

تبیین رابطه مشارکت با فرهنگ سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش از طریق ارائه الگو

علیرضا سرگلزایی^۱

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

ریحانه اکبری

دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق تبیین رابطه مشارکت با فرهنگ سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش از طریق ارائه الگو می باشد. پژوهش حاضر از نظر ماهیت و اهداف، از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی پیمایشی است. همچنین از آنجایی که این پژوهش قصد دارد رابطه میان متغیرها را مورد بررسی قرار دهد از نوع همبستگی است. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار مشاهده و مصاحبه های نیمه ساختارمند و پرسشنامه برای سنجش متغیرها استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر زاهدان شامل ۵۳۰ نفر می باشند. براساس جامعه آماری، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران مشخص و سپس نمونه با درصد انتخاب شده و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و از طریق نرم افزار SPSS به صورت چند لایه ای و با توجه به ماهیت شغلی انتخاب شدند. حجم نمونه انتخابی شامل ۲۲۲ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش زاهدان می باشد. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباطات اثربخش باید ابزار حصول درکی از اهداف و برنامه های کلی سازمان و تفکر موجود در ورای آنها را فراهم آورد. مدیریت باز همراه با صداقت و ایجاد اعتماد به مدیر کمک می کند تا با کارکنانش به تفاهم برسد. فرهنگ مشارکت بر نیازهای کارکنان به عنوان منشاء عملکرد بالا تاکید دارد. مشارکت باعث احساس مسئولیت و تعهد در سازمان می شود. ارزش های اخلاقی حاکم بر سازمان که از دل فرهنگ سازمان بدست می آید، بر فرایندها و اهداف ارتباطی در سازمان تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی، آموزش و پرورش

^۱ نویسنده مسئول: reyhaneakbari848@yahoo.com

امروزه، فنآوری اطلاعات در همه بخش های سازمان رسوخ کرده است و حتی مهم ترین منبع سازمان؛ یعنی، منابع انسانی از این تأثیر بی نصیب نمانده است. فنآوری اطلاعات باعث شده است تا سازمان ها نسبت به منابع خود مخصوصاً منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند. با استفاده از این سیستم می توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و مورد نیاز به آنها داد تا بتوانند وظیفه یا کار سازمان را به بهترین نحو انجام دهند. از سوی دیگر، گسترش فعالیت ها و وظایف مدیران در قلمرو مدیریت منابع انسانی و تعامل مستمر بین این فعالیت ها و لزوم طرح ریزی های هماهنگ در جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم اطلاعات متناسب با آن و بهروز نگهداشتن اطلاعات این سیستم را در سازمان های بزرگ ضروری ساخته است. (Samimi, 2015). سازمان های بسیاری در کشورهای آمریکای شمالی و اروپایی از جدیدترین یافته های خود در این زمینه سود برده اند و سیستم منابع انسانی الکترونیک را وارد بازار نموده اند. ویژگی این سیستم در انعطاف پذیری آن در سازمان های مختلف است و بسیاری از سازمان ها به تحقیقات مختلفی در این زمینه پرداخته اند و با ارتقاء سیستم های منابع انسانی به اثربخشی فعالیت مدیریت منابع انسانی کمک نموده اند. سازمان ها همواره به دنبال امکاناتی برای اجرای عملیات منابع انسانی با اثربخشی بیشتر هستند. ترکیبی از نیاز به کار اثربخش تر از یک سو و امکانات در دسترس فنآوری اطلاعات و ارتباطات از سوی دیگر، منجر به توسعه سریع سیستم های الکترونیکی منابع انسانی شده است. از این رو انتظار می رود که معرفی مدیریت الکترونیک منابع انسانی روش کاری راهبردی تر و مؤثرتری برای متخصصان منابع انسانی باشد. مدیریت الکترونیک منابع انسانی واژه نسبتاً جدیدی برای حمایت فنآوری اطلاعات از مدیریت منابع انسانی به ویژه از طریق استفاده از تکنولوژی وب می باشد. (Miskel, 2014) مدیریت الکترونیک منابع انسانی یک چشم انداز خاص است. غفاری نیا (۱۴۰۱) امروزه دستیابی به پیشرفت آموزشی یکی از موضوعات مهم و اساسی آموزش و پرورش در کشورهای توسعه یافته است هر ساله تمامی کشورها منابع انسانی و مالی عظیمی برای آموزش اختصاص می دهند، معلمان پیکره اصلی آموزش و پرورش را تشکیل می دهند و آموزش و پرورش اصولاً بدون معلم شناخته شده نیست؛ و تحقق اهداف آموزش و پرورش و در قاعده هرم آن یعنی در سطح عملیاتی مدرسه و کلاس ها درس اتفاق می افتد. همه سازمان ها و از جمله آموزش و پرورش به کارکنان اثربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند بیش از چند دهه است که اثربخشی موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان هاست و مدل ها، رویکردها و معیارهای مورد استفاده در اثربخشی مختلف و زیاد است. اثربخشی واقعی سازمان ها را میزان نیل به اهداف سازمانی می داند. (نوری، ۱۳۸۵). اثربخشی را قابلیت بهره وری از محیط برای کسب منابع ارزشمند برای استمرار عملکرد می دانند. درجه و میزانی از برآورده کردن نیازها یا تأمین معیارهای ارزیابی افراد خارج از سازمان تعریف می کند. تلاش برای اثربخشی وجه اشتراک اصلی همه سازمان هاست به گونه ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه مدیریت و سازمان آگاهانه یا ناآگاهانه و مستقیم یا غیرمستقیم به آن پرداخته اند. آنان همواره در صدد یافتن راه هایی برای تعدیل سازمان خود هستند تا بتوانند بدان وسیله اثربخشی را افزایش دهند. سازمان ها برای اینکه بتوانند در دنیای رقابتی امروز پابرجا بمانند و همچنین قادر به حفظ پویایی خود باشند؛ به ارتقا و اصلاح امور سازمانی خود نیازمند هستند. در این میان اثربخشی آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سازمان از اهمیت خاصی برخوردار و از جنبه های مختلف دچار مشکل است. مطابق نتایج طرح مهندسی اصلاحات آموزشی دهه ۸۰ در ایران سازمان آموزش و پرورش نتوانسته است به اهداف اصلی و بنیادین خود دست یابد و سطح اثربخشی در سازمان آموزش و پرورش کاهش یافته است. ارتباطات سازمانی نوعی تبادل اطلاعات است که پایه و اساس ادراک و احساس میان دو نفر یا بیشتر یا یک گروه را در شرکت یا سازمان فراهم می کند و باعث می شود (کاترین

(۱۳۸۶) شبکه های سازمانی به منظور انجام دادن وظایف سازمانی شکل گیرند اگر سازمان ها بخواهند کارایی بالایی داشته باشند و از عهده تلاطم های فزاینده بازار بین المللی کسب و کار قرن ۲۱ برآیند ارتباط بین افراد و گروه ها ضروری است. از این رو، مطالعه این موضوع برای سازمان مورد نظر که سازمانی دولتی است ارزش و اهمیتی خاص دارد. به ویژه اینکه میان واحدها و افراد سازمان مورد نظر تعامل سازنده و مطلوب وجود ندارد و مفاهمه لازم حاصل نمی شود. این سازمان دولتی قصد دارد از طریق بهبود ارتباطات سازمانی، اصطکاک و ناهماهنگی میان واحدها و افراد را کاهش دهد (ایمانی، ۱۳۸۶). تا بتواند عملکرد سازمانی را افزایش دهد به این منظور، باید ارتباطات سازمانی اثر بخش شود زیرا ارتباطات سازمانی اثر بخش می تواند در فرایندهای مدیریت و سازمان، نقش تعیین کننده داشته باشد از این رو، باید به عوامل و متغیرهای مؤثر بر ارتباطات سازمانی با توجه به سطح اثر بخشی آنها توجه شود. بنابراین، باید سطح اثر بخش ارتباطات سازمانی با توجه به موقعیت سازمان بررسی شود. بدین منظور تحقیق حاضر به دنبال تبیین رابطه مشارکت با فرهنگ سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش از طریق ارائه الگو بود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و اهداف، از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر روش گرد آوری داده ها از نوع توصیفی پیمایشی است. همچنین از آنجایی که این پژوهش قصد دارد رابطه ی میان متغیرها را مورد بررسی قرار دهد از نوع همبستگی است. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار مشاهده و مصاحبه های نیمه ساختارمند و پرسشنامه برای سنجش متغیرها استفاده شده است. ابزار اندازه گیری پرسشنامه می باشد که اعتبار آن طبق متدهای آماری مورد بررسی قرار می گیرد و از اندازه گیری پایایی یا قابلیت اعتماد نسبت به تنظیم پرسشنامه نهایی اقدام گردید. ابزار اصلی پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی کامرون و کوپین است که اصل آن از کتاب انگلیسی برگرفته و ترجمه شده است و پرسشنامه ارتباطات اثربخش با الهام از ابزار پرسشنامه اثربخشی ارتباطات سازمانی میلر و به صورت محقق ساخته تکمیل گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل اداره آموزش و پرورش شهر زاهدان می باشد که شامل ۵۳۰ نفر می باشد. براساس جامعه آماری ذکر شده حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران مشخص و سپس نمونه با درصد انتخاب شده و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و از طریق نرم افزار SPSS به صورت چند لایه ای از بین کارکنان آموزش و پرورش زاهدان با توجه به ماهیت شغلی انتخاب شدند و حجم نمونه انتخابی شامل ۲۲۲ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش زاهدان می باشد. روش گردآوری اطلاعات در زمینه فرهنگ سازمانی و ارتباطات اثر بخش سازمانی به صورت مطالعه کتابخانه ای، جستجو در منابع اینترنتی و تحقیقات انجام شده صورت گرفته است و روش گرد آوری داده های این تحقیق روش میدانی است. به دلیل محدود بودن نمونه آماری و بالا رفتن دقت پژوهش از ابزار پرسشنامه و مصاحبه استفاده می شود. ابزار گردآوری داده های تحقیق حاضر شامل دو پرسشنامه است که شامل پرسشنامه اثربخشی ارتباطات اثر بخش سازمانی و سنجش فرهنگ سازمانی از ابزار سنجش فرهنگ سازمانی OCAI استفاده می شود. قابلیت اعتماد (پایایی) ارزشیابی قابلیت اعتماد در اندازه گیری عبارت است از تعیین مقدار تفاوت نمره افراد در نتیجه بی ثباتی اندازه گیری به عبارت دیگر در پایایی به دنبال آن هستیم که آیا روش انتخاب شده موضوع مورد نظر را به طور دقیق می سنجد یا خیر. در واقع ابزار اندازه گیری تا چه حد پایایی یا قابلیت تکرار دارد و در صورت تکرار یک ابزار اندازه گیری در شرایط مشابه نتایج یکسانی به دست می آید یا خیر. میزان پایایی ابزار اندازه گیری این تحقیق با استفاده از روش آلفای کرونباخ برآورد می شود. اعتبار یا روایی بیانگر آن است که آیا ابزار ما قادر به سنجش و اندازه گیری متغیر یا سازه ای که برای آن ساخته شده است می باشد یا خیر در واقع این ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه گیری می کند که محقق فکر می کرده است و شواهدی برای اعتبار ابزار OCAI در مطالعه فرهنگ سازمانی می باشد. جهت تجزیه و تحلیل آماری از آمارهای توصیفی، استنباطی و روش های آماری مورد نیاز مانند همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس

یک طرفه و رگرسیون استفاده گردید است. با توجه به نرمال بودن توزیع نمونه ها با استفاده از آزمون شاپیرو-ویلک (wilk-shapiro) مورد تایید قرار گرفته است لذا در تحلیل های آمار استنباطی از آزمون های پارامتریک استفاده شده است.

یافته های تحقیق

در این بخش آمار توصیفی شاخص هایی نظیر فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد نمرات و در بخش استنباطی آزمون t تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چندمتغیری مورد استفاده قرار گرفته است.

وضعیت افراد نمونه بر حسب تحصیلات

جدول ۱. آمارهای توصیفی بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۲۱	۱۱,۹
فوق دیپلم	۲۳	۱۳,۰
لیسانس	۹۱	۵۱,۴
فوق لیسانس و بالاتر	۴۲	۲۳,۷۳
جمع کل	۱۷۷	۱۰۰,۰



نمودار ۱. آماره های توصیفی بر حسب تحصیلات

در نمونه مورد مطالعه از مجموع ۱۷۷ نفر بیشترین تعداد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس با ۴۵,۱ درصد و کمترین تعداد نیز دارای مدرک تحصیلی دیپلم با ۱۱,۹ درصد می باشند.

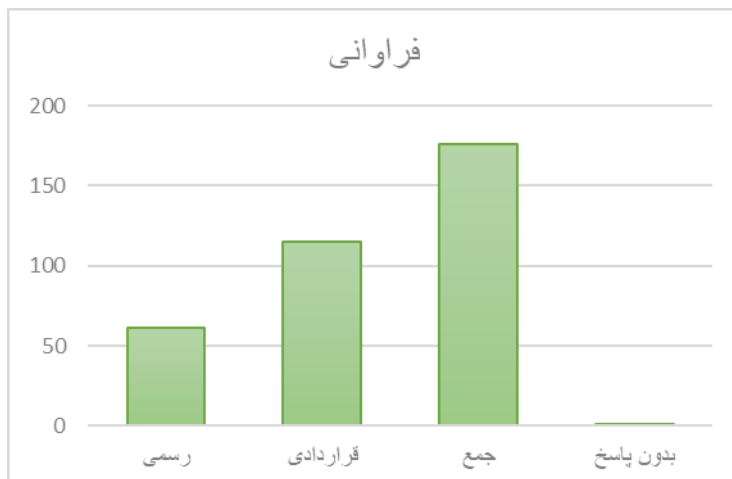
وضعیت افراد نمونه بر حسب نوع استخدام

جدول ۲. آمارهای توصیفی بر حسب نوع استخدام

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد
رسمی	۶۱	۳۴,۵
قراردادی	۱۱۵	۶۵,۰

سرکلازی و اکبری

۹۹,۴	۱۷۶	جمع
۰,۶	۱	بدون پاسخ
۱۰۰,۰	۱۷۷	جمع کل



نمودار ۲. آمارهای توصیفی بر حسب نوع استفاده

در نمونه مورد مطالعه از مجموع ۱۷۷ نفر ۶۵ درصد قراردادی و ۳۴,۵ درصد رسمی می باشند.

تحلیل استنباطی داده ها

جدول ۳. نتایج آزمون t وابسته جهت مقایسه بین وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی

متغیر	آماره t	df	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
همکاری	-۱۴,۹۹	۱۷۶	۰,۰۰۱	-۱۱,۰۹
توسعه گرا	-۱۲,۴۲	۱۷۶	۰,۰۰۱	-۸,۶۵۵
آموزش	۹,۱۷۵	۱۷۶	۰,۰۰۱	۶,۸۱
سلسله مراتبی	۱۲,۵۸	۱۷۶	۰,۰۰۱	۱۲,۸۱

نتایج آزمون t وابسته جهت مقایسه وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی ارائه شده است. بر اساس مندرجات جدول مقادیر t بدست جهت مقایسه میانگین نمرات دو وضعیت موجود و مطلوب در سطح آلفای کوچکتر از ۰,۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به معنی داری مقادیر آماره t بدست آمده نتیجه گرفته می شود بین وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی در اداره آموزش تفاوت وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان اثربخشی درون سازمانی در اداره آموزش

شاخص آماری	میانگین مشاهده شده	میانگین نظری	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
اثربخشی درون سازمانی	۳,۶۱	۳,۵	۰,۸۸۵	۱۷۶	۰,۳۷۷

اطلاعات توصیفی و نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان اثربخشی درون سازمانی ارائه گردیده است. بر اساس نتایج بدست آمده میانگین نمرات بدست آمده برابر با ۳,۶۱ است. همچنان که ملاحظه می گردد مقدار آماره t با درجه آزادی ۱۷۶ برابر با ۰,۸۸۵ می باشد و سطح معنی داری آن بزرگتر از ۰,۰۵ است. با توجه به عدم معنی داری مقدار آماره t بدست آمده، نتیجه گرفته می شود میانگین نمرات بدست آمده با مقدار میانگین نظری (مقدار متوسط ۳,۵) تفاوتی ندارد و میزان اثر بخشی درون سازمانی در اداره آموزش در سطح متوسط می باشد.

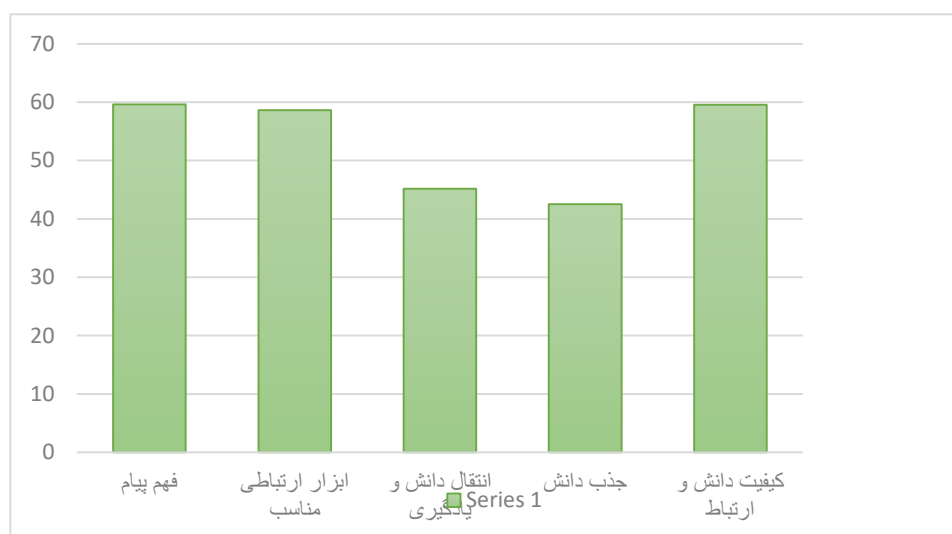
جدول ۵. میانگین اثربخشی سازمانی

تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	Std.Deviation	
۱۷۷	۲۵	۹۱	۵۵,۷۱	۱۳,۳۰۸	کلی

میانگین نمره کل اثربخشی سازمانی ۵۵,۷۱ درصد بدست آمده است. این عدد بالاتر از میانگین ۵۰ می باشد.

جدول ۶. مولفه ارتباطات اثربخش

تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	Std.Deviation	
۱۷۷	۱۳	۱۰۰	۵۹,۶۰	۱۵,۱۰۰	فهم پیام
۱۷۷	۱۷	۱۰۰	۵۸,۶۲	۱۵,۹۸۸	ابزار ارتباطی مناسب
۱۷۶	۰	۱۰۰	۴۵,۱۷	۲۵,۷۳۴	انتقال دانش و یادگیری
۱۷۴	۰	۱۰۰	۴۲,۵۳	۱۸,۸۶۰	جذب دانش
۱۷۷	۵	۹۵	۵۹,۵۶	۱۹,۰۲۴	کیفیت دانش و ارتباط

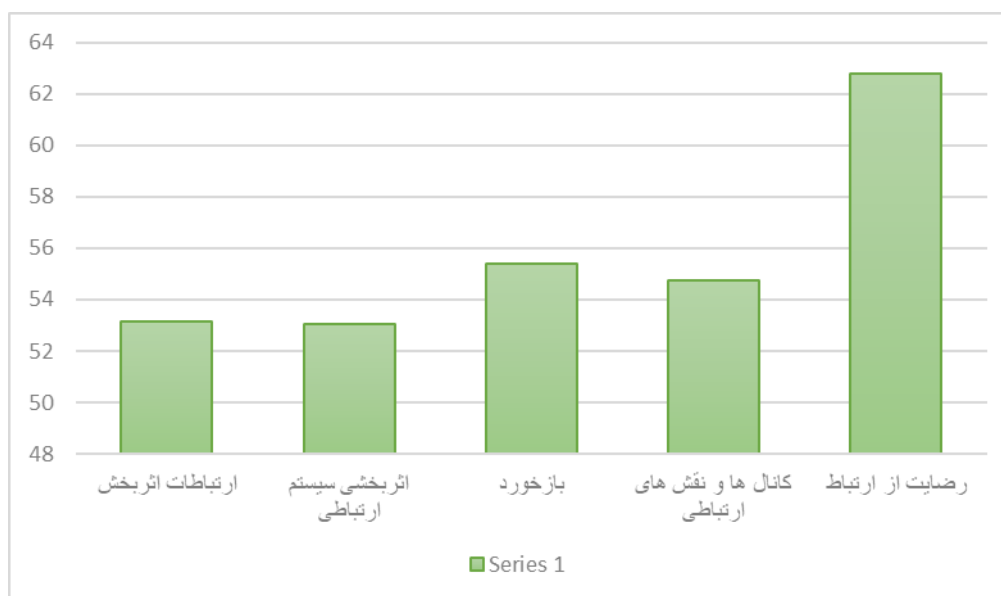


نمودار ۳. مولفه های ارتباطات اثربخش

همان گونه که در نمودار فوق مشاهده می گردد مولفه فهم پیام و کیفیت دانش و ارتباط به ترتیب با ۵۹,۶ و ۵۹,۵ درصد بیشترین میزان رضایت را از دید پاسخگویان دارا می باشند. پس از آن ابزار ارتباطی مناسب با ۵۸,۶ درصد قرار دارد و کمترین میزان رضایت نیز مربوط به مولفه جذب دانش با ۴۲,۵ درصد و مولفه انتقال دانش و یادگیری با ۴۵,۱۷ درصد می باشد که پایین تر از متوسط میانگین رضایت ۵۰ قرار گرفته است.

جدول ۷. میانگین مولفه های اثربخشی ارتباطات

Std.Deviation	میانگین رضایت	حداکثر	حداقل	تعداد	
۱۲,۵۸۹	۵۳,۱۷	۹۲	۲۱	۱۷۷	ارتباطات اثربخش
۱۸,۱۹۹	۵۳,۰۴	۹۴	۶	۱۷۷	اثربخشی سیستم ارتباطی
۱۵,۸۲۸	۵۵,۴۰	۱۰۰	۱۳	۱۷۷	بازخورد
۱۶,۳۴۵	۵۴,۷۶	۹۸	۱۵	۱۷۷	کانال ها و نقش های ارتباطی
۲۴,۱۳۱	۶۲,۷۸	۱۰۰	۰	۱۷۷	رضایت از ارتباط



نمودار ۴. میانگین مولفه های اثربخشی ارتباطات

طبق نظر پاسخگویان میزان رضایت از ارتباط با ۶۲,۷۸ درصد بیشترین میزان رضایت را به خود اختصاص داده است. پس از آن بازخورد با ۵۵,۴ درصد، کانال ها و نقش های ارتباطی با ۵۴,۷۶ درصد ارتباطات اثربخش با ۵۳,۱۷ و اثربخشی سیستم ارتباطی با ۵۳,۰۴ درصد قرار دارند. با عنایت به عدد کل رضایت از اثربخشی سیستم ارتباطات درون سازمانی که ۵۵,۷۱ درصد می باشد نشان می دهد که کل مولفه های مربوط به ارزیابی اثربخشی ارتباطات درون سازمانی از دید پاسخگویان بالاتر از متوسط رضایت ۵۰ درصد قرار گرفته اند.

جدول ۸. تحلیل رگرسیون برای اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی بر مبنای میزان اثرگذاری بر ارتباط درون سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	
	B	خطای استاندارد	Beta	t
ثابت	-۴,۰۸۳	۱,۲۸۷		-۳,۱۷۳
همکاری	۰,۱۲۱	۰,۰۲۱	۰,۵۱۲	۵,۶۵۸
توسعه گرا	۰,۰۷۰	۰,۰۲۲	۰,۲۵۴	۳,۲۱۵
آموزش	۰,۰۵۸	۰,۰۱۷	۰,۲۸۰	۳,۳۵۲
سلسله مراتبی	۰,۰۷۱	۰,۰۱۵	۰,۴۴۸	۴,۸۴۷

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون چندگانه برای اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی حاکم بر اداره آموزش بر مبنای میزان اثرگذاری آن بر سیستم ارتباطی درون سازمانی آورده شده است. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای فرهنگ همکاری برابر با ۰,۵۱۲، فرهنگ توسعه گرا برابر با ۰,۲۵۴، فرهنگ آموزش برابر با ۰,۲۸۰ و برای فرهنگ سلسله مراتبی برابر با ۰,۴۴۸ می باشد. براساس نتایج بدست آمده بیشترین ضریب مربوط به فرهنگ همکاری و کمترین ضریب مربوط به فرهنگ توسعه گرا می باشد.

جدول ۹. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ توسعه گرا و اثربخشی درون سازمانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فرهنگ توسعه گرا و اثربخشی درون سازمانی	۱۷۷	۰,۲۴۳	۰,۰۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه فرهنگ توسعه گرا و اثربخشی درون سازمانی نشان داده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول ۹ مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰,۲۴۳ می باشد و در سطح آلفای ۰,۰۱ معنی دار است. با توجه به معنی داری و مثبت بودن ضریب همبستگی بدست آمده می توان نتیجه گرفت بین فرهنگ توسعه گرا و اثربخشی درون سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ سلسله مراتبی و ارتباطات درون سازمانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فرهنگ سلسله مراتبی و اثربخشی درون سازمانی	۱۷۷	۰,۰۳۰	۰,۶۸۸

نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه فرهنگ سلسله مراتبی و اثربخشی درون سازمانی نشان داده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱۰ مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰,۰۳۰ می باشد و سطح معنی داری آن بزرگتر از ۰,۰۵ است. برآ توجیه به عدم معنی داری ضریب همبستگی بدست آمده می توان نتیجه گرفت بین فرهنگ سلسله مراتبی و اثربخشی درون سازمانی رابطه ی معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین انسجام سازمانی و ارتباطات درون سازمانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
انسجام سازمانی و ارتباطات درون سازمانی	۱۷۷	-۰,۰۰۲	۰,۹۸۲

نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه انسجام سازمانی و ارتباطات درون سازمانی نشان داده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱۱ مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با $-0,002$ می باشد و سطح معنی داری آن بزرگتر از $0,05$ است. با توجه به عدم معنی داری ضریب همبستگی بدست آمده می توان نتیجه گرفت بین انسجام سازمانی و ارتباطات درون سازمانی رابطه ی معنی داری وجود ندارد.

به منظور بررسی تفاوت معناداری مولفه های فرهنگ سازمانی و نگرش کارکنان نسبت به اثر بخشی ارتباطات درون سازمانی، از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA) استفاده شده است.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری برای مقایسه مولفه های فرهنگ سازمانی و نگرش کارکنان نسبت به اثر

بخشی ارتباطات درون سازمانی در واحدهای مختلف اداره آموزش

اثر	آزمون ها	مقادیر	F	درجه آزادی اثر	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	اندازه اثر
گروه	اثر پیلایی	۰,۰۸۳	۱,۲۲۰	۱۲	۳۴۰	۰,۲۶۷	۰,۰۴۱
	لامبدای ویلکز	۰,۹۱۸	۱,۲۳۳	۱۲	۳۳۸	۰,۲۵۸	۰,۰۴۲
	اثر هتلینگ	۰,۰۸۹	۱,۲۴۶	۱۲	۳۳۶	۰,۲۵۰	۰,۰۴۳
	بزرگترین ریشه روی	۰,۰۸۳	۲,۳۶۳	۶	۱۷۰	۰,۰۶۲	۰,۰۷۷

همان طور که مشاهده می گردد سطح معنی داری هر چهار آماره چند متغیری مربوطه یعنی اثر پیلایی، لامبدای ویلکز اثر هتلینگ و بزرگترین ریشه روی بزرگتر از $0,05$ است ($p > 0,05$). با توجه به عدم معنی داری مقادیر آماره های بدست آمده فرض صفر آماری تایید و مشخص می گردد که بین مولفه های فرهنگ سازمانی و نگرش کارکنان نسبت به اثر بخشی ارتباطات درون سازمانی در واحدهای مختلف اداره آموزش تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتیجه گیری

موضوعات فرهنگ سازمانی جزو موضوعاتی هستند که توسط اکثریت اعضاء سازمان پذیرفته شده و دارای رسوب زمانی بلندمدت می باشد. یکی از وجوه قدرت و تمایز سازمان ها، برخورداری از فرهنگ سازمانی مطلوب است. اکنون سازمان ها دریافته اند که فرهنگ سازمانی یک عامل استراتژیک و تعیین کننده در موفقیت یا عدم موفقیت آنها باشد. اما نکته مهم این است فرهنگ عاملی است که صحت و درستی آن بنا بر شرایط برای سازمان های مختلف متفاوت است و فرهنگ درست هر سازمان مختص خودش می باشد. در لایه رشد و یادگیری سه سرمایه قرارداد سرمایه اطلاعاتی، سرمایه سازمانی و سرمایه انسانی از طریق سرمایه های سازمانی رهبری و هماهنگی و فرهنگ سازمانی می تواند سرمایه انسانی رشد کند.

بنابراین جایگاه فرهنگ در سازمان به عنوان یک موضوع نامشهود در قسمت سرمایه سازمانی لایه رشد و یادگیری قرار دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، بین مولفه های آن ها با ارتباطات اثربخش درون سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، ولی این رابطه بین مولفه های انسجام سازمانی و معیارهای موفقیت وجود ندارد. طبق نتایج آزمون MANOVA بین مولفه های فرهنگ سازمانی و نگرش کارکنان نسبت به اثربخشی ارتباطات درون سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد. سازمان نیازمند یک سیستم ارتباطی کامل، منسجم و کارآمدی است که از طریق آن اطلاعات ضروری به سمت بالا و پایین و در سطوح افقی سازمان بین مدیران و کارکنان مبادله شود. ارتباطات با کمک به تضمین حصول باورها، نگرش ها و ارزش های مشترک و ایجاد درک مشترکی از اهداف سازمان بین گروه های مختلف پیوند و همبستگی به وجود می آورد. راهبرد منابع انسانی درصدد تضمین این نکته است که فرهنگ، سبک و ساختار سازمان و کیفیت انگیزش و تعهد کارکنان به حصول اهداف کسب و کار به تمام و کمال کمک می کند. نتایج تحقیق نشان می دهد که ارتباطات اثربخش باید ابزار حصول درکی از اهداف و برنامه های کلی سازمان و تفکر موجود در ورای آنها را فراهم آورد. مدیریت باز همراه با صداقت و ایجاد اعتماد به مدیر کمک می کند تا با کارکنانش به تفاهم برسد. فرهنگ مشارکت بر نیازهای کارکنان به عنوان منشاء عملکرد بالا تاکید دارد. مشارکت باعث احساس مسئولیت و تعهد در سازمان می شود. ارزش های اخلاقی حاکم بر سازمان که از دل فرهنگ سازمان بدست می آید، بر فرایندها و اهداف ارتباطی در سازمان تاثیرگذار است.

پیشنهادها

-نهادینه سازی اعتماد بین کارکنان و مدیران برنامه های جلب مشارکت و همکاری کارکنان و ایجاد فضای همکاری و اعتماد و محرمانه نمودن اطلاعات سازمانی بدون توضیح دادن علت و آگاه کردن کارکنان نتایج مطلوبی به دنبال نخواهد داشت.
-تاکید بر رفتارهای مهم برای تبدیل به فرهنگ مشارکتی در تعامل تک تک با کارکنان سطوح سرپرستی باید کمک کنند تا هدف و معنا را کارکنان در کارشان ببینند. فرایندهای مشارکت و نظام پیشنهادات به سمت و سویی سوق داده شوند که کارکنان بتوانند به عنوان اعضا گروه، با مدیر یا همکاران دیگر خود مشارکت داشته باشند و تشکیل جلسات گروهی در بهسازی و توسعه مشارکت منابع انسانی موثر است.

-تقویت برنامه های آموزشی کارکنان جدید و مربی گری آنها به عنوان بخشی از یک برنامه توسعه مستمر به سمت فرهنگ مشارکتی

-ایجاد فرهنگ تعهد و وفاداری در کارکنان و تغییر فرهنگ بدون مشارکت، تعهد و حمایت فعال اعضا در سراسر سازمان ایجاد نمی شود. یک استراتژی ارتباطی برای تسهیل این فرایند ایجاد تعهد و حمایت در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش است. ایجاد اصول در برنامه های عملیاتی سازمان، آموزش آن به کارکنان و سهیم کردن در چشم انداز و تبیین منطقی فرهنگ مورد نیاز است شاخص های میزان تعهد کارکنان به سازمان که می تواند شامل روابط، چشم انداز باشد و به ارزیابی فرهنگ تعهد در سازمان کمک نماید.

-بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ارتباطات اثربخش با نقش میانجی گری سبک رهبری در سازمان

-بررسی میزان ارتباطات اثربخش درون سازمانی در اداره آموزش و پرورش که زیر مجموعه آن ها شامل مدارس می باشد.

-بررسی مقایسه فرهنگ سازمانی در اداره های آموزش و پرورش کل کشور

-بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ارتباطات اثربخش درون سازمانی با نقش میانجی گری جو سازمانی

-بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ارتباطات اثربخش با نقش میانجی گری تعهد سازمانی

منابع

- محمدنیازی، رضا غفاری نیا (۱۴۰۱) تبیین رابطه اخلاق حرفه ای و اثربخشی سازمانی با نقش میانجی گری مدیریت دانش در دبیران متوسطه، موسسه آموزش عالی باختر ایلام، دانشکده علوم انسانی
- قلیچ لی، بهروز ایمانی پور محسن. (۱۳۸۶). مدل ارتباطات مدیران و کارکنان فصل نامه مطالعات مدیریت شماره ۵۵ صفحات ۱۴۷ - ۱۱۹.
- میلر کاترین. (۱۳۸۶) ارتباطات سازمانی فرایندها و رویکردها) ترجمه زهره خوش نشین، محمدرضا جمشیدی و ناصر گودرزی، تهران انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- مقیم، سید محمد؛ سلیمی، سعید باقر؛ نوری، روح الله (۱۳۸۵). مدیریت تطبیقی. تهران، انتشارات نگاه دانش
- Samimi Petravi, M. (2015). Investigate the relationship between employee empowerment and labor productivity CRA and radio communications. First National Congress of Psychology.