

رابطه فرهنگ سازمانی و استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی - ترویجی

عادل زاهد بابلان^۱، سودابه ابراهیمی^۲، بهزاد مرادی^۲

^۱ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.

^۲ فارغ التحصیل کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی.

نام نویسنده مسئول:

سودابه ابراهیمی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه می‌باشد. پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در سال ۹۴ را شامل می‌شود. که از بین آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و براساس جدول گرجسی مورگان تعداد ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اشتیاق شغلی که توسط شوفلی و سالوانوا (۲۰۰۴) و پرسشنامه فرهنگ سازمانی ادگار شاین و پرسشنامه استراتژی منابع انسانی لی و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شده که پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب شامل (۰/۸۳)، (۰/۷۴)، (۰/۷۱) بدست آمد است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (درصد و فراوانی) و روش آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده گردیده است. یافته‌های تحقیق نشان داده است که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن که شامل سازگاری بیرونی و انسجام درونی است با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما بین همبستگی استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود ندارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، سازگاری بیرونی، انسجام درونی، استراتژی منابع انسانی، اشتیاق شغلی.

مقدمه

سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. به طور کلی کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلیشان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتر^۱، ۲۰۱۰). در واقع اشتیاق شغلی در تضاد با فرسودگی شغلی، که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار مطرح شده است (هالبرگ و اسکوولی^۲، ۲۰۰۶، ص ۱۲۱). از این رو می‌توان اشتیاق شغلی را به عنوان حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشانگر سرمایه‌گذاری همزمان انرژی افراد بر روی تجارب یا عملکردهای کاری است تعریف کرد (کریستیم، گارزا و سافترا^۳، ۲۰۱۱، ص ۱۱۵). کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه‌ی زیادی دارند و به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند (باکر و لیتر، ۲۰۱۱). همچنین پویا بودن، اثرات سودمندی را در سطح فردی (همچون افزایش عملکرد، خشنودی شغلی و تناسب بین فرد و شغل)، تیمی (همچون ارزیابی بهتر از سوی مشتریان، افزایش خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد تیمی) و سازمانی (همانند افزایش موفقیت سازمانی و عملکرد مالی) به دنبال خواهد داشت (پارکر و باندل^۴، ۲۰۱۱، ص ۳۸۹). مطالعات متعدد نشان می‌دهند که کارکنان در محیط‌های کاری چالش برانگیز، غنی و پرمایه و همچنین محیط‌هایی که اشتیاق آن‌ها را افزایش می‌دهد، بهترین عملکرد را نشان می‌دهند (دمروت و کوروپن‌زانو^۵، ۲۰۱۰، ص ۱۵۱). هالبرگ و اسکوولی (۲۰۰۶)، اشتیاق شغلی را یک مفهوم روانشناختی مثبت می‌دانند و به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روانشناختی در محیط کار دانسته‌اند (لنگ وان و همکاران^۶، ۲۰۰۶، ص ۵۲۸). یکی از متغیرهایی که می‌تواند در زمینه‌ی اشتیاق شغلی کارکنان ایفای نقش کند فرهنگ سازمانی است. فرهنگ به عنوان انگیزه‌ها، ارزش‌ها، باورها، هویت تفسیرها یا معانی وقایع مهمی است که در نتیجه تجربه معمول اعضای سازمان یا جامعه حاصل می‌شود (هوس و همکاران^۷، ۲۰۰۲، ص ۵) و بررسی ادبیات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی تعاریف مختلفی را به خود دیده است: دنسون^۸ (۲۰۰۶) اشاره می‌کند که فرهنگ سازمانی همان ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی است که نقش پایه‌ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند. تسنگ^۹ (۲۰۱۰) نیز بیان می‌دارد، فرهنگ سازمانی بر تعاملات بین اعضا و ارزش‌های آنان اثر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی شامل سه گونه است، این سه گونه عبارت است از: فرهنگ گروهی (حمایتی)، فرهنگ توسعه‌ای (نوآورانه) و فرهنگ سلسله‌مراتبی (بروکراتیک) (ماکیولر، ۲۰۱۰، ص ۵۱۷). فرهنگ‌های حمایتی منطبق با رویکردهای انسان‌گرایانه بوده است. فرهنگ نوآورانه: در محیطی که تأکید بیشتر بر روی بررسی منظم استراتژی‌ها و اهداف سازمانی است و فرهنگ سلسله‌مراتبی میزان تأکید و توجه خود را بیشتر به استقرار رویه‌ها و قوانین و مقررات رسمی مبدول می‌دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹ به نقل از دعایی و پور، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان، از جمله رسالت‌ها و اهداف، تعیین استراتژی، ساختار سازمانی، ارتباطات، نگرش‌ها، انگیزش‌ها، عملکرد، رفتار نوآورانه کارکنان و مدیریت و در نهایت اثربخشی سازمانی، اثر می‌گذارد و از جمله پیامدهای مهم سازمانی را، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و بروز رفتارهای نوآورانه می‌داند که در این پژوهش مدنظر است. امروزه شناخت فرهنگ سازمانی و هدایت و بهبود آن یکی از عوامل موفقیت رهبران در سازمان‌ها است (کلاته سیفری و تندنویس، ۱۳۹۱، ۱۰۸). بر این اساس، تأثیر فرهنگ سازمانی بر چرخه‌ی زندگی سازمان مشخص می‌شود؛ به طوری که نهادی شدن سازمان باعث می‌شود که کارکنان و اعضای سازمان نسبت به آنچه مناسب و شایسته است درک مشترک پیدا کنند (رابینز^{۱۰}، ۲۰۰۱). با توجه به مطالب بیان شده: فرهنگ در سازمان، دو نقش اساسی را ایفا می‌کند: یکی کمک به افراد به دستیابی انجام درونی و دیگری کمک به سازمان برای انطباق با عوامل محیط خارجی، در تکوین دانش اول، تأکید بر آموزش و آگاهی افراد در کنار فراهم آوردن ارتباطات انسانی مؤثر در سازمان، حائز اهمیت هستند اما نقش دوم آن مستلزم درک و سازگاری با ارزش‌های رایج و جامعه‌پسند، در کنار دیگر عوامل تأثیرگذار خارجی می‌باشد (خندان، ملازاده و رفعت میلادی، ۱۳۹۲، ص ۷۹). از دیگر متغیرهایی که می‌تواند در زمینه اشتیاق شغلی کارکنان ایفای نقش کند استراتژی منابع انسانی می‌باشد. استراتژی‌ها در واقع راهکارهای اصلی هستند که به تغییر در ساختار، رفتار یا عملکردی می‌انجامد (شیخ‌ابومسعودی، ۱۳۸۲). از جمله تعاریفی که در رابطه با استراتژی منابع انسانی بیان شده است: استراتژی منابع انسانی مشخص می‌کنند که سازمان قصد دارد چه اقداماتی را در مورد عملکردها و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی انجام دهد و چگونه این موارد باید با استراتژی شرکت و نیز با یکدیگر یکپارچه و منسجم باشند. به عقیده دایر و ریوز^{۱۱} (۱۹۹۵)، استراتژی منابع انسانی مجموعه‌ای از عملکردهای منابع انسانی‌اند که از داخل با یکدیگر

1 Bakker & Leiter

2 Hallberg & Schaufeli

3 Chiristion, Garza & Saughter

4 Bindl & Parker

5 Demerouti & Cropanzano

6 Langelaan et al

7 House et al

8 Dinison

9 Tseng

10 Rabinz

11 Dyer & Reeves

هماهنگ و متناسب باشند. در تعریف دیگر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، روشی است برای تصمیم‌گیری درباره مقاصد و طرح‌های سازمانی که به مسائل زیر مربوطه می‌باشد: روابط اشتغال، کارمندیابی، آموزش، پاداش و سیاست‌ها و روش‌های روابط کارکنان. در واقع استراتژی منابع انسانی باید با فرهنگ موجود سازمان هم‌خوان باشد یا باید به طوری طراحی شود که موجب تغییر در برخی جهات خارجی گردند. به نحوی که پژوهشگران با مطالعه خود دریافتند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی با ایجاد هماهنگی بین استراتژی‌های سازمان و خطی‌مشی‌های منابع انسانی موجب هم‌افزایی فعالیت‌های سازمان می‌شود (ترس و گرون^{۱۲}، ۱۹۹۵، ص ۱۱۲). مقصود ما از عملیات استراتژی آن دسته از برنامه‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌هایی مبتکرانه منابع انسانی است که برای ایجاد رابطه‌ی تنگاتنگ بین منابع انسانی با اهداف کلی استراتژیک سازمان طراحی شده‌اند. مقصود از نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی یک منطقی‌مدیریتی است که مستلزم به کارگیری منابع انسانی و فعالیت‌هایی است که با امور استراتژیک یا هدف‌های سازمانی رابطه‌ی تنگاتنگ دارند. این موضوع امروزه به طور وسیعی مورد پذیرش قرار گرفته است که ما در حال حاضر در محیط کسب و کاری هستیم که به طور فزاینده دارای پیچیدگی و تلاطم بوده و پیوسته در حال تغییر است. بنابراین هر سازمان باید اهمیت توسعه دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان خود را تشخیص داده و درک کند (سلامون و باتلر^{۱۳}، ۱۹۹۵). مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، با توجه به پویایی و تغییرات مستمر محیطی نمی‌تواند یک پدیده ساکن و ثابت باشد (آرمسترانگ^{۱۴}، ۲۰۰۲). در این میان، استراتژی منابع انسانی دارای اهمیت بسزایی می‌باشد، به گونه‌ای که اهمیت روزافزون آن موجب رویکردهای نو در مسیر زیر سیستم‌های منابع انسانی از جمله جذب و به کارگیری، آموزش، جبران خدمات و ارزیابی عملکرد منابع انسانی شده است به این ترتیب نقش استراتژی منابع انسانی، جهت‌دهی راهبردی به این زیر سیستم‌ها می‌باشد. به نحوی که این حوزه به صورت یکپارچه قادر به پشتیبانی از اهداف کارکردی منابع انسانی و اهداف سازمان باشد (فرهادی، ۱۳۸۰). در مجموع مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM)، به هر مسئله انسانی عمده توجه دارد که یا بر طرح استراتژیک سازمان تأثیر می‌گذارد و یا از آن تأثیر می‌پذیرد (اعرابی، ۱۳۸۵). با اذعان به این که منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمان به شمار می‌آید، استراتژی‌ها و کارکردهای منابع انسانی باید در مجموع مقید به استراتژی سازمان باشد و مدیران و رهبران سازمان نسبت به مسائل و پیامدهای آن درک درستی داشته باشند (بارون و کرپز، ۱۹۹۹).

از طرفی اشتیاق شغلی یک مؤلفه مهم و مثبت است که جهت و شدت رفتار شغلی را باعث می‌شود. مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق شغلی کارکنانشان می‌باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر؛ عملکرد مطلوب؛ اکتساب منابع شغلی و منابع فردی که همه این نتایج به شکل مستقیم و غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می‌باشد (پرابز^{۱۵}، ۲۰۰۸ به نقل از میرحیدری، ۱۳۹۱، ص ۱۴۲). ریچ، لی‌پاین و کراوفورد^{۱۶} (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که، چنانچه محیط شغلی سه منبع شغلی استقلال، قدردانی و نوآوری را برای کارکنان ایجاد نماید تا حدودی شرایط لازم برای سطوح بالای اشتیاق کارکنان به شغلشان را فراهم خواهند کرد. اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی بدست آمده در کار گفته می‌شود (اسچوفلی و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۲، ص ۷۸). اشتیاق شغلی دارای سه بعد است که عبارتند از: جذب: به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش اشاره دارد، که این امرکنارگیری از شغل را برای فرد دشوار می‌سازد (اسچوفلی، سالانوا و باکر^{۱۸}، ۲۰۰۶). نیرومندی: در این بعد، فرد تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کارش، مبدول می‌دارد و بر موقعیت‌های دشوار، پافشاری می‌کند. وقف خود: این بعد با درگیری شدید روانی فرد با کار خود، مشخص می‌شود که ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش می‌باشد (اسچوفلی و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۷۸). با وجود این که اشتیاق شغلی یک ویژگی فردی به شمار می‌رود اما به میزان زیادی تحت تأثیر عوامل سازمانی مثل خشنودی شغلی، هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی نیز قرار دارد (کارملی و فروند^{۱۹}، ۲۰۰۵، ص ۵۳). از این رو فرهنگ سازمانی باید بتواند عامل بقای سازمان و زمینه رشد سازمانی را در جهت جهانی شدن فراهم نماید. بدون داشتن فرهنگ سازمانی اثربخش نمی‌توان انتظار انگیزش و فعالیت‌های خلاقانه داشت (والنسیا، سانز و جیمنز^{۲۰}، ۲۰۱۰، ص ۱۰۵). فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات اساسی است که توسط گروه معینی کشف و اختراع شده یا توسعه یافته به طوری که انطباق با محیط خارجی و انسجام درونی را به آن‌ها می‌آموزد. اگر این الگو در طی زمان کارایی خوبی داشته باشد، اعتبار می‌یابد به طوری که شیوه صحیح ادراک، اندیشه

12 Truss & Gratton

13 Salamon & Butler

14 Armstrong

15 Poorabbas

16 Rich, Lepine & Crawford

17 Schaufeli et al

18 Schaufeli, Salanova & Bakker

19 Carmeli & Freund

20 Valencia, Sanz & Jimenez

و احساس اعضای جدید را درباره‌ی مشکلاتشان شکل می‌دهد (قاسمی، ۱۳۸۲، ص ۴۱۴). از طرف دیگر متغیری که در تحقیقات جدید، توجه ویژه‌ای به آن شده است و پژوهشگر آن را به عنوان سومین متغیر پیامد در نظر گرفته استراتژی منابع انسانی می‌باشد. امروزه جایگاه استراتژیک منابع انسانی نه تنها به لحاظ نقش آن‌ها در پیاده‌سازی استراتژی‌های سازمانی بلکه به این خاطر که می‌توانند به یک منبع پایدار مزیت رقابتی تبدیل شوند، اهمیت زیادی دارد (وانگ و شی^{۲۱}، ۲۰۰۸، ص ۱۱۰-۹۲). اساسی‌ترین نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی، برنامه‌ریزی کلان با دید استراتژیک و در سطح منابع انسانی است (پوراس و پوراس^{۲۲}، ۲۰۱۰، ص ۱۴۵-۱۶۲). استراتژی منابع انسانی بر مقاصد خاص سازمان، درباره آنچه که باید بشود و تغییری که باید اعمال بشود، تمرکز خواهد کرد. مسائلی که این استراتژی به آن‌ها خواهند پرداخت عبارتند از: اطمینان خاطر از اینکه سازمان کارکنان مورد نیاز خود را در اختیار دارد، آموزش، انگیزش، پاداش، انعطاف‌پذیری، کارگروهي و روابط با ثبات کارکنان. این‌ها مسائلی هستند که دستیابی موفق استراتژی‌های سازمان به اهداف خود را تضمین می‌کنند (آرمسترانگ^{۲۳}، ۱۳۸۸).

نعامی، تقی‌پور و نیسی (۱۳۹۰) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه‌ی فرهنگی سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت و معناداری دارند. سیفری و تندنویس (۱۳۹۱) طی تحقیقات خود با عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان تهران خود به این نتیجه دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمان ارتباط معنادار وجود دارد. تحقیقات چن^{۲۴} (۲۰۰۴) و دنسون (۲۰۰۴) نشان داد که نگرش کارکنان تأثیر مثبتی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی دارد و بین فرهنگ گروهی و فرهنگ متعادل و رضایت کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت. نوری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. دریکوند و چناری (۱۳۹۴) در مطالعات خود با عنوان بررسی رابطه‌ی مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان فولاد خوزستان به این نتیجه دست یافتند که مدیریت استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی رابطه‌ی قوی و معناداری است. همچنین نصیرخانی، محسنی تبار و ملایی‌فر (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر استراتژی منابع انسانی بر انگیزش شغلی اداره امور اقتصادی و دارایی شهرستان زاهدان به این نتایج دست یافتند که بین استراتژی منابع انسانی با انگیزش شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین فرهنگ سازمانی و استراتژیک منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه وجود دارد یا نه؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این پژوهش جامعه‌ی مورد مطالعه را کلیه‌ی کارکنان شاغل در دانشگاه محقق اردبیلی در سال ۹۴ به تعداد ۱۲۰ نفر تشکیل می‌دهند که از این تعداد براساس جدول کرجسی-مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به حجم ۱۰۳ نفر انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری از سه پرسشنامه زیر استفاده شده است:

۱. پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴)، با ۹ سؤال طراحی شده و شامل سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود می‌باشد. این پرسشنامه با طیف ۶ درجه‌ای لیکرت از دامنه (هرگز ۱ تا همیشه ۶) تنظیم شده است. آخرین (۱۳۹۲) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۷ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید شده و پایایی آن در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ در جدول زیر آمده است:

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ اشتیاق شغلی

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
اشتیاق شغلی	۰/۸۳

۲. پرسشنامه فرهنگ سازمانی: پرسشنامه فرهنگ سازمانی توسط ادگار شاین با ۲۱ سؤال طراحی شده و شامل دو بعد سازگاری بیرونی و انسجام درونی می‌باشد. این پرسشنامه با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از دامنه (خیلی کم ۱ تا خیلی زیاد ۵) تنظیم شده است اعرابی و

21 Wang & Shya

22 Prowse & Prowse

23 Armstrong

24 Chin

رحیم‌زاده (۱۳۸۶) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید شده و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ در جدول زیر آمده است:

جدول ۲- ضریب آلفای کرونباخ فرهنگ سازمانی و ابعاد آن

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
سازگاری بیرونی	۰/۸۹
انسجام درونی	۰/۸۳
کل (فرهنگ سازمانی)	۰/۷۴

۳. پرسشنامه استراتژی منابع انسانی: پرسشنامه استراتژی منابع انسانی توسط لی و همکاران (۲۰۱۰) با ۲۷ سؤال و براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از دامنه (خیلی کم ۱ تا خیلی زیاد ۵) تنظیم شده است. درویش و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید شده و پایایی آن در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ در جدول زیر آمده است:

جدول ۳- ضریب آلفای کرونباخ استراتژی منابع انسانی

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
استراتژی منابع انسانی	۰/۷۱

یافته‌ها

در پژوهش حاضر به دو روش توصیفی و استنباطی به تحلیل داده‌های بدست آمده از ابزار تحقیق پرداخته شده که در سطح آمار توصیفی (درصد و فراوانی) و در سطح آمار استنباطی از آزمون (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است. نتایج جمعیت شناختی حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که از تعداد ۱۰۳ نفر نمونه (۲۲/۳) از زنان و (۷۷/۷) از مردان تشکیل داده‌اند. از نظر گروه سنی (۲۶/۲) از اعضای نمونه در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال، (۴۵/۶) در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال، (۲۰/۴) در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال و (۷/۸) در گروه سنی ۵۱-۶۰ سال قرار داشتند. از لحاظ سطح تحصیلات (۵/۸) دارای مدرک دیپلم، (۴/۹) دارای مدرک کاردانی، (۴۹/۵) دارای مدرک کارشناسی، (۳۹/۸) دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند. از لحاظ سابقه خدمت نیز در این نمونه پژوهشی (۴۹/۵) دارای سابقه خدمت بین ۱-۱۰ سال، (۳۶/۰) دارای سابقه خدمت بین ۱۱-۲۰ سال و (۱۴/۶) دارای سابقه خدمت بین ۲۱-۳۰ را بین افراد نمونه تشکیل داده‌اند.

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴
۱- سازگاری بیرونی	۳۶/۵۸	۵/۹۱	۱			
۲- انسجام درونی	۳۰/۲۷	۷/۰۰	۰/۵۹**	۱		
۳- فرهنگ سازمانی	۶۶/۸۵	۱۱/۵۶	۰/۹۱**	۰/۸۷**	۱	
۴- اشتیاق شغلی	۴۱/۹۱	۷/۲۰	۰/۲۳	۰/۲۲*	۰/۱۸	۱

*P<۰/۰۵

جدول ۴- همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد. همبستگی بین فرهنگ سازمانی کارکنان و ابعاد آن با اشتیاق شغلی به ترتیب عبارتند از: سازگاری بیرونی (۰/۲۳)، انسجام درونی (۰/۲۲) و فرهنگ سازمانی (۰/۱۸) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به $P<۰/۰۵$ می‌توان استنباط کرد که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد است.

جدول ۵- ماتریس همبستگی بین استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲
۱- استراتژی منابع انسانی	۸۸/۹۸	۱۰/۹۴	۱	
۲- اشتیاق شغلی	۴۱/۹۱	۷/۲۰	۰/۱۳	۱

$P < 0.05^*$

جدول ۵- همبستگی بین استراتژی منابع انسانی و اشتیاق شغلی را نشان می‌دهد. همبستگی بین استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی (۰/۱۳) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به سطح $P < 0.05$ می‌توان استنباط کرد که بین استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی بود. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما بین متغیر استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی رابطه‌ای وجود ندارد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، بین ابعاد فرهنگ سازمانی که به صورت سازگاری بیرونی (۰/۲۳) و انسجام درونی (۰/۲۲) بررسی شده است، با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد که اگر فرهنگ سازمانی در راستای ارتقای کارکنان باشد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند (شائمی برزکی، حاتم‌پور آذرخوانانی و رادمهر، ۱۳۹۲). این نتایج با پژوهش تقی‌پور و نیسی (۱۳۹۱) همسویی دارد. که فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه رابطه‌ی مثبت و معناداری دارند. همچنین رام و پرابکهار^{۲۵} (۲۰۱۱) در پژوهش خود نقش اشتیاق کارکنان در کار و رابطه آن با برونداها را در صنعت اردن مورد بررسی قرار دارند، نمونه‌گیری از کارمندی با همه سطوح مدیریتی انجام شد و نتیجه، رابطه بین اشتیاق شغلی و ادراک جو سالم و حمایت سازمانی و تأثیر آن بر احساس توانمندی و انجام رفتار سازمانی را تأیید و تصدیق می‌گردد. بنابراین سازمان‌هایی که در افزایش محیطی سالم و پویا برای کارکنان در سازمان تلاش می‌کنند، احساس توانایی تأثیر بر محیط را افزایش داده و در پی آن از میزان رشد تولید بیشتری برخوردار بوده و افراد تمایل بیشتری برای ماندن در شغل پیدا می‌کنند که این نکته خود می‌تواند تأییدی بر یافته حاضر باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی رابطه وجود ندارد. میهم و همکاران^{۲۶} (۲۰۱۰) با مطالعات خود در سازمان‌های مختلف نشان می‌دهند که رد فرضیه استراتژی منابع انسانی به گونه‌ای است که چشم‌انداز، مسیر استراتژیک و اهداف سازمان به شکل مناسب به کارکنان منتقل نمی‌شود. نتایج پیشین نشان می‌دهد که چنانچه سازمان‌ها به دنبال مشارکت کارکنان و افزایش اثربخشی هستند می‌باید استراتژی منابع انسانی برخوردار در راستای مشارکت هرچه بیشتر کارکنان خود طراحی و به مرحله اجرا در آورند. این نتایج با تحقیقات در کیوند و چناری (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه‌ی مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان فولاد خوزستان که به این نتایج دست یافتند که بین مدیریت استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی رابطه‌ی قوی و معناداری وجود دارد و همچنین نصیر خانی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر استراتژی منابع انسانی بر انگیزش شغلی اداره امور اقتصاد و دارایی اعلام کرده‌اند که بین استراتژی منابع انسانی با انگیزش شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد ناهمسو است در تبیین این نتایج می‌توان گفت هدف‌های سیستم مدیریت منابع انسانی متأثر از هدف‌های استراتژیک هر سازمان است و از هر سیستم استراتژی منابع انسانی انتظار می‌رود که در عین توجه به منافع سازمان، منافع کارکنان را نیز در فرایند تصمیم‌گیری‌های استراتژیک ملحوظ دارد. لذا اقدامات پراکنده سازمان‌ها در زمینه مدیریت و توسعه منابع انسانی، می‌تواند به طور منظم در راستای استراتژی‌های سازمان برنامه‌ریزی شود.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر کارکنان ارزش زیادی برای پاداش‌های اجتماعی از قبیل توجه، قدردانی و تقدیر قائل هستند و عواملی از قبیل قدردانی از انجام مناسب کار و رفتار احترام‌آمیز، منجر به نگرش‌های مثبت به همکاران، مشتریان و شغل می‌شوند. بنابراین هرچه کارکنان منسجم‌تر و یکپارچه‌تر باشند و نسبت به یکدیگر احساس مسئولیت بیشتری داشته باشند، اصطلاحاً از فرهنگ قوی‌تر برخوردارند، ارزش‌ها و باورها و عقاید در بین کارکنان و در پی آن احساس همدلی افزایش می‌یابد. لذا باید سعی بر این داشت تا دیدگاه‌ها و نگرش‌ها و باورهای کارکنان را به یک سمت و سو هدایت نمود. مدیران سازمان‌ها باید با تأکید بیشتر برای ایجاد اشتیاق در کارکنان نسبت به شغلشان،

پیامدهای مثبت حاصل از آن را به خود سازمان‌هایشان بازگردانند و با توجه به توافق اندیشمندان بر اهمیت افراد به عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها، این استدلال منطقی است که تدوین استراتژی منابع انسانی در مرکزیت تمام فعالیت‌های سازمان قرار گیرد، زیرا نیروی محرکه یا اصلی برای دستیابی به مزیت رقابتی و عامل اصلی برای هم راستایی فعالیت‌های منابع انسانی با جهت‌گیری‌های کلان سازمانی است. البته علی‌رغم اهمیت مفهوم اشتیاق شغلی، خصوصاً استراتژی منابع انسانی پژوهش‌های اندک در این حیطه در ایران صورت گرفته است، امید است که پژوهش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرد و نتایج بدست آمده از این پژوهش را مورد کنکاش قرار دهند. لذا با توجه به نتایج پژوهش، که نشان می‌دهد، فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه‌ی مستقیم و معنادار است در این زمینه پیشنهاد می‌شود سیاست‌هایی که موجب بروز چنین نتایجی شدند را تقویت و راهکارهای مناسبی در جهت کمک به افراد برای دستیابی به انسجام درونی و انطباق با عوامل خارجی به منظور تکوین دانش و درک سازگاری با ارزش‌های جامعه پسند نمایند و پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش اساسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، برنامه‌ریزان حوزه منابع انسانی سعی نمایند که برای هر گروه از مشاغل با توجه به حوزه‌های مختلف کاری استراتژی‌های متفاوتی طرح‌ریزی نمایند.

تشکر و قدردانی

از آنجایی که این مطالعه با هدف بررسی نقش فرهنگ سازمانی و استراتژی منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی انجام شده است از این رو از تمامی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی که در جهت انجام این کار پژوهشی همکاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع و مراجع

- [۱] ابطحی، سیدحسین و حسن‌پور اکبر (۱۳۸۶). بررسی و تبیین نقش استراتژی‌های منابع انسانی در مشارکت کارکنان. مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ۲(۲)، ۴۷-۶۰.
- [۲] اعرابی، سید محمد و رحیم‌زاده، محمود (۱۳۸۶). بررسی فرهنگ سازمانی در گروه صنایع جدید.
- [۳] اعرابی، سیدمحمد و مورعی، محمدهادی (۱۳۸۲). توسعه مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی شرکت مپنا. مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- [۴] آخربین، پیمان (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی با اشتیاق‌شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. (پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد) مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، اردبیل، ایران.
- [۵] آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع‌انسانی (راهنمای عمل)، (ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۶] آرمسترانگ، مایکل (۲۰۰۶). مدیریت استراتژیک منابع‌انسانی (راهنمای عمل)، (ترجمه؛ سید محمد اعرابی و امید مهدیه، ۱۳۹۱)، چاپ سوم، تهران، نشر محتشم.
- [۷] آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۸). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)، (ترجمه سید محمد اعرابی و امید مهدیه، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی (نشر اثر اصلی ۲۰۰۵).
- [۸] خندان، مینا، ملازاده، عباس و رفعت میلانی مژگان (۱۳۹۲). تأثیرات فرهنگ‌سازمانی بر ارتقای درآمدهای پایدار مدیریت شهری با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP). اقتصاد شهر، ۱۸، ۷۸-۸۶.
- [۹] دعایی، حبیب‌اله و پور، سمیرا (۱۳۸۹). تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر بازاریابی با تأکید بر نقش واسطه تعارض سازمانی (مورد مطالعه: صنعت مبلمان در شهر مشهد). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴ (۴)، ۱۳۰-۱۱۵.
- [۱۰] درکیوند، عاطفه و چناری، وحید (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اشتیاق‌شغلی کارکنان فولاد خوزستان. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران، شرکت مدیران ایده-پردازان پایتخت ایلینا، ۱۱-۱.
- [۱۱] رابینز، استیفن (۱۳۸۰). مبانی رفتار سازمانی، (ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی)، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ چهارم.
- [۱۲] شائمی‌برزکی، علی، حاتم‌پور آذرخوارانی، فاطمه و رادمهر رضا (۱۳۹۲). رابطه‌ی فرهنگ‌سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه. مجله تحقیقات نظام سلامت، ۹ (۶)، ۶۳۹-۶۳۰.
- [۱۳] شیخ‌ابوسعدی، عباس (۱۳۸۲). برنامه‌ریزی استراتژیک و کاربرد آن در مدیریت، چاپ اول، تهران: انتشارات ارکان.
- [۱۴] صیادی، سعید، محمدی، مرضیه، نیک‌پور و امین (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مدیریت‌استعداد و رضایت‌شغلی کارکنان در ستاد مرکز صندوق تامین اجتماعی، مجله فرایند مدیریت و توسعه، ۱۳۳، ۱۳۳-۸۰، ۱۴۸.
- [۱۵] عسگری باجگرانی، محبوبه (۱۳۹۰). تعیین استراتژی مدیریت استعداد به درگیری عاطفی-ذهنی کارکنان شهرداری شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه اصفهان.
- [۱۶] فروزان، فرزین و فرنیان، کامران (۱۳۹۲). شناخت شناخت کلیه‌های فرهنگ سازمانی. روزنامه‌ی دنیای اقتصاد. ۳۰-۵۰.
- [۱۷] فرهادی، محمد (۱۳۸۸). مروری بر مدل‌های تدوین راهبرد منابع‌انسانی. ماهنامه صنعت خودرو، ۱۲(۱۳۲).
- [۱۸] قاسمی، بهروز (۱۳۸۲). تئوری‌های رفتار سازمانی. چاپ اول، انتشارات هیأت، تهران.
- [۱۹] کلاته سیفری، معصومه و تندنویس، فریدون (۱۳۹۱). رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره‌ی کل تربیت بدنی استان تهران. فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزش و رفتار حرکتی، ۲(۴)، ۱۱۷-۱۰۶.
- [۲۰] میرحیدری، اشرف، سیادت، سیدعلی، هویدا، رضا و عابدی محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم. شماره ۲، ۱۳۹-۱۵۴.
- [۲۱] میرسپاسی، امیر (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع‌انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.

- [۲۲] نصیرخانی، پرویز، محسنی تبار، محسن و ملایی فر مجتبی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر استراتژی منابع انسانی بر انگیزش اداره امور اقتصادی و دارایی شهرستان زاهدان. سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، ۱-۱۳-۱.
- [۲۳] نعیمی، عبدالزهرا، تقی پور، آذین و نیسی عبدالکاسم (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی. مجله علوم رفتاری، ۵(۴)، ۳۳۳-۳۲۵.
- [24] Bakker, A.B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work Engagement, career Development international, 13(3), 209-223.
- [25] Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., and Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in 5 occupational health psychology. *Work & stress* 22, 187-200.
- [26] Bakker, A.B., Leiter, M.P.(Eds).(2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and*. New York: psychology press.
- [27] Baron, N., kreps, D.M. (1999). *Strategic human resources: Frameworks for General Manager*. New York: Shonewiley and sons Inc.
- [28] Bindl, U., Parker, S.K. (2011). Feeling good and performing well? Psychological engagement and positive behaviors at work. In: S. Albrecht(ed). *Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham: Edward Elgar, 385-398.
- [29] Carmeli, A., Freund, A. (2002) The relationship between work and aorkplace attitude and perceived external prestinge. *Corporate reputation review*, 51-68.
- [30] Chin, S.H. (2004). A Structural equation modeling analysis of transformational leadership, organizational culture and organizational effectiveness in Taiwanese sportfitness organization unpublished doctoral dissertation, united states states sports Academy.
- [31] Christian, M., Garza, A., and saloughter, j. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personal psychology Magazine*, 64, 89-136.
- [32] Demmerouti, E., cropanzano, P. (2010). Thought to action: Employee work engagement and Job performance. In: A.B, Bakker & M.P. Leiter(eds) *work Engagement: A handbook of essential theory and research*, new York: psychology press, 147-163.
- [33] Denison, D.R, Haaland, S., and Goelzer, p. (2004). corporate culture and organization effectiveness: is Asia different form the rest of the worh? *Organizational Dynamic s* , 33(1), 98-109.
- [34] Dyer, L., Reeves, T. (1995). Human resource strategics and firm performance: what do we Know and where do we need to go? *International Journal of Human Resource Management*. 6(3), 56-70.
- [35] Hakanen, J., Bakker, A.B., schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement Among teachers, *The Journal of school psychology*, 43, 495-513.
- [36] Hallberg, v., schaufeli, w.B. (2006). Same same but different: can work engagement be diseriminated fram job involvement and organizational commitment? *European journal of psychology*, 11, 119-127.
- [37] House, R. javidan , M., Hanges ,p., dorfman, p. (2002). Undstanding cultures and tmplicit Leadership theoris Across the Globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of world Business*, 31(1), 3-10.
- [38] Langelaan, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., and VanDoornen L.J.P. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *personality and individual Differences*, 40, 521-532.
- [39] Luthans, F., Avey, J. B., Avlio, B. J., and Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact positive psychological capital. *Human Resource Development quarterly*, 21, 47-67.
- [40] Maclure, R.E. (2010). The influence of organizational culture and conflict on Market orientation. *Journal of Business & industtial Markeikg*, 25/7, 514-524.

- [41] Mihan, J. L., Christoph, H., Wilkison, D., and Huberman, B.A. (2010). Hierarchical structure and search in complex organizations, *Management science*, 56(5), 831-848.
- [42] Prowse P., Prowse, J. (2010). whatever happened to human resource management performance?; *international Journal of productivity and performance management*, 59 (2).
- [43] Ram. P., Prabhakar, G. (2011). The role of employee engagement in work-related outcome. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1 (3), 47-61.
- [44] Rich, B.L., Lepine, J.A., and Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 677-635.
- [45] Rich, B.L., Lepine, J.A., and Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- [46] Salaman, G., Butler, L. (1995). why managers wont learn? *Management Education and Development*, 3(21).
- [47] Schaufeli, W.B., Martinez, I.M., Gonzalez-Roma, V., Salanova, M., and Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness stud*, 3, 71-92.
- [48] Schaufeli, W.B., Salanova, M., Bakker, A.B., (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educ psycho meas*, 66, 701-16.
- [49] Shutler, M., Storbech, j., (2002). performance management-part special issue editorial. *Journal of operational Research*.
- [50] Truss, c., Gratton, L. (1994). strategic human resources management: A conceptual approach, *international journal of Human Resources management*, 5, 663-720.
- [51] Tseng, S.M. (2010). The correlation between organizational culture and Knowledge conversion on corporate performance, *journal of Knowledge Management*, 14(2), 269-89.
- [52] Valencia, N., Sanz, R., and Jimenez, J. (2010). Organization culture as determinant of product innovation. *European Journal of innovation management*, 13(4), 466-80.
- [53] Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De witte, H., and Lens, w. (2008). Explaining the relationships between Job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & stress*, 22, 277-224.
- [54] Wang, D., Shyu C. (2008). will the strategic fit between business and HRM strategy influence HRM effectiveness and organizational performance?; *international Journal of Manpower*, 29.
- [55] Wang, D.S.Z., and yang, D. (2010). Organizational culture and knowledge creation capability, *journal of knowledge Management*, 15, (3), 363-73.