

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر بهره وری کارکنان مجتمع دخانیات تهران

میرزاحسن حسینی ، سارا صوری

^۱ گروه مدیریت بازرگانی ، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب، تهران ، ایران

۲- گروه مدیریت ، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب، تهران ، ایران

Sarasouri8102@gmail.com

چکیده

فرهنگ سازمانی یکی از ابزارهایی است که مدیریت سازمان می تواند با استقرار و ارتقاء سطح کیفی آن زمینه های تحقق اهداف سازمانی و بهبود بهره وری کارکنان سازمان را فراهم آورد . برانت، ویک و خصوصاً دنیسون معتقدند که پذیرش یک استراتژی تغییر یا تحول در درون سازمان بستگی به هماهنگی با الگوهای فرهنگی حاکم بر آن سازمان دارد و از سوی دیگر موفقیت سازمان و افزایش بهره وری و اثربخشی در گرو تناسب استراتژی های سازمانی با الگوهای فرهنگ سازمانی است. این پژوهش در صدد است تا نقش فرهنگ سازمانی در بهره وری کارکنان مجتمع دخانیات مورد مطالعه قرار دهد.

در این پژوهش حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۸۵ نفر برآورد شده است که از پرسشنامه فرهنگس ازمانی دنیسون و پرسشنامه بهره وری مدل اچپو استفاده شد . فرضیه پژوهش با استفاده از نرم افزار lisrel مورد آزمون قرار گرفت. در نهایت فرضیه اصلی پژوهش تاثیر فرهنگ سازمانی بر بهره وری کارکنان مجتمع دخانیات مورد تایید واقع شد.

واژه های کلیدی

فرهنگ سازمانی، بهره وری کارکنان، مجتمع دخانیات تهران

مقدمه

امروزه با افزایش سطوح رقابت در محیط های کار، هزینه های بالای منابع انسانی، بی ثباتی و ناپایداری نیروهای کار، سازمان ها به طور فعالانه ای متقاعد شده اند ، استفاده مؤثرتری از منابع موجود بنمایند. فرهنگ سازمانی که مجموعه ای از اعتقادات، باورها و ارزش های مشترک است در تمامی جنبه های سازمان نفوذ دارد. تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمانی به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار ، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را درباره تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد. با هدایت فرهنگ سازمانی، به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد.

شرکت دخانیات ایران به عنوان یکی از بزرگترین گروه های دخانیات خاورمیانه با تولید و عرضه انواع محصولات و فرآورده

های دخانی، در رشد و توسعه اقتصادی کشور نقشی مهمی ایفاء می نماید.تحقیق حاضر به بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر بهره وری کارکنان مجتمع دخانیات تهران که یکی از مجموعه های تولیدی بزرگ شرکت دخانیات می باشد، می پردازد. بر اساس تجزیه و تحلیل عوامل داخلی یکی از نقاط ضعف شرکت، بهره وری پایین می باشد که از جمله علل آن در حد انتظار نبودن بهره وری کارکنان می باشد. بنابراین یکی از راهبرد های سازمان برای پیاده سازی استراتژی و دستیابی به اهداف می تواند افزایش میزان بهره وری بخصوص از جنبه استفاده بهینه از نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان باشد. برای ایجادانگیزه، رفتارهای مناسب و در نهایت افزایش بهره وری نیروی انسانی راهکارهای متفاوتی از جمله ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب وجود دارد. فرهنگ سازمانی مطلوب با حمایت از رسالت و استراتژی سازمان نقش انکار ناپذیری در تعالی سازمان ایفا می کند. عدم شناخت کافی نسبت به فرهنگ سازمانی و ابعاد و مولفه های موجود در آن عملاً" سازمان ها را با مشکلات فراوانی مانند تعارض سازمانی، عدم انسجام سازمانی، کاهش بهره وری و... مواجه خواهد کرد.

با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی ، در این تحقیق تلاش می شود میزان تاثیری که مولفه های فرهنگ سازمانی بر بهره وری کارکنان دارند بررسی گردد .

تعریف فرهنگ

کلمه فرهنگ مرکب از دو جزء(پیشوند)هنگ به معنای کشیدن ونیز تعلیم وتربیت می باشد.در زبانهای انگلیسی وفرانسوی واژه CULTURE بکار می رود ومعنای آن کشت وکار یا پرورش بوده است. مفهوم CULTURE دیرگاهی نیست که در مورد جوامع بشری وتاریخ بکار گرفته شده بظاهر پس از ۱۷۵۰ ونخستین بار در زبان آلمانی به این معنی بکار رفته است.

برای فرهنگ تعاریف بسیار زیادی توسط دانشمندان رشته های مختلف علوم انسانی از قبیل روانشناسی،مدیریت،انسان شناسی وغیره ارائه شده.مارگارت مید، فرهنگ را الگوی رفتاری مشترک و کلودلوی فرهنگ رامجموعه ای از اصول اساسی وراه حل های مشترک برای مشکلات جهانی که تطابق بیرونی وانجام درونی از مفروضات آن است واصول اساسی که در طول زمان تکامل می یابند واز نسلی به نسل دیگر منتقل می شود، تعریف کرده اند.