

شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در آموزش و پرورش شهرستان جهرم

مجله علمی پژوهش در مدیریت و مطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۲ / تابستان ۱۳۹۷ / ص ۶۲-۵۱

پروین رزمجویی^۱، مرضیه حسینی^۱، محمدرضا غربی جهرمی^۱، رضا زارعی^۲

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

نام و نویسنده مسئول:

پروین رزمجویی

چکیده

هدف از این پژوهش شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم بوده است. روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها توصیفی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان، کارشناسان و مدیران کانونهای شاغل در اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم می‌باشد که تعداد آنان در زمان پژوهش ۹۳ تن بوده که به عنوان نمونه و به روش سرشماری انتخاب شدند. این پژوهش، فرهنگ سازمانی را بر اساس چهار بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت مورد ارزیابی قرار داده شده است. داده‌های اولیه از طریق توزیع پرسشنامه دنیسون (۲۰۰۵) و داده‌های ثانویه با مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (تی تک گروهی) استفاده گردید. نتایج به دست آمده از نرم افزار SPSS داد که از بین ابعاد چهارگانه‌ی فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم، بعد درگیر شدن در کار در حد متوسط و ابعاد دیگر در حد ضعیف بوده و نیازمند بهبود است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، درگیر شدن، سازگاری، رسالت.

مقدمه

یکی از تحولات اساسی امروز، تغییر در شیوه نگرش به سازمانهاست. امروزه دنیا را دنیای سازمانها می نامند و متولیان آنها انسانهاست، یعنی انسان با ارزشترین منبع برای سازمانها به شمار می آید [۱]. انسان موجودی چندفرهنگی است و بسته به جایگاهش، رفتارهای فرهنگی گوناگونی از خود نشان می دهد. فرهنگ تمام واقعیتهای و رفتارهای انسان را در بر می گیرد [۲]. این رفتار در سازمان با سایر اعضای سازمان جنبه های مشترکی پیدا می کند و بر تمام جنبه های سازمانی تاثیر گذاشته، بر اساس اعتقادات و ارزش های مشترک، به سازمانها قدرت می بخشد [۳]. فرهنگ سازمانی مهم است زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی ممکن است پیامدهای پیش بینی نشده و ناخواسته داشته باشد. اگر می خواهیم سازمانی کارآتر و مؤثرتر داشته باشیم باید نقش فرهنگ را در زندگی سازمانی بشناسیم. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می گذارد و می تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید [۴].

فرهنگ سازمانی

فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضات بنیادی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزشها، به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل می دهد و نقطه ای، تمیز خوب و بد را مشخص می کند [۵]. شاین معتقد است که فرهنگ سازمانی، الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می گیرند و چنان خوب عمل می کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می شود. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از نمادها، مراسم و افسانه های اساطیری که مبادله می شوند تا ارزشها و باورهای یک سازمان را به اعضایش بشناساند [۶].

فرهنگ واژه ای است که دانشمندان علوم اجتماعی و پژوهشگران رشته مردم شناسی آن را به کار می برند. این واژه از گسترش وسیعی برخوردار است و آن چنان سودمند واقع شده که آن را در سایر علوم اجتماعی به کار می برند [۷]. رایبیز فرهنگ سازمانی را به عنوان ارزش های غالب که به وسیله یک سازمان حمایت می شود، توصیف کرده است. یا فلسفه ای که خط مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می کند، یا ارزشهایی که به کمک آنها کارها و امور روزمره سازمان انجام می پذیرد [۸]. در تعریف دفت، فرهنگ سازمانی عبارتست از مجموعه ای از ارزشها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود. فرهنگ سازمانی نشان دهنده بخشی نانوشته و نامحسوس سازمان است. وی اعتقاد دارد که هدف فرهنگ این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزشها، تعهد ایجاد کند [۹]. جیمز پرسی در این زمینه بیان می کند که افراد یک سازمان دارای ارزشهای مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رمزا و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند و به طور خلاصه، فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می کند. به عقیده ی هافستد^۱ (۱۹۹۸)، فرهنگ یعنی اندیشه ی مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه ها مجزا می کند. فرهنگ سازمانی، سیستمی از درک مشترک کارکنان نسبت به سازمان است و همین ویژگی موجب تمایز دو سازمان از یکدیگر می گردد. دنیسون^۲ فرهنگ سازمانی را در ارزش های اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارند، الگوهای رفتاری که از بین این ارزش های مشترک ناشی می شود و نمادهای که مبین پیوند بین مفروضات و ارزشها و رفتار اعضای سازمان اند، می داند [۱۰]. بانگاهی دقیق به این تعاریف پی می بریم که زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. در هر سازمانی الگویی از باورها، سمبل ها، شعائر، داستانها و آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان بوجود آمده اند. این الگوها باعث می شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی بوجود آید [۸].

فرهنگ سازمانی مدل دنیسون

اگر فرهنگی وجود داشته باشد و برای بررسی و تحلیل مدنظر قرار گیرد، باید ابعاد مشخصی داشته باشد که بتواند تعریف شده و مورد سنجش واقع شوند [۱۱]. پروفیسور دنیسون فرهنگ سازمانی را شامل چهار ویژگی اصلی می داند که هر ویژگی، خود به چند عامل تقسیم می شود که عبارتند از:

1 . Hofstede

2 . Denison

۱- درگیر شدن: سازمان‌های اثر بخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان موثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد. در این مدل سه ویژگی توانمندسازی، تیم‌گرایی و توسعه قابلیت‌ها مورد سنجش قرار می‌گیرد.

۲- سازگاری^۱: تحقیقات نشان داده است که سازمان‌هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند و فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند. این ویژگی با سه شاخص بررسی می‌شود ۱- ارزشهای بنیادین؛ ۲- توافق؛ ۳- هماهنگی و پیوستگی.

۳- انطباق‌پذیری^۲: سازمان‌هایی که به خوبی یکپارچه هستند و به سختی تغییر می‌یابند؛ لذا یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. این ویژگی با سه شاخص مورد بررسی قرار می‌گیرد ۱- ایجاد تغییر ۲- مشتری‌گرایی ۳- یادگیری سازمانی.

۴- رسالت^۳: شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت‌گیری‌های استراتژیک خود دارند. این ویژگی با سه شاخص مورد بررسی قرار می‌گیرد ۱- نیت و جهت استراتژیک؛ ۲- اهداف و مقاصد؛ ۳- چشم‌انداز^۴].

انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیسون

دنیسون بر اساس رابطه استراتژی، محیط و فرهنگ چهار نوع فرهنگ سازمانی را مورد بررسی قرار داد.

• فرهنگ مأموریتی(رسالتی)^۵

سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است می‌کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین کند، ولی الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در فرهنگ مأموریتی به دیدگاه مشترک اعضای سازمان از جهت دستیابی به اهداف سازمان توجه زیادی می‌شود. افراد کاملاً در جریان امور و مسیری که سازمان باید طی کند، نوع نقش و هدف سازمان قرار می‌گیرند. رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترک می‌شوند آنها آینده سازمان را ترسیم می‌نمایند و آن را در معرض دید همگان قرار می‌دهند. عمده‌ترین مؤلفه‌های این نوع فرهنگ سازمانی عبارت است از: برخورداری از جهت‌گیری استراتژیک و آرمانی، چشم‌اندازمحوری و شفاف بودن اهداف و مقاصد^۶].

• فرهنگ بوروکراتیک(تداوم رویه)^۷

سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم باشد بر امور درون سازمانی تأکید می‌کند و می‌کوشد خود را در محیط ثابت پندارد و از نظر رفتاری نوعی تداوم رویه در پیش بگیرد. چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش انجام کارها مورد توجه و تأکید قرار می‌گیرد، علائم، نشانه‌ها، قهرمانان و جشنها موجب همکاری بیشتر، تأیید سنتها و اجرای سیاستها و روشهای پابرجایی می‌شوند که در جهت تأمین اهداف به کار می‌آیند. در چنین سازمانی افراد مشارکت چندان فعالی ندارند، ولی به تداوم در رفتار، سازگاری افراد با سنتهای مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی، اهمیت زیادی داده می‌شود. موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن بهره‌وری زیاد است. مؤلفه‌های فرهنگ تداوم رویه عبارتند از: ارزشهای اساسی، توافق و هماهنگی و انسجام^۸].

• فرهنگ مشارکتی(درگیر شدن در کار)^۹

تأکید اصلی این نوع فرهنگ بر دخالت دادن و مشارکت دادن افراد در کارها با توجه به انتظارات در حال تغییر و تحولات شتابنده محیط برون‌سازمانی است. هدف سازمان در این حالت پاسخگویی سریع به محیط و افزایش بازدهی است. از نظر فرهنگ مشارکتی دخالت دادن کارکنان در فعالیت‌های سازمان، آفریننده حس مسئولیت و تعلق در افراد سازمان است و موجب افزایش تعهد افراد نسبت به هدفها و پذیرش

۱. Involvement

۲. Consistency

۳. Adoptability

۴. Mission

۵. Mission culture

۶. Consistency culture

مسئولیت‌های سازمان به نحو فزاینده‌ای می‌شود. سازمانهایی که دارای چنین فرهنگی هستند به کارکنان خود اهمیت زیادی می‌دهند و از این جهت توانسته‌اند خود را با بازارهای در حال تغییر و پر رقابت تطبیق دهند. این سازمانها علاوه بر آنکه بر حفظ محیط داخلی خود تأکید دارند، تلاش می‌کنند تا با محوریت قرار دادن عامل انسانی، تغییرات و اصلاحات را برای بهره‌مندی از منافع بیشتر اعمال کنند. مؤلفه‌های تبیین کننده فرهنگ مشارکتی عبارت است از: قدرتمندسازی^۱، تیم‌محوری^۲ و توسعه‌قابلیت‌ها^۳ [۱۳].

• فرهنگ انطباق‌پذیری^۴

از ویژگی‌های این نوع فرهنگ این است که بر انعطاف‌پذیری تأکید داشته و از نظر استراتژیک به محیط خارجی توجه دارد و می‌کوشد تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. در این نوع فرهنگ هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند یا تقویت می‌شوند که بتوان بدان وسیله علائم موجود در محیط را شناسایی و تفسیر نمود و بر آن اساس واکنش مناسب از خود نشان داد. سازمان‌های دارای فرهنگ انطباق‌پذیر در مقابل طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و قادرند به سرعت تجدید ساختار نموده و برای انجام یک کار جدید، مجموعه رفتارهای جدیدی در پیش گیرند. فرهنگ انطباق‌پذیری در واقع مشوق نوعی از باورها و هنجارهای رفتاری است که می‌تواند سازمان را در کشف، ترجمه و تفسیر نمادهای محیطی در قالب رفتارهای نوین پشتیبانی کند. این نوع سازمانها باید به نیازهای محیطی پاسخ شتابنده دهند، ساختار خود را به سرعت تعدیل نموده و الزامات نوین را به آسانی به کار بگیرند. مؤلفه‌های اصلی فرهنگ انطباق‌پذیری عبارت است از: ایجاد تغییر و تحول، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی [۱۴].

بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون

- این مدل تأثیر مستقیمی روی فرهنگ سازمانی دارند.
- این مدل چارچوبی جدید در بین مدل‌های فرهنگ سازمانی ارائه می‌نماید.
- از نظر شاخصهای اندازه‌گیری و سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی مدلی کامل به حساب می‌آید.
- قابلیت استفاده در تمام سطح سازمانی را دارد.
- گرافیکی این مدل ویژگیهای فرهنگ سازمانی را در دو تمرکز داخلی و خارجی و میزان انعطاف و همچنین، در سطح ۱۲ شاخص به صورتی کاملاً واضح نشان می‌دهد.
- مدل دنیسون در خارج از کشور توسط سازمان‌های مختلفی به طور گسترده برای ارزیابی فرهنگ سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است.
- دانیل دنیسون تحقیقاتی را در زمینه فرهنگ سازمان و تغییر در سازمان انجام داده است. وی در مدل خود ابعاد فرهنگ را برای سازمانها در چهار محور اصلی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت در نظر می‌گیرد که هر یک از این ابعاد با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شوند [۱۵].

1. Empowerment

2. Team- orientation

3. Capability development

4. Adaptability culture



شکل ۱: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (DOCS)

پیشینه پژوهش

- یلماز و ارگان [۱۶]، ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمانها مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که بعد انطباق پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز را داشته اند.

- گیلپی و همکاران [۱۷]، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت مشتری در صنعت ساختمان سازی و فروشندگان اتومبیل را سنجیده اند. آنها برای شناخت فرهنگ سازمانی از مدل دنیسون استفاده کرده اند. نتایج این تحقیق نشان داد که بیشترین امتیاز در صنعت ساختمان- سازی در بعد درگیر شدن در کار و بعد رسالت حاصل شده است و کمترین امتیاز در بعد انطباق پذیری به دست آمده است. همچنین، در رابطه با فروشندگان اتومبیل، بیشترین امتیاز در بعد سازگاری و کمترین امتیاز نیز در بعد انطباق پذیری حاصل شده است.

- منوریان و بختائی [۱۸]، فرهنگ سازمانی مدیریت صنعتی تهران را مورد مطالعه قرار داد و نتایج پژوهش نشان داد که چهار بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت در حد متوسط و متوسط به بالا قرار دارد و ابعاد درگیر شدن در کار و انعطاف پذیری در بهترین وضعیت قرار دارند ولی در شاخصهای اهداف و مقاصد نیازمند بهبود هستند.

- رحیم نیا و عزیزاده [۱۹]، در پژوهشی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون را از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که بعد انطباق پذیری بیشترین و بعد درگیر شدن در کار و بعد سازگاری کمترین امتیاز را به- دست آورده اند. همچنین، در بین شاخصهای دوازده گانه شاخصهای تغییر پذیری و چشم انداز در حد بالایی قرار گرفته اند و برخی شاخصها مانند هماهنگی و تیم سازی کمترین امتیاز را به دست آورده است.

- مختاران و دهدری [۴]، ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون را در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان داد که در ابعاد چهارگانه در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار گرفته است. با این وجود در برخی از شاخصها از جمله تیم گرایی، توسعه قابلیتها، انسجام و مشتری مداری نیازمند بهبود است.

-رفیعی [۲۰]، نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی در جهادکشاورزی استان سیستان و بلوچستان بر اساس مدل دنیسون» به این نتیجه رسید که نتیجه بدست آمده بر این اساس سازمان جهاد کشاورزی استان سیستان و بلوچستان در تمام ابعاد چهارگانه در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار گرفته است. با این وجود در برخی از شاخصها از جمله هماهنگی و پیوستگی و اهداف و مقاصد نیازمند بهبود است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی: بررسی و شناخت فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم بر اساس مدل دنیسون.

اهداف فرعی:

- ۱- بررسی فرهنگ سازمانی در ارتباط با متغیر درگیر شدن
- ۲- بررسی فرهنگ سازمانی در ارتباط با متغیر سازگاری
- ۳- بررسی فرهنگ سازمانی در ارتباط با متغیر انطباق پذیری
- ۴- بررسی فرهنگ سازمانی در ارتباط با متغیر رسالت

پرسش های پژوهش

- ۱- فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر درگیر شدن چگونه است؟
- ۲- فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر سازگاری چگونه است؟
- ۳- فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر انطباق پذیری چگونه است؟
- ۴- فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر رسالت چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش اداره جهرم می باشد. لازم به ذکر است تعداد افراد جامعه مورد پژوهش در سال ۱۳۹۶، به تعداد ۹۳ بوده که با روش سرشماری به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ی دنیسون (۲۰۰۵) بوده که دارای ۱۲ پرسش و هدف آن ارزیابی فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان از ابعاد مختلف (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده از پنج درجه: کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) می باشد. روایی پرسشنامه توسط اساتید و صاحب نظران تایید گردیده و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمده است.

یافته های توصیفی:

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار فرهنگ سازمانی و ابعاد آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
درگیر شدن در کار	۳/۰۳	۰/۴۵
سازگاری	۲/۸۹	۰/۴۵
انطباق پذیری	۲/۸۸	۰/۴۱
رسالت	۲/۸۲	۰/۵۴
فرهنگ سازمانی	۲/۹۰	۰/۴۱

همان گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود میانگین فرهنگ سازمانی برابر با ۲/۹۰ و در بین عوامل بیشترین میانگین مربوط به بعد درگیر شدن در کار و کمترین میانگین مربوط به داشتن رسالت در سازمان می باشد.

یافته های استنباطی:

پرسش اول پژوهش: فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر درگیر شدن در کار چگونه است؟

جهت پاسخ به این سوال، ابتدا میانگین درگیر شدن در کار محاسبه گردیده است، از آن جا که این بعد پرسشنامه دارای سه گویه و هر گویه از لحاظ نمره گذاری دارای طیف لیکرت از یک تا ۵ و میانگین ۳ می باشد، بنابراین میانگین فرضی را ۳ در نظر گرفته ایم و از آزمون تی تک نمونه ای برای مقایسه میانگین درگیر شدن در کار با میانگین فرضی استفاده شده است که نتیجه ی آن در جدول شماره ی ۲ آورده شده است.

جدول ۲: مقایسه میانگین درگیر شدن در کار با میانگین فرضی ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
درگیر شدن در کار	۹۳	۳/۰۳	۰/۴۵	۰/۶۶	۹۲	۰/۵۱

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود مقدار تی برابر ۰/۶۶ گردیده این مقدار با درجه آزادی ۹۲ در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۳/۰۳) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود ندارد، بدین معنا که میزان درگیر شدن در کار در حد متوسط می باشد.

پرسش دوم: فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر سازگاری چگونه است؟

جهت آزمودن این فرضیه از تی تک گروهی استفاده شده است که نتیجه ی آن در جدول شماره ی ۳ مشاهده می شود:

جدول ۳: مقایسه میانگین بعد سازگاری فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
بعد سازگاری	۹۳	۲/۸۹	۰/۴۵	-۲/۳۰	۹۲	۰/۰۲

همان گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود مقدار تی برابر ۲/۳۰- گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۹۲ در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۲/۸۹) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود دارد، بدین معنا که میزان بعد سازگاری فرهنگ سازمانی در سطح ضعیف می باشد.

پرسش سوم: فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر انطباق پذیری چگونه است؟

جهت آزمودن این فرضیه از تی تک گروهی استفاده شده است که نتیجه ی آن در جدول شماره ی ۴ مشاهده می شود:

جدول ۴: مقایسه میانگین بعد انطباق پذیری فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
بعد انطباق پذیری	۹۳	۲/۸۸	۰/۴۱	-۲/۷۲	۹۲	۰/۰۰۸

همان گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود مقدار تی برابر ۲/۷۲- گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۹۲ در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۲/۸۸) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود دارد، بدین معنا که میزان بعد انطباق پذیری فرهنگ سازمانی در سطح ضعیف می باشد.

پرسش چهارم: فرهنگ سازمان در ارتباط با متغیر رسالت چگونه است؟

جهت آزمودن این فرضیه از تی تک گروهی استفاده شده است که نتیجه ی آن در جدول شماره ی ۵ مشاهده می شود:

جدول ۵: مقایسه میانگین بعد رسالت فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
بعد رسالت	۹۳	۲/۸۲	۰/۵۴	-۳/۱۹	۹۲	۰/۰۰۲

همان گونه که در جدول شماره ۵ مشاهده می شود مقدار تی برابر ۳/۱۹- گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۹۲ در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۲/۸۲) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود دارد، بدین معنا که میزان بعد رسالت فرهنگ سازمانی در سطح ضعیف می باشد.

پرسش اصلی: وضعیت فرهنگ سازمانی از نظر افراد چگونه است؟

جهت آزمودن این فرضیه از تی تک گروهی استفاده شده است که نتیجه ی آن در جدول شماره ی ۶ مشاهده می شود:

جدول ۶: مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳

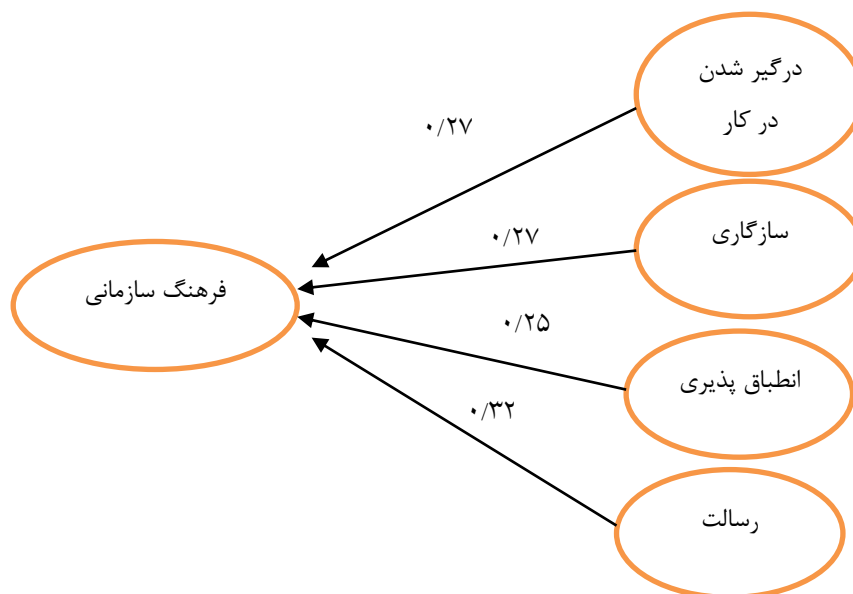
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۹۳	۲/۹۰	۰/۴۱	-۲/۲۰	۹۲	۰/۰۳

همان گونه که در جدول شماره ۶ مشاهده می شود مقدار تی برابر ۲/۲۰- گردیده که این مقدار با درجه آزادی ۹۲ در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار می باشد، بنابراین نتیجه می گیریم که بین میانگین محاسبه شده (۲/۹۰) و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود دارد، بدین معنا که میزان فرهنگ سازمانی در سطح ضعیف می باشد.

جهت تعیین سهم هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی در پیش بینی فرهنگ سازمانی از رگرسیون چندگانه استفاده شده است که نتیجه ی آن در جدول شماره ی ۷ مشاهده می شود:

جدول ۷-۴ - نتایج تحلیل رگرسیون فرهنگ سازمانی بر حسب ابعاد فرهنگ سازمانی به شیوه گام به گام						
متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	بتا	T	p	F	df
فرهنگ سازمانی	درگیر شدن در کار	۰/۲۷	۵/۳	۰/۰۰۱	۲/۱۰	۴،۸۸
	سازگاری	۰/۲۷	۴/۳	۰/۰۰۱		
	انطباق پذیری	۰/۲۵	۴/۳	۰/۰۰۱		
	رسالت	۰/۳۲	۵/۹	۰/۰۰۱		
				p		

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول ۷-۴ [$F(4,88)=2/1, p<0/01$] می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (ابعاد فرهنگ سازمانی) و متغیر ملاک (فرهنگ سازمانی) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد. و ابعاد فرهنگ سازمانی به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی فرهنگ سازمانی می‌باشند. سهم ابعاد فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی فرهنگ سازمانی به صورت نمودار شماره ۱ است:



نمودار ۱: سهم ابعاد فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل آماری پرسش اول پژوهش نشان می‌دهد که میزان درگیر شدن در کار کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم در حد متوسط بوده است. این نتیجه بدین معنی است که کارکنان جامعه‌ی آماری تا حدودی در تصمیم‌گیری‌های سازمان شرکت داده می‌شوند و تا حدودی در کارشان نسبت به سازمان متعهد شده و خود را جزئی از سازمان احساس می‌کنند. تحلیل آماری در مورد پرسش دوم تا چهارم پژوهش نشان می‌دهد که میزان سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم ضعیف بوده است که با نتایج پژوهش‌های یاد شده همخوانی ندارد. میزان سازگاری در فرهنگ یک سازمان به میزان هماهنگی فعالیت‌های کارکنان و مهارت توافق مدیران و مسئولین سازمان بستگی دارد. هرچه میزان سازگاری بیشتر باشد نشان از قویتر بودن ثبات و یکپارچگی فعالیت‌های کارکنان و مدیران دارد و برعکس. طبق تعریف دنیسون هر چه سازمانی یکپارچگی فرهنگی بیشتری داشته باشد انطباق‌پذیری بیرونی بهتری دارند. همانطور که نتیجه‌ی پرسش سوم نشان می‌دهد میزان انطباق‌پذیری بیرونی فرهنگ سازمانی کارکنان در پژوهش حاضر ضعیف است که تایید کننده‌ی نتیجه‌ی تحلیل پرسش دوم مبنی بر ضعف سازگاری درونی سازمان دارد. نتیجه‌ی بدست آمده از پرسش چهارم حکایت از ضعیف بودن میزان رسالت فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم دارد. سازمان‌هایی که دارای رسالت و مأموریت قوی می‌باشند یعنی اینکه به خوبی مقصد و هدف را تشخیص داده اند و می‌دانند کجا هستند و به کجا می‌خواهند بروند. درک روشنی از اهداف خود دارند و به بیراهه نمی‌روند و برعکس. به طور کلی میزان فرهنگ سازمانی جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر ضعیف بوده و می‌توان اینگونه بیان کرد که ارزشها و باورهای مشترک کارکنان و میزان هماهنگی آنان با وظایف سازمان باید بهبود یابد چراکه فرهنگ سازمانی ضعیف می‌تواند مانعی بر سر راه پیشرفت و پویایی سازمان باشد. بنا بر نتایج کسب شده به مدیران و مسئولین اداره آموزش و پرورش شهرستان جهرم پیشنهاد می‌شود که فرهنگ سازمانی کارکنان را با تشویق و پاداش، تفویض اختیار، احترام به اندیشه‌های آنان و مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بهبود بخشند. هماهنگی فعالیت‌ها و کار تیمی بین مدیران و کارکنان قویتر شود و مدیران با عمل کردن به آنچه بیان می‌کنند تلاش کنند الگوی رفتاری مناسبی برای فرودستان خود ارائه دهند.

منابع

- [۱] صادقی تبار، م. (۱۳۹۵). ارزیابی فرهنگ سازمانی و تحلیل مقایسه ای مدارس دولتی و غیردولتی از نظرفرهنگ سازمانی بر اساس مدل رابینز. دومین همایش ملی رسانه، ارتباطات و آموزشهای شهروندی، تهران، ۱۱ اسفندماه.
- [۲] شاین ا. (۱۳۸۸). فرهنگ سازمانی، ترجمه محمدابراهیم محجوب، تهران انتشارات فرا.
- [۳] امیراسماعیلی، م؛ نکویی مقدم، م؛ خسروی، س؛ میرزایی، س و ارومیه‌ای، ن. (۱۳۹۳). رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۱، (۶)، صص: ۷۷۸-۷۷۰.
- [۴] مختاران، م و دهدری، ر. (۱۳۹۴). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران. فصلنامه علمی ترویجی فرآیند نو، شماره ۵۰، صص: ۹۱-۱۱۰.
- [۵] نمامیان، ف و فیض الهی، ص. (۱۳۹۴). تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام). مجله فرهنگ ایلام، دوره شانزدهم، شماره ۴۷، صص: ۱۷۴-۱۶۲.
- [6] Ouchi, William G. (1981), Theory Z: "How American Business Can Meet the Japanese Challenge", Reading MA: Addison-Wesley Publish Co.
- [۷] سیدی، ا و ایزدی، س. (۱۳۹۲). فرهنگ سازمان و تاثیر آن بر رفتار شهروندی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۵۹، صص: ۱۶-۱۱.
- [۸] رابینز، اس پی. (۱۳۷۶). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار.
- [۹] دفت، رال (۱۳۷۸). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- [10] Denison, D (2001). Organizational culture: Can it be a Key Lever for Driving Organizational Change? Reprinted in S. Cartwright and C. Cooper. The Handbook of Organizational Culture. London: John Wiley & Sons.
- [۱۱] رابینز، اس پی. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی، فرزاد امیدواران و دیگران، تهران، کتاب مهربان نشر، چاپ اول، ص ۳۷۴.
- [۱۲] فرهی بوزنجانی، ب و زارع اشکذری، ج. (۱۳۸۵). معرفی چارچوبی مفهومی برای اندازه گیری فرهنگ سازمانی. فصلنامه مصباح مدیریت. دانشکده علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، خرداد و تیر.
- [13] Denison. (2005). Organization culture and effectiveness. Available at [http://www.tnellent/ organization culture.pdf](http://www.tnellent/organization culture.pdf).
- [۱۴] فرهی بوزنجانی، ب و سنجقی، م. (۱۳۸۸). ارزیابی و تحلیل روشهای شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی. مجله راهبرد فرهنگ، شماره پنجم، صص: ۵۳-۳۰.
- [15] Denison, D. R.; W. S. Neal (2000). Denison Organizational Culture Survey. Facilitator Guide. Published by Denison Consulting, LLC.
- [16] Yilmaz, C.; Ergun, E. (2008). "Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy". Journal of World Business, 43(3), 290-306.
- [17] Gillespie, A.M., Denison D., Haaland S., Smerk R and Neale W. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction : Result from two companies in different industries, European Journal of work and organizational psychology.
- [۱۸] منوریان، ع و بختائی، ا. (۱۳۸۴). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در سازمان مدیریت صنعتی، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- [۱۹] رحیم نیا، ف و علیزاده، م. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مجله مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱، صص: ۱۶۹-۱۴۷.
- [۲۰] رفیعی، ع. (۱۳۹۵). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر کارکنان ستادی سازمان جهادکشاورزی استان سیستان و بلوچستان، دومین کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا).

Abstract

The purpose of this research was to find out the organizational culture based on the Denison model in the education department of Jahrom city. The method of this research was applied in terms of its purpose and in terms of the nature of the data collection, it was descriptive-survey. The statistical population consisted of employees, experts and managers of the centers working in the education department of Jahrom city. Their number were 93 at the time of the study, which were selected as sample and census method. In this research, organizational culture has been evaluated based on four dimensions of engagement in work, adaptability, adaptability and mission. Initial data were collected through the distribution of Denison's (2005) questionnaire and secondary data with library and field studies. Descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics (t single-group) were used to analyze the data. The results of SPSS software, which were among the four dimensions of organizational culture of Jahrom County Education Department, then the involvement in the work was moderate and the other dimensions were weak and need to improve.

Key words: organizational culture, engagement, adaptability, mission.