

تحلیل عوامل فرهنگ سازمانی در شرکت گلنور بر اساس مدل دنیسون

زهرا دانش^۱، هادی شیرویه زاده^۲، نگین برجیس^۲

^۱ گروه مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

^۲ گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی مهندسی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

چکیده

فرهنگ سازمانی از ارزش‌های اصلی است که در یک سازمان وجود دارد و سبب تمایز سازمان‌ها از هم می‌شود. فرهنگ سازمانی در ارتقا کیفیت ارائه خدمات نقش زیربنایی ایفا می‌کند و موجب تقویت انسجام، افزایش بهره‌وری و نوآوری در سازمان می‌شود. پژوهش فعلی با هدف تعیین سطح فرهنگ سازمانی در شرکت گلنور با استفاده از الگوی دنیسون انجام شده است. تحقیق حاضر از نوع نظری و کاربردی است و داده‌های مورداستفاده از نوع کمی است که برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی دنیسون استفاده گردید. جامعه‌ی آماری پژوهش را مدیران و کارکنان شرکت گلنور استان اصفهان تشکیل می‌دهد. داده‌های پژوهش به روش تحلیل جمعیت شناختی با آزمون کراسکال والیس و رسم نمودارهای هیستوگرام فراوانی و تحلیل تمرکز و پراکنندگی داده‌ها و همچنین آزمون همبستگی اسپیرمن مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد تمامی شاخص‌ها و گویه‌ها با هم ارتباط قوی دارند و عدم توجه به عملکرد ضعیف در هریک از شاخص‌ها، سایر ابعاد فرهنگ سازمانی را نیز متاثر نموده و پیامدهای نامطلوب درون سازمانی و برون سازمانی را در ابعاد مختلف به دنبال خواهد داشت.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، تجزیه و تحلیل آماری، مدل دنیسون.

پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۶

اصلاح: ۱۳۹۸/۰۸/۱۰

دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۰۶

۱- مقدمه

با توسعه‌ی دانش و فناوری، گسترش حیطه‌های کسب‌وکار، و تبدیل محیط‌های کاری به محیط رقابتی و پرچالش، الگوواره‌های جدیدی ظاهر شده که بقای سازمان‌ها را در گرو داشتن نیروی انسانی توانمند می‌داند. با منابع انسانی ناتوان و بی‌انگیزه نمی‌توان به حفظ و بقای یک سازمان امید داشت و استفاده‌ی غیراثربخش از این منبع راهبردی به شکست می‌انجامد. بنابراین وظیفه‌ی مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ و نگهداری و رشد و توسعه‌ی کارکنان تلاش کنند و فرهنگی را حاکم کنند که افراد، انگیزه و توانایی لازم را برای فعالیت داشته باشند و با احساس تعلق به سازمان خود بتوانند موجبات اثربخشی آن را فراهم آورند و ضامن بقای آن باشند. چنین فرهنگی به "فرهنگ سازمانی" شهرت دارد. فرهنگ سازمانی از پارامترهایی است که بر تصمیماتی که در سازمان گرفته می‌شود و بر فرآیندهایی که اجرا می‌شود و همچنین بر بهبود راندمان و خروجی سازمان تاثیرگذار است. شیوه‌ی زندگی یک سازمان و عملکرد کارکنان با تاثیر از آن فرهنگ است (حریری زاده و همکاران، ۱۳۹۶).



عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم انداز نشود، حداقل اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجادشده‌ی ناشی از رودررویی اهداف پیش‌بینی‌شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد. آن‌گونه که از شواهد موجود برمی‌آید، فرهنگ سازمانی پدیده‌ای پیچیده می‌باشد که در عین حال در تسریع روند پیشرفت و دگرگونی سازمان نقش به‌سزایی دارد. لذا زمانی که سازمان‌ها از فرهنگ سازمانی خود و ابعاد و شاخص‌های آن شناخت کافی نداشته باشند، در عمل با مشکلات فراوانی همانند تعارض سازمانی، عدم انسجام سازمانی و کاهش عملکرد مواجه می‌شوند. بنابراین، شناسایی فرهنگ به مدیران کمک می‌کند تا با آگاهی و دید کامل نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده نموده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش‌بینی نمایند (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷).

از آنجایی که توجه به فرهنگ سازمانی کمک می‌کند افراد با احساس تعلق به سازمان، انگیزه و توانایی لازم برای کارکردن پیدا کنند، به‌گونه‌ای که فراتر از چارچوب‌های سنتی و الزامات تعیین‌شده در سازمان، با دلسوزی و تعهد کامل همسو با اهداف استراتژیک سازمان و هم‌گام با مدیران برای تحقق اهداف تلاش کنند، ارزیابی فرهنگ سازمانی نیز حائز اهمیت است و مدیران را جهت شناسایی وضعیت موجود در سازمان و شناخت نقاط قوت و ضعف فرهنگی یاری می‌کند. هم‌چنین با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده، مدیران می‌توانند برای بهبود وضعیت سازمان تلاش کنند تا بتوانند با در نظر گرفتن شاخص‌های مناسب و یا خلق نوآوری در سازمان خلاهای موجود از جمله تامین نیازهای فیزیولوژیک، ایجاد ارتباط دسته‌جمعی، حفظ بقا و تداوم بقای سازمان، حفظ و ایجاد همبستگی و انسجام اجتماعی و غیره را برطرف کنند.

این پژوهش با هدف سنجش فرهنگ سازمانی در شرکت گلنور، به دلیل نیاز داخلی سازمان، جهت بررسی مباحث روز و ارزیابی و ایجاد پیش‌نیازهای مباحث مدیریتی در سازمان به ارزیابی فرهنگ سازمانی پرداخته است. بدین منظور، در گام اول با مرور ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان صنعت و دانشگاه مدل مناسب برای سنجش فرهنگ سازمانی انتخاب می‌شود. سپس با استفاده از تکنیک‌های آماری، فرهنگ سازمانی در شرکت گلنور سنجیده می‌شود. در گام دوم با استفاده از آزمون کراس‌کالوالیس، داده‌ها مورد تحلیل جمعیت‌شناختی قرار می‌گیرد. بعد از آن، در گام سوم با رسم نمودار هیستوگرام، فراوانی پراکندگی و تمرکز داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. سپس در گام چهارم با کمک آزمون همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی بین شاخص‌ها و گویه‌های فرهنگ سازمانی در شرکت گلنور سنجیده می‌شود.

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱- فرهنگ سازمانی

با توسعه دانش و فناوری، گسترش حیطه‌های کسب‌وکار و تبدیل محیط‌های کاری به محیط رقابتی و پرچالش، الگوواره‌های جدیدی ظاهر شده که بقای سازمان‌ها را در گرو داشتن نیروی انسانی توانمند می‌داند. با منابع انسانی ناتوان و بی‌انگیزه نمی‌توان به حفظ و بقای یک سازمان امید داشت و استفاده‌ی غیراثربخش از این منبع راهبردی به شکست می‌انجامد. بنابراین وظیفه‌ی مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ و نگهداری و رشد و توسعه‌ی کارکنان تلاش کنند و فرهنگی راحکم کنند که افراد، انگیزه و توانایی لازم را برای فعالیت داشته باشند و با احساس تعلق به سازمان خود بتوانند موجبات اثربخشی آن را فراهم آورند و ضامن بقای آن باشند. چنین فرهنگی به "فرهنگ سازمانی" شهرت دارد. فرهنگ سازمانی از پارامترهایی است که بر تصمیماتی که در سازمان گرفته می‌شود و بر فرآیندهایی که اجرا می‌شود و هم‌چنین بر بهبود راندمان و خروجی سازمان تاثیرگذار است. شیوه‌ی زندگی یک سازمان و عملکرد کارکنان با تاثیر از آن فرهنگ است. نقش عمده‌ی فرهنگ سازمان، همانند فرهنگ اجتماعی که موجب همبستگی و هم‌نوایی افراد جامعه می‌شود، سبب هویت‌بخشیدن به سازمان، یگانگی و هماهنگی اعضا و فعالیت‌های آن است. هم‌چنین ارتباط مهمی میان فرهنگ سازمان و کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط سازمان وجود دارد (حریری زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

۲-۲- مدل دنیسون

مدل دنیسون شامل ابعاد کامل و عمیقی از فرهنگ سازمانی می‌باشد. این مدل، تاثیر بسیار عمیقی بر روی فرهنگ سازمانی دارد. این مدل، چهارچوبی جدید در بین مدل‌های فرهنگ سازمانی ارائه می‌نماید. از نظر شاخص‌های اندازه‌گیری و سنجش ابعاد فرهنگ



سازمانی، مدل کاملی به حساب می‌آید، هم چنین قابلیت استفاده در تمام سطوح سازمانی را دارد (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷). مدل دنیسون شامل چهار شاخص و ۱۲ گویه است که **جدول ۱** شرح شاخص‌ها و **جدول ۲** شرح گویه‌های مدل را دربر دارد.

جدول ۱ - شاخص‌های فرهنگ سازمانی در مدل دنیسون (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷).

شاخص	تعریف
درگیری در کار	سازمان اثربخش، افراد خود را توانمند می‌سازد، سازمان را بر محور گروه‌کاری تشکیل می‌دهد و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه‌ی سطوح توسعه می‌دهد.
ثبات و یکپارچگی	سازمانی که اثربخش است با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق، مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند).
انطباق	سازمان‌های یکپارچه، به‌سختی تغییر پیدا می‌کنند. از این‌رو، یکپارچگی درونی و انطباق بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد.
ماموریت و رسالت سازمانی	ماموریت سازمان اهداف عملیاتی سازمان را مشخص می‌کند. در واقع نوع محصول/خدمت، مشتریان اصلی، بازار هدف و منطقه‌ی جغرافیایی انجام عملیات را مشخص می‌کند. ارزش‌های بنیادین و فلسفه‌ی وجودی یک سازمان، مزیت‌های رقابتی اصلی سازمان و وضعیت موردانتظار در آینده نیز در قالب ماموریت سازمان تبیین می‌شود.

جدول ۲ - شاخص‌ها و گویه‌های فرهنگ سازمانی در مدل دنیسون (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷).

توانمندسازی	افراد ابتکار و توانایی برای اداره کردن کار خود را دارند. این امر نوعی حس مالکیت و مسئولیت در سازمان ایجاد می‌کند.
درگیری در کار	به سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک، ارزش داده می‌شود. به طوری که کارکنان به‌مانند مدیران احساس می‌کنند در محل کار خود پاسخ‌گو هستند.
توسعه‌ی قابلیت‌ها	سازمان به‌منظور تامین نیازها و باقی‌ماندن در صحنه‌ی رقابت به‌طور مستمر به توسعه‌ی مهارت کارکنان می‌پردازد.
ارزش‌های بنیادین	اعضای سازمان در یک دسته از ارزش‌هایی که هویت و انتظارات آن‌ها را تشکیل می‌دهند، شریک‌اند.
توافق	اعضای سازمان قادرند در امور به توافق برسند. این توافق هم شامل مولفه‌های توانایی در ایجاد توافق در سطح دیگر باشند.
انسجام و هماهنگی	واحدهای سازمانی با کارکردهای متفاوت می‌توانند برای رسیدن به اهداف مشترک با هم کار کنند.
ایجاد تغییر سازمان	سازمان قادر است در راه‌هایی برای تامین نیازها، تغییر ایجاد می‌کند و می‌تواند محیط موسسه را بشناسد.
مشتری‌مداری	سازمانی که نیاز مشتری را درک می‌کند و درصدد است که برای تامین نیاز مشتری و تبلور خواسته‌های مشتری در محصولات و خدمات آینده‌ی سازمان برنامه‌ریزی کند.
یادگیری سازمانی	سازمان یادگیرنده در تلاش است عوامل محیطی را به‌عنوان مسیر کسب دانش قلمداد کند و برای تبلور خلاقیت و تبدیل تهدیدها به فرصت و جذب دانش موجود در تجربه، برنامه‌ریزی می‌کند.
گرایش و جهت استراتژیک	فرآیندی است سازمانی برای تعریف راهبرد سازمان و تصمیم‌گیری برای چگونگی یافتن منابع موردنیاز برای رسیدن به هدف، صورت می‌گیرد. این فرآیند، افراد و منابع را نیز شامل می‌شود. مستندات حاصل از این فرآیند را نقشه‌ی استراتژیک سازمان می‌نامند.
اهداف و مقاصد	اهداف استراتژیک یک سازمان توسط مدیریت سازمان تدوین می‌شود تا خروجی‌های موردانتظار در چشم‌انداز و ماموریت سازمان را ایجاد کند و راهنما و جهت عملکرد پرسنل را مشخص کند.
چشم‌انداز	سندی است که یک سازمان برای بیان اهداف خود تعریف می‌کند و بنابر پیش‌بینی آینده‌ی بازار، تلاش در هدایت فرآیند تصمیم‌گیری دارد. این سند چگونگی سازمان در آینده را تعریف می‌کند.

فرهنگ سازمانی معقوله‌ای حائز اهمیت است که بر ارکان مختلف عملکرد سازمان تاثیرگذار بوده و ارزیابی و تجزیه و تحلیل آن از موضوعات مورد توجه برای پژوهشگران در حوزه‌ی صنعت و دانشگاه است. در ذیل ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

خوارزمی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان ارزیابی فرهنگی سازمانی در نیروهای ایستگاهی خط یک قطار شهری مشهد براساس مدل دنیسون انجام داده‌اند. جامعه‌ی آماری تحقیق پرسنل ایستگاهی خط یک قطار شهری مشهد ۳۳۰ نفر می‌باشد و حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۱۷۸ نفر در نظر گرفته شد. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌ی استاندارد مدل دنیسون به دست آمده و در نرم افزار SPSS و Excel تجزیه و تحلیل شده است. نتایج آزمون‌های آماری فرضیات تحقیق نشان داد بعد انطباق پذیری دارای بیشترین مطلوبیت، بعد مأموریت و درگیر شدن در کار، نامطلوب و بعد یکپارچگی در پایین‌ترین وضعیت نامطلوب قرار دارد؛ هم‌چنین مشخص شد که بین ابعاد اصلی مدل اختلاف معناداری وجود دارد.

در پژوهش دیگری، هادیان نسب و همکاران (۱۳۹۷) با هدف بررسی تاثیر رهبری اصیل در عملکردهای اجتماعی سازمان با توجه به بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند. ابزار گردآوری این تحقیق، پرسشنامه‌هایی با ۴۵ سوال برای بخش کل متغیرهای تحقیق است. جامعه‌ی آماری کارکنان اداره‌ی کل بنادر و دریانوردی استان گیلان است. با استفاده از فرمول کوکران، ۱۴۸ نفر برای نمونه‌ی نهایی تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. برای آزمون فرضیه، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و نتایج پژوهش با نرم‌افزار SPSS و لیزرل بررسی شده است. نتایج بررسی شده نشان داد که رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی و فرهنگی سازمانی و هم‌چنین فرهنگ سازمانی در عملکرد اجتماعی تاثیر معنایی دارد. هم‌چنین نقش میانجی فرهنگ سازمانی با توجه به تاثیر معنادار بودن روابط تایید شد.

البرزی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با هدف بررسی تاثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی در اداره‌ی کل آموزش پرورش استان تهران انجام داده‌اند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری آن را مدیران، معاونین، رؤسای و کارشناسان اداره‌ی کل آموزش و پرورش استان تهران به تعداد ۵۰۰ نفر تشکیل داده است؛ حجم نمونه براساس فرمول کوکران و مطابق با جدول کرجسی و موگران ۲۱۷ نفر انتخاب گردید. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود و گردآوری داده‌ها نیز روش کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش میدانی از پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی بیوگری، فرهنگ سازمانی رایبیز و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف استفاده شده است. برای انجام آماره‌های توصیفی از نرم‌افزار SPSS و برای انجام تحلیل‌های استنباطی از نرم‌افزار Smart PLS استفاده می‌شود. یافته‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. در یافته‌های پژوهش، تاثیر هریک از مولفه‌های عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی به‌طور جداگانه بررسی شده است، که بیشترین تاثیر را عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی بر بعد وظیفه‌شناسی و کم‌ترین تاثیر را هر دو متغیر بر بعد احترام در رفتار شهروندی سازمانی دارد.

حریری زاده و همکاران (۱۳۹۶) با هدف تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه‌ی ملی ایران، پژوهشی انجام دادند. این پژوهش در بین ۲۸۵ نفر از کارکنان سازمان اسناد با استفاده از پرسشنامه اجرا شد و برای شناخت فرهنگی سازمانی از مدل رایبیز و برای شناسایی عوامل مرتبط با توانمندسازی کارکنان از مدل توماس و ولت هاوس استفاده شد. با انجام این پژوهش به این نتیجه دست یافتند که هرگاه فرهنگ سازمانی در راستای توانمندسازی کارکنان باشد افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند و خلاقیت و ابتکار عمل بیشتری در انجام کارها دیده می‌شود.

اسکندری و همکاران (۲۰۱۹) نیز پژوهشی را با هدف بررسی رابطه‌ی بین رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی تبریز انجام دادند. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل همه‌ی کارکنان دانشگاه (۹۰۰ نفر) بود که ۳۶۷ نفر طبق فرمول کوکران با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق فرهنگ سازمانی استاندارد و پرسشنامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.





بنابراین یافته‌ها، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود داشت، بنابراین توصیه شد که فرهنگ سازمانی به منظور افزایش رفتار شهروندی سازمانی ارتقا داده شود.

از دیگر تحقیقات انجام شده می‌توان به پژوهش دلگشای و همکاران (۲۰۰۹) اشاره نمود که به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان پرداخته‌اند. این مطالعه براساس نظرسنجی از ۲۸۹ کارمند، مدیران و رهبران شرکت‌ها در هانوی و شهر وین ویتنام است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS برای ارزیابی مناسب بودن مدل تحقیق، آزمون روابط و ارزیابی قابلیت اطمینان و اعتبار مقیاس‌های اندازه‌گیری و برای ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تمامی جنبه‌های تعهد کارکنان: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مداوم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که مدل به کار برده شده، تطابق بسیار خوبی با داده‌ها دارد.

دسل و همکاران^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان ادراکات از فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی توسط اعضای هیات علمی دانشکده‌های داروسازی ایالات متحده، انجام داده‌اند. اهداف این پژوهش عبارت است از: شرح مفاهیم فرهنگ سازمانی و ترویج رفتارهای شهروندی سازمانی، ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی معیارهای فرهنگ سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در کالج داروسازی و تعیین روابط میان فرهنگ سازمانی و ارتباطات شهروندی سازمانی. در این مطالعه از آمارهای توصیفی برای شرح جنبه‌های فرهنگ و رفتارهای شهروندی سازمانی استفاده شد. تحلیل عامل فرهنگ سازمانی یک راه حل ۵ عاملی را نشان داد که بر تمایل به دستیابی، حرفه‌ای‌گری، تداوم، پشتیبانی و تاثیرگذاری تاکید داشتند. زمینه‌های رفتار شهروندی سازمانی در امتداد عواملی همچون مهربان بودن اساتید، بی‌احترامی، ورزشکار بودن و رفتار خشونت‌آمیز، قرار داشتند.

سیلا و همکاران^۲ (۲۰۱۷) مقاله‌ای با عنوان فرهنگ سازمانی و یک محیط کار ایمن و آگاهانه تهیه کرده‌اند. روش انجام این تحقیق با مدلسازی معادلات ساختاری برای آزمون نقش میانجی رضایتمندی ارتباطی کارکنان در رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و محیط کاری ایمن آگاهانه در چندین نیروگاه هسته‌ای اعمال شده است. طبق نتایج به دست آمده از این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که رضایت ارتباطی کارکنان تا حدودی باعث ایجاد روابط مثبت میان فرهنگ سازمانی و یک محیط کار ایمن آگاهانه می‌شود. فرهنگ سازمانی که در آن، همکاری، روابط حمایتی، رشد فردی و عملکرد موفق، تشویق می‌شود، ایجاد یک محیط کار ایمن آگاهانه را تسهیل می‌کند. این تأثیر تا حدی با افزایش رضایتمندی ارتباطی کارکنان ارتباط دارد. فرهنگ‌های سازمانی باید در سازمان‌ها تشویق شود. علاوه بر این، مدیران باید سیاست‌ها و شیوه‌های ارتباطی را تقویت کنند که از محیط کار ایمن آگاهانه حمایت می‌کنند.

جدول زیر مروری بر پژوهش‌های انجام شده توسط محققین را به اختصار بیان نموده است.

^۱Desselle et al.

^۲Silla et al.

جدول ۳- پیشینه‌ی پژوهش.

سال	نویسنده	هدف	توضیحات
۱۳۹۷	خوارزمی و همکاران	ارزیابی فرهنگ سازمانی در نیروهای ایستگاهی خط ۱ قطار شهری مشهد براساس مدل دنیسون.	حجم نمونه براساس فرمول کوکران 178 نفر در نظر گرفته شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ی استاندارد مدل دنیسون به دست آمده و در نرم افزار SPSS و Excel تجزیه و تحلیل شده است. نتایج نشان داد بعد انطباق پذیری دارای بیشترین مطلوبیت، بعد مأموریت و درگیر شدن در کار نامطلوب و بعد یکپارچگی در پایینترین وضعیت نامطلوب قرار دارد.
۱۳۹۷	هادیان نسب و همکاران	بررسی تاثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان باتوجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی.	جامعه‌ی آماری کارکنان اداره‌ی کل بنادر و دریانوردی استان گیلان است. با فرمول کوکران ۱۴۸ نفر برای نمونه‌ی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج پژوهش با نرم افزار SPSS و لیزرل بررسی شده است. نتایج نشان داد که رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی و فرهنگی سازمانی و همچنین فرهنگ سازمانی در عملکرد اجتماعی تاثیر معنایی دارد.
۱۳۹۶	البرزی و همکاران	بررسی تاثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی.	در این تحقیق، حجم نمونه براساس فرمول کوکران و مطابق با جدول کرجسی و موگران ۲۱۷ نفر انتخاب شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و Smart PLS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین عدالت و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. در این تحقیق از مدل رایبیرن و مدل توماس و ولت هاوس استفاده شد. نتایج نشان داد هرگاه فرهنگ سازمانی در راستای توانمندسازی کارکنان باشد افراد با انگیزه و اشتیاق بیش تری وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند.
۱۳۹۵	عبداللهی و همکاران	شناسایی فرهنگ سازمانی جمعیت هلال احمر براساس مدل کامرون و کوئین.	در این تحقیق از پرسشنامه‌ی استاندارد مدل کامران و کوئین استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، لون، مقایسه‌ی میانگین‌ها، تحلیل واریانس یک طرفه و توکی انجام شد. فرهنگ‌های حاکم بر سازمان اولویت‌بندی شد.
۱۳۹۵	بنی مهد و نجاتی	بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی براساس تئوری هافستد بر تعهد کاری حساب‌برسان.	نتایج تحقیق نشان می‌دهد از بین متغیرهای هافستد تنها بین میزان اجتناب از عدم اطمینان با تعهد کاری رابطه وجود دارد.
۱۳۹۴	گودرزی و همکاران	بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.	از مدل دنیسون و مدل شاخص توصیف شغل (JDI) استفاده شده است. این نکته دست یافته شد که برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای افراد در پیوند با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد.
۲۰۱۹	اسکندری و همکاران	بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و رفتار سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی خدمات بهداشتی تبریز.	۳۶۷ نفر طبق فرمول کوکران انتخاب شدند. داده‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد.
۲۰۰۹	دلگشایی و همکاران	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان.	در این پژوهش برای ارزیابی اولیه و بررسی مدل از آلفای کرونباخ و EFA و CFA و SEM استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS برای ارزیابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تمامی جنبه‌های تعهد کارکنان استفاده شده است.
۲۰۱۸	دسل و همکاران	شرح مفاهیم فرهنگ سازمانی و ترویج رفتارهای شهروندی سازمانی، ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی معیارهای فرهنگ سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی در کالج داروسازی و تعیین روابط میان فرهنگ سازمانی و ارتباطات شهروند سازمانی.	در این مطالعه از آمارهای توصیفی برای شرح جنبه‌های فرهنگ و رفتارهای شهروندی سازمانی استفاده شد. تحلیل عامل فرهنگ سازمانی یک راه‌حل ۵ عاملی را نشان داد که بر تمایل به دستیابی، حرفه‌ای‌گری، تداوم، پشتیبانی و تاثیرگذاری تاکید داشتند
۲۰۱۷	بوورز و همکاران	بررسی فرهنگ سازمانی و سبک رهبری برای انتخاب رهبر مناسب برای مدیریت بحران.	در این پژوهش بیان شد لزوما داشتن سبک رهبری لازم برای مدیریت بحران موثر نیست و سه اصل رهبری واکنش بحران (CRLP) و ماتریس واکنش رهبری بحران (CRLM) ارائه شده است. هم چنین یک روش استاندارد ارایه شد که به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا با بهترین رهبر واکنش بحران مواجه شوند.
۲۰۱۷	سیلا و همکاران	مدلسازی معادلات ساختاری برای آزمون نقش میانجی رضایتمندی ارتباطی کارکنان در رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و محیط کاری ایمن آگاهانه در چندین نیروگاه هسته‌ای.	روش انجام این تحقیق با مدلسازی معادلات ساختاری در چندین نیروگاه هسته‌ای بوده است. طبق نتیجه رضایت ارتباطی کارکنان تا حدودی باعث ایجاد روابط مثبت میان یک فرهنگ سازمانی و یک محیط کار ایمن آگاهانه می‌شود.
۲۰۱۵	بلیاس و همکاران	بررسی فرهنگ سازمانی و اندازه گیری رضایت شغلی موسسات بانکی یونانی.	برای اندازه گیری رضایت شغلی در مطالعه‌ی حاضر، از پرسشنامه رضایت کارکنان ESI ۱۹۹۷ استفاده شد. مطالعه نشان داده است که فرهنگ سازمانی تا حدی می‌تواند سطح رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند.

شاخص های فرهنگ سازمانی			
مأموریت و رسالت سازمانی	انطباق	ثبات و یکپارچگی	درگیری در کار
گرایش و جهت استراتژیک	ایجاد تغییر سازمان	ارزش های بنیادین	توانمندسازی
اهداف و مقاصد	مشتری مداری	توافق	تیم گرایی
چشم انداز	یادگیری سازمانی	انسجام و هماهنگی	توسعه ای قابلیت ها



۴- روش پژوهش

دست یابی به اهداف علمی تنها با روش شناسی صحیح میسر است. اعتبار دستاوردهای پژوهش به شدت تحت تاثیر روش برگزیده شده برای انجام پژوهش است. تحقیق حاضر براساس هدف عنوان شده، یک تحقیق نظری-کاربردی است. از نظر ماهیت داده، داده های مورد استفاده، کمی است. زمان گردآوری داده ها در این تحقیق مقطعی می باشد. نوع پژوهش از نوع مساله، پژوهش توصیفی و تحلیل همبستگی نیز هست.

مراحل روش انجام کار این پژوهش به شرح زیر است:

گام اول: مرور ادبیات پژوهش.

با مرور ادبیات پژوهش و مصاحبه با خبرگان صنعت و دانشگاه، مدل دنیسون برای سنجش فرهنگ سازمانی انتخاب شد. این مدل دارای چهار شاخص و دوازده گویه است. شاخص ها عبارتند از: درگیری در کار، ثبات و یکپارچگی، انطباق، مأموریت و رسالت سازمان.

گام دوم: توزیع پرسشنامه ها.

پرسشنامه ها براساس مدل دنیسون تنظیم شده و بین تمامی کارکنان شرکت گلنور (۲۸۵ نفر) توزیع شد.

گام سوم: بررسی روایی و پایایی پرسشنامه ها.

در این پژوهش برای بررسی اجزای تشکیل دهنده پرسشنامه ها و حصول اطمینان از معرف بودن ویژگی هایی که محقق قصد اندازه گیری آن ها را دارد، از روایی محتوایی استفاده گردید. برای تعیین روایی محتوایی از متخصصان استفاده شد و روایی مورد تایید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای سوالات چندگزینه ای کاربرد دارد و نشان دهنده سازگاری منطقی بین سوالات است. در همین راستا ابتدا برای پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از متغیرها محاسبه شد و سپس ضریب پایایی کلی به دست می آید. ضریب آلفای کرونباخ به وسیله نرم افزار SPSS محاسبه شده است که برابر با 0.9244 بوده، که با توجه به حصول آلفای کرونباخ بزرگتر از 0.7 ، قابل قبول می باشد. با توجه به مقدار به دست آمده برای سوالات و متغیرهای پرسشنامه، می توان نتیجه گرفت که اعتبار پرسشنامه مورد تایید است.

گام چهارم: تحلیل جمعیت شناختی داده ها با استفاده از آزمون کراسکال والیس.

در این مرحله برای سنجش فرهنگ سازمانی در شرکت گلنور، با استفاده از آزمون کراسکال والیس، داده ها مورد تحلیل جمعیت شناختی قرار می گیرد.

گام پنجم: رسم نمودار هیستوگرام فراوانی داده ها و تحلیل تمرکز و پراکندگی داده ها.

در این گام با رسم نمودار هیستوگرام فراوانی، پراکندگی و تمرکز داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

گام ششم: آزمون همبستگی اسپیرمن و بررسی میزان همبستگی بین شاخص ها و گویه ها.

در این گام برای بررسی میزان همبستگی بین شاخص‌ها و میزان همبستگی بین گویه‌های فرهنگ سازمانی در مدل دنیسون، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود.

۴-۱- جامعه‌ی آماری

جامعه به کل افراد، رویدادها و پدیده‌هایی که محقق قصد بررسی آن‌ها را داد، اشاره می‌کند. جامعه آماری این پژوهش، همه‌ی کارکنان شرکت گلنور (همه‌ی مدیران ارشد و میانی، پرسنل اداری و همه‌ی کارکنان و کارگران) شرکت گلنور به تعداد ۲۸۵ نفر می‌باشد. مکان انجام این تحقیق کارخانه گلنور استان اصفهان می‌باشد. این کارخانه در سال ۱۳۷۲ با هدف تولید انواع لوازم روشنایی تاسیس گردید که تا کنون توانسته است بخشی از نیازهای صنعت روشنایی کشور را تامین کند. رویکرد فرهنگ سازمانی در این واحد تولیدی بررسی شد.

۵- یافته‌های تحقیق

داده‌های به‌دست آمده از پرسشنامه‌ها در جدول زیر آمده است. در ادامه به تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS پرداخته شده است.

جدول ۵- میانگین هندسی داده‌ها.

۳,۰۶۷	توانمندسازی		
۲,۹۴	تیم‌گرایی	۳,۰۱	درگیری در کار
۳,۰۲۰	توسعه‌ی قابلیت‌ها		
۳,۱۳	ارزش‌های بنیادین		
۲,۷۷	توافق	۲,۸۸	ثبات و یکپارچگی
۲,۷۷	انسجام و هماهنگی		
۲,۹۸	ایجاد تغییر		
۳,۰۹۰	مشتری‌مداری	۳,۰۶	انطباق
۳,۱۱	یادگیری سازمانی		
۳,۲۹	نیت و جهت استراتژیک		
۳,۱۰	اهداف و مقاصد	۳,۱۵۰	ماموریت و رسالت سازمان
۳,۰۶	چشم‌انداز		

۵-۱- نتیجه‌ی تحلیل جمعیت شناختی

برای انجام آزمون کراسکال والیس جهت تحلیل جمعیت شناختی، فرض H_0 و H_1 به صورت زیر تعریف شد:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{فرض تایید می‌شود، } H_0 : P\text{-Value} > 0,05 \\ \text{فرض رد می‌شود، } H_1 : P\text{-Value} < 0,05 \end{array} \right.$$

در آزمون کراسکال والیس چون مقدار P-Value برای همه‌ی شاخص‌ها و گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰,۰۵ به دست آمد، فرض H_0 تایید می‌شود که نشان می‌دهد افراد مختلف با تجربه‌ی کاری، میزان تحصیلات، سابقه‌ی کاری و میزان سن متفاوت در تمامی شاخص‌ها و گویه‌ها پاسخ‌های مشابهی دادند که می‌توان نتیجه گرفت تجربه‌ی کاری، میزان تحصیلات، سن و سابقه‌ی کاری در هیچ‌یک از شاخص‌ها و گویه‌ها تاثیری نداشته است.



۲-۵- نتیجه‌ی هیستوگرام فراوانی داده‌ها

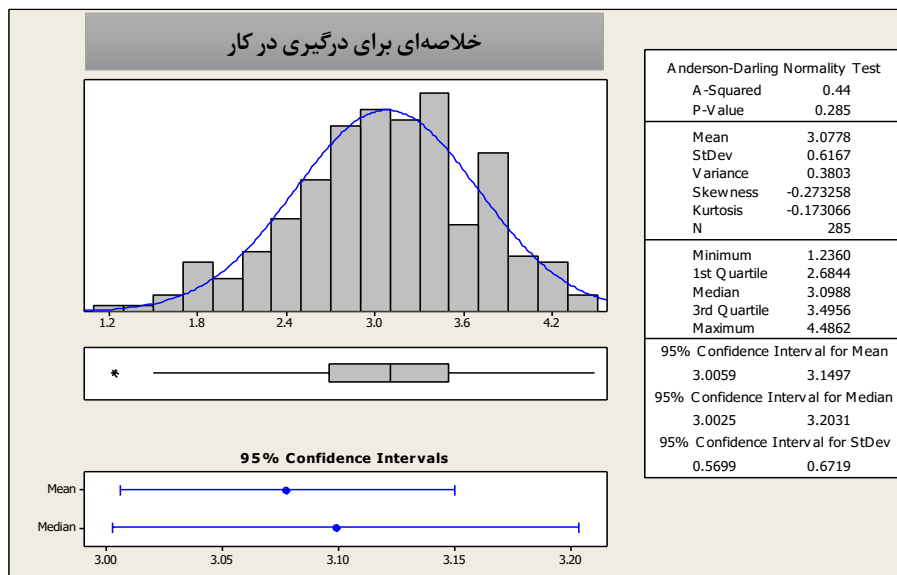
نمودار هیستوگرام فراوانی برای شاخص‌ها و گویه‌های فرهنگ سازمان رسم شد. نتایج به‌دست آمده در زیر آمده است.

۱-۲-۵- هیستوگرام فراوانی شاخص‌ها

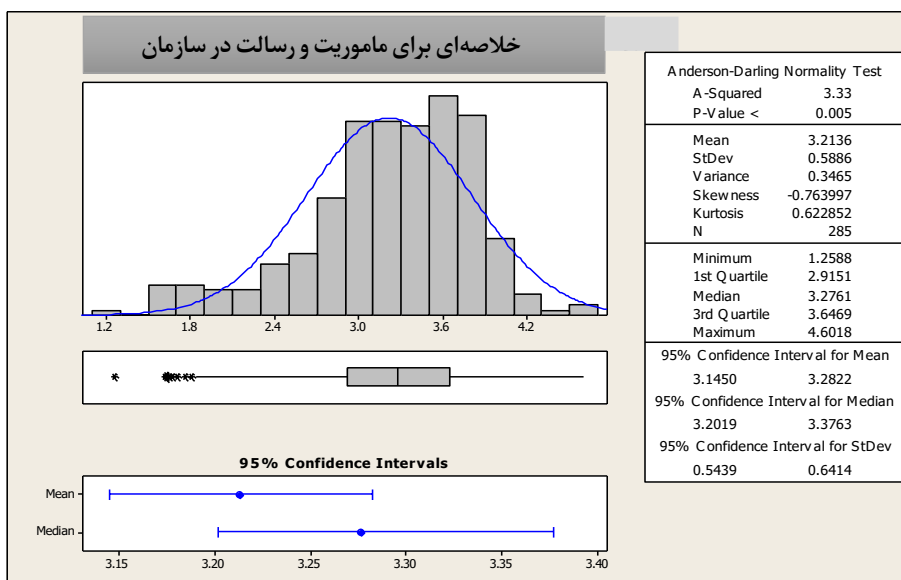
اشکال زیر، نتایج رسم نمودار هیستوگرام فراوانی برای چهار شاخص فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.



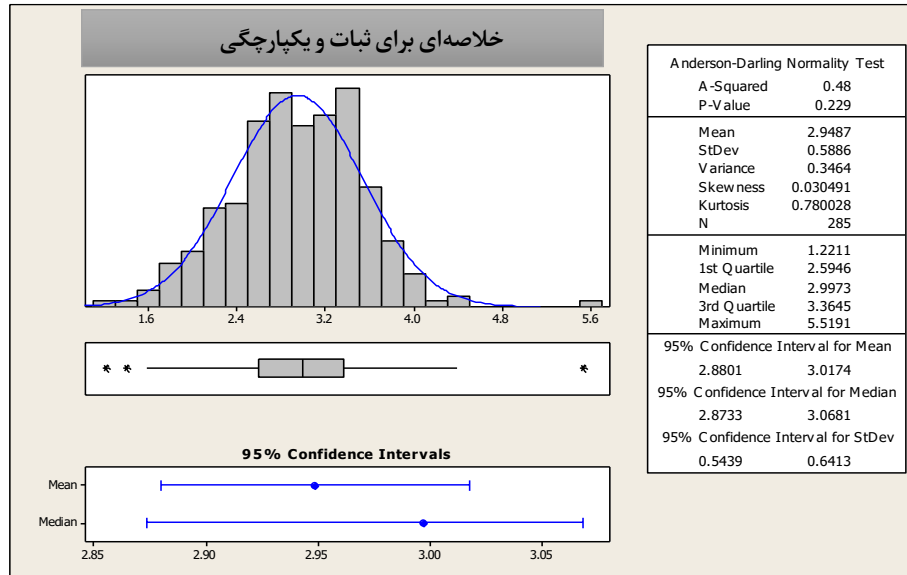
۲۸۴



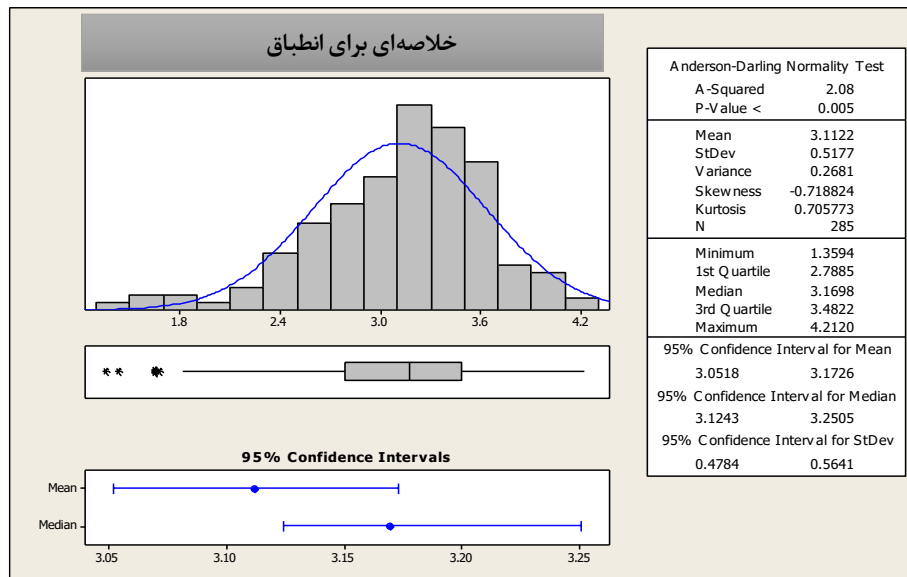
شکل ۱- هیستوگرام شاخص درگیری در کار.



شکل ۲- هیستوگرام شاخص ماموریت و رسالت سازمان.



شکل ۳- هیستوگرام شاخص ثبات و یکپارچگی.



شکل ۴- هیستوگرام شاخص انطباق.

نتایج حاصل از هیستوگرام فراوانی شاخص‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۶- نتایج هیستوگرام فراوانی شاخص‌ها.

شاخص‌های فرهنگ سازمانی	میانگین	میانه	P-Value
درگیری در کار	۳,۰۷۷۸	۳,۰۹۸۸	P-Value = ۰,۲۸۵
ماموریت و رسالت سازمان	۳,۲۱۳۶	۳,۲۷۶۱	P-Value < ۰,۰۵
ثبات و یکپارچگی	۲,۹۴۸۷	۲,۹۹۷۳	P-Value = ۰,۲۲۹
انطباق	۳,۱۱۲۲	۳,۱۶۹۸	P-Value < ۰,۰۵

نتایج حاصل از هیستوگرام فراوانی گویه‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۷- نتایج هیستوگرام فراوانی گویه‌ها.

گویه‌های فرهنگ سازمانی	میانگین	میانه	P-Value
توانمندسازی	۳,۱۷۴۸	۳,۲۸۷۵	P-Value < ۰,۰۵
چشم‌انداز	۳,۱۲۸۳	۳,۱۷۷۷	P-Value < ۰,۰۵
تیم‌گرایی	۳,۰۵۵۴	۳,۱۰۳۷	P-Value = ۰,۰۰۶
ارزش‌های بنیادی	۳,۲۱۴۰	۳,۲۸۷۵	P-Value < ۰,۰۵
توافق	۲,۸۵۵۵	۲,۸۶۱۹	P-Value = ۰,۰۴۹
انسجام و هماهنگی	۲,۸۵۴۸	۲,۸۶۱۹	P-Value = ۰,۱۲۶
ایجاد تغییر	۳,۰۵۷۳	۳,۱۰۳۷	P-Value < ۰,۰۵
اهداف و مقاصد	۳,۲۰۰۶	۳,۲۸۷۵	P-Value < ۰,۰۵
نیت و جهت استراتژیک	۳,۳۷۲۰	۳,۴۸۲۲	P-Value < ۰,۰۵
یادگیری سازمانی	۳,۱۸۶۰	۳,۲۸۷۵	P-Value < ۰,۰۵
مشتری‌مداری	۳,۱۵۲۳	۳,۱۷۷۷	P-Value < ۰,۰۵
توسعه‌ی قابلیت‌ها	۳,۰۸۵۶	۳,۱۷۷۷	P-Value < ۰,۰۵

نمودارهای هیستوگرام فراوانی شاخص‌ها و گویه‌ها نشان می‌دهند که میانگین داده‌ها اطراف ۳ قرار دارند. یعنی بیش‌تر افراد در پرسشنامه گزینه‌ی نه موافق نه مخالف را انتخاب کرده‌اند. انتخاب این گزینه می‌تواند حاکی از این موارد باشد که افراد محافظه‌کار هستند یا این مسئله برایشان قابل اهمیت نیست و یا ناشی از عدم اطمینان آن‌هاست که از اطلاعاتشان استفاده‌ی نابجا شود.

۳-۵- آزمون همبستگی اسپیرمن

در آزمون همبستگی اسپیرمن دو فرض H_0 و H_1 به صورت زیر مطرح شد.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{فرض رد می‌شود، } H_0 : P\text{-Value} < ۰,۰۵ \\ \text{فرض تایید می‌شود، } H_1 : P\text{-Value} > ۰,۰۵ \end{array} \right.$$

۳-۵-۱- آزمون همبستگی شاخص‌ها

نتایج حاصل از آزمون همبستگی شاخص‌ها در جدول زیر آمده است.



جدول ۸- نتایج آزمون همبستگی شاخص‌ها.

انطباق	یکپارچگی و ثبات	درگیری در کار
-	-	ضریب همبستگی = ۰/۷۷۶ P-Value = ۰/۰۰
-	ضریب همبستگی = ۰/۶۶۷ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۸۷ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶۹۰ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۷۰۶ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۹۲ P-Value = ۰/۰۰



فرض H_0 ، همبستگی دو متغیر را نشان می‌دهد. همبستگی شاخص‌ها طبق آزمون استقلال بررسی شد، طبق این آزمون چون مقدار P -Value کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرض H_0 رد می‌شود که نشان می‌دهد تمامی شاخص‌ها باهم ارتباط قوی دارند.

۵-۳-۲ آزمون همبستگی گویه‌ها

نتایج حاصل از آزمون همبستگی گویه‌ها در جدول‌های زیر آمده است.

جدول ۹- نتایج آزمون همبستگی گویه‌های شاخص درگیری در کار.

توانمندسازی	تیم‌گرایی	توسعه‌ی قابلیت‌ها
ضریب همبستگی = ۰/۶۵۳ P-Value = ۰/۰۰	-	-
ضریب همبستگی = ۰/۴۸۲ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۴۸ P-Value = ۰/۰۰	-
ضریب همبستگی = ۰/۶۱۰ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۶۰۱ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۰۴ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶۵۳ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۷۳ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۸۷ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۹۸ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۶۷ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۲۹ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۹۲ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۷۹ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۳۶۲ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۳۴۸ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۳۳۵ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۳۴۴ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۵۵ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۳۹ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۱۹ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۳۶۳ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۳۴۴ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۳۷۶ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۳۶ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۴۹ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۸۲ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۶۸ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۰۱ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۳۸۵ P-Value = ۰/۰۰

جدول ۱۰- نتایج آزمون همبستگی گویه‌های شاخص ثبات و یکپارچگی.

انسجام و هماهنگی	توافق	ارزش های بنیادی
-	-	ضریب همبستگی = ۰/۶۲۶ P-Value = ۰/۰۰
-	ضریب همبستگی = ۰/۶۴۷ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۵۵ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۰۴ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۱۴ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۷۳ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۵۴ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۱۵ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۳۶ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۸۳ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۰۹ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۰۶ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۴۳۱ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۴۱ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۲۰ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۹۶ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۵۳ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۶۲ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۷۷ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۱۵ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۷۱ P-Value = ۰/۰۰



جدول ۱۱- نتایج آزمون همبستگی گویه‌های شاخص انطباق.

یادگیری سازمانی	مشتری‌مداری	ایجاد تغییر
-	-	ضریب همبستگی = ۰/۵۱۶ P-Value = ۰/۰۰
-	ضریب همبستگی = ۰/۵۵۶ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۵۴ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۰۷ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۵۹ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۰۱ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۱۵ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۵۹ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۹۱ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۵۴۲ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۴۹۴ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۵۱۶ P-Value = ۰/۰۰

جدول ۱۲- نتایج آزمون همبستگی گویه‌های شاخص مأموریت و رسالت سازمان.

اهداف و مقاصد	نیت، جهت و استراتژی
-	ضریب همبستگی = ۰/۶۳۱ P-Value = ۰/۰۰
ضریب همبستگی = ۰/۶۴۰ P-Value = ۰/۰۰	ضریب همبستگی = ۰/۶۳۳ P-Value = ۰/۰۰

فرض H_0 ، همبستگی دو متغیر را نشان می‌دهد. همبستگی گویه‌ها طبق آزمون استقلال بررسی شد، طبق این آزمون چون مقدار P-Value کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرض H_0 رد می‌شود که نشان می‌دهد تمامی گویه‌ها با هم ارتباط قوی دارند.

در تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به روش تحلیل جمعیت شناختی با آزمون کراسکال و الیس چون مقدار P-Value برای همه‌ی شاخص‌ها و گویه‌ها بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمد، فرض H_0 تایید می‌شود، که بیانگر این است معیارهای تجربه کاری در این سازمان، میزان تحصیلات، سن و سابقه کاری در هیچ‌یک از شاخص‌ها و گویه‌ها تاثیری نداشته است. رسم نمودارهای هیستوگرام فراوانی و تحلیل تمرکز و پراکندگی داده‌ها نیز نشان می‌دهند که میانگین داده‌ها اطراف ۳ قرار دارند یعنی بیش‌تر افراد در پرسشنامه گزینه‌ی نه موافق نه مخالف را انتخاب کرده‌اند و نسبت به آن مسئله ابراز بی‌تفاوتی کرده‌اند که این می‌تواند ناشی از ترس آن‌ها از مدیران سازمان باشد و یا ناشی از عدم آگاهی یا علاقه‌ی آن‌ها به کار باشد. هم‌چنین در آزمون همبستگی اسپیرمن چون مقدار P-Value کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، فرض H_0 رد می‌شود که این نشان می‌دهد تمامی شاخص‌ها و گویه‌ها باهم ارتباط قوی دارند. با ارزیابی فرهنگ سازمانی در این شرکت دریافت شد که عدم توجه به شاخص درگیری در کار سبب می‌شود سازمان بر محور کار گروهی تکیه نداشته باشد که این مسئله باعث می‌شود همدلی و هماهنگی میان افراد سازمان وجود نداشته باشد، حس مسئولیت در میان افراد از بین برود و اعضای سازمان در کار خود پاسخگو نخواهند بود که این مسئله سبب اتلاف منابع مادی و انسانی می‌شود. هم‌چنین سازمان تلاشی برای توسعه‌ی قابلیت منابع انسانی نمی‌کند که سبب عقب ماندگی سازمان در پیشرفت و تامین نیازهای مشتریان می‌شود. شاخص ثبات و یکپارچگی باعث می‌شود سازمان با هدفی واحد، منسجم در جهت تامین اهداف خویش به فعالیت بپردازد. در واقع مدیران در رسیدن به توافق، مهارت‌های لازم را کسب کرده‌اند، حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند به خاطر منافع و صلاح سازمان از منافع شخصی خویش چشم‌پوشی می‌کنند و همه با هم در جهت تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند. از آن جایی که شاخص ماموریت و رسالت سازمانی، ماموریت سازمان و اهداف عملیاتی سازمان، نوع محصول/خدمت، مشتریان اصلی و بازار هدف و منطقه‌ی جغرافیایی انجام عملیات را مشخص می‌کند، ارزش‌های بنیادین و فلسفه‌ی وجودی یک سازمان، مزیت‌های رقابتی اصلی سازمان، وضعیت موردانتظار در آینده نیز در قالب ماموریت سازمان تبیین می‌شود. بی‌توجهی به این شاخص سبب می‌شود که اهداف عملیاتی سازمان جهت تولید محصول و ارائه‌ی خدمات به مشتریان، مشخص و منسجم نباشد که این باعث اتلاف نیروی انسانی و منابع مادی می‌شود؛ در بعضی موارد دوباره کاری در بر دارد، هم‌چنین وضعیتی که در آینده از سازمان مورد انتظار است به درستی بیان نمی‌گردد.

برای دستیابی به فرهنگ مطلوب سازمانی و افزایش تعلق خاطر کارکنان، مدیران می‌توانند اقداماتی در جهت بهبود پارامترهای فرهنگ سازمانی انجام دهند. ایجاد فضایی دوستانه و باز برای انتقاد در سازمان تا کارکنان بتوانند به راحتی ایرادات سازمان را با مدیران در میان بگذارند، هم‌چنین از ارائه‌ی طرح تغییر و نوآوری در سازمان استقبال شود؛ شرایطی مانند تشویق برای افرادی که روش‌های نو پیشنهاد می‌دهند در نظر گرفته شود و اقداماتی برای تقویت روحیه پشتکار و تلاش کارکنان صورت گیرد؛ از کارکنان در برابر مسائل و مشکلات فردی و سازمانی حمایت ویژه‌ای شود؛ مدیران به تعهدات خود نسبت به کارکنان به‌موقع عمل کنند؛ مدیران سعی کنند ارتباط نزدیک با کارکنان داشته باشند و جوی اعتمادآمیز میان آن‌ها برقرار سازند؛ از فعالیت‌ها و عملکردهای مفید کارکنان حمایت شود؛ یک نظام پاداش و حمایت مالی و معنوی از کارکنان برای افزایش انگیزه‌ی شغلی آنان تدوین شود؛ فعالیت‌های گروهی خارج از محیط کار مانند ورزش‌های گروهی و مراسم خانوادگی کارکنان و... در نظر گرفته شود؛ به‌طور پیوسته، جلسات هماهنگی و تبادل اطلاعات و نظرخواهی از افراد برگزار شود؛ بر روند کار کارکنان شرکت، نظارت نامحسوس به‌عمل آید؛ کارگاه‌های عملی و کلاس‌های آموزشی برای توجیه‌سازی و به‌روزرسانی اطلاعات کارکنان برگزار گردد؛ به کارگروهی جهت رسیدن به اهداف مشترک، ارزش ویژه‌ای داده شود. از جمله محدودیت‌های موجود برای انجام این پژوهش، اولویت‌بندی با روش‌های آماری و دیگر استفاده از مدل‌های تحلیل داده‌ها و تکنیک‌های آماری بود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی با استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره به اولویت‌بندی شاخص‌ها و گویه‌ها پرداخته شود، هم‌چنین می‌توان با استفاده از مدل‌های تحلیل داده‌ها و تکنیک‌های آماری، به بررسی نتایج مختلف پرداخت.





- البرزی، ا؛ آذری، ک؛ تقوانی، م. (۱۳۹۶). تاثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۷۸-۵۵.
- بنی مهد، ب؛ نجاتی، ا. (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان. *پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۳۰(۳)، ۱۱۹-۱۳۷.
- حریری زاده، م؛ سید احمدی زاویه، س؛ گودرزی، ر. (۱۳۹۶). تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی کارکنان. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۸(۱)، ۸۸-۱۰۰.
- خوارزمی، ا. ع؛ باخرزی، س. م؛ هزاره، و. (۱۳۹۷). ارزیابی فرهنگ سازمانی در نیروهای ایستگاهی خط ۱ قطار شهری مشهد بر اساس مدل دنیسون. *نشریه پژوهش و برنامه ریزی شهری*، ۹(۳۳).
- رحیم نیا، ف؛ علیزاده، م. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. *مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱۰(۱)، ۱۴۷-۱۷۰.
- عبداللهی، ب؛ هداوندی، م؛ ابراهیمی، ا. (۱۳۹۵). شناسایی فرهنگ سازمانی جمعیت هلال احمر بر اساس مدل کامرون و کوئین. *فصلنامه علمی پژوهشی امداد و نجات*، ۱۸(۲و۱)، ۱۲۱-۱۳۳.
- گودرزی، ر؛ سیدین، س. ح؛ حریری زاده، م. (۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۶(۴)، ۴۵-۵۴.
- هادیان نسب، ع؛ ابراهیم پور، م؛ نوع پسنداصیل، س. م. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان باتوجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱، ۱۱۷-۱۴۸.

- Eskandari, M., Payedarfard, D., & Mahdavinik, M. (2019). Relationship between organizational culture and citizenship organizational behavior in Tabriz University of medical sciences. *Depiction of health*, 9(4), 292-298.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolias, L. (2015). Organizational culture and job satisfaction of Greek banking institutions. *Procedia-social and behavioral sciences*, 175, 314-323.
- Bowers, M. R., Hall, J. R., & Srinivasan, M. M. (2017). Organizational culture and leadership style: The missing combination for selecting the right leader for effective crisis management. *Business horizons*, 60(4), 551-563.
- Silla, I., Navajas, J., & Koves, G. K. (2017). Organizational culture and a safety-conscious work environment: the mediating role of employee communication satisfaction. *Journal of safety research*, 61, 121-127.
- Desselle, S. P., Raja, L., Andrews, B., & Lui, J. (2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in US colleges and schools of pharmacy. *Currents in pharmacy teaching and learning*, 10(4), 403-412.
- Delgoshaei, B., Tofighi, S., & Kermani, B. (2009). The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *The horizon of medical sciences*, 14(4), 60-68.