در ارائه خدمات را فراخوانده و با ایجاد زیرساخت فرهنگی مناسب، ارتقای کلیه عوامل کیفی و بهره‌وری را با تکیه بر ارتقا اثربخشی تجهیزات تضمین می‌کند (مومنی و دیگران، ۱۳۸۹). از این رو با توجه به نقش برجسته اعضای سازمان و کارکنان نگهداری و تعمیرات در فرآیندهای نگهداری و تعمیرات بهره‌ور

فراگیر و همچنین رویکرد و تأکید آن بر ایجاد بستر فرهنگی مناسب، لزوم توجه به مبحث فرهنگ سازمانی^۲ در ارتباط با آن بسیار مهم می‌باشد. اگر چه هر یک از دو متغیر این پژوهش به طور مجزا و در ارتباط با سایر متغیرها بسیار مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته اند اما ظاهراً این طور به نظر می‌رسد که تاکنون تحقیقی در ارتباط با بررسی رابطه بین این دو صورت نپذیرفته است. بنابراین هدف از انجام این تحقیق، بررسی و تحلیل رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر در شهرک صنعتی شهرستان آمل می‌باشد.

فرهنگ و فرهنگ سازمانی: به عقیده تیلور فرهنگ مجموعه پیچیده و نظام یافته‌ای از دانستی‌ها، هنرها، باورها و آیینها، حقوق و آداب و رسوم، منشأ خوبی‌ها و بسیاری از چیزهاییست که انسان از جامعه خود کسب کرده است (رحمانی و نصر آبادی، ۱۳۷۶). فرهنگ سازمانی عبارتست از فلسفه‌ای که خط مشی سازمان و رفتارهای سازمان را به سوی کارکنان مشتریان هدایت می‌کند و یا می‌توان فرهنگ سازمانی را مفروضات و باورهای بنیادی ویژه‌ای دانست که بین اعضای سازمان مشترک بوده و به کمک آنها کارها و فعالیت‌های روزمره سازمان انجام می‌پذیرد و سرانجام فرهنگ سازمان را می‌توان وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک بین افراد و اعضای سازمان دانست (حیدری، پاپ زن و کرمی دارانجانی، ۱۳۹۰). بسیاری از صاحب‌نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (عسگریان، ۱۳۸۸). در تعریفی دیگر آمده است که فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورهای راهنما و تفاوت‌هایی است که در اعضا یک سازمان مشترک است (مشبکی، ۱۳۸۰). فرهنگ

۱۳۸۴). هفت ویژگی اصلی تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی عبارت است از:

- ۱) خلاقیت و خطر پذیری: میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا خلاق، نوآور و خطرپذیر گردند.
- ۲) توجه به جزئیات: میزانی که انتظار می‌رود کارکنان بتوانند مسائل را تجزیه و تحلیل کنند و به صورتی دقیق به امور بپردازند.
- ۳) توجه به نتیجه: میزانی که مدیریت به نتیجه‌ها یا ره آوردها توجه می‌کند، نه به روش‌ها و فرآیندهایی که باید برای دستیابی به این نتیجه‌ها به کار برد.
- ۴) توجه به افراد: میزانی که مدیریت به کارکنان اجازه می‌دهد در تصمیم‌گیریها مشارکت کنند و میزانی که مدیریت درباره اثرات نتیجه‌های تصمیم‌گیری بر افراد توجه می‌کند.

۵) تشکیل تیم: میزانی که مدیریت کارها را به گونه‌ای تنظیم می‌کند که به وسیله تیم (و نه به وسیله افراد) انجام شود.

۶) تحول: میزانی که افراد دارای روحیه پرخاشگری، تحول و یا حتی جسارت هستند (و نه افراد ساده اندیش و احتمالاً بی تفاوت).

۷) ثبات یا پایداری: میزانی که سازمان در فعالیت‌های خود به حفظ وضع موجود (و نه رشد) تاکید و توجه می‌کند (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۰).

تأثیر فرهنگ سازمانی بر چرخه زندگی انسان:

یک فرهنگ سازمانی قوی، رفتار کارمندان را شکل می‌دهد، باعث هماهنگی در رفتار می‌شود، باورهای مشترک ایجاد می‌کند، تعهد کاری ایجاد می‌نماید، از بی‌نظمی در سازمان جلوگیری می‌کند، کنترل بیرونی را کاهش می‌دهد (باعث ایجاد خودکنترلی می‌شود) و موجب کاهش تضاد، کاهش هزینه و کاهش نارضایتی شغلی می‌شود (رحمانی و نصرآبادی، ۱۳۷۶). با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان، نسبت به ارزش‌ها و هنجارها، احساس مسئولیت و تعهد

سازمانی از این جهت حائز اهمیت است که کارکردهای زیادی از قبیل ذیل را داراست:

اینکه به کارکنان سازمان هویتی سازمانی می‌بخشد، تعهد گروهی را آسان می‌سازد، ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌کند، با یاری دادن به اعضا برای پی بردن به پیرامون محیط کار خود، نوع رفتار آنان را در محیط کار شکل می‌دهد که داشتن محیط کاری خلاق، نوآور و رفتاری نوآورانه در این محیط از مصادیق آن می‌باشد (حیدری و دیگران، ۱۳۹۰).

فرهنگ نقش‌های متفاوتی را در یک سازمان ایفا می‌کند. در اولین نقش، فرهنگ تعیین‌کننده نقش سازمانی است. دوم نوع احساس هویت به پیکر اعضای سازمان تزریق می‌کند. سوم باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی بوجود بیاید که بیش از منافع شخصی فرد است. چهارم موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌گردد. سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید. هر قدر تعهد و التزام افراد به ارزش‌های اساسی سازمان بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزش‌ها معتقد باشند، فرهنگ آن سازمان قوی تر است (His rich, Langan & Grant, 2010)

انواع طبقه بندی فرهنگ سازمانی: دنیل دنیسون فرهنگ سازمانی را به چهار گروه فرهنگ مأموریتی، فرهنگ انعطاف پذیر، فرهنگ بروکراتیک^۳ و فرهنگ مشارکتی^۴ تقسیم نموده است. از دیدگاه فیزی نیز چهار نوع فرهنگ سازمانی وجود دارند که عبارتند از فرهنگ مبتنی بر وظیفه، موفقیت، قدرت و حمایت (شهرکی پور، ندی و شیرمحمدی، ۱۳۸۹). در این راستا، چارلز هندی نیز از خدایان اساطیر یونان به عنوان نمادهایی برای معرفی چهار نوع سازمان و مدیریت فرهنگ‌های مرتبط با هر یک استفاده کرده است. این چهار فرهنگ عبارتند از: فرهنگ زئوس^۵ (باشگاهی)، فرهنگ آپولویی^۶ (ایفای نقش)، فرهنگ آتنا^۷ (وظیفه گرایی) و فرهنگ دیونسیوس^۸ (اصالت) (هندی،

پرامود^{۱۲} و دیگران، سه عنصر ذیل را از جمله اهداف نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر می‌داند:

- (۱) رسیدن به محصولات بی‌عیب.
 - (۲) رسیدن به تعداد عیوب صفر.
 - (۳) رسیدن به بهبود کلی مستمر (Pramod, Devadasan, Muthu, Jagathyraj & Moorthy, 2010)
- پرامود و دیگران (۲۰۰۶) مزیت‌های نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر را اینگونه برشمرده‌اند:
- (۱) توسعه روابط کاری در میان افراد و تجهیزات.
 - (۲) گسترش پیوند عملیاتی سیستم‌ها برای بهبود کارایی فردی میان کارکنان و کارفرما.
 - (۳) افزایش عمر تجهیزات و دستگاه‌ها.
 - (۴) مشخص کردن دلایل خرابی دستگاهها و تجهیزات.
 - (۵) افزایش سطح انگیزه در کارکنان.

در این تحقیق جهت شناخت فرهنگ سازمانی در ترسیم مدل مفهومی پژوهش از تعریف کوبین استفاده شده که فرهنگ سازمانی را عبارت از الگوی عمومی رفتارها، باورها و تلقی‌های مشترک و جمعی و همچنین ارزش‌هایی که اکثر اعضای سازمان در آن سهیم و شریک‌اند، دانسته که از این رو فرهنگ سازمان را می‌توان در رفتار، زبان، اندیشه و اهداف سازمان مشاهده کرد و در روش‌ها و قوانین و رویه‌های سازمان تبلور آن را احساس نمود (الوانی، ۱۳۸۳). با توجه به تعریف بیان شده و همچنین تحقیق و بررسی در مقالات و منابع متعدد، متغیرهای تیم‌سازی، یادگیری، مذاکره و گفتگو، حمایت مدیریت عالی و ارتباطات به عنوان عوامل و متغیرهای موثر و دخیل در فرهنگ سازمانی شناسایی شده‌اند. دانش فرد و شهابی‌نیا (۱۳۸۹) نیز در تحقیق خود این عوامل را به عنوان شاخص‌های فرهنگ سازمانی به کار برده‌اند. قاسمی دلارستانی (۱۳۹۲) نیز در ارتباط با عوامل و شاخص‌های بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر، چهار عامل بهبود نگهداری و تعمیرات، بهبود مشارکت کلیه کارکنان سازمان، بهبود بهره‌وری و بهبود

نموده و از کار احساس رضایت می‌کنند که این در کنار مدیریت قوی، موجب بهبود روحیه، انگیزش، عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان می‌گردد (نصیری پور، رئیسی و هدایتی، ۱۳۸۷).

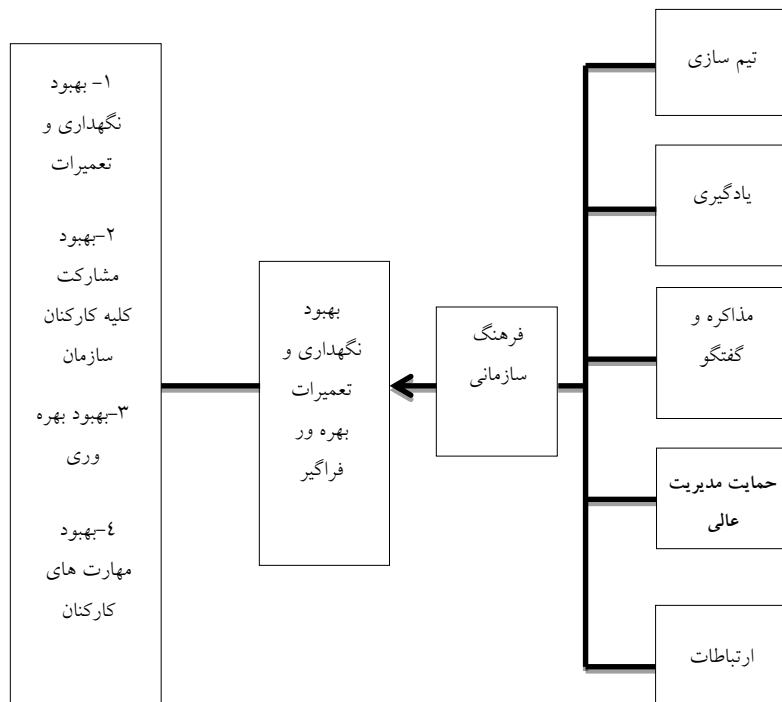
تعریف نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر:

نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر یک چارچوب منحصر به فرد است که می‌توان بر پایه آن، نظام جامع نگهداری و تعمیرات را در یک سازمان بنا نهاد (سید حسینی، ۱۳۸۴). بامبر^۹ (۱۹۹۸) با تحقیق جامعی که در ادبیات مربوط به نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر انجام داد دو رویکرد عمده را شناسایی کرده و آنها را تحت عنوان رویکرد غربی و رویکرد ژاپنی معرفی نموده است. رویکرد ژاپنی در رابطه با نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر نشأت گرفته از انستیتو ژاپنی نگهداری و تعمیرات کارخانه^{۱۰} و به ویژه معاون آن، ناکاجیما^{۱۱} می‌باشد. بسیاری از طرفداران سبک ژاپنی نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر، ناکاجیما را به عنوان پدر علم نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر دانسته و تعریف پنج‌بخشی وی را تعریف کاملی از آن عنوان می‌کنند. از دیدگاه وی نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر سیستمی است که:

- (۱) هدف آن استفاده از تجهیزات در بالاترین سطح اثربخشی است.
- (۲) ایجاد یک سیستم تعمیرات و نگهداری پیشگیرانه که شامل پیشگیری نگهدارنده و بهبود در ارتباط با نگهداری می‌باشد.
- (۳) نیازمند مشارکت طراحان تجهیزات، کاربران تجهیزات و کارکنان بخش تعمیرات و نگهداری می‌باشد.
- (۴) همه سطوح سازمانی از بالاترین تا پایین‌ترین سطح را شامل می‌شود.
- (۵) باعث ارتقا و پیاده‌سازی سیستم نگهداری و تعمیرات بر اساس فعالیت‌های گروه‌های کوچک و خودکار می‌شود (قاسمی دلارستانی، ۱۳۹۲).

عوامل موثر در این دو متغیر اصلی یعنی فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر، مدل مفهومی این تحقیق به صورت شکل ذیل است:

مهارت‌های کارکنان را به عنوان عوامل اثرگذار و دخیل در بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر مورد بررسی قرار داده است. لذا با توجه به موضوع تحقیق و



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش گردآوری اطلاعات در مطالعات نظری، کتابخانه‌ای و در مطالعات کاربردی، میدانی است. جامعه آماری این تحقیق شامل شرکت‌های شهرک صنعتی شهرستان آمل می‌باشند که آن شرکت‌ها به نحوی در زمینه نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر یا مباحث مرتبط با آن دارای تجربه یا دانش هستند. در این شهرک تا زمان نگارش این تحقیق، ۱۶۵ شرکت مشغول فعالیت می‌باشند که از این میان ۱۱۰ شرکت دارای شرط لازم (برخوردار از تجربه یا دانش در زمینه نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر یا مباحث مرتبط با آن) جهت حضور در جامعه آماری این تحقیق

فرضیه‌های آماری این تحقیق به صورت ذیل می‌باشند:

- فرضیه اصلی تحقیق: رابطه مثبتی بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.
- فرضیه‌های فرعی تحقیق:
- ۱) رابطه مثبتی بین تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.
 - ۲) رابطه مثبتی بین یادگیری و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.
 - ۳) رابطه مثبتی بین مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.
 - ۴) رابطه مثبتی میان حمایت مدیریت عالی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.
 - ۵) رابطه مثبتی میان ارتباطات و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.

سرانجام به پرسشنامه نهایی رسیدیم. جهت بررسی پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ^{۱۵} و از نرم افزار SPSS16 استفاده شده است. به عنوان یک قاعده کلی، حد نصاب و به عبارتی مقدار لازم آلفا برای یک شاخص را ۰/۷۰ در نظر می‌گیرند و چنانچه مقدار ضریب آلفا بزرگتر و یا مساوی ۰/۷۰ باشد آنگاه ابزار اندازه‌گیری از پایایی بالایی برخوردار بوده و در این صورت بهتر می‌توان به نتایج آن اعتماد کرد (حبیب پور و صفری، ۱۳۸۸). در این پرسشنامه نیز ضریب آلفای کرونباخ برای فرهنگ سازمانی معادل ۰/۸۶۵ و برای بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر، ۰/۸۳۱ بدست آمده که بالاتر از ۰/۷۰ بوده و نشان می‌دهد که این پرسشنامه پایاست.

یافته ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از آمار استنباطی استفاده گردید. بدین منظور از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون^{۱۶} استفاده شده است. البته لازم به ذکر است که به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، از بسته نرم افزاری SPSS16 بهره گرفته شد. همانطور که قبلاً نیز بیان گردید، این تحقیق دارای یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی می‌باشد. فرض صفر و فرض جانشین برای فرضیه‌های فرعی و همچنین فرضیه اصلی تحقیق و همچنین نتایج آنها به صورت ذیل است:

فرضیه فرعی اول:

فرضیه صفر (H_0): رابطه مثبتی بین تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود ندارد.
فرضیه جانشین (H_1): رابطه مثبتی بین تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.

می‌باشند. بنابراین جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۱۰ شرکت است که از هر یک از این شرکت‌ها در صورت انتخاب در نمونه آماری، یک مدیر و یا یک کارشناس با توجه به حداقل یکی از شرایط زیر به پرسشنامه پاسخ خواهد داد:

- ۱) دارا بودن تجربه کاری در زمینه نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر و آشنایی با فرهنگ سازمانی بواسطه حضور در محیط سازمان.
- ۲) دارا بودن دانش در زمینه مباحث فرهنگ سازمانی و نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر.
- ۳) درک مفاهیم و مباحث فرهنگ سازمانی و نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر پس از دریافت توضیحات مقتضی.

جهت تعیین حجم نمونه نیز از جدول کرجسی و مورگان^{۱۳} استفاده شده است که با توجه به حجم جامعه آماری که ۱۱۰ شرکت است، حجم نمونه آماری برابر با ۸۶ شرکت تعیین شده است (سکاران، ۱۳۹۰). در ضمن، لازم به ذکر است که از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، جهت تعیین حجم نمونه در جامعه آماری استفاده شده است. از پرسشنامه نیز به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات در بخش مطالعات میدانی پژوهش استفاده گردیده است. این پرسشنامه در دو بخش فرهنگ سازمانی شامل ۲۰ سوال و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر شامل ۱۶ سوال طراحی و تنظیم شده است. این پرسشنامه محقق ساخته بوده و سوالات آن بسته پاسخ و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت^{۱۴} (از خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌باشد. پس از طراحی پرسشنامه جهت اطمینان از روایی آن، پرسشنامه تنظیم شده به برخی از اساتید دانشگاهی و جمعی از خبرگان و متخصصان در زمینه‌ی نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر و همین‌طور فرهنگ سازمانی ارائه گردید و پس از بررسی‌های مکرر، توصیه‌های لازم در خصوص اصلاح، حذف و اضافه نمودن تعدادی از سوالات صورت پذیرفت تا

تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر معادل $r=0/723$ با $sig=0/000$ بوده است. از این رو بین این دو عامل رابطه مثبت و قوی در سطح معنی داری ۱٪ مشاهده می‌شود.

فرضیه فرعی سوم:

فرضیه صفر (H_0): رابطه مثبتی بین مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود ندارد. فرضیه جانشین (H_1): رابطه مثبتی بین مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
	r	sig
مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر	۰/۰۳۸	۰/۵۱۴

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر نشان می‌دهد که بین این دو عامل رابطه معنی داری وجود ندارد به طوری که نتایج نشان داده است، ضریب همبستگی بین مذاکره و گفتگو و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر معادل $r=0/038$ با $sig=0/514$ بوده است. از این رو بین این دو عامل رابطه‌ای مشاهده نمی‌شود.

فرضیه فرعی چهارم:

فرضیه صفر (H_0): رابطه مثبتی بین حمایت مدیریت عالی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود ندارد. فرضیه جانشین (H_1): رابطه مثبتی بین حمایت مدیریت عالی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
	r	sig
تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر	۰/۷۶۸ ^{xx}	۰/۰۰۰

xx منظور سطح معنی داری ۰/۰۱ است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر نشان می‌دهد که بین این دو عامل رابطه معنی داری وجود دارد به طوری که نتایج نشان داده است، ضریب همبستگی بین تیم سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر معادل $r=0/768$ با $sig=0/000$ بوده است. از این رو بین این دو عامل رابطه مثبت و قوی در سطح معنی داری ۱٪ مشاهده می‌شود.

فرضیه فرعی دوم:

فرضیه صفر (H_0): رابطه مثبتی بین یادگیری و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود ندارد. فرضیه جانشین (H_1): رابطه مثبتی بین یادگیری و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین یادگیری و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
	r	sig
یادگیری و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر	۰/۷۲۳ ^{xx}	۰/۰۰۰

xx منظور سطح معنی داری ۰/۰۱ است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین یادگیری و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر نشان می‌دهد که بین این دو عامل رابطه معنی داری وجود دارد به طوری که نتایج نشان داده است، ضریب همبستگی بین

دارد به طوری که نتایج نشان داده است، ضریب همبستگی بین ارتباطات و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر معادل $r=0/711$ با $sig=0/000$ بوده است. از این رو بین این دو عامل رابطه مثبت و قوی در سطح معنی‌داری ۱٪ مشاهده می‌شود.

فرضیه اصلی تحقیق:

فرضیه صفر (H_0): رابطه مثبتی بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود ندارد.

فرضیه جانشین (H_1): رابطه مثبتی بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
	r	sig
فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر	۰/۷۸۶ ^{xx}	۰/۰۰۰

xx منظور سطح معنی‌داری ۰/۰۱ است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر نشان می‌دهد که بین این دو عامل رابطه معنی‌داری وجود دارد به طوری که نتایج نشان داده است، ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر معادل $r=0/786$ با $sig=0/000$ بوده است. از این رو بین این دو عامل رابطه مثبت و قوی در سطح معنی‌داری ۱٪ مشاهده می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف نهایی از این تحقیق، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر در شهرک صنعتی شهرستان آمل می‌باشد. با

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین حمایت مدیریت عالی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
	r	sig
حمایت مدیریت عالی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر	۰/۷۹۴ ^{xx}	۰/۰۰۰

xx منظور سطح معنی‌داری ۰/۰۱ است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین یادگیری و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر نشان می‌دهد که بین این دو عامل رابطه معنی‌داری وجود دارد به طوری که نتایج نشان داده است، ضریب همبستگی بین تیم‌سازی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر معادل $r=0/794$ با $sig=0/000$ بوده است. از این رو بین این دو عامل رابطه مثبت و قوی در سطح معنی‌داری ۱٪ مشاهده می‌شود.

فرضیه فرعی پنجم:

فرضیه صفر (H_0): رابطه مثبتی بین ارتباطات و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود ندارد. فرضیه جانشین (H_1): رابطه مثبتی بین ارتباطات و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر وجود دارد.

جدول ۵: ضرایب همبستگی بین ارتباطات و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
	r	sig
ارتباطات و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر	۰/۷۱۱ ^{xx}	۰/۰۰۰

xx منظور سطح معنی‌داری ۰/۰۱ است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ارتباطات و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر نشان می‌دهد که بین این دو عامل رابطه معنی‌داری وجود

وجود اینکه تاکنون تحقیقات و پژوهش‌های بسیاری در ارتباط با هر یک از این دو متغیر یعنی فرهنگ سازمانی و نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر به طور مجزا و در ارتباط با سایر متغیرها به انجام رسیده اند اما ظاهراً اینطور به نظر می‌رسد که تاکنون تحقیقی در ارتباط با بررسی رابطه بین این دو صورت پذیرفته است. بنابراین در این مقاله ضمن شناسایی مولفه‌های هر یک از این دو متغیر، با ارائه یک مدل مفهومی به بررسی و آزمون رابطه بین این دو پرداختیم. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیات، فرضیه‌های فرعی ۱، ۲، ۴ و ۵ و همین‌طور فرضیه اصلی تحقیق محقق شده اما فرضیه فرعی ۳ اثبات نگردید. از فرضیات تحقیق اینطور نتیجه‌گیری می‌شود که میان مولفه‌های فرهنگ سازمانی همچون تیم سازی، یادگیری، حمایت مدیریت عالی و ارتباطات با بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر رابطه‌ای مثبت و قوی وجود دارد ولی بین مولفه‌ی دیگر فرهنگ سازمانی یعنی مذاکره و گفتگو با بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر رابطه‌ای وجود ندارد. همین‌طور میان فرهنگ سازمانی و بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر رابطه‌ای مثبت و قوی وجود دارد. زیرا عامل اصلی در نگهداری و تعمیرات بهره‌ور کارکنان و اعضای سازمان و مشارکت آنهاست و رسالت فرهنگ سازمانی نیز شکل دادن رفتار اعضای سازمان در سطوح مختلف است که می‌تواند توانایی سازمان را در ایجاد تغییر و جهت‌گیری استراتژیک به نحو چشم‌گیری تحت تأثیر قرار دهد و یا موجب هماهنگی در رفتار شده و تعهد کاری ایجاد نماید و موجب خودکنترلی گردد. بنابراین با شناسایی مولفه‌های دخیل، تأثیرگذار و شکل‌دهنده فرهنگ سازمانی و تمرکز بر آنها می‌توان زمینه بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر را فراهم آورد. سایر نتایج این پژوهش به شرح ذیل می‌باشند: تیم سازی که یکی از مولفه‌های فرهنگ سازمان است با ایجاد استقلال و آزادی عمل، روحیه همکاری، فضای

اعتماد، ایجاد مهارت‌های مختلف و خود مدیریتی می‌تواند موجب بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر گردد. یادگیری که دیگر مولفه فرهنگ سازمانی است از طریق روش‌هایی همچون یادگیری فردی، گروهی، درون سازمانی و برون سازمانی بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور و فراگیر را می‌تواند سبب شود. حمایت مدیریت عالی که از مولفه‌های فرهنگ سازمانی است از طریق تشویق، پشتیبانی، ریسک‌پذیری و پذیرش خطا و اشتباه می‌تواند موجب بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر شود. ارتباطات نیز به عنوان یکی از مولفه‌های فرهنگ سازی از طرق رسمی، غیررسمی و ایجاد اعتماد موجب بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر گردد.

محدودیت‌های این تحقیق شامل موارد ذیل هستند:

- محدود بودن و به عبارتی کمیاب بودن تعداد تحقیقات و مقالاتی که در زمینه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر انجام شده است.
- با توجه به اینکه این پروژه در شهرک صنعتی شهرستان آمل انجام شده است، پس نتایج آن فقط مختص همین شهرک می‌باشد.

منابع و مأخذ

- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). خط مشی دانش آفرین، ضرورت بقا در سازمان‌های امروز، مجلس در پژوهش، شماره ۱۶.
- حبیب پور، کرم و صفری، رضا. (۱۳۹۰). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی. تهران: انتشارات فراز اندیش سبز.
- حیدری، حسن. پاپ زن، عبدالمجید و کرمی دارانجانی، رویا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مولفه‌های کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی کرمانشاه)، مجله

- ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، شماره ۲، ۱۴۵-۱۶۴.
- دانش فرد، کرم ا... و شهابی نیا، سعید. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش (مطالعه موری شرکت توزیع نیروی برق معاونت اجرایی شمال شرق تهران)، فصلنامه پژوهشگر، شماره ۱۷، ۱-۱۰.
- رایزن، استیفن، پی. (۱۳۸۹). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحمانی، جعفر و نصرآبادی، علی. (۱۳۷۶). فرهنگ و رفتار سازمانی. تبریز: انتشارات مولف.
- سکاران، اوما. (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق در مدیریت. ترجمه‌ی محمد صائبی و محمود شیرازی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.
- سید حسینی، سید محمد. (۱۳۸۴). برنامه ریزی سیستماتیک نگهداری و تعمیرات. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- شهرکی پور، حسن. ندری، خدیجه و شیرمحمدی، رحمان. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۴.
- سگریان، محمد. (۱۳۸۸). مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۴، ۱۰۲-۱۲۴.
- قاسمی دلارستانی، ایمان. (۱۳۹۲). تأثیر توسعه عملکرد کیفیت (QFD) بر بهبود نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر (TPM) (مطالعه موردی: شهرک صنعتی آمل). پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۷۹). مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی ارزش از رفتار انسانی، تهران: نشر ترمه.
- مومنی، منصور. حسین پور، محمد. حیدری، رضا و عبدلی، علی. (۱۳۸۹). مطالعه امکان سنجی استقرار
- نظام TPM در شرکت پتروشیمی خوزستان، فصلنامه مدیریت صنعتی، ۱۲، ۱۷-۱.
- نصیری پور، اشکان. رئیس، پوران و هدایتی، سید پویا. (۱۳۸۸). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران؛ فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، شماره ۳۵، ۱۷ - ۲۴.
- هندی، چارلز. (۱۳۸۴). خدایان مدیریت. ترجمه کهزاد آذرنوش. تهران: انتشارات فرا.
- Bamber, C.J. Sharp J.M. And Hides, M.T, (1999), Factors affecting successful implementation of total productive maintenance A UK manufacturing case study perspective, Journal of Quality in Maintenance Engineering, Vol. 5 No. 3, and pp. 162-181.
- His rich, R.D. Langan-Fox, J., & Grant, S. L. (2007). A call to action for psychology. American psychologist: research and practice, 62, 575-589.
- V.R.Pramod, S.R.Devadasan, S.Muthu, V.P.Jagathyraj and G.Dhakshina Moorthy,(2006), " Integrating TPM and QFD for improving quality in maintenance engineering ", Journal of Quality in Maintenance Engineering, Vol.12 No. 2, pp. 150-171

یادداشت‌ها

- 1 Total Productive Maintenance
- 2 Organizational Culture
- 3 Bureaucratic Culture
- 4 Participative Culture
- 5 Zeus Culture
- 6 Apollo Culture
- 7 Athena Culture
- 8 Dionysus Culture
- 9 Bamber
- 10 JIPM
- 11 Nakajima
- 12 Pramod
- 13 Krejcie & Morgan
- 14 Lichert
- 15 Cronbakh's Alpha
- 16 Pearson Correlation Coefficient