

توسعه آموزش‌های دریایی از طریق مهندسی فرهنگ سازمانی

بهزاد فرخ سرشت^۱

چکیده

این مقاله به دنبال آن است که نقش وجوه وابسته به فرهنگ سازمانی از جمله مهندسی فرهنگ و به تبع آن مهندسی فرهنگ سازمانی که پیچیدگی و تنوع و تازگی نسبی دارند را در آموزش و نقش حمایتی که مدیران در ارتقای سطح آن به عهده دارند، مورد پژوهش قرار دهد. در راستای انجام امر فوق، ۱۲۹ نفر از کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار آنان قرار گرفت. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب با روش تحلیل عاملی تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ (۰,۸۵۱) مورد اعتبار سنجی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) و با استفاده از نرم‌افزار LISREL صورت پذیرفت. یافته‌های تحقیق مشخص نمود که مهندسی فرهنگ سازمانی و سطوح سه‌گانه آن و همچنین تمامی مؤلفه‌های مهندسی فرهنگ سازمانی، در توسعه آموزش‌های دریایی، دارای تأثیر مثبت و معنادار می‌باشند. با توجه به یافته‌ها توصیه می‌گردد که فرماندهان و مدیران دانشگاه به‌منظور توسعه هر چه بیشتر آموزش‌های دریایی راهکارها و تدابیری عاجل در راستای ارتقای سطح مسئولیت و افزایش سطح اعتماد به کارکنان در پذیرش مسئولیت‌های مهم‌تر بیندیشند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مهندسی فرهنگ سازمانی، سطوح مهندسی فرهنگ سازمانی، توسعه آموزش‌های دریایی، دانشگاه

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۲/۲۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۸/۲۷

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس (b.farrokhi@iauc.ac.ir)

مقدمه

از جمله مهم‌ترین وظایف سازمان‌ها در تمامی جوامع، مدیریت فرهنگی می‌باشد که عبارت است از فرآیندی که بر اساس آن سازمان‌ها به‌طور مداوم به شناسایی فرهنگ موجود پرداخته، در قالب مهندسی فرهنگ، سازمان به شناسایی فرهنگ مطلوب اهتمام نموده و به‌منظور تغییر فرهنگ موجود و توسعه و پرورش ارزش‌ها و الگوهای مطلوب که شامل شناسایی فرهنگ موجود، تعیین فرهنگ مطلوب، مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب، تغییر و بهینه‌سازی فرهنگ موجود و در نهایت حفظ و نگهداری و حمایت از فرهنگ می‌باشد، تلاش می‌نماید (فرخ سرشت و همکاران، ۱۳۹۶). با بهره‌گیری از سطوح فوق می‌توان به برداشتی ساده‌تر از مفهوم مهندسی فرهنگ رسید. به این معنی که مهندسی فرهنگ، سازمان‌دهی محتوایی و شکلی فرهنگ و ارتقا و به‌روزرسانی آن برای پاسخگویی به رفتارهای موجود و فرارو و مواجهه یا رقابت با سایر فرهنگ‌ها است.

به بیانی دیگر، اگر فهم و درک عمیق‌تری از مفهوم عملی مهندسی فرهنگ سازمانی را طالب باشیم، می‌توانیم آن را به این صورت فرموله نماییم: سازمان‌بخشی، اصلاح و جهت‌دهی به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی که توسط متفکران و صاحب‌نظران رشته مدیریت در سطح سازمان و در طی دهه‌های اخیر تدوین و ارائه گردیده‌اند و چنانچه بخواهیم مفهوم سطوح مهندسی فرهنگ سازمانی مورد اشاره در این نوشتار به‌صورت واضح‌تری بیان گردد، آن به قرار زیر است: تفکیک و جداسازی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مطابق با الگوی نظری فرهنگ سازمانی ادگار شاین که در ۳ سطح بیرونی (آشکار)، میانی (ارزش‌های مورد حمایت سازمان) و درونی (باورها و مفروضات اساسی) تقسیم‌بندی شده‌اند (شاین^۱، ۲۰۱۰). با عنایت به مطالب مطروحه و درک اهمیت فراوان مقوله فرهنگ سازمانی و نقش مهمی که در ارتقای سطح عملکرد کیفی و کمی سازمان و یادگیری و شیوه‌های گوناگون آن یعنی آموزش ایفا می‌کند، می‌طلبید که توجه ویژه‌ای به ارتباط فی‌مابین مقوله یادگیری و آموزش با فرهنگ سازمانی مبذول گردد. با توجه به کثرت مقالات و تحقیقاتی که در باب تأثیر و یا ارتباط فرهنگ سازمانی و آموزش به عمل آمده، این نوشتار به دنبال آن است که وجوه وابسته به فرهنگ سازمانی از جمله مهندسی فرهنگ و به تبع آن مهندسی فرهنگ سازمانی را که از پیچیدگی و تنوع و تازگی نسبی برخوردارند، مورد پژوهش قرار داده و نقش حمایت مدیران از امر آموزش را با مهندسی فرهنگ سازمانی و سطوح سه‌گانه پیشنهادی توسط «ادگار شاین» را در یک تحقیق میدانی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد. در انجام این امر لازم است که ابتدا مختصری به مفاهیم بکار گرفته‌شده از جمله فرهنگ و فرهنگ سازمانی، پرداخته شود.

فرهنگ به‌منزله یک مفهوم، تاریخی مشخص و طولانی دارد و افراد عادی این مفهوم را به مثابه کلمه‌ای برای نشان دادن فرهیختگی مورد استفاده قرار داده‌اند. در دهه‌های گذشته این کلمه از سوی برخی پژوهشگران و مدیران سازمانی برای نشان دادن فضای سازمانی و اعمالی که سازمان‌ها در خصوص اداره افرادشان انجام می‌دهند یا برای اشاره به ارزش‌های حمایتی و مجموعه‌ای از باورهای سازمانی بکار رفته است (شاین، ۱۳۸۳) اندیشمندان علم مدیریت ریشه موفقیت‌ها و شکست‌های هر سازمان را در فرهنگ آن جستجو می‌کنند و معتقدند همان‌طور که انسان‌ها دارای شخصیت منحصر به فرد بوده و متمایز از یکدیگر می‌باشند، سازمان‌ها نیز به‌واسطه فرهنگشان دارای شخصیتی منحصر به فرد و جداگانه هستند (افضلی، ۱۳۹۶).

اگر پویایی فرهنگ را درک کنیم، احتمال کمتری وجود دارد که در رویارویی با رفتار ناآشنا و ظاهراً غیرعقلانی افراد در سازمان‌ها، متحیر، عصبانی و هیجان‌زده شویم و نه‌تنها درک عمیق‌تری از این‌که چرا گروه‌های مختلف مردم یا سازمان‌ها تا این حد می‌توانند متفاوت باشند داریم، بلکه حتی متوجه می‌شویم که چرا تغییر آن‌ها این‌قدر سخت است. درک عمیق‌تری از موضوعات و عناصر فرهنگی در گروه‌ها و سازمان‌ها برای یافتن اینکه چه چیز در آن‌ها جریان دارد و حتی مهم‌تر از آنان، برای تعیین و شناسایی اینکه چه چیز ممکن است برای رهبران و مدیران اولویت داشته باشد، ضروری است (حسینا و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

آثار علمی فرهنگ سازمانی را به شیوه‌های مختلفی تعریف کرده‌اند. شاید تعریفی که بیشتر از همه شناخته‌شده این باشد: «شیوه‌ای که طبق آن کارها را در محیط انجام می‌دهیم». در اینجا، فرهنگ سازمانی به باورها و ارزش‌های (اغلب نیمه

1 Schein
2 Husseina

آگاهانه) کاملاً تثبیت شده و مشترک بین کارکنان یک سازمان اشاره دارد (یونلونگ ژو و همکاران^۱، ۲۰۱۶). فرهنگ سازمانی خود را در مشخصه‌های ویژه آن سازمان نشان می‌دهد و از این رو به مجموعه‌ای از فرض‌های بنیادین اشاره دارد که در قیل، آن قدر خوب عمل کرده‌اند که در سازمان به‌عنوان فرض‌های صحیح شناخته می‌شوند. این فرض‌ها در روند مستمر تعامل انسانی (که مظهر آن نگرش‌ها و رفتار است) و به عبارت دیگر به‌عنوان راه درست انجام امور و درک مشکلات در سازمان مورد تأیید قرار می‌گیرند. اجزای تشکیل‌دهنده رفتار روزمره، هنجارها، ارزش‌ها، فلسفه، قواعد بازی و احساسات، همگی بخشی از فرهنگ سازمانی هستند (محمودی، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی مکمل عملکرد کمی یک سازمان است. یک فرهنگ ریشه‌دار باعث ایجاد ارزش‌های مشترکی می‌شود که وحدت رویه افراد شاغل در سازمان را تضمین می‌کند. از طرفی فرهنگ سازمانی وسیله‌ای است که برخورد‌ها با مسائل سازمانی را تسهیل کرده و نحوه تعبیر و تفسیر از رویدادهای اطرافمان را شکل می‌دهد. فرهنگ آن‌چنان با روح و اندیشه ما عجین می‌گردد که هر رفتار و گفتاری از آن رنگ و جهت می‌پذیرد (شین و همکاران^۲، ۲۰۱۶). شکی نیست که با توجه به شرایط خاص هر سازمان و با توجه به تأثیری که فرهنگ سازمان بر رفتار کارکنان دارد، می‌تواند از عوامل مهم موفقیت یا شکست هر سازمانی باشد. فرهنگ سازمان از طریق تأثیری که بر متغیرهای مختلف دارد، می‌تواند نقشی به سزا بر سرنوشت سازمان داشته باشد. از جمله مفاهیمی که در دهه‌های اخیر به شدت در تفکر مدیریتی نفوذ داشته است، مفهوم فرهنگ سازمانی به‌عنوان عامل مؤثر در عملکرد کارآتر سازمان و عموماً در بهره‌وری بالاتر می‌باشد (آردیتی و همکاران^۳، ۲۰۱۷). همان‌طور که ملت‌ها فرهنگ‌های متفاوتی دارند، سازمان‌ها نیز شیوه‌های متمایزی برای اعتقاد داشتن، اندیشیدن و عمل کردن دارند که به‌وسیله نمادها، قهرمانان، شعائر، ایدئولوژی‌ها و ارزش‌ها شناسایی می‌شوند. ماهیت یادگیری و شیوه‌ای که بر اساس آن یادگیری در سازمان رخ می‌دهد، به شدت به‌وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود (مارکوارت، ۱۳۸۵). به بیانی نه‌تنها شناخت از فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک ضرورت مهم در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها قرار دارد، بلکه به‌عنوان یک مکمل برای ارتقای عملکرد کیفی سازمان متبوع نیز به شمار می‌آید (امین فر، ۱۳۹۵).

با توجه به نقش نافذ فرهنگ سازمانی در ارتقای عملکرد سازمان‌ها که در سطور قبل بدان اشاره شده و با عنایت به این نکته که هدف از تدوین این مقاله ارائه یافته‌های حاصل از پژوهش میدانی انجام‌شده در یک سازمان آموزشی (دانشگاه) می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که وظیفه اصلی و بنیادی هر موسسه آموزشی انتقال مفاهیم و آموزه‌های مرتبط می‌باشد. کامیابی در این امر صرفاً از طریق انجام دقیق، کارآمد و همراه با بهره‌وری بالا در امر آموزش میسر می‌گردد. با ذکر این مطلب که اساس ارزیابی عملکرد همچنین مستقیماً به ارائه آموزش‌های به‌روز و دقیق و بازخوردهای دریافتی مستمر آن وابسته است، هر چه سطح ارتقای آموزش‌ها بالاتر رود، عملکرد سازمانی نیز بالاتر می‌رود و هر چه سطح حمایت مدیران از آموزش بیشتر ارتقاء یابد، هدف اصلی که همان کارایی هر چه بیشتر سازمانی می‌باشد، قابلیت تحقق بیشتری می‌یابد. بدیهی است که نقش برجسته فرهنگ سازمانی در ارتقای سطح آموزش‌ها که بازتاب آن موفقیت در انجام وظیفه محوله یعنی دستیابی به یک عملکرد قابل قبول می‌باشد، مشخص است. لذا این مقاله در مقام آن است که نقش مستقیم و دو سویه فرهنگ سازمانی که یکسوی آن در یادگیری و به تبع آن آموزش در این دانشگاه و از سوی دیگر ارتقای سطح عملکرد که همانا انجام درست وظیفه اصلی آن است را تبیین نماید.

در این زمینه (فرخ سرشت و همکاران، ۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان مهندسی فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس انجام داده‌اند که در آن مهندسی فرهنگ را سازمان‌بخشی، اصلاح، جهت‌دهی و ارتقاء آگاهانه و بر اساس تلقی شخصی از فرهنگ و بر اساس شناختی که از آن موجود است، تعریف نموده‌اند. در این پژوهش ضمن تلفیق سه الگوی مطرح شده توسط رابینز، شاین و لیتوین و استرینگر، مدلی جدید طراحی گردیده که به نظر می‌رسد از قابلیت بیشتری برای تحقق مهندسی فرهنگ در سطح سازمان برخوردار باشد.

1 Yonlong Zhu
2 Shane
3 Arditi

حمیدی فراهانی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان مهندسی فرهنگ در سازمان‌های دولتی کشور در عصر جهانی شدن انجام داده‌اند. در این تحقیق در راستای طراحی و ارائه الگوی مهندسی فرهنگ در سازمان‌های دولتی کشور در عصر جهانی شدن با توجه به مدل‌های گوناگون ارائه شده در خصوص تبیین و شناخت فرهنگ‌های سازمانی، شرایط فعلی فرهنگی در سازمان‌های دولتی کشور در عصر جهانی شدن (در سطح جامعه آماری) را بررسی نموده و پس از تعیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مطلوب، الگویی مناسب برای مهندسی فرهنگ سازمانی که در آن به کلیه عوامل مؤثر بر فرهنگ توجه گردیده باشد، ارائه شده است.

قیومی و کاووسی (۱۳۸۷) تحقیقی با عنوان مهندسی فرهنگ در سطح سازمان‌های ایرانی انجام داده‌اند. این پژوهش در راستای تبیین مهندسی فرهنگ در سازمان‌های ایرانی به بررسی و تلفیق نظریات محققین و نظریه‌پردازان فرهنگ سازمانی پرداخته و این سؤال را مطرح می‌نمایند که چگونه می‌توان مدلی برای مهندسی فرهنگ در سطح سازمان‌های ایرانی طراحی و ارائه نمود.

الگوی پیشنهادی این مقاله بر اساس تلفیقی از الگوهای «استیفن رابینز»، «ادگار شاین» و «لیتوین و استرینگر» می‌باشد. لیتوین و استرینگر بر اساس مطالعات خود هشت مؤلفه را به‌عنوان مهم‌ترین شاخص‌های تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمانی در نظر گرفته‌اند. در این روش برای بررسی فرهنگ سازمانی، نگرش افراد درباره این هشت عامل ارزیابی و تفسیر می‌شود. این عناصر عبارت‌اند از ساختار: نظر کارکنان درباره محدودیت‌ها و آزادی عمل و میزان رسمی بودن سازمان‌ها. مسئولیت: نظر کارکنان درباره اینکه آیا به آن‌ها برای انجام کارهای مهم اعتماد می‌شود؟ خطرپذیری: احساس کارکنان در مورد ریسک و چالش‌ها و تأکید بر پذیرش ریسک در سازمان.

گرمی و صمیمیت: وجود گروه‌های اجتماعی غیر رسمی و صمیمی. پشتیبانی و حمایت: احساس این‌که مدیران و همکاران از یکدیگر پشتیبانی و حمایت دوطرفه می‌کنند. استانداردها: نظر کارکنان در مورد اهمیت، اهداف و استانداردهای عملکرد و چالش‌های موجود در اهداف فردی و گروهی. تعارض: شنیدن نظرات مختلف و تأکید بر ابراز و علنی نمودن مشکلات تا بتوان برای آن‌ها راه حلی پیدا کرد. هویت: این‌که کارکنان به سازمان تعلق دارند و عضو باارزش گروه کاری هستند (آرمسترانگ، ۱۳۸۱).

رابینز ۱۰ ویژگی کلیدی برای فرهنگ سازمانی مشخص کرده است که عبارت‌اند از نوآوری فردی: میزان مسئولیت، آزادی و استقلالی که افراد درون یک فرهنگ دارا هستند. تحمل مخاطره: حد و حدودی که کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره را می‌پذیرند. جهت‌دهی: میزانی که سازمان اهداف و انتظارات عملکرد را به‌صورت واضح و روشن بیان می‌کند. یکپارچگی و وحدت: واحدهای درونی سازمان چقدر تمایل دارند به شیوه یکسان و هماهنگ عمل کنند. کنترل: سازمان تا چه حدی برای سرپرستی و نظارت بر رفتار کارکنان به قوانین و مقررات و سرپرستی مستقیم متوسل می‌شود. هویت: تا چه حدی اعضای سازمان، خود را با کل سازمان یکی دانسته و از آن کسب هویت می‌کنند. سیستم پاداش: تا چه حدی پرداخت (نظیر حقوق، ارتقاء) بر اساس معیار عملکرد کارکنان صورت می‌گیرد. روابط مدیریت: مدیران تا چه حد با زیردستان ارتباط برقرار کرده و از آن‌ها حمایت می‌کنند. تحمل تعارض: میزانی که کارکنان تشویق می‌شوند که عیناً تعارضات و انتقادات را بپذیرند. الگوهای ارتباط: تا چه حدی ارتباطات سازمانی به سلسله‌مراتب رسمی فرماندهی سطح بالای سازمان، مرتبط می‌شود (رابینز، ۱۳۷۸).

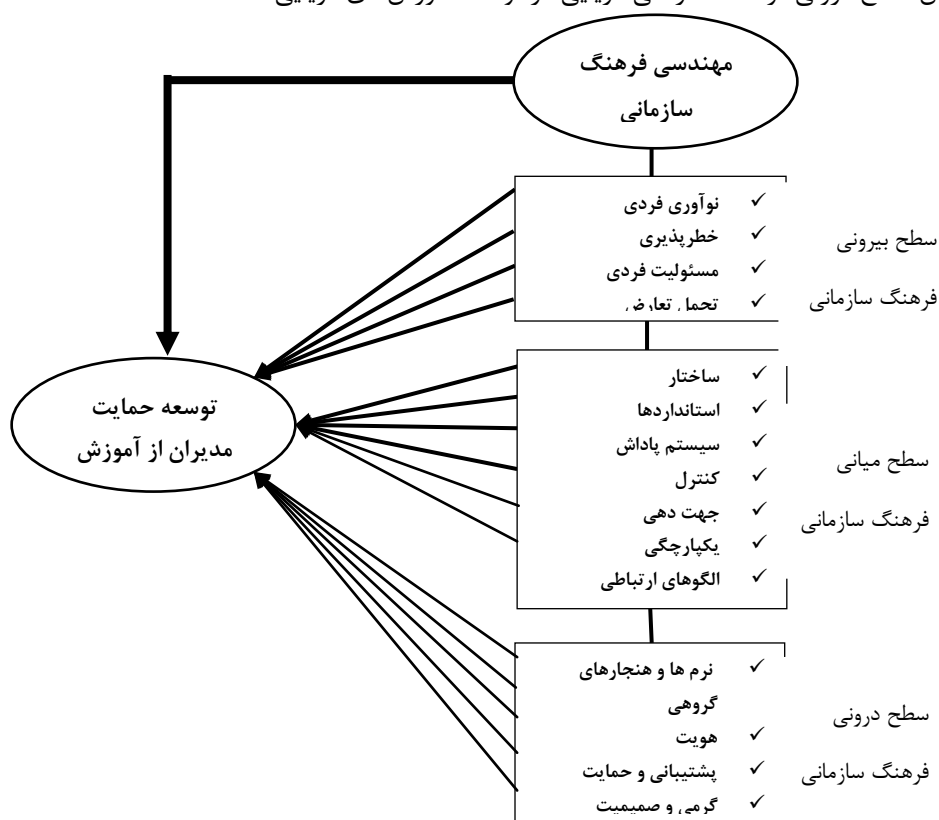
الگوی «ادگار شاین»: این الگو حاصل سال‌ها مطالعه، بررسی و تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی توسط «ادگار شاین» می‌باشد. این الگو چارچوب تحلیلی دقیقی را جهت هر نوع تجزیه و تحلیل فرهنگی و در نتیجه مدیریت و رهبری فرهنگ در مواجهه با تغییر و تحولات محیطی پیش روی مدیران و رهبران و مشاوران و پژوهشگران سازمانی قرار می‌دهد. تحلیلگر فرهنگ سازمانی در یک فرایند دو سویه از بیرونی‌ترین سطح فرهنگ به عمیق‌ترین سطح رفته و بالعکس از عمیق‌ترین سطح به بیرونی‌ترین سطح فرهنگ حرکت می‌کند (حسینا و همکاران^۱، ۲۰۱۶). سطوحی که فرهنگ می‌تواند از رهگذر آن‌ها مورد تجزیه و تحلیل

قرار گیرد، در مدل مفهومی ارائه شده به صورت ۳ سطح بیرونی و میانی و درونی تعریف شده است (شاین، ۱۳۸۳). «ادگار شاین» به سان «فروید» که معتقد بود روان آدمی همچون کوه یخ می ماند، فرهنگ یک سازمان را به کوه یخی تشبیه می کند که شامل سه سطح است. سطح ظاهری یا بیرون از آب که برداشتی جزئی از فرهنگ است و به سطح آشکار فرهنگ معروف است. سطح دوم، سطح میانی فرهنگ را ارزش های مورد حمایت سازمان تشکیل می دهد که اشاره به معیار ارزش گذاری شده مثل خوب و بد و زشت و زیاد و بایدها و نبایدها دارد. سطح سوم به سطح درونی یا غیر قابل رؤیت و ناپیدای فرهنگ معروف است که مبنای کلیه ارزش ها و در نتیجه اعمال و رفتار سازمانی می باشد (شین و همکاران، ۲۰۱۶).

این مدل با محوریت الگوی نظری فرهنگ سازمانی «ادگار شاین» در سه سطح بیرونی و میانی و درونی با تلفیقی از مؤلفه های فرهنگ سازمانی مطرح شده توسط «رابینز» و «شاین» و «لیتوین و استرینگر» که قبلاً در بخش چارچوب نظری به آن ها اشاره شده، طراحی گردیده است. در هر یک از سطوح سه گانه تعدادی از مؤلفه های فرهنگ سازمانی قرار گرفته اند تا جهت تسهیل در سنجش نقش ارتقای سطح حمایت مدیران از آموزش های دریایی بر اساس سطوح مهندسی فرهنگ سازمانی دریایی، مورد استفاده واقع شوند. این تحقیق در نهایت به دنبال آن است که نقش و اثر هر یک از سطوح سه گانه بر توسعه آموزش های دریایی را سنجیده و مؤلفه های مؤثر در هر یک از سطوح را معرفی نموده تا مدیران دانشگاه توانایی ارزیابی های دقیق تری در مورد نقش مهندسی فرهنگ سازمانی در عملکرد سازمان متبوع در راستای نیل به اهداف از قبل تعیین شده داشته باشند.

با توجه به پیشینه و چارچوب نظری تحقیق، این پژوهش مبانی نظری فوق را در قالب فرضیه های زیر می آزماید:

- ۱- نقش مهندسی فرهنگ سازمانی دریایی در توسعه آموزش های دریایی
- ۲- نقش سطح بیرونی فرهنگ سازمانی دریایی در توسعه آموزش های دریایی
- ۳- نقش سطح میانی فرهنگ سازمانی دریایی در توسعه آموزش های دریایی
- ۴- نقش سطح درونی فرهنگ سازمانی دریایی در توسعه آموزش های دریایی



شکل (۱) برگرفته از چارچوب نظری تحقیق

در راستای انجام این پژوهش می‌بایستی مبادرت به انتخاب جامعه آماری می‌گردید که شاکله وظایف آن دربرگیرنده وجوه ذکر شده مثل ارتقاء سطح عملکرد از طریق حمایت مدیران از آموزش و نیز اثر و نقش مهندسی فرهنگ سازمانی در این رابطه باشد. لذا، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر که دارای تمامی مؤلفه‌ها و ویژگی‌های لازم و واجد شرایط کامل بود، به‌عنوان سازمان مورد تحقیق انتخاب شد و جامعه آماری مدیران و کارکنان آن انتخاب شدند. تحقیق حاضر از لحاظ نوع و هدف، کاربردی، از لحاظ ماهیت، توصیفی همبستگی و از نظر جمع‌آوری اطلاعات پیمایشی و میدانی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل مدیران و کارکنان دانشگاه می‌باشند که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۲۹ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق ۲ پرسش‌نامه می‌باشد. اول پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی «لیتوین و استرینگر»، «رابینز» و «شاین» که با بازبینی و تلفیقی که از میان گویه‌های موجود در هر یک از پرسشنامه‌ها توسط محقق صورت پذیرفت. نهایتاً پرسش‌نامه‌ای با ۵۷ گویه تنظیم گردید. دوم عیناً از پرسشنامه حمایت مدیریت از آموزش تیلور و مک گراو (۲۰۰۴) استفاده گردید.

در این مطالعه چون از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شد، با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسشنامه‌های تحقیق مورد روایی سنجی سازه محتوایی قرار گرفته است. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در ۱۲ گویه کوچک‌تر از ۰/۳ شده که از ساختار عاملی پرسشنامه مهندسی فرهنگ سازمانی حذف شدند. بار عاملی گویه‌های پرسشنامه حمایت مدیران از آموزش جملگی بالاتر از ۰/۳ و گویه‌ای حذف نشد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت.

جدول (۱) آلفا کرونباخ مقیاس‌های سنجش پایایی پرسشنامه‌ها

ضریب آلفا	آلفا کرونباخ مقیاس‌های سنجش پایایی پرسشنامه‌ها
۰,۸۵۱	مهندسی فرهنگ سازمانی
۰,۸۸۰	توسعه حمایت از آموزش

جدول شماره (۲) متغیرها و علائم اختصاری آن‌ها

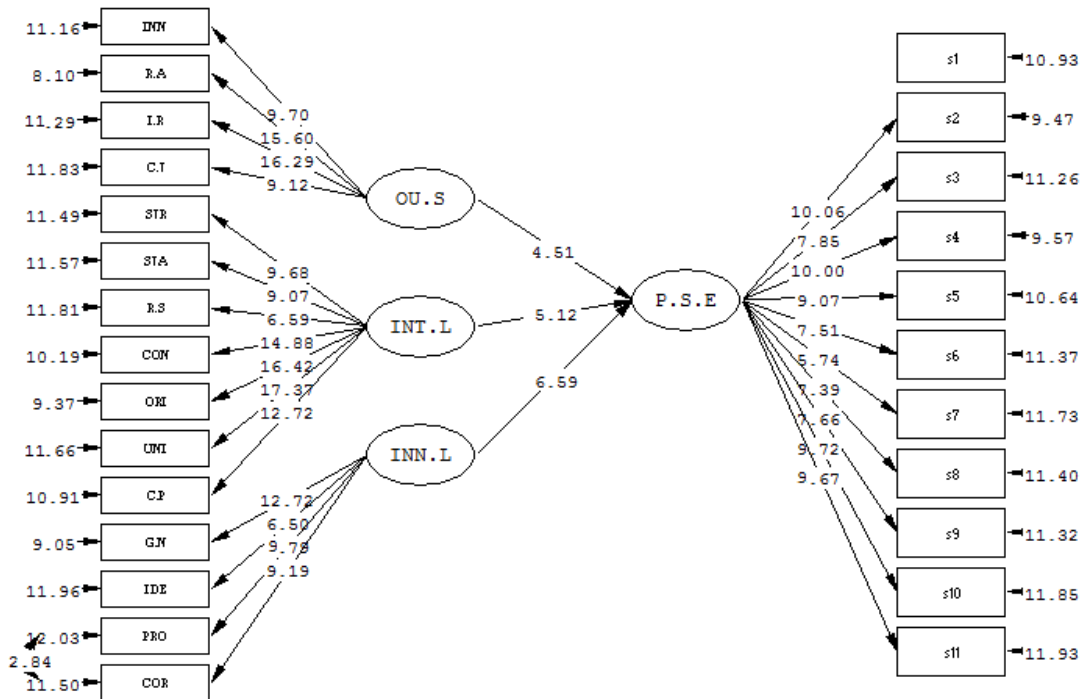
Innovation	نوآوری	سطح بیرونی Outer Surface
Risk Aversion	خطرپذیری	
Individual Responsibility	مسئولیت فردی	
Conflict Tolerance	تحمل تعارض	
Structure	ساختار	سطح میانی Intermediate Level
Standards	استانداردها	
Reward System	سیستم پاداش	
Control	کنترل	
Orientation	جهت‌دهی	
Unity	یکپارچگی و وحدت	
Communication Patterns	الگوهای ارتباطی	سطح درونی Inner Level
Group Norms	هنجارهای گروهی	
Identity	هویت	
Protection	پشتیبانی و حمایت	
Cordiality	گرمی و صمیمیت	
Organizational Culture Engineering	مهندسی فرهنگ سازمانی	
Promote Support And Education	توسعه حمایت از آموزش	

یافته‌های تحقیق

برای آزمون فرضیات از روش تحلیل مسیر و نرم‌افزار LISREL استفاده شده است.

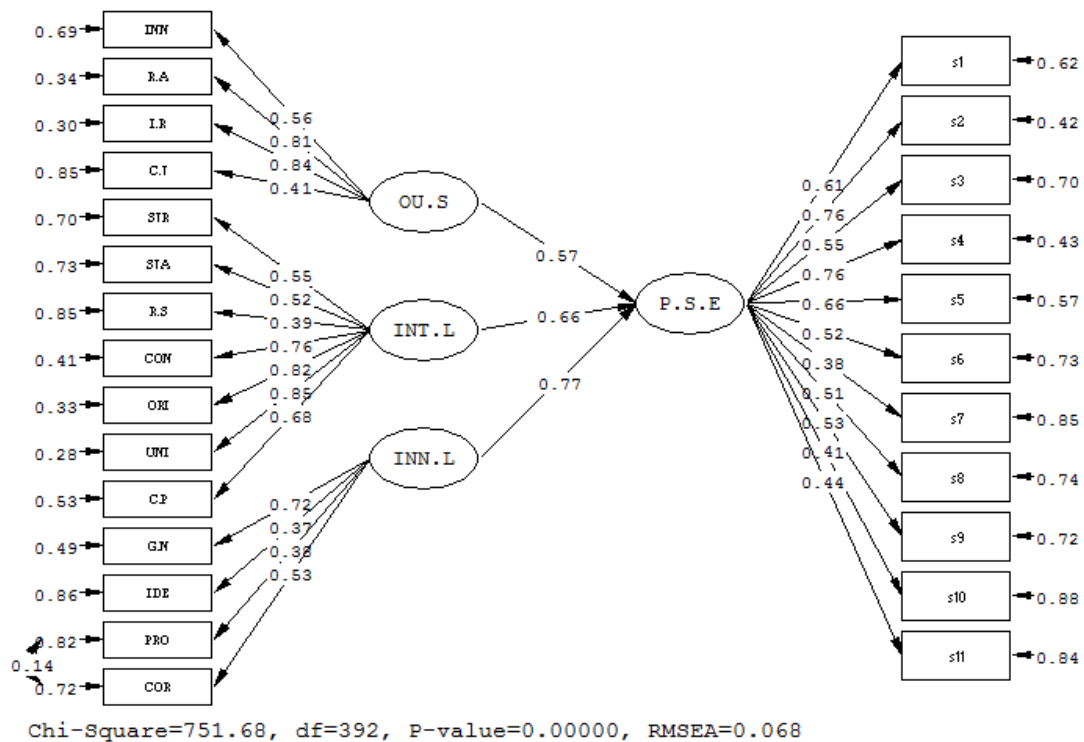
جدول (۲) نیکویی برازش مدل نهایی تحقیق

IFI	NFI	GFI	RMSEA	SRMR	X ² /df	شاخص برازندگی
0 - 1	>0.9	>0.9	<0.08	<0.05	1-5	مقادیر قابل قبول
0.91	0.95	0.96	0.68	0.045	1.918	مقادیر محاسبه شده مدل



Chi-Square=751.68, df=392, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل (۲) آماره t-value نتایج تائید مدل نهایی فرضیه‌های تحقیق



شکل (۳) نتایج تائید مدل نهائی فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مدل‌های ارائه شده، مهندسی فرهنگ سازمانی بر توسعه حمایت از آموزش‌های دریایی تأثیر مثبت و معنادار دارد. سطوح بیرونی و میانی و درونی مهندسی فرهنگ سازمانی نیز بر توسعه حمایت از آموزش‌های دریایی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، تمامی مؤلفه‌های مهندسی فرهنگ سازمانی بر توسعه حمایت از آموزش‌های دریایی تأثیر مثبت و معنادار دارند.

با توجه به بارهای عاملی از میان سطوح مهندسی فرهنگ سازمانی به ترتیب سطح درونی (۰,۷۷)، میانی (۰,۶۶) و درونی (۰,۵۷) دارای اولویت بیشتری می‌باشند.

با توجه به بارهای عاملی از میان مؤلفه‌های مهندسی فرهنگ سازمانی بالاترین اولویت مربوط به مؤلفه جهت‌دهی با بارعاملی (۰,۶۴) و پایین‌ترین اولویت مربوط به مؤلفه نوآوری با بارعاملی (۰,۳۸) می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی مقاله حاضر، سنجش نقش و اثر هر یک از سطوح سه‌گانه، مهندسی فرهنگ سازمانی در توسعه حمایت مدیران از آموزش در این دانشگاه می‌باشد. مراد از مهندسی فرهنگ سازمانی سازمان‌بخشی، اصلاح و جهت‌دهی به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی ارائه شده توسط متفکران رشته مدیریت در دهه‌های اخیر بوده که در بخش‌های قبلی ذکر آن رفت. منظور از سطوح مهندسی فرهنگ سازمانی، تفکیک آن مؤلفه‌ها طبق الگوی نظری فرهنگ سازمانی «ادگار شاین» به سه سطح بیرونی، میانی و درونی می‌باشد. پس از شناسایی و صورت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر فرهنگ سازمانی در قالب مدلی مفهومی مبادرت به انجام پژوهشی میدانی با آزمون‌های آماری لازم گردید که به یافته‌های آن در بخش مربوطه اشاره شده است. اینک به تحلیل یافته‌های مزبور می‌پردازیم.

مؤلفه‌های نوآوری فردی با بار عاملی (۰/۳۸) و مسئولیت فردی (۰/۴۰) و خطرپذیری (۰/۴۳) از جمله کم‌تأثیرترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در توسعه حمایت مدیران از آموزش در این دانشگاه می‌باشد. بنا به تعریف، نوآوری فردی عبارت است از میزان مسئولیت، آزادی و استقلالی که افراد درون یک فرهنگ از آن برخوردارند، مسئولیت فردی، نظر کارکنان درباره اعتماد

به آنان برای انجام کارهای مهم و خطرپذیری و حد و حدودی که کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره را می‌پذیرند. با توجه به یافته‌ها، به نظر می‌رسد فرماندهان و مدیران دانشگاه راه‌کارها و تدابیری عاجل در راستای ارتقای سطح مسئولیت و استقلال حرفه‌ای کارکنان و همچنین افزایش سطح اعتماد به آنان در احاله و پذیرش مسئولیت‌های مهم‌تر و نیز به وجود آوردن شرایطی برای تشویق آنان در به‌کارگیری ابداعات و ابتکارات مؤثرتر در انجام وظایف محوله، بیندیشند. بدیهی است انجام این امر با لحاظ مقررات و نظم و انضباط مخصوص به نیروهای مسلح امکان‌پذیر خواهد بود.

با توجه به نتایج حاصله و نیز مقتضیات خاص نیروهای مسلح که نحوه اداره آن با سازمان‌های اداری و کشوری و خصوصی تفاوت‌های آشکاری دارد، به نظر می‌رسد که مؤلفه‌های مورد بررسی جملگی از اولویت مناسب برخوردار و دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توسعه آموزش‌های دریایی می‌باشند.

مؤلفه گرمی و صمیمیت با بار عاملی (۰/۴۱) نیز از جمله اولویت‌های پایین و کمتر مؤثر در توسعه آموزش‌های دریایی هستند. بنا به تعریف، مؤلفه گرمی و صمیمیت اشاره به وجود گروه‌های اجتماعی غیر رسمی و صمیمی در سازمان دارد. لزوم ارتباطات غیر رسمی و صمیمی در هر سازمانی در عصر حاضر نه‌تنها جایز و مباح که عنصری لازم و ضروری جهت دسترسی به اهداف نیز می‌باشد. به نظر می‌رسد فرماندهان و مدیران دانشگاه با عنایت ویژه‌ای و در چارچوب‌های مشخص نظامی، راهکارها و روش‌های مناسب برای جبران این نقیصه، خواهند اندیشید.

منابع

- افضلی، فرشته. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی سازمان مهندسی و عمران شهر تهران، چهارمین کنگره بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مطالعات مدیریت، حسابداری و اقتصاد، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی
- امین فر، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر میزان کارایی کارکنان از دیدگاه مدیران و کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت، اولین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، اعرابی، محمد و ایزدی، داود، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
- حمیدی فراهانی، همایون؛ کاوسی، اسماعیل و قهرمانپور، داریوش. (۱۳۹۲). مهندسی فرهنگ در سازمان‌های دولتی کشور در عصر جهانی شدن. مدیریت فرهنگی. مقاله ۳، ۴(۱۰)، ۵۹-۸۶.
- رایینز، استفن. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، پارسائیان، علی؛ اعرابی، محمد، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
- شاین، ادگار. (۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی، محبوب، محمدابراهیم، انتشارات فرا، تهران.
- فرخ سرشت، بهزاد؛ چاوش باشی، فرزانه و بابایی، مهدی. (۱۳۹۶). مهندسی فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.
- قیومی، عباسعلی و کاووسی، اسماعیل. (۱۳۷۸). مهندسی فرهنگ در سطح سازمان‌های ایرانی، مدیریت فرهنگی، ۲(۱)، ۳۱-۴۴.
- مارکوارت، مایکل. (۱۳۸۵). ایجاد سازمان‌های یادگیرنده، زالی، محمدرضا، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- محمودی، سید میثم. (۱۳۹۶). مشخصه‌های فرهنگ سازمانی در چارچوب تفکر استراتژیک، اولین کنفرانس علمی پژوهشی رهیافت‌های نوین در علوم انسانی ایران، ایلام، موسسه آسو سیستم آرمون.

Arditi, D. Nayak, S. & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35, 136-147.

Husseina, N., Safiah, O., Fauziah, N. & Noormala, A. (2016). Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study, *Procedia Economics and Finance*, 37, 512 – 519.

Schein, EH (2010), *Organizational Culture and Leadership*. New York: John Wiley & Sons, 2010.

Shane P. D., Leela, R., Brienna, A. & Julia, L. (2016), Currents in Pharmacy Teaching and Learning citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy. Contents lists available at ScienceDirect. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2017.12.017>

Taylor, T. & Mcgrave, P. (2004). "Succession management practices in Australia organizations" *International journal of Manpower*, 25(8), 741-758

Yunlong Z., Von Zedtwitz, A., Assimakopoulos, M., Dimitris & Fernandes, K. (2016). The impact of organizational culture on concurrent engineering, design-for-safety, and product safety performance, Intern. Journal of Production Economics, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.03.007>.