طراحی مدل مفهومی پره وری مبتینی بر فرهنگ سازمانی و انگیزه کارکنان

روزه الله عرب حبیبی

چکیده

زمینه و هدف: در این پژوهش به تدوین کوپه وری مبتینی بر فرهنگ سازمانی و انگیزه کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان کل شبکه‌پذیراتنگی است. روشهای کار: در این تحقیق از روش‌های کمی استفاده شده است. به‌منظور تهیه نظر روزه‌ای، پژوهش با توجه به جدول گرایی مورگان برای پژوهش‌های گروهی نیز، اجرای آزمون‌هایی شده است. این پژوهش به‌منظور پژوهش‌های انگیزه کارکنان، اوقاتی در سال‌های ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷ انجام شده است. بررسی‌های پیوسته طی آزمون‌های انجام شده است. این پژوهش هیچ‌گونه راه‌حل از طریق پژوهش‌های دیگر که مدال از روش مدل‌سازی‌های زابلیکی استفاده شده است.

یافته‌ها: فرهنگ سازمانی دارای ضریب اثر بیشتری نسبت به انگیزه کارکنان به‌طوری که هر یک از این دو میانگین تحقیق شده است. فرهنگ سازمانی مثبت‌تری در تهیه پروتکل دارد.

نتیجه‌گیری: مدیران اداره ورزش و جوانان با گروه گروه فرهنگ سازمانی برخی از موارد انتگری کارکنان را افزایش دهند.

پایان‌نامه: ابتدا کارگر تبعیض دایر می‌باشد.

منبع حمایت کننده: جامعه مانند است.

شیوه استناد به این مقاله:


انتشار این مقاله با همراهی دسترسی آزاد مطالب با 3.0 صورت گرفته است.
Conceptual model of productivity based on organizational culture and employees’ motivation

Rohollah Arab Mokhtari: PhD Student of Sport Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman Iran
Esmeail Sharifian: Associate Professor, Sport Management Department, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran (*Corresponding author) sharifian@uk.ac.ir
Kourosh Gahraman Tabrizi: Associate Professor of Sport Management Department, Shahid Bahonar University Kerman, Kerman, Iran
Mohsen Manoechri Nezhad: PhD of Sport Management, Shomal University, Amol, Iran

Abstract

Background: Organizational culture gives a sense of identity to members of the organization. Organizational culture is a set of basic assumptions that people in the organization, in dealing with problems, adapting to the environment and achieving internal unity and coherency, have created, discovered and developed and proved to be useful and valuable and therefore as a correct method of perception. Thinking and feeling are transmitted to new members. In other words, a set of values, guiding beliefs, understandings, and ways of thinking that are shared among members of an organization and sought by new members as the right way to do things and think is called organizational culture. This research has developed to preparation a productivity model based on organizational culture and employees’ motivation in the department of youth and sport organization in Iran.

Methods: This research is applied in terms of purpose. Also, considering that in this study, the researcher sought to investigate the relationship between organizational culture and employee motivation and productivity, therefore, the research method was descriptive in terms of data collection. The statistical population of the study was the general managers, deputies, heads of groups and responsible experts and experts of the General Departments of Sports and Youth of 31 provinces, which numbered more than 9000 people. Statistical sample 26 Study Based on the table -Kersey and Morgan, 269 people were considered and the same number of questionnaires were distributed among the statistical sample. Also, the research sampling method was selected as a cluster. Robbins (2000) organizational culture questionnaire consists of 56 items and the reliability of this questionnaire is 0.98 and validity is 0.88. Another research tool of the Employee Motivation Questionnaire, Ojaghi, was developed in 2010 with 30 closed-ended questions and its reliability was reported to be 85% and its validity was 0.86. Productivity questionnaire has been validated by AGIO (Jamshidi Gahfarashi, 2011). This questionnaire has 26 items that the reliability of this questionnaire is 0.87 and the validity is 0.88. In this research, descriptive and inferential statistics have been used. Considering that the purpose of this study is to determine the correlation between variables and to estimate the criterion variable from predictor variables; Therefore, according to the results of Pearson correlation coefficient, factor analysis and path analysis, and finally to provide a suitable model, the structural equation modeling (SEM) method using SPSS 21 and LISREL software. Results and findings: The results showed that among 269 statistical samples, 160 (57.6%) were male and

Keywords
organizational culture, Productivity, Employees’ motivation, Sports and youth departments

Received: 15/08/2020
Published: 14/11/2020
114 (42.7%) were female. People with a bachelor's degree with 47.6% are the most people in the statistical population. On the other hand, people with a doctoral degree with 5.2 percent have the lowest number of the statistical population, as well as the employment status of officials with 44.8% have the highest number of the statistical population. The results of inferential statistics of multiple correlation coefficient in Table 1 show that there is a direct and significant relationship between the criterion variable (productivity) and predictor variables (organizational culture and employee motivation) (p<0.001 and r² = 0.80). This indicates that 20% of productivity changes are related to the above factors and 80% are related to other factors outside the model. Organizational culture has a more effect coefficient than employees’ motivation on productivity and can be concluded that organizational culture has a more important role in explaining productivity.

**Results:** When Zone seeks organizational culture and moves toward it, management and employees must play a dynamic role in the implementation of human resource activities. According to research results, one of the key preconditions of productivity is employee motivation, which is largely under the control of organizational managers. This result was obtained in previous research which shows that today the organizational culture has penetrated into all parts of the organization and even the most important human resource has not been deprived of this effect. Organizational culture has enabled organizations to have a comprehensive and complete view of their resources, especially human resources. Using this system, it is possible to increase the level of employees' authority and give them complete and necessary information so that they can perform the task or work of the organization in the best way. Organizational culture, as a kind of identity, gives members of the organization. Culture creates in individuals obligations beyond personal interests and plays a major role in human resources. Today, creating and expanding changes in human resources through organizational culture is easily done and motivates the employees of an organization.

**Conclusion:** Organizational culture has an effective role in institutionalizing employee motivation, increasing commitment, increasing competence and capability, cost efficiency and cohesion, and can lead to maximum organizational productivity. It should be noted that organizations and companies must move forward step by step, that is, they must go through the practical and communication stages that are part of the organizational culture and consider it according to the type of approach, their point of view and localize it. Proper and accurate

**Conflicts of interest:** None

**Funding:** None

**Cite this article as:** Arab Mokhtari R, Sharifian E, Ghahraman Tabrizi K, Manochehri Nezhad M. Conceptual model of productivity based on organizational culture and employees’ motivationcts. Razi J Med Sci. 2020;27(8):150-157.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.*
فرهنگ سازمانی، توعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطا می‌کند. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از فرضیات اساسی است که افراد سازمان در روابط و شرایط اجتماعی و روانی در منطقه یا در سطح سازمانی بر مبنای اندیشه‌ها، آگاهی و تجربیات خود تأسیس می‌کنند. فرهنگ سازمانی شامل چند اجزای اصلی است که در ارائه و تثبیت هویت سازمانی نقش زیادی دارند.

1. مقدمه

فرهنگ سازمانی، نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطا می‌کند. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از فرضیات اساسی است که افراد سازمان در روابط و شرایط اجتماعی و روانی در منطقه یا در سطح سازمانی بر مبنای اندیشه‌ها، آگاهی و تجربیات خود تأسیس می‌کنند. فرهنگ سازمانی شامل چند اجزای اصلی است که در ارائه و تثبیت هویت سازمانی نقش زیادی دارند.

2. بنا برای‌ریزی به‌طور کلی، تحقیقات نشان‌دهنده‌اند که فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

3. سازمانها و سازمان‌های غیرانتفاعی نیز، به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهند. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

4. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

5. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

6. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

7. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

8. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

9. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

10. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

11. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.

12. فرهنگ سازمانی باعث احترام به حقوق و مسئولیت‌ها، افزایش کیفیت کار و افزایش فعالیت‌های کاری می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌طور کلی به بهبود ارتباطات داخلی و خارجی پیوسته پیشرفت می‌دهد.
درگیر برداری گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه جمعیتی شناختی که به ویژگی‌های فردی آزمودنی پرداخته‌شده و پرسشنامه فرهنگ سازمانی رایزنی (۲۰۰۰) شامل ۵۲ درصد بوده و پاسخ‌های این پرسشنامه و رایانش ۸۸٪ گزارش‌نشده است. ابزار دریک تحقیق پرسشنامه انجیره کارکنان اولیا، اوجاچ در سال (۱۳۸۹) است و پاسخ‌های این پرسشنامه ۸۵٪ و رایانش ۸۰٪ گزارش‌نشده است. پرسشنامه به‌طور ترکیبی در سال (۱۳۹۱) این پرسشنامه در ۴۲ گروه می‌باشد که پاسخ‌های این پرسشنامه ۸۵٪ و رایانش ۸۰٪ گزارش‌نشده است. در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. با توجه به اینکه هدف این پژوهش تعمیم همبستگی بین متغیرها و برآورد مقدار ملاک از روی متغیرهای چسباندن، جمع‌بندی عاملی (Path Analyses) و تحلیل مسیری (Factor Analysis) و درنها در ارائه الگو مفهومی از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) ساختاری به‌گیری از نرم‌افزارهای LISR و SPSS استفاده نماید.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که در لایه تحلیلی‌های پایداری نمونه آماری مورد مطالعه ۱۶۲ نفر (۱۷۶ درصد مورد و ۱۴ نفر (۱۷ درصد) زن بودند. افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس ۴۲ درصد بیشترین افراد جامعه آماری را تشکیل دادند. از طرفی افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری ۵۷ درصد کمترین تعداد از جامعه آماری را تشکیل دادند همچنین وضعیت اقامت فاکتور اصلی با ۴۴/۸ درصد بیشترین افراد جامعه آماری را تشکیل دادند.

نتایج آمار استطلاعی سطح همبستگی چندگانه در جدول ۱ نشان می‌دهد که بین متغیر ملاک (پرهوری) و متغیرهای بیشترین (فرهنگ سازمانی و انجیره کارکنان) رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد (۱/۰۰۱ < P < ۰/۰۰۱). این مطلب پیانگر است که در ۳۲ درصد تقییات پرهوری به عوامل فرآیند مربوط بوده.

عنوان استقرار فرهنگ سازمانی در سازمان نشان داد که هدف عمده سازمانی‌هایی که در فرهنگ سازمانی سرمایه‌گذاری می‌کند بهبود تقسیم‌بندی فرهنگ سازمانی کاهش می‌یابد. کلیه اداری کارکنان منابع انسانی و بهبود رضایت کارکنان این را داشته است (۱/۸). مازون و همکاران (۴۹) در تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی مبنای بر تجربه سازمانی‌های آرامشی می‌باشد و باعث بیرفت سازمان و ارتقای سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر می‌شود.

مارال و همکاران (۱۰) در تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی مبنای بر تجربه سازمانی‌های آرامشی می‌باشد و باعث بیرفت سازمان و ارتقای سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر می‌شود.

روش کار

این تحقیق از نظر هدف کاربردی می‌باشد. ضمیمباً با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصد دارید بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و انجیره کارکنان گره‌وری داده بودند. بنابراین، روش پژوهش انتخاب نهایی نحوه گدازی آن را در این تحقیق بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران، معاونین، رئیسان گروه‌ها و کارشناسان سازمانی که در اداره کل ورش و جوانان کشور پرداخت.
جدول 1- نتایج همبستگی جندگان بین فرهنگ سازمانی و انگیزه کارکنان

<table>
<thead>
<tr>
<th>P</th>
<th>R</th>
<th>N</th>
<th>مدل رگرسیون</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[ E = \frac{5}{0.2} \times (OC + 0.8) \times A \]

به‌طوری‌که، \( E = \text{انگیزه کارکنان} = \text{فرهنگ سازمانی} \)

با توجه به اینکه در نهایت هدف تحقیق ارائه مدل انگیزه کارکنان بر حسب متغیرهای فرهنگ سازمانی و به‌طوری‌یاده، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری مدل نهایی به صورت شکل 1 تدوین گردیده است.

جدول 2- مدل رگرسیون پیش‌بینی به‌طوری‌که بین روابط فرهنگ سازمانی و انگیزه کارکنان

<table>
<thead>
<tr>
<th>همبستگی</th>
<th>واریانس</th>
<th>ضریب غیر‌مستقیم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

\( \begin{array}{c|c|c|c}
\hline
مهمه‌ی | P | t | Sd. Er | B  \\
\hline
\hline
\hline
\end{array} \)

\((r) \text{ عرض از مبدأ} \)

( \text{فرهنگ سازمانی} )

( \text{انگیزه کارکنان} )

شکل 1- مدلین روابط میان فرهنگ سازمانی، انگیزه کارکنان و به‌طوری‌که
شامل می‌باشد که گونه‌های دیگر این تحقیقات به‌طور کلی بررسی شده و نتایج آن‌ها ارائه شده است. بنابراین، تحقیقات این گروه، فرهنگ‌سازمانی در همه‌بخش‌های سازمان را در رقابت‌های فکری و صنعتی به‌صورت مثبت نشان‌دهد. این نتایج در تحقیقات پیشین به دست آمده از نشان دهنده این است که فرهنگ‌سازمانی باعث افزایش می‌باشد.

بنابراین، فرهنگ‌سازمانی در همه‌بخش‌های سازمان را به‌صورت مثبت نشان‌دهد. این نتایج در تحقیقات پیشین به دست آمده از نشان دهنده این است که فرهنگ‌سازمانی باعث افزایش می‌باشد.

**جدول 3**

<table>
<thead>
<tr>
<th>t-value</th>
<th>P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5/65</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>6/32</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>7/22</td>
<td>0.05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**جدول 4**

| RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) | 0.90 |
| Comparative Fit Index (CFI) | 0.98 |
| Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) | 0.79 |

**جدول 5**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Skewness</th>
<th>Kurtosis</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرهنگ‌سازمانی</td>
<td>0.88</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه کارکنان</td>
<td>0.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ‌سازمانی باعث افزایش می‌باشد. بنابراین، فرهنگ‌سازمانی در همه‌بخش‌های سازمان را به‌صورت مثبت نشان‌دهد. این نتایج در تحقیقات پیشین به دست آمده از نشان دهنده این است که فرهنگ‌سازمانی باعث افزایش می‌باشد.

**بحث و تنبیه‌گری**

بر اساس نتایج تحقیق یکی از عوامل کلیدی به‌وجود آمده که نشان دهنده زیادی تحصیل می‌باشد. این نتایج در تحقیقات پیشین به دست آمده از نشان دهنده این است که فرهنگ‌سازمانی در همه‌بخش‌های سازمان را به‌صورت مثبت نشان‌دهد.

**مراجع**

http://rjms.iu.ac.ir
References


7. Jamali B. .Identifying and reviewing the functions of electronic organizational culture on the effectiveness of human resources, Master Thesis in Motivation, Faculty of Motivation, University of Tehran. 2013. (Persian)

8. Nazariyopoyan M, L ahmadi, k khani. . A study of effective factors on increasing the productivity of sports organizations in Isfahan. J Motion Quarterly_