فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره شانزدهم (پاییز ۱۴۰۲)

بررسی اثرات فرهنگ سازمانی بر بهره وری و عملکرد کارکنان

(تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۰۷/۰۷ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۸/۰۱)

عبدالقادر باوردی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی(گرایش مدیریت مالی دولتی)، دانشگاه آزاد واحد ارومیه، آذربایجان غربی

پژوهشگر برگزیده و دارنده تندیس پژوهشگر برتر کشور از موسسه قانون یار در سال ۱۴۰۲

چکیده

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم در تعیین عملکرد و بهره وری کارکنان است. این فرهنگ شامل ارزش‌ها، باورها، رفتارها و روش‌های کاری است که در یک سازمان وجود دارد. وقتی که یک سازمان دارای یک فرهنگ مثبت و سازنده است، کارکنان احساس ارتباط و تعلق به سازمان خود می کنند و این امر منجر به افزایش بهره وری و عملکرد آنها می‌شود. به عنوان مثال، وجود یک فرهنگ از احترام، همکاری و اعتماد ممکن است کارکنان را تشویق کند تا بهترین تلاش خود را برای دستیابی به اهداف سازمانی بکنند. فرهنگ سازمانی می تواند تاثیر گذار بر روابط داخلی و بیرونی سازمان باشد. وقتی که یک سازمان دارای فرهنگی سالم و مثبت است، روابط داخلی بین کارکنان بهبود می یابد و این منجر به افزایش هماهنگی و همکاری بین اعضای تیم می شود. این امر به نوبه خود می تواند بهره وری کارکنان را افزایش دهد و عملکرد سازمان را بهبود بخشد. برعکس، وجود یک فرهنگ منفی می‌تواند به کاهش انگیزه و اعتماد کارکنان و در نتیجه کاهش بهره وری و عملکرد آنها منجر شود.

واژگان کلیدی: بهره وری سازمانی، فرهنگ سازمانی، عملکرد کارکنان

مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر عملکرد و بهره وری کارکنان یک سازمان است. این فرهنگ می‌تواند تعیین‌کننده‌ی رفتارها، ارزش‌ها و رویه‌های کاری در یک سازمان باشد و به عنوان یک روش انتقال ارزش‌ها و اهداف سازمانی به کارکنان عمل می‌کند. بنابراین، بررسی اثرات این فرهنگ بر بهره وری و عملکرد کارکنان می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های موثر در مدیریت سازمان‌ها کمک کند. فرهنگ سازمانی می‌تواند اثرات گسترده‌ای بر بهره وری و عملکرد کارکنان داشته باشد. یک فرهنگ قوی و پویا می‌تواند به کارکنان انگیزه بیشتری بدهد و انگیزه آنها را برای انجام وظایف بهتر و تلاش بیشتر افزایش دهد. همچنین، فرهنگ سازمانی می تواند ارتباطات داخلی را بهبود بخشیده و هماهنگی بیشتری بین کارکنان ایجاد کند که این موارد نیز می تواند به بهره وری و عملکرد بهتر کمک کند. [۱]

به عنوان مثال، یک فرهنگ سازمانی که بر ارزش‌های همکاری، احترام و انعطاف‌پذیری تاکید داشته باشد، می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری سالم و مهمان‌نواز کمک کند که این موارد می‌تواند به بهره وری و عملکرد بهتر کارکنان منجر شود. از سوی دیگر، یک فرهنگ سازمانی که بر رقابت و انحصار تاکید داشته باشد، ممکن است به ایجاد استرس و ناهماهنگی در بین کارکنان منجر شود که این موارد می تواند به کاهش بهره وری و عملکرد کارکنان منجر شود.

برای ارتقاء فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری و عملکرد کارکنان، مدیران و رهبران سازمان باید به اهمیت این فرهنگ پرداخته و راهکارهای مناسبی را برای تقویت آن اتخاذ کنند. این راهکارها می‌توانند شامل ایجاد برنامه‌های آموزشی، تشویق به همکاری و تعامل بین کارکنان، ایجاد فضاهای کاری مناسب و ارتقاء ارتباطات داخلی و خارجی باشند. ایجاد یک فرهنگ سازمانی که بر احترام، انعطاف‌پذیری و توسعه‌یافتگی تاکید داشته باشد، می‌تواند به ارتقاء انگیزه و انگیزه‌ی کارکنان کمک کند که این موارد می‌توانند به بهره وری

و عملکرد بهتر آنها کمک کنند. فرهنگ سازمانی یک عامل مهم و تاثیرگذار بر عملکرد و بهره وری کارکنان یک سازمان است. ارتقاء و تقویت این فرهنگ می تواند به بهره وری و عملکرد بهتر کارکنان کمک کند و برای مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌تواند بهترین راه برای بهینه‌سازی عملکرد و افزایش توانمندی‌های کارکنان باشد. [۲]

بخش اول: بررسی تأثیر رهبری و مدیریت در ایجاد فرهنگ سازمانی موثر

فرهنگ سازمانی موثر یکی از عوامل مهم در انجام کارهای سازمانی و دستیابی به اهداف است. ایجاد و حفظ یک فرهنگ سازمانی موثر نیازمند رهبری و مدیریت موثر است. رهبری اثر بسزایی در ایجاد فرهنگ سازمانی دارد. یک رهبر موفق باید بتواند ارزش ها، اصول و نگرش‌های مورد نیاز برای ایجاد فرهنگ سازمانی موثر را به اعضای سازمان منتقل کند. او باید قدرت تحول و تغییر را داشته باشد و بتواند اعضای سازمان را به هدف‌ها و ارزش‌های مشترک سازمان هدایت کند. علاوه بر این، یک رهبر موفق باید قادر به ایجاد ارتباطات موثر با اعضای سازمان باشد و ایجاد یک محیط کاری که اعضا احساس ارتباط و تعلق به سازمان داشته باشند. از این رو، رهبران باید بتوانند ارتباطات خوبی با اعضای سازمان برقرار کنند و از آنها حمایت کنند تا بتوانند فرهنگ سازمانی مطلوب را ایجاد کنند. [۳]

مدیریت نیز نقش بسزایی در ایجاد فرهنگ سازمانی دارد. مدیران باید بتوانند سیاست ها، رویه‌ها و فرایندهای مورد نیاز برای ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی را به اعضای سازمان انتقال دهند. آنها باید بتوانند محیط کاری را فراهم کنند که اعضا بتوانند ارزش‌ها و اصول سازمان را در طول زمان حفظ کنند. همچنین، مدیران باید بتوانند اعضای سازمان را به اشتراک گذاری ارزش ها و اصول سازمان تشویق کنند و از آنها حمایت کنند. رهبری و مدیریت با هم تأثیر بسزایی در ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی موثر دارند. از این رو، سازمان‌ها باید به دقت به انتخاب رهبران و مدیران خود بپردازند و آنها را بر اساس توانایی‌ها و مهارت های لازم برای ایجاد فرهنگ سازمانی موثر انتخاب کنند. همچنین، باید برنامه ها و

راهکارهای مناسبی برای ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی موثر در سازمان انجام داد تا بتوان از تأثیر مثبت رهبری و مدیریت بر فرهنگ سازمانی بهره‌مند شد. [۴]

بخش دوم: ارزیابی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان یکی از موضوعات مهم و حیاتی در حوزه مدیریت منابع انسانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان یک سیستم از اقدامات، ارزش ها، باورها و رفتارها که توسط اعضای سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود، تعریف می شود. این فرهنگ می تواند تأثیر گرفته از مقدمات فرهنگی، اجتماعی و سازمانی باشد و نقش مهمی در ایجاد یک محیط کار مثبت و موثر دارد. رضایت شغلی کارکنان نیز به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای رفتار سازمانی شناخته می‌شود. این مفهوم به تعادل بین نیازها، انتظارات و تجربیات کارکنان در محیط کار اشاره دارد و می‌تواند تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان داشته باشد. [۵]

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان موضوعی است که در مطالعات مختلف مورد توجه قرار گرفته است. تحقیقات نشان داده است که فرهنگ سازمانی می تواند تأثیر مهمی بر رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. یک فرهنگ سازمانی مثبت، که از ارزش‌ها و اصول اخلاقی پایداری، همکاری و اعتماد ساخته شده باشد، می‌تواند بهبود رضایت شغلی کارکنان منجر شود. عواملی مانند ارتباطات سازمانی، فرصت های شغلی، حمایت از رهبران، احترام و اعتراف به کارکنان نیز به عنوان عوامل مؤثر در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شناخته شده اند. همچنین، شناخت از چگونگی ارتباط بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، می تواند به سازمان ها کمک کند تا استراتژی های مناسبی برای بهبود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان خود را طراحی و اجرا کنند. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان موضوعی بسیار مهم و پرکاربرد است که نیازمند توجه و مطالعه دقیق توسط مدیران و محققان است. ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و ارتقاء رضایت شغلی کارکنان می‌تواند به بهبود عملکرد و

موفقیت سازمانی کمک کند و باید به عنوان یک اولویت در برنامه ها و استراتژی های سازمان‌ها مدنظر قرار گیرد. [۶]

بخش سوم: بررسی تأثیر ارزش‌ها و باورهای سازمانی بر انگیزه و انگیزش کارکنان

انگیزه و انگیزش کارکنان یکی از موارد مهمی است که برای هر سازمانی بسیار اهمیت دارد. انگیزه کارکنان می تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد و موفقیت یک سازمان داشته باشد. بنابراین، بررسی عواملی که بیشترین تأثیر را بر انگیزه و انگیزش کارکنان دارند، بسیار حائز اهمیت است. یکی از این عوامل، ارزش ها و باورهای سازمانی است که می تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر انگیزه کارکنان تأثیر بگذارد. [۷]

ارزش ها و باورهای سازمانی، مجموعه‌ای از اصول و مفاهیم است که توسط سازمان تعیین می‌شود و به عنوان راهنمایی برای رفتار و تصمیم‌گیری‌های اعضای سازمان عمل می‌کند. این ارزش ها و باورها می توانند شامل احترام به افراد، توسعه فردی، توجه به کیفیت، مسئولیت پذیری و. . . باشند. این ارزش ها و باورها به عنوان یک راهنمای اخلاقی عمل می‌کنند و تعیین‌کننده‌ی رفتارها و تصمیم‌گیری‌های اعضای سازمان هستند. تحقیقات نشان داده است که ارتباط مستقیمی بین ارزش ها و باورهای سازمانی و انگیزه کارکنان وجود دارد. وقتی که کارکنان با ارزش ها و باورهای سازمانی همخوانی داشته و احساس می‌کنند که سازمانی که در آن کار می‌کنند، ارزش‌ها و باورهای مشترکی با آنها دارد، انگیزه و انگیزش آنها بیشتر خواهد بود. این امر به دلیل این است که افراد احساس می کنند که کار آنها ارزشمند است و به سازمان کمک می‌کند تا اهداف و ارزش‌هایش را دنبال کند. علاوه بر این، ارزش ها و باورهای سازمانی می توانند تأثیر مستقیمی بر سطح انگیزه کارکنان داشته باشند. اگر ارزش‌ها و باورهای سازمانی به گونه‌ای باشند که از اعضای سازمان انگیزه و انگیزش بگیرند و آنها را تشویق به انجام بهتر کارها کنند، این امر می تواند بهبود مستقیمی در عملکرد و اثربخشی سازمان داشته باشد. [۸]

ارزش ها و باورهای سازمانی از اهمیت بسیاری برخوردارند و می توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر انگیزه و انگیزش کارکنان تأثیر بگذارند. بنابراین، مدیران سازمان ها باید به اهمیت این موضوع توجه کنند و سعی کنند تا ارزش ها و باورهایی را ایجاد کنند که از اعضای سازمان انگیزه و انگیزش بیشتری بگیرند و به بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان کمک کنند.

بخش چهارم: بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ایجاد هویت و انگیزه شغلی

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم در موفقیت و پیشرفت سازمان ها و شرکت ها مطرح است. این موضوع از اهمیت بسیاری برخوردار است زیرا فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ارزش‌ها، باورها و رفتارهای مشترک در یک سازمان، می‌تواند تأثیر مستقیمی بر ایجاد هویت و انگیزه شغلی کارکنان داشته باشد. [۹]

فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان یک هویت مشترک برای اعضای سازمان عمل کند. ارزش‌ها، باورها و رفتارهای مشترکی که در فرهنگ سازمانی وجود دارد، می‌تواند کارکنان را به یکدیگر و به سازمان متصل کند و احساس ارتباط و تعلق به سازمان را تقویت کند. هویت سازمانی می تواند از این طریق تقویت شود و این امر می تواند به افزایش انگیزه شغلی کارکنان کمک کند. هویت قوی سازمانی می‌تواند باعث افزایش انگیزه کارکنان به عنوان یک بخش از یک مجموعه بزرگتر از خودشان شود و باعث افزایش تعهد و مشارکت آن ها در فعالیت های سازمانی شود. فرهنگ سازمانی می تواند تأثیر مستقیمی بر انگیزه شغلی کارکنان داشته باشد. زمانی که ارزش‌ها و باورهای سازمانی با ارزش‌ها و باورهای فردی کارکنان همخوانی داشته باشد، احساس تطابق و توافق درونی در کارکنان ایجاد می شود که می تواند باعث افزایش انگیزه آن ها در انجام وظایف و مسئولیت های خود شود. همچنین، ارتباط فرهنگ سازمانی با سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر انگیزه شغلی کارکنان داشته باشد. فرهنگ سازمانی اگر به گونه‌ای باشد که تشویق به همکاری، نوآوری و رشد شغلی باشد، می‌تواند انگیزه شغلی کارکنان را افزایش دهد. [۱۰]

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم در ایجاد هویت و انگیزه شغلی کارکنان بسیار مهم است. ارزش‌ها، باورها و رفتارهای مشترک در فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک هویت مشترک برای اعضای سازمان عمل کند و احساس تعلق و انگیزه شغلی را تقویت کند. بنابراین، سازمان ها و شرکت ها باید به ایجاد یک فرهنگ سازمانی موثر و ارتقاء آن توجه ویژه داشته باشند تا بتوانند از این عامل برای افزایش هویت و انگیزه شغلی کارکنان بهره ببرند. [۱۱]

بخش پنجم: ارتباط بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه‌ای و رشد شغلی کارکنان

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در موفقیت یک سازمان، تاثیر چشمگیری بر توسعه حرفه‌ای و رشد شغلی کارکنان دارد. ارتباط مستقیم بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارکنان به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته و مورد بررسی قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، باورها، رفتارها و رویه‌های مشترکی است که در یک سازمان وجود دارد و بر تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای اعضای سازمان تاثیرگذار است. این ارتباط می تواند بر توسعه حرفه ای و رشد شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. یک فرهنگ سازمانی مثبت و سالم می‌تواند باعث توسعه حرفه‌ای کارکنان شود. ارتباط و ارتباطات سالم و باز در یک فرهنگ سازمانی، فرصت های بیشتری برای یادگیری و توسعه حرفه‌ای کارکنان ایجاد می‌کند. وقتی که اعضای یک سازمان احساس می‌کنند که می‌توانند با اطمینان نظرات و ایده‌های خود را ارائه دهند و به طور فعال در فرآیندهای تصمیم‌گیری شرکت کنند، احتمال ارتقاء مهارت‌ها و توسعه حرفه‌ای آن‌ها افزایش می‌یابد. [۱۲]

از طرف دیگر، یک فرهنگ سازمانی منفی و ناسالم می‌تواند به توسعه حرفه‌ای کارکنان ضربه بزند. وجود روابط ناسالم، عدم احترام به افراد و عدم انعطاف پذیری در فرهنگ سازمانی می‌تواند باعث کاهش انگیزه و اعتماد به نفس کارکنان شود و از رشد حرفه‌ای آن‌ها جلوگیری کند. مدیران و رهبران سازمانی باید به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و سالم توجه ویژه‌ای داشته باشند. ایجاد یک محیط کاری که افراد با احساس ارتباط و تعهد به

سازمان‌شان کار کنند و احترام به یکدیگر داشته باشند، می‌تواند به توسعه حرفه‌ای کارکنان کمک کند. این موارد می‌تواند شامل ارائه فرصت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای، ارزش‌گذاری ایده‌ها و نظرات کارکنان و ارتقاء فرآیندهای انتقادی و تصمیم‌گیری در سازمان باشد. [۱۳]

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای و رشد شغلی کارکنان بسیار مهم است و مدیران و رهبران سازمان ها باید به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و سالم توجه کنند تا بتوانند به بهبود توسعه حرفه‌ای کارکنان و رشد شغلی آن‌ها کمک کنند.

بخش ششم: بررسی ارتباط بین ارزش‌ها و باورهای سازمانی با عملکرد کارکنان

ارزش‌ها و باورهای سازمانی از جمله عوامل مهمی هستند که می‌توانند تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان یک سازمان داشته باشند. ارزش‌ها به عنوان اصول و ایده‌هایی که یک سازمان را هدایت می‌کنند و باورهای سازمانی به عنوان نگرش‌ها و اعتقادات اعضای سازمان درباره اهداف و ارزش‌های آن سازمان تعریف می‌شوند. بررسی ارتباط بین این دو عامل با عملکرد کارکنان می‌تواند به ما کمک کند تا بهترین راهکارها برای بهبود عملکرد و افزایش کارایی کارکنان را شناسایی کنیم. یکی از ارزش‌های مهم در یک سازمان، ارزش قائل بودن به انگیزه‌های کارکنان است. سازمان‌هایی که به انگیزه‌ها و نیازهای کارکنان خود ارزش قائل می‌باشند، می‌توانند از عملکرد بهتری از سوی کارکنان خود برخوردار باشند. این امر به عنوان یک باور سازمانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان داشته باشد[۱۴]. به عنوان مثال، اگر یک سازمان اعتقاد داشته باشد که انگیزه و رضایت کارکنان از عوامل مهمی برای افزایش عملکرد آنهاست، احتمالاً اقداماتی همچون ارتقاء حقوق و مزایا، ارائه فرصت‌های آموزشی و رشد حرفه‌ای، و ایجاد فضای کاری مطلوب را برای کارکنان خود انجام خواهد داد که تأثیر مثبتی بر عملکرد آنها خواهد داشت. ارزش‌ها و باورهای سازمانی می‌توانند تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی و ارتباطات داخلی و خارجی داشته باشند که این نیز می‌تواند به عملکرد کارکنان ارتباط مستقیم داشته باشد. یک سازمان که ارزش قائل به

ایجاد فضای کاری مهمان دوستانه داشته باشد، احتمالاً کارکنانش نیز از رضایت شغلی بالا و ارتباطات موثر داخلی و خارجی برخوردار خواهند بود که این موارد می تواند بهبود عملکرد آنها را تضمین کند. بررسی ارتباط بین ارزش ها و باورهای سازمانی با عملکرد کارکنان به ما کمک می‌کند تا بهترین راهکارها برای بهبود عملکرد و افزایش کارایی کارکنان را شناسایی کرده و از آنها به نحو احسن استفاده کنیم. بنابراین، توجه به این دو عامل در طراحی استراتژی‌ها و سیاست‌های سازمانی می‌تواند بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان را فراهم کند. [۱۵]

بخش هفتم: ارائه راهکارهایی برای بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم در موفقیت یک سازمان است. فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، باورها، رفتارها و عاداتی است که در یک سازمان وجود دارد و تاثیر گذار بر عملکرد و رفتار کارکنان آن است. یک فرهنگ سالم و مثبت می‌تواند بهره وری و عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و به سازمان کمک کند تا به اهداف خود برسد. اما گاهی اوقات فرهنگ سازمانی ممکن است منفی و مخرب باشد و باعث کاهش بهره وری شود. بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری نیازمند اقدامات مشخصی است. در ادامه به برخی راهکارهای اصلی برای بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری اشاره خواهیم کرد:

۱. ارتقای رهبری: رهبران با تاثیرگذاری و رهبری قدرتمند می توانند فرهنگ سازمانی را بهبود بخشند. آنها باید با ارتقای مهارت‌های رهبری خود، ایجاد ارتباطات مثبت و انگیزشی با کارکنان و ارتقاع ارتباطات دوطرفه، به سازمان کمک کنند تا یک فرهنگ سازمانی سالم و مثبت داشته باشد. [۱۶]

۲. ایجاد محیط کاری مثبت: محیط کاری مثبت و سازمانی باعث افزایش انگیزه و انرژی کارکنان می شود. ایجاد یک فضای کاری دوستانه، ارتقای روابط بین همکاران و ایجاد فرصت‌های برای رشد و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای می‌تواند بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری را به همراه داشته باشد.

۳. ارتقای ارتباطات داخلی: ارتقای ارتباطات داخلی و ایجاد فرصت های برای بحث و تبادل اطلاعات و نظرات می‌تواند بهبود فرهنگ سازمانی را تسریع بخشد. ایجاد فرصت‌های برای گفت‌وگو و ارتباط موثر بین کارکنان و مدیران می‌تواند بهره وری را افزایش دهد. [۱۷]

۴. توسعه مهارت‌ها و دانش: ارتقای مهارت‌ها و دانش کارکنان با ارائه آموزش‌های مناسب و ایجاد فرصت‌های برای رشد حرفه‌ای می‌تواند بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری را تسریع بخشد.

بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری نیازمند اقدامات مشخصی است که از جمله آنها می توان به ارتقای رهبری، ایجاد محیط کاری مثبت، ارتقای ارتباطات داخلی و توسعه مهارت‌ها و دانش اشاره کرد. این اقدامات می‌توانند بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری را ممکن کنند و به سازمان کمک کنند تا به اهداف خود برسد. [۱۸]

بخش هشتم: مقایسه فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم در تعیین عملکرد کارکنان در یک سازمان است. فرهنگ سازمانی به مجموعه ای از اعتقادات، ارزش ها، رفتارها و عادات یک سازمان اطلاق می‌شود که تعیین‌کننده رفتارهای اعضای آن سازمان می‌باشد. در فرهنگ سازمانی در هر سازمانی متفاوت است و از عوامل مهمی است که تعیین‌کننده رفتارها و عملکرد کارکنان در آن سازمان می باشد. سازمان های مختلف ممکن است ارزش ها، اعتقادات و رفتارهای متفاوتی داشته باشند که این امر می تواند تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. برای مثال، یک سازمانی که فرهنگ سازمانی آن بر پایه همکاری و تعامل قرار دارد، ممکن است کارکنان آن سازمان بهترین خود را نشان دهند و عملکرد بالاتری داشته باشند. [۱۹]

فرهنگ سازمانی می تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. زمانی که کارکنان با فرهنگ سازمانی سازمان خود همخوانی داشته و ارزش ها و اعتقادات آن را قبول دارند، احتمال داشتن عملکرد بهتر و موفقیت بیشتر در کار آنها افزایش می یابد. از طرفی، در سازمان هایی که فرهنگ سازمانی نامطلوبی وجود دارد و ارزش ها و اعتقادات آن با

ارزش ها و اعتقادات کارکنان همخوانی ندارد، عملکرد کارکنان ممکن است کاهش یابد و این موضوع می‌تواند منجر به مشکلات و موانعی برای رشد و توسعه سازمان شود. با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در تعیین عملکرد کارکنان، مدیران و رهبران سازمان ها باید به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مطلوب و هماهنگ با ارزش ها و اعتقادات کارکنان توجه ویژه ای داشته باشند. همچنین، مقایسه و بررسی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های مختلف می تواند به مدیران کمک کند تا بهترین رویکردها و استراتژی ها را برای بهبود فرهنگ سازمانی و افزایش عملکرد کارکنان خود پیدا کنند. [۲۰]

بخش نهم: بررسی تأثیر رهبری و سیاست‌های سازمانی

فرهنگ سازمانی و رهبری در سازمان ها از اهمیت بسیاری برخوردارند. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از اصول مهم مدیریت سازمان ها مطرح است و رهبری نیز به عنوان یکی از عوامل مؤثر در تشکیل فرهنگ سازمانی و ایجاد عملکرد موثر کارکنان مطرح است. رهبری در سازمان‌ها تأثیر بسیار زیادی بر فرهنگ سازمانی دارد. نوع رهبری و سبک‌های مختلف آن می تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر فرهنگ سازمانی تأثیر بگذارد. رهبرانی که از رهبری تحت فشار (transactional leadership) استفاده می‌کنند، ممکن است ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر اجتناب از خطا و تنش و افزایش عملکرد فردی را ترویج کنند. در حالی که رهبرانی که از رهبری تحت تحولی (transformational leadership) استفاده می کنند، ممکن است به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌ها، رشد شخصی و توسعه سازمانی کمک کنند. سیاست‌های سازمانی نیز به طور مستقیم بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذارند. سیاست‌هایی که از تعیین اهداف و ارزش‌های واضح و مشترک برای همه اعضای سازمان پیروی می کنند، می توانند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی متمرکز بر همکاری و ارتقاء مشترک کمک کنند. همچنین، سیاست هایی که به ایجاد انعطاف‌پذیری و امکانات توسعه شخصی و حرفه‌ای برای کارکنان می‌پردازند، می‌توانند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر نوآوری و پذیرش تغییر کمک کنند. [۲۱]

فرهنگ سازمانی نقش بسیار مهمی در عملکرد کارکنان دارد. یک فرهنگ سازمانی قوی و منسجم می تواند به افزایش تعهد و انگیزه کارکنان، بهبود ارتباطات داخلی و خارجی و افزایش عملکرد کلی سازمان منجر شود. همچنین، فرهنگ سازمانی می تواند به ایجاد یک محیط کاری سالم و مطمئن کمک کند که باعث افزایش رضایت و بهبود کیفیت زندگی شغلی کارکنان می‌شود. رهبری و سیاست‌های سازمانی به عنوان دو عامل مؤثر در ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی و افزایش عملکرد کارکنان اهمیت بسیاری دارند. بررسی دقیق تأثیر این دو عامل بر فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان می تواند به بهبود مدیریت سازمانی و ایجاد محیط کاری مطلوب کمک کند.

بخش دهم: ارائه مطالعات موردی از سازمان‌ها

تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهره وری و عملکرد کارکنان یکی از موضوعات مهم و پرکاربرد در مدیریت سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه از ارزش ها، باورها، رفتارها و عاداتی که در یک سازمان وجود دارد، تعریف می شود و می تواند تأثیر چشمگیری بر روی عملکرد و بهره وری کارکنان داشته باشد. یکی از مطالعات موردی، مربوط به یک شرکت فناوری اطلاعات است که فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری، انعطاف‌پذیری و نوآوری دارد. این شرکت با ایجاد یک فضای کاری مناسب برای تشویق همکاری و تبادل ایده ها، توانسته بهره وری کارکنان خود را بهبود بخشیده و عملکرد بالاتری را به دست آورده است. از طرف دیگر، یک سازمان مالی با فرهنگ سازمانی محور بر روی رقابت و ارتقاء شخصیت محوری، تأثیر منفی بر روی بهره وری کارکنان خود داشته و مشکلاتی مانند افزایش نرخ ناتوانی و کاهش انگیزه کارکنان را تجربه کرده است. [۲۲]

در مطالعات دیگری، تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهره وری و عملکرد کارکنان در سازمان های خدماتی نیز بررسی شده است. به عنوان مثال، یک شرکت مشاوره با فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام، انعطاف پذیری و ارتقاء شخصیت، توانسته بهره وری کارکنان خود را افزایش داده و عملکرد بسیار موفقی را در بازار خدماتی ایجاد کرده است. از سوی دیگر، یک

دانشگاه با فرهنگ سازمانی محور بر روی بی توجهی به نیازهای کارکنان و افزایش فشارهای روانی، با مشکلاتی مانند کاهش تمایل به همکاری و کاهش عملکرد کارکنان روبرو شده است. [۲۳]

به طور کلی، این مطالعات موردی نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهره وری و عملکرد کارکنان داشته باشد. بنابراین، مدیران سازمان ها باید به اهمیت ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و موثر توجه کنند و سعی در ایجاد محیطی مناسب برای رشد و توسعه کارکنان داشته باشند. این اقدامات می تواند بهبود قابل ملاحظه‌ای در بهره وری و عملکرد کارکنان و در نهایت موفقیت سازمانی داشته باشد. [۲۴]

نتیجه گیری

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم در تعیین عملکرد و بهره وری کارکنان یک سازمان، همواره مورد توجه محققان و مدیران سازمانی قرار گرفته است. این فرهنگ شامل ارزش‌ها، باورها، رفتارها و رویه‌هایی است که درون یک سازمان شکل می‌گیرد و تعیین‌کننده رفتار و عملکرد کارکنان می‌باشد. از این رو، ارتقاء و توسعه فرهنگ سازمانی می تواند به‌عنوان یکی از راهکارهای افزایش بهره وری و عملکرد کارکنان مدنظر قرار گیرد. در این مقاله، اثرات فرهنگ سازمانی بر بهره وری و عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد. فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بهره وری کارکنان تأثیرگذار باشد. به‌طور مستقیم، فرهنگ سازمانی می‌تواند ارزش‌ها و اصولی را که در سازمان ترویج می یابند، به کارکنان القا کند و از آنها بخواهد که در تمامی فعالیت های خود این ارزش‌ها را رعایت کنند. این امر می‌تواند به‌طور مستقیم به بهره وری کارکنان افزوده و عملکرد آنها را بهبود بخشد. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم تأثیرگذار باشد، زیرا فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل محیطی که درون سازمان شکل می گیرد، بر رفتار و انگیزه کارکنان تأثیرگذار باشد که در نهایت به بهره وری و عملکرد آنها اثر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر

عملکرد کارکنان تأثیرگذار باشد. به‌طور مستقیم، فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک راهنمای عملکرد برای کارکنان عمل کند و آنها را به سمت عملکرد بالاتر هدایت کند. این امر می‌تواند به‌صورت مستقیم به بهبود عملکرد کارکنان منجر شود. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم تأثیرگذار باشد زیرا ارتباطات و روابط اجتماعی که در فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرد، می‌تواند به عملکرد کارکنان تأثیرگذار باشد و به‌عنوان یک عامل محیطی بر عملکرد آنها اثر بگذارد. با توجه به بررسی‌های انجام شده، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مهم تعیین‌کننده بهره وری و عملکرد کارکنان می‌باشد. از این رو، مدیران سازمانی باید به ارتقاء و توسعه فرهنگ سازمانی توجه ویژه ای داشته باشند و سعی کنند تا این فرهنگ را برای افزایش بهره وری و عملکرد کارکنان به‌کار ببرند.

References

۱. *Schein, E. H. Organizational Culture and Leadership; Jossey Bass Publishers: San Francisco, CA, USA, 1992; p. 418, ISBN 1-55542- 487-2.*

۲. *Sedliaková, I. Corporate culture: Its role, position and problems in business. Analecta Tech. 2013, 7, 50–58.*

۳. *Hawes, C. Representing Corporate Culture in China: Official, Academic and Corporate Perspectives. China J. 2008, 59, 33–61.*

٤. *El Kelish, W. W. ; Hassan, M. K. Organizational culture and corporate risk disclosure: An empirical investigation for united arab emirates listed companies. Int. J. Commer. Manag. 2014, 24, 279–299.*

٥. *Al Mazrouei, M. A. ; Khalid, K. ; Davidson, R. ; Abdallah, S. Impact of organizational culture and perceived process safety in the UAE oil and gas industry. Qual. Rep. 2019, 24, 3215–3238.*

٦. *Shwana, M. A. ; Yesiltas, M. The impact of human resource development (HRD) practices on organizational performance: The mediating role of human capital. Rev. Cercet. Interv. 2020, 70, 90–118.*

٧. *Alrawi, K. ; Alrawi, W. The impact of leadership on employees' trust and organisational performance with reference to the UAE. Int. J. Innov. Knowl. Manag. Middle East N. Afr. 2017, 6, 65–76.*

٨. *Sweis, R. J. ; Ismaeil, A. S. ; Amayreh, I. ; Al-Sayyed, N. The Relationship Between Total Quality Management (TQM) Implementation and Organisation Performance: Evidence from The Airlines Companies inUAE. Int. J. Inf. Bus. Manag. 2019, 11, 58.*

٩. *Obay, L. A. Corporate Governance & Business Ethics: A Dubai-Based Survey. J. Leg. Ethical Regul. Issues 2009, 12, 29–47.*

۱۰. *Khaleej Times. 2020. Available online: https://www. khaleejtimes. com/business/economy/uae-second-strongest-financially-in- arab-worlds-emerging-economies (accessed on 2 May 2020).*

۱۱. *McLean, R. A. ; Blackwell, J. L. ; Stoskopf, C. H. Accreditation across cultures: A case study. J. Allied Health 2006, 35, 121–123.*

۱۲. *Klein, A. ; Marie, F. W. ; Radnell, E. The impact of the Arab national culture on the perception of ideal organizational culture in the United Arab Emirates: An empirical study of 17 firms. Educ. Bus. Soc. Contemp. Middle East. Issues 2009, 2, 44–56.*

۱۳. *Cherian, J. ; Pech, R. The impact of corporate social responsibility on the workforce of selected business firms in the United Arab Emirates: A nascent economy. Sustainability 2017, 9, 2077.*

۱٤. *Kassem, R. ; Ajmal, M. ; Gunasekaran, A. ; Helo, P. Assessing the impact of organizational culture on achieving business excellence with a moderating role of ICT. Benchmarking 2019, 26, 117–146.*

۱٥. *Cooke, R. ; Szumal, J. L. Measuring normative beliefs and shared behavioural expectations in organizations: The reliability and validity of the organizational culture inventory. Psychol. Rep. 1993, 72, 1299–1330.*

۱٦. *Hofstede, G. ; Neuijen, B. ; Ohavv, D. D. ; Sanders, G. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. Adm. Sci. Q. 1990, 35, 286–316.*

۱۷. *Weidner, C. K. I. I. Trust and Distrust at Work: Normative and Dyad-Exchange Influences on Individual and Subunit Performance. Ph. D. Dissertation, University of Illinois, Chicago, IL, USA, 1997.*

۱۸. *Chaudhry, A. ; Yuan, L. ; Hu, J. ; Cooke, R. A. What matters more? The impact of industry and organizational factors on organizational culture. Manag. Decis. 2016, 54, 570–588, doi:10. 1108/md-05-2015-0192.*

۱۹. *Corbett, L. M. ; Rastrick, K. N. Quality performance and organizational culture: A New Zealand study. Int. J. Qual. Reliab. Manag. 2000, 17, 14–26.*

۲۰. *Nwugwo, B. C. The Impact of Organizational Culture on Employee Behavior and Attitude. 2001. Available online: http://www. btctechnologies. com/boni/od501_paper. pdf (accessed on 12 October 2020).*

۲۱. *Sivakami, R. ;Samitha, S. S. A Study on The Impact of Organizational Culture on Employee Performance. Int. J. Manag. Res. Rev. 2018, 8, 1–8.*

۲۲. *Ababneh, K. I. ; Hackett, R. D. The direct and indirect impacts of job characteristics on faculty organizational citizenship behavior in the United Arab Emirates (UAE). High. Educ. 2019, 77, 19–36, doi:10. 1007/s10734-018-0252-3.*

۲۳. *Kapiszewski, A. Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in The Arab Region, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, Beirut, 15–17 May 2006. Available online: https://www. un. org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/11/P02_Kapiszewski. pdf (accessed on 12 October 2020).*

۲٤. *Cherian, J. ; Jacob, J. ; Qureshi, R. ; Gaikar, V. Relationship between Entry Grades and Attrition Trends in the Context of Higher Education: Implication for Open Innovation of Education Policy. J. Open Innov. Technol. Mark. Complex. 2020, 6, 199*