

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه رازی است.



دانشگاه رازی

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه مدیریت ورزشی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته‌ی تربیت بدنی

گرایش مدیریت ورزشی

عنوان پایان نامه

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان

ادارات ورزشی و جوانان استان کرمانشاه

استادان راهنما :

دکتر شیرین زردشتیان

دکتر همایون عباسی

نگارش :

عزت الله جمشیدی

مهر ۱۳۹۲

سپاسگزاری

باری تعالی تو را سپاس می‌گوییم که بر بنده منت نهاده‌ای تا بتوانم در راه اعتلای علمی کشور عزیزم ایران، در کنار اساتید بزرگ رشته تربیت بدنی گامی کوچک بردارم. بر خود واجب می‌دانم تا از اساتید بسیار عزیزم، دکتر **همایون عباسی** و دکتر **شیرین زردشتیان** که با راهنمایی‌های استادانه و دلسوزانه‌شان مرا در انجام این پایان‌نامه یاری کرده‌اند تشکر نمایم. از اساتید محترم گروه و همچنین دکتر حسین عیدی و دکتر کیوان شعبانی مقدم که زحمت داوری این پایان‌نامه را کشیدند تشکر می‌کنم. همچنین از آقای دکتر علی حیرانی نماینده تحصیلات تکمیلی کمال تشکر و قدردانی را دارم.

در انتها از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه و تمام کسانی که در انجام و تدوین این کار پژوهشی مرا یاری کرده‌اند کمال تشکر و قدردانی را دارم و از درگاه خداوند متعال برای آنها طلب طول عمر، بهروزی و سلامت را می‌نمایم.

تقدیم به

مادر مهربان و خانواده دلسوزم که همواره مرا در راه
پیشرفت و ترقی، دلگرم و یاری کرده اند

و

پدر بزرگووارم که به من درس صبوری آموخت؛ روحش
همیشه شاد باد.

انشاءا...

هدف: هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود.

روش شناسی: تحقیق حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی می-باشد. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه (۱۸۰ نفر) می باشند، که از مجموع این تعداد، ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری تحقیق شامل دو پرسشنامه ی: فرهنگ سازمانی (OCAI^۱) کامرون و کوئین (۱۹۹۹) و پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ^۲) می یرو آن (۱۹۹۰) بود. داده های تحقیق، با استفاده از آزمون های کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی (فرهنگ طایفه ای، فرهنگ متخصص سالاری، فرهنگ بازاری، فرهنگ سلسله مراتبی) و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = ۰/۵۰$ ، $P < ۰/۰۱$). همچنین یافته ی دیگر تحقیق حاکی از آن بود که فرهنگ سازمانی و ابعاد آن ۲۵ درصد تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه را تبیین و پیش بینی می کنند. بنابراین این تحقیق نه تنها دانش ما را در مورد فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و نقش آن ها در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه گسترش داد، بلکه بر نقش فرهنگ سازمانی به عنوان پیش بینی کننده تعهد سازمانی کارکنان نیز تأکید کرد.

نتیجه گیری: تحقیق نتایج مفیدی در جهت درک عوامل مؤثر در بروز تعهد کارکنان از جمله فرهنگ سازمانی در یک سازمان ورزشی را نشان داد. در نتیجه سازمان ها می توانند با توافق بر سر ارزش ها و باورهای موجود در سازمان، تطابق با تغییر، توجه به افراد، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش تعهد کارکنان کمک کنند.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، کارکنان، ادارات ورزش و جوانان.

۱. Organizational Culture Assessment Instrument

۲. Organizational Commitment Questionnaire

فصل اول: طرح تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه
۴	۲-۱- بیان مسأله
۹	۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق
۱۱	۴-۱- اهداف تحقیق
۱۱	۱-۴-۱- هدف کلی
۱۱	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی
۱۲	۵-۱- فرضیه های تحقیق
۱۲	۱-۵-۱- فرضیه اصلی
۱۲	۲-۵-۱- فرضیه های اختصاصی
۱۲	۶-۱- پیش فرض ها
۱۲	۷-۱- محدودیت های تحقیق
۱۳	۸-۱- قلمرو تحقیق
۱۳	۹-۱- تعاریف واژه ها و اصطلاحات

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۶	۱-۲- تاریخچه پژوهش های فرهنگ سازمانی
۲۰	۲-۲- فرهنگ سازمانی
۲۲	۱-۲-۲- مفهوم فرهنگ سازمانی
۲۴	۲-۲-۲- ویژگی های فرهنگ سازمانی
۲۶	۳-۲-۲- سطوح فرهنگ سازمانی
۲۷	۴-۲-۲- انواع فرهنگ سازمانی
۲۸	۱-۴-۲-۲- طبقه بندی اقتضایی
۲۸	۲-۴-۲-۲- طبقه بندی جفری سانی فیلد
۲۹	۳-۴-۲-۲- طبقه بندی هاریسون و هندی

۲۹ مدل های فرهنگ سازمانی
۳۹ مدل فرهنگ سازمانی مبتنی بر چارچوب ارزش های رقابتی
۴۴ مدل های چهارگانه فرهنگ سازمانی
۴۷ چارچوب ارزش های رقابتی
۵۲ توسعه مدل CVF
۵۵ تغییر فرهنگ با توجه به زمان
۵۷ تفسیر نیمرخ های فرهنگ سازمانی
۵۸ استفاده از مدل CVF جهت تشخیص و تغییر فرهنگ سازمانی
۵۹ گام های تشخیص فرآیند تغییر فرهنگ سازمانی
۶۰ ابعاد ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی
۶۱ تعهد سازمانی
۶۲ تعریف تعهد سازمانی
۶۴ مفهوم تعهد سازمانی
۶۵ اهمیت تعهد سازمانی
۶۵ انواع تعهد سازمانی
۶۷ مدل سه بخشی تعهد سازمانی می و آلن
۶۹ تعهد عاطفی
۷۰ تعهد مستمر
۷۱ تعهد هنجاری
۷۲ دیدگاه هایی در مورد کانون تعهد سازمانی
۷۲ دیدگاه هانت و مورگان
۷۳ دیدگاه ریچرز
۷۳ دیدگاه بکر و بیلینگس
۷۳ تعهد سازمانی مفهوم یک بُعدی یا چند بُعدی
۷۳ تعهد سازمانی مفهوم یک بُعدی
۷۴ تعهد سازمانی مفهومی چند بُعدی
۷۴ مدل میر و آلن
۷۵ مدل آنجل و پری

۷۵ مدل می پر و اسکومن ۳-۲-۷-۳-۲
۷۵ نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی ۸-۳-۲
۷۷ همبستگی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ۹-۳-۲
۷۹ پیشینه خارجی تحقیق ۱۰-۳-۲
۸۶ پیشینه داخلی تحقیق ۱۱-۳-۲
۸۸ جمع بندی ۱۲-۳-۲

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۹۱ روش شناسی تحقیق ۱-۳
۹۱ جامعه آماری ۱-۱-۳
۹۲ نمونه و روش نمونه گیری ۲-۱-۳
۹۲ متغیرهای تحقیق ۲-۳
۹۲ متغیر پیش بین (مستقل) ۱-۲-۳
۹۲ متغیر ملاک (وابسته) ۲-۲-۳
۹۲ ابزارهای اندازه گیری تحقیق ۳-۳
۹۳ پرسشنامه فرهنگ سازمانی (OCAI) ۱-۳-۳
۹۳ پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) ۲-۳-۳
۹۳ روایی و پایایی پرسشنامه ها ۴-۳
۹۵ روش جمع آوری داده ها ۵-۳
۹۶ آزمون های آماری ۶-۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۹۸ تحلیل توصیفی داده ها ۱-۴
۱۰۲ تحلیل استنباطی داده ها ۲-۴
۱۰۲ آزمون فرضیه اول ۱-۲-۴
۱۰۲ آزمون فرضیه دوم ۲-۲-۴
۱۰۳ آزمون فرضیه سوم ۳-۲-۴
۱۰۳ آزمون فرضیه چهارم ۴-۲-۴
۱۰۴ آزمون فرضیه پنجم ۵-۲-۴
۱۰۴ آزمون فرضیه ششم ۶-۲-۴

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات

- ۱-۵- خلاصه تحقیق..... ۱۰۸
- ۲-۵- در خصوص یافته های توصیفی و استنباطی تحقیق بایستی گفت که ۱۰۸
- ۱-۲-۵- همچنین در این بخش یافته های تحقیق به گونه ی زیر آمده اند..... ۱۰۹
- ۳-۵- بحث و نتیجه گیری..... ۱۱۰
- ۴-۵- نتیجه گیری کلی..... ۱۱۵
- ۵-۵- پیشنهادات برخاسته از تحقیق..... ۱۱۶
- ۶-۵- پیشنهادات برای تحقیقات آتی..... ۱۱۸
- منابع..... ۱۱۹
- پیوست..... ۱۳۲

فهرست اشکال

شکل	صفحه
شکل ۱-۱. مدل چارچوب ارزش های رقابتی فرهنگ سازمانی	۷
شکل ۱-۲. دسته بندی انواع پژوهش های مربوط به فرهنگ سازمانی	۱۷
شکل ۲-۲. ویژگی های مدل های فرهنگ سازمانی	۴۲
شکل ۳-۲. مدل های چهارگانه فرهنگ سازمانی	۴۵
شکل ۴-۲. انواع فرهنگ سازمانی در مدل چارچوب ارزش های رقابتی	۵۰
شکل ۵-۲. چارچوب ارزش های رقابتی	۵۲
شکل ۶-۲. ارزش های رقابتی رهبری، اثربخشی و تئوری سازمانی	۵۴
شکل ۷-۲. نیمرخ های فرهنگ سازمانی	۵۷
شکل ۸-۲. پیش شرط های تعهد عاطفی	۷۰
شکل ۹-۲. مدل مفهومی	۷۹
شکل ۱-۴. میانگین نمرات در متغیرهای فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در آزمودنی	۱۰۱

فهرست جداول

صفحه

جدول

- جدول ۱-۲. چارچوب فرهنگ سازمانی ۲۴
- جدول ۲-۲. وظایف فرهنگ سازمانی پارسونز ۳۱
- جدول ۳-۲. مدل فرهنگ سازمانی دشیپند ۳۲
- جدول ۴-۲. مفروضات بنیادی مدل های چهارگانه فرهنگ سازمانی ۴۱
- جدول ۵-۲. پیش شرط های تعهد مستمر ۷۱
- جدول ۶-۲. پیامد های مطلوب و نا مطلوب تعهد سازمانی ۷۷
- جدول ۱-۳. تعداد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ۹۲
- جدول ۲-۳. گویه های مربوط به فرهنگ سازمانی ۹۳
- جدول ۳-۳. ضرایب مربوط به پایایی درونی ابعاد پرسشنامه ها ۹۴
- جدول ۴-۳. ضرایب مربوط به پایایی پرسشنامه ها در تحقیقات گذشته ۹۵
- جدول ۱-۴. توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سن آزمودنی ۹۸
- جدول ۲-۴. توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب سابقه خدمت آزمودنی ۹۹
- جدول ۳-۴. توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب متغیر وضعیت تاهل آزمودنی ۹۹
- جدول ۴-۴. توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب مقطع تحصیلی آزمودنی ۱۰۰
- جدول ۵-۴. توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب وضعیت شغلی آزمودنی ۱۰۰
- جدول ۶-۴. شاخص های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه ۱۰۱
- جدول ۷-۴. ضریب همبستگی بین فرهنگ طایفه ای و تعهد سازمانی کارکنان ۱۰۲
- جدول ۸-۴. ضریب همبستگی بین فرهنگ متخصص سالاری و تعهد سازمانی کارکنان ۱۰۲
- جدول ۹-۴. ضریب همبستگی بین فرهنگ بازاری و تعهد سازمانی کارکنان ۱۰۳
- جدول ۱۰-۴. ضریب همبستگی بین فرهنگ سلسله مراتبی و تعهد سازمانی کارکنان ۱۰۳
- جدول ۱۱-۴. رابطه بین ویژگی های جمعیت شناختی (سن) و تعهد سازمانی کارکنان ۱۰۴
- جدول ۱۲-۴. فهرست متغیرهای وارد شده در تحلیل رگرسیون تعهد شغلی کارکنان ۱۰۴
- جدول ۱۳-۴. خلاصه مدل رگرسیون در خصوص متغیرهای تحقیق ۱۰۵
- جدول ۱۴-۴. تحلیل واریانس متغیرهای پیش بینی کننده تعهد سازمانی کارکنان ۱۰۵
- جدول ۱۵-۴. ضرایب رگرسیون پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان بر اساس فرهنگ سازمانی آن ها ۱۰۶

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

رفتار افراد به عنوان مهم ترین جزء تشکیل دهنده سازمان‌ها توجه بسیاری از محققین و دانشمندان را به خود جلب کرده است. که از آن جمله می‌توان به محققین رفتار سازمانی اشاره کرد. رفتار سازمانی^۱، عبارت است از مطالعه منظم (سیستماتیک) عملیات، اقدامات، کارها و نگرش‌های افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۸). در بین منابع و امکانات سازمان، نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را در رسیدن به اهداف خود یاری می‌رساند. بنابراین وظیفه مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ و نگه‌داری و رشد و توسعه کارکنان تلاش کرده و آن‌ها را به سازمان متعهد نمایند. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. لذا این شاخص مهم باعث افزایش اثر بخشی و کارایی سازمان شده و در نهایت پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد، خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن‌ها می‌کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد که علاوه بر بالندگی خود و در جهت ترقی و عظمت سازمان گام بر می‌دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک تر می‌شود. در همین راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان را به سازمان افزایش دهد مهم و شایان توجه است. یکی از این عوامل فرهنگ سازمانی است. زیرا هنجارها و ارزش‌های فرهنگی مورد قبول کارکنان، تعهد آنان را به سازمان شکل می‌دهد (طبرسا، ۱۳۸۸). فرهنگ سازمانی^۲، به طور مشخص از دهه ۱۹۸۰ به بعد به عنوان یک حوزه برجسته، در مطالعات و نظریات مربوط به تئوری سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. در ابتدا، تعداد قابل توجهی از پژوهشگران نظیر هافستد و شاین^۳، از نگاه مدرنیستی حاکم بر جریان غالب تئوری سازمان به موضوع فرهنگ سازمانی نگریسته و توجه گسترده‌ای به این مقوله به عمل آوردند. این افراد معتقدند، با نگاه کارکردگرایانه نسبت به فرهنگ، می‌توان از آن به عنوان ابزاری برای کنترل رفتارها، ترویج رفتارهای مطلوب و دست‌یابی به عملکرد بهتر در سازمان استفاده کرد، و لذا معتقدند در سازمان، باید فرهنگ را مدیریت کرد (رعنائی کردشولی، ۱۳۸۷). در زمینه مفهوم فرهنگ سازمانی، ویژگی‌ها، عناصر تشکیل دهنده، نحوه مطالعه، شناخت و اندازه‌گیری آن، عوامل موثر بر شکل‌گیری و تحول فرهنگ و نیز

۱. Organizational Behavior

۲. Organizational Culture

۳. Hofstede and Schein

نتایج و پیامد های حاصل از حاکمیت یک فرهنگ خاص بر سازمان، اختلاف نظرهای قابل توجهی بین محققین وجود دارد. با وجود اختلاف نظرهای مذکور، بر سر این موضوع توافق وجود دارد که، مدیریت فرهنگ سازمانی^۱ یکی از ضرورت های مدیریت در عصر کنونی و از شرایط لازم برای موفقیت است و یکی از نقش های برجسته مدیران سازمان ها، شکل دهی به فرهنگ و اثرگذاری بر آن است (رعنائی کردشولی و قرآنی، ۱۳۸۶). نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی، ابتدا در قالب کلی تری تحت عنوان اثر بخشی سازمانی^۲، توسط نویسندگان و پژوهشگرانی نظیر، پیتز و واترمن^۳ (۱۹۸۲)، و دیل و کندی^۴ (۱۹۸۲)، بیان شد و سپس کاتر و هسکت^۵ (۱۹۹۲)، با تاکید بر اهمیت تناسب بین سازمان و محیط پیرامون آن و ضرورت انطباق پذیری سازمان، این مفهوم را توسعه دادند. در خصوص نحوه مطالعه و شناخت فرهنگ سازمانی، بین پژوهشگران توافق اندکی وجود دارد. این عدم اجماع، در مباحث مربوط به استفاده از پژوهش های کیفی در مقابل پژوهش های کمی به خوبی قابل مشاهده است. برخی از پژوهشگران معتقدند که در مطالعات فرهنگی، روش های کمی بسیار مصنوعی، ساده انگارانه و کم ارزش هستند (اوچی و ویلکینز^۶، ۱۹۸۵) و نمی توانند مفروضه ها و ارزش های اساسی حاکم بر یک سازمان را مشخص نمایند (لاندربرگ و شاین^۷، ۱۹۸۵). در مقابل عده ی دیگری از پژوهشگران بر این موضوع اصرار دارند که، پژوهش های فرهنگی باید از روش های تحقیق موجود در انسان شناسی و قوم شناسی فاصله گرفته، و با فراتر رفتن از رویکرد های اکتشافی به سمتی حرکت کنند که امکان تدوین چارچوب های تطبیقی و مقایسه ای را فراهم آورند (هافستد و شاین^۸، ۱۹۹۰). فرهنگ سازمانی، در قالب مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترک که بر رفتار و اندیشه ی اعضای سازمان اثر می گذارد، می تواند سرچشمه ای برای حراست و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (شاین، ۱۹۹۱). ارزش ها و فرهنگ سازمان، با هم پیوندی ناگسستنی دارند. ارزش های سازمانی سازگار و مناسب، می توانند به هدایت و رهبری فعالیت های سازمان یاری رسانند. چنانچه ارزش ها و هنجارهای فرهنگی در جای شایسته خود قرار گیرند و از قدرت و تحرک درونی برخوردار باشند، نه تنها می توانند نیروی وحدت بخش میان کارکنان ایجاد کنند، بلکه قادرند وسیله ای کارآمد در بسیج نیروهای سازمان در رسیدن به هدف های عمومی باشند (طوسی، ۱۳۷۲). در نگرش جدید نسبت به سازمان، فرهنگ سازمانی و مدیریت آن جایگاه ویژه ای دارد.

فرهنگ سازمانی عدسی های متفاوتی را برای مطالعه سازمان ها فراهم می کند. فرهنگ را روح و انرژی اجتماعی سازمان تعریف می کنند که می تواند سازمان را به جلو براند و یا از حرکت باز دارد. این توان بالقوه

۱. Organizational Culture Management

۲. Organizational Effectiveness

۳. Peters and Waterman

۴. Deal and Kennedy

۵. Kotter and Heskett

۶. Ouchi and wilkins

۷. Lundberg and Schein

۸. Hofstede and Schein

به خاطر تأثیری است که فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان دارد (صفاری، ۱۳۸۹) و با تأثیراتی که بر رفتار افراد دارد؛ یا برای سازمان با ارزش و یا مخرب خواهد بود (کرمی، ۱۳۸۴). تحقیقات نشان داده اند که فرهنگ سازمانی، از مهم ترین عوامل کلیدی تأثیر گذار بر اثر بخشی سازمانی به حساب می آید (دانپورت و پروساک^۱، ۱۹۹۷). سیوان^۲ (۲۰۰۰)، معتقد است سازمانی که بتواند ارزش ها و باورهای موجود در بین اعضای سازمان را به درستی هدایت کند، فضای همکاری مشترکی را تسهیم نموده، یادگیری سازمانی و عملکرد افراد سازمانی و در نهایت عملکرد و اثر بخشی کل سازمان افزایش می یابد (گولد و همکاران^۳، ۲۰۰۱). بنابر این، از آن جا که دغدغه اصلی بسیاری از مدیران در سازمان های ورزشی، اثر بخشی سازمان شان می باشد، و از آن به عنوان یک عامل رقابتی برای برتری بر سازمان های رقیب و ماندن در صحنه رقابت ملی و بین المللی بهره می گیرند، به نظر می رسد که عامل فرهنگ سازمانی می تواند نقش اساسی در افزایش یا کاهش آن داشته باشد. پس لازم است سازمان ها به فرهنگ سازمانی توجه بیشتری مبذول نمایند و در راستای افزایش تعهد کارکنان و ایمان به منافع و خواسته های سازمانی که تبلوری از نیازهای جامعه هستند همت گماشته و تدابیری را برای رفع از خود بیگانگی کارکنان به سازمان و برانگیختگی اشتیاق و تعهد آنان به سازمان اتخاذ نمایند (طبرسا، ۱۳۸۸). ادارات ورزش و جوانان استان ها به دلیل نقشی که در توسعه و ترویج ورزش در جامعه بر عهده دارند. بنابراین نیازمند نیروی انسانی متعهد و وفادار به ارزش ها و اهداف سازمان می باشد. بنابراین سازمان باید از افرادی با درجه تعهد بالا برخوردار باشد. از دلایل عمده بررسی تعهد سازمانی این است که سازمان های دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر و غیبت، تاخیر و جا به جایی کمتری برخوردار هستند (مولایی، ۱۳۸۵). در این پژوهش تلاش شده است تا با توجه به ادبیات نظری و مطالعه میدانی رابطه برخی ویژگی های فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه مورد ارزیابی قرار گیرد تا زمینه ای را برای کشف راه کارهای لازم در جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان فراهم نماید.

۱-۲- بیان مسأله

امروزه، سازماندهی، اداره کردن و مدیریت، معتبرترین نیروهای سوق دهنده سازمان های ورزشی در هر کشوری هستند. در واقع برای یک اداره ورزش و جوانان، باشگاه، لیگ، یا سازمان ورزشی محلی، این سه عامل باید کاملاً هماهنگ عمل نمایند، تا این نهادها بتوانند، به بالاترین سطح کارایی و اثر بخشی در حل مشکلات به وجود آمده، دست پیدا کنند. این نهادها در صورت سازماندهی مناسب، اداره موثر و مدیریت

۱. Davenport and Prusak

۲. Sivan

۳. Gold et al

حرفه ای، مهم ترین عامل اصلی پیشرفت ورزش، در کشور خود هستند(الهی و خسروی زاده، ۱۳۸۷). اداره کل ورزش و جوانان استان ها که زیر نظر وزارت ورزش و جوانان اداره می شود، وظیفه توسعه و ترویج ورزش را در جامعه به عهده دارد که ادارات کل تربیت بدنی به عنوان زیر مجموعه در سطح استان ها وظایف آن را به عهده گرفته اند به گونه ای که اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه این مهم را در استان کرمانشاه به عهده دارد. کارکنان این سازمان در تعامل مستمر و پویا با اقشار مختلف جامعه برای پیشبرد اهداف سازمانی که همانا تشویق مردم به حضور گسترده تر در برنامه های ورزشی به صورت آماتور و حرفه ای است، می باشند. پیشینه پژوهش در زمینه مقوله فرهنگ سازمانی به دهه ۱۹۲۰ بر می گردد. اما محققان سازمانی از سال ۱۹۸۰، به طور جدی به مفهوم فرهنگ سازمانی توجه نمودند. چامپوکس^۱ (۱۹۹۶)، معتقد است که، فرهنگ سازمانی به مجموعه ای پیچیده و عمیق از هنجارها و ارزش های یک سازمان اشاره دارد که به طور کامل بر اعضای سازمان تاثیر می گذارد. همچنین از نظر شاین^۲ (۱۹۹۲)، فرهنگ سازمانی به طور گسترده، به عنوان مفروضات و ارزش های مشترک شده بین اعضا توصیف گردیده، که به وضوح در یک سازمان مفهوم شده اند. برخی از محققین (کامرون و کوین^۳، ۱۹۹۹؛ پاپارون^۴، ۲۰۰۳؛ اسمیت و شیلبری^۵، ۲۰۰۴)، نقش های مهم ایجاد کردن، اداره نمودن و تغییر دادن فرهنگ سازمانی در افزایش اثر بخشی کل سازمان را نشان دادند. به طور خلاصه فرهنگ سازمانی را می توان الگویی مشترک میان افراد سازمان دانست که از سه جزء اساسی تشکیل شده است: ۱- ارزش ها و هنجارهای مورد پذیرش ۲- مفروضات و برداشت های فردی و گروهی نسبت به هدف ها و رسالت های سازمان. ۳- چگونگی سازگاری وضعیت سازمان با شرایط محیطی. کولیر^۶ (۲۰۰۰)، در پژوهش خود، در خصوص مطالعه رفتار سازمانی، فرهنگ سازمانی را به عنوان یک پیش بینی کننده ضروری اثر بخشی سازمانی توصیف نمود، و در ادامه تئورسین های سازمانی (دوهرتی و چلادورای^۷، ۱۹۹۹؛ آمیس و اسلاک^۸، ۲۰۰۴؛ شیلبری و مور^۹، ۲۰۰۶؛ اسلاک و پارنت^{۱۰}، ۲۰۰۶؛ والاس و ویز^{۱۱}، ۱۹۹۵؛ ویز^{۱۲}، ۱۹۹۶؛ اسکات^{۱۳}، ۱۹۹۷)، مشخص نمودند که، فرهنگ سازمانی، اثر قدرتمندی بر عملکرد و اثر بخشی بلند مدت در سازمان دارد. پژوهش نشان داده که، تاثیر فرهنگ سازمانی در بهبود و افزایش رضایت کارکنان سازمان حائز اهمیت است (گیلسپی^{۱۴}، ۲۰۰۷). از سوی دیگر، تحقیقات نشان دهنده ارتباط

۱. Champoux

۲. Schein

۳. Cameron and Quinn

۴. Paparone

۵. Smith and Shilbury

۶. Colyer

۷. Doherty and Chelladurai

۸. Amis and Slack

۹. Shilbury and Moore

۱۰. Slack and Parent

۱۱. Wallace and Weese

۱۲. Weese

۱۳. Scott

۱۴. Gillespie

مؤلفه فرهنگ سازمانی با مقوله هایی نظیر، مدیریت و خلق دانش و استقرار آن در سازمان و تولید ایده های نو، اداره نمودن موثر تعارض درون سازمان های ورزشی و نیز توسعه منابع انسانی و سبک های رهبری (چوی، ۲۰۱۰)، دست یابی به اهداف سازمان و مشخص نمودن استراتژی های سازمانی (جاکوبس^۱، ۲۰۰۵)، و نیز نقش این عامل به عنوان منبعی از مزیت رقابتی جهت موفقیت سازمان، بوده و ذهن هر محقق را درگیر نموده که، جهت پی بردن به وجود مقوله های فوق و عواملی دیگر نظیر، ویژگی های بارز، سبک رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، پیوستگی سازمانی، تاکیدات راهبردی، و معیارهای موفقیت، در ادارات ورزش و جوانان، مساله اساسی فرهنگ سازمانی را مورد ارزیابی دقیق قرار داده تا پاسخ بسیاری از سوالات روشن شود. مدل چارچوب ارزش های رقابتی (CVF^۲)، که در اصل توسط کوین و رورباخ^۳ (۱۹۸۱)، پیشنهاد شد، به عنوان چارچوبی برای مطالعه فرهنگ سازمانی، با استفاده از یک رویکرد کمی، مورد استفاده قرار گرفت. این مدل اندازه گیری و بسط سازه های فرهنگ سازمانی را موجب می گردد. مدل CVF می تواند با معیارهای خاص (انعطاف پذیری، پایداری، بهره وری، برنامه ریزی)، به عنوان چارچوبی نظری، برای ارزیابی اثر بخشی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. به علاوه، مدل مذکور برای مطالعه نقش های رهبری، اثربخشی، تغییر، فرهنگ سازمانی، و توسعه منابع انسانی به کار گرفته شده است (رعنایی کرد شولی، ۱۳۸۶). چوی^۴ (۲۰۱۰)، در پژوهش خود اشاره نموده که، از مدل چارچوب ارزش های رقابتی، در زمینه های مختلفی نظیر، مدیریت، آموزش، و تجارت استفاده شده، اما در زمینه صنعت ورزش، زیاد مورد توجه قرار نگرفته است. مدل چارچوب ارزش های رقابتی، از موفق ترین رویکردهای مورد استفاده برای ارزش آفرینی بوده و مهم ترین مزیت آن، توانایی این الگو در ایجاد یک ذهنیت و زبان مشترک بین افراد در سطوح مختلف سازمانی است. همچنین این مدل، از مدل های اثربخشی سازمانی ریشه گرفته و بر نحوه ی کارکرد سازمان تمرکز دارد. چوی (۲۰۱۰)، معتقد است مدل CVF، دارای چهار فرهنگ عمده (طایفه ای، ویژه سالاری، بازار، سلسله مراتبی) بوده که برای تشکیل نیمرخ های فرهنگی در موقعیت های مختلف سازمانی فرض شده اند. مدل چارچوب ارزش های رقابتی، به طور گسترده ای در انواع ارزیابی، تجانس، قوت های فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش های فرهنگی، فرضیات، تفاسیر و رویکردهایی که سازمان ها را مشخص نموده اند، مورد استفاده قرار گرفته است. این مدل، بر پایه ی دو بعد تئوریک: الف- ابزارها و روش ها^۵ ب- اهداف^۶، استوار بوده و این دو بعد، چهار نوع فرهنگ عمده را که هر کدام نمایان گر دسته ای از ارزش های فرهنگی^۷ بوده، به وجود می آورند. در این چهار ربع، فرض های رقابتی با توجه به ارزش های

۱. Jacobs

۲. Competing Values Framework

۳. Quinn and Rohorbaugh

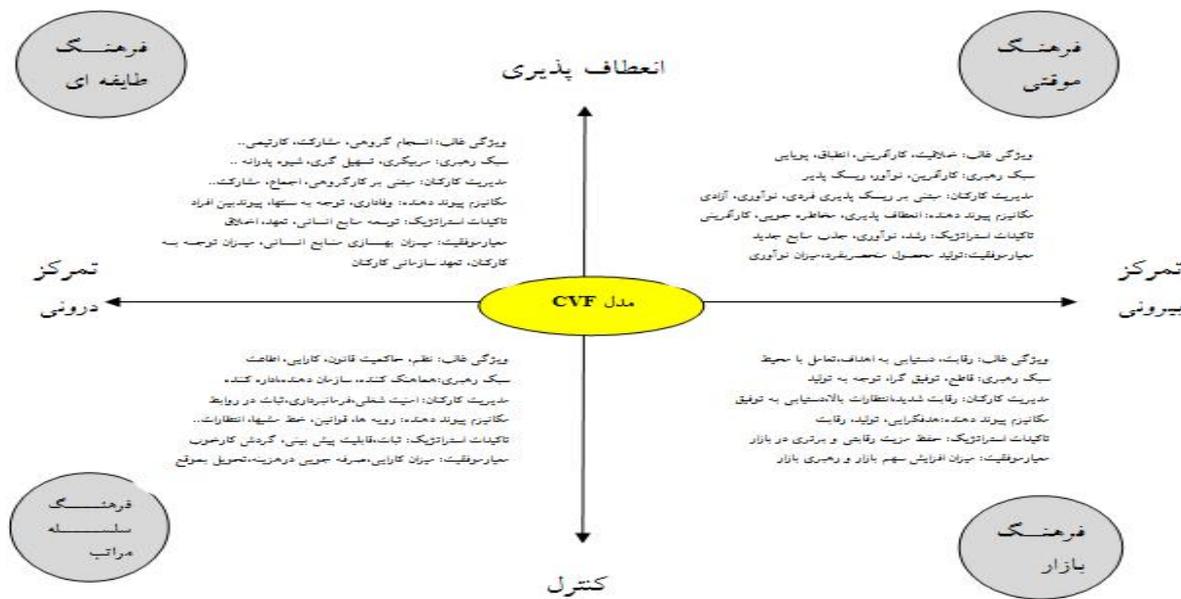
۴. Choi

۵. Means

۶. Ends

۷. Cultural Values

فرهنگی نشان داده شده اند (چوی، ۲۰۱۰). شکل ۱-۱، محصول هر نیمرخ فرهنگی مورد نظر را نشان داده است (کامرون و کوین، ۱۹۹۹).



شکل ۱-۱. مدل چارچوب ارزش های رقابتی فرهنگ سازمانی (کامرون و کوین، ۱۹۹۹)

در پیوستار ۱-۱، فرهنگ طایفه ای^۱، به درون سازمان تمرکز داشته و مربوط به منابع انسانی است و این ارزش فرهنگی، در ارتباط با وفاداری کارکنان، تعهد، و انسجام گروهی می باشد. فرهنگ ویژه سالاری (متخصص سالاری)^۲، نیز بر نوآوری، انعطاف پذیری و تغییر، طرح ریزی گردیده و بر رضایت ذی نفعان بیرونی متمرکز است و ارزش های فرهنگی آن، رشد، خلاقیت و تنوع هستند. فرهنگ بازار^۴، ارزش های بهره وری، عملکرد، تحقق اهداف و توفیق را شامل شده، و در این نوع ارزش فرهنگی، حفظ مزیت رقابتی و برتری در بازار اهمیت دارد. فرهنگ سلسله مراتبی^۵، بر کارایی درونی، یکنواختی، هماهنگی، ارزشیابی و گردش مطلوب کارها تمرکز دارد. این پژوهشگران، عوامل شش گانه ی ویژگی های بارز، سبک رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، پیوستگی سازمانی، تاکیدات استراتژیک و ملاک های موفقیت را به عنوان هسته های اصلی هر یک از نیمرخ های فرهنگی چهار گانه ، ذکر نمودند (چوی^۶، ۲۰۱۰). تعهد شغلی^۷، درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان می باشد. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود: ۱- اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان ،

۱. Cameron and Quinn
 ۲. Clan Culture
 ۳. Adhocracy Culture
 ۴. Market Culture
 ۵. Hierarchy Culture
 ۶. Choi
 ۷. Job Commitment

۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان، ۳- خواست قوی برای ادامه عضویت در سازمان (نو و همکاران^۱، ۲۰۰۳). می یرو آلن^۲ (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی را به ابعاد سه گانه زیر تقسیم نموده اند: الف- تعهد عاطفی^۳ (فرد هویت خود را از سازمان می گیرد و به آن احساس تعلق و وابستگی می کند و از ادامه عضویت در آن لذت می برد و سازمان را ترک نمی کند). ب- تعهد مستمر^۴ (تمایل به انجام فعالیت مستمر براساس تشخیص فرد از هزینه های مرتبط به ترک سازمان). ج- تعهد هنجاری^۵ (افراد در سازمان می مانند چون احساس تکلیف می کنند که نباید سازمان را ترک کنند). از سویی دیگر، یکی از معمولی ترین شیوه های برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این روش، فردی که به شدت به سازمان خود متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت فعال دارد، با آن در می آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می برد (رضائیان، ۱۳۸۲). در تحلیل عوامل موثر بر تعهد سازمانی هم چنین اثرات و پیامد های آن به طور خاص از دو مدل نظری می توان بهره گرفت. مودی و همکاران^۶ (۱۹۸۲)، در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرط های تعهد سازمانی را بیان نموده اند.

الف) ویژگی های شخصی و فردی (ب) ویژگی های مرتبط با نقش (ج) ویژگی های ساختاری (د) تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می دهد. به طور کلی می توان گفت وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع، مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند. بنابراین کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی هستند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جا به جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دست یابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد یا تعهد در سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ ترک خدمت، غیبت زیاد و بی میلی به ماندن در سازمان از نتایج تعهد در سطح پایین است (ثقفی، ۲۰۰۶). با توجه به این که، بیشتر پژوهش های انجام شده درباره فرهنگ سازمانی در محیط های صنعتی انجام گرفته، و تحقیقات چندانی در زمینه مذکور، در سازمان های ورزشی کشور مشاهده نشده، که بیان گر عدم توجه کافی به این موضوع بوده، لذا پرداختن به موضوع فرهنگ سازمانی، می تواند در ارتقای اثر بخشی، بهره وری و عملکرد ادارات ورزش و جوانان مفید واقع گردد. بنابراین، با توجه به موارد ذکر شده، مساله ی اصلی پژوهش این است که، محقق در نظر دارد، به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد

۱. Noe et al

۲. Mayer and Allen

۳. Affective Commitment

۴. Continuous Commitment

۵. Normative Commitment

۶. Mowday et al