

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد ((M.A))

گرایش: مدیریت منابع انسانی

عنوان :

تبیین و بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان

استاد راهنما:

دکتر حسن فراتی

استاد مشاور:

دکتر جواد قاسمیان

نگارش:

سید امیر امیر خلیلی

زمستان ۱۳۹۲



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Shahrood Branch

Faculty of Humanities-Department of Management

((M.A)) Thesis

On: Human Resource Management

Subject:

Explain and analysis of organizational culture

Damghan University

Thesis Advisor:

Hassan Forati Ph.D

Consulting Advisor:

Javad Ghasemian Ph.D

By:

Seyed amir amirkhalili

Winter 2014

سپاسگزاری

سپاس لطف و عنایت الهی را که توفیق اتمام این پژوهش را به من ارزانی داشت. بر خود لازم میدانم از همه عزیزانی که مرا در انجام این پژوهش یاری رساندند تقدیر و تشکر نمایم: استاد محترم، جناب آقای دکتر حسن فراتی، که همواره با بردباری و متانت خویش، در انجام این پژوهش راهنمایی‌های ارزنده‌ای به اینجانب ارائه نمودند؛

استاد گرامی جناب آقای دکتر جواد قاسمیان، به خاطر راهنمایی‌های ارزنده‌شان در سمت استاد مشاور؛

استاد ارجمند جناب آقای دکتر مهدی صانعی که با تواضع و صبر در به ثمر رسیدن این پژوهش مرا یاری رساندند؛

و نیز دیگر اساتید محترم که افتخار دانشجویی این عزیزان را داشتم.

سرکارخانم محدثه هاتفی کارشناس ارشد بانک مسکن که با کمکهای بی دریغ خویش، در به ثمر رسیدن این پژوهش مرا یاری رساندند؛

و در نهایت از همکاران گرامی در دانشگاه دامغان که نهایت همکاری را با اینجانب در زمینه این پژوهش داشتند کمال سپاسگزاری را دارم.

تقدیم به

- ❖ مادر و پدر بزرگوالم که هرچه دارم از ایشار و همت والای ایشان است و در مسیر زندگی همواره یار و یاورم بودند.
- ❖ همسر فداکارم که با رفتارش فردایی روشن را به من نوید می دهد، و کمکهای بی دریغش سختی های راه را برایم هموار ساخت و آرامشی ستودنی برایم به ارمغان آورد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده.....
۳	۱-۱- مقدمه.....
۴	۲-۱- بیان مسأله.....
۶	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۶	۱-۳-۱- اهمیت تحقیق.....
۷	۲-۳-۱- ضرورت تحقیق.....
۸	۴-۱- اهداف پژوهش.....
۸	۵-۱- سوالات تحقیق.....
۸	۶-۱- فرضیات تحقیق.....
۹	۷-۱- مدل تحلیلی اولیه پژوهش.....
۱۰	۸-۱- متغیرهای تحقیق.....
۱۰	۱-۸-۱- متغیرهای مستقل.....
۱۰	۲-۸-۱- متغیر وابسته.....
۱۰	۹-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق.....
۱۱	۱۰-۱- طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیلی داده ها.....
۱۱	۱۱-۱- قلمرو تحقیق.....
۱۳	۱-۲- مقدمه.....
۱۳	۲-۲- بخش اول: مباحث نظری.....
۱۳	۲-۲-۱- در بخش اول مباحث نظری فرهنگ سازمانی و نقش و اهمیت آن در سازمانها مورد بحث قرار می گیرد.....
۱۴	۲-۲-۱-۱- فرهنگ.....

- ۱۵ ۲-۱-۲-۲- ویژگی های فرهنگ
- ۱۷ ۳-۱-۲-۲- فرهنگ سازمانی
- ۱۸ ۴-۱-۲-۲- تاریخچه ی مطالعه فرهنگ سازمانی
- ۱۹ ۵-۱-۲-۲- تعاریف فرهنگ سازمانی
- ۲۱ ۶-۱-۲-۲- نقش فرهنگ سازمانی
- ۲۲ ۷-۱-۲-۲- سطوح فرهنگ سازمانی
- ۲۲ ۸-۱-۲-۲- طبقه بندی فرهنگ سازمانی
- ۲۲ ۱-۸-۱-۲-۲- انواع فرهنگ از نظر هافستد
- ۲۳ ۲-۸-۱-۲-۲- انواع فرهنگ از نظر کلاکهان و استرادبک
- ۲۴ ۳-۸-۱-۲-۲- انواع فرهنگ از نظر یافته های اریک
- ۲۵ ۴-۸-۱-۲-۲- فرهنگ از نظر کوئین
- ۲۶ ۵-۸-۱-۲-۲- طبقه بندی دیل و کندی
- ۲۸ ۶-۸-۱-۲-۲- طبقه بندی هریسون و بایر
- ۲۹ ۷-۸-۱-۲-۲- طبقه بندی فزن هام و گانتز
- ۳۰ ۸-۸-۱-۲-۲- طبقه بندی کافی و جونز
- ۳۱ ۹-۸-۱-۲-۲- انواع فرهنگ سازمانی از نظر چارلز هندی
- ۳۲ ۱۰-۸-۱-۲-۲- انواع فرهنگ از نظر واعظی
- ۳۳ ۱۱-۸-۱-۲-۲- مدل هلریگل و اسلوکم
- ۳۴ ۱۲-۸-۱-۲-۲- الگوهای اساسی تشریح فرهنگ سازمانی در نظریه ها
- ۳۴ ۱۳-۸-۱-۲-۲- الگوی لیتوین و استرینگر
- ۳۵ ۱۴-۸-۱-۲-۲- الگوی کرت لوین
- ۳۵ ۱۵-۸-۱-۲-۲- الگوی گردن، بتز و هالفهیل
- ۳۵ ۱۶-۸-۱-۲-۲- الگوی پارسونز

۳۶ الگوی اوچی. ۱۷-۸-۱-۲-۲
۳۸ الگوی پیترز و واترمن. ۱۸-۸-۱-۲-۲
۳۹ الگوی هفت S شرکت مشاوره ای مکینزی. ۱۹-۸-۱-۲-۲
۳۹ اریک. ۲۰-۸-۱-۲-۲
۴۰ الگوی زارعی متین. ۲۱-۸-۱-۲-۲
۴۱ الگوی رابینز. ۲۲-۸-۱-۲-۲
۴۵ ۳-پیشینه. ۲-۲
۴۵ ۱-۳-تحقیقات داخلی. ۲-۲
۴۶ ۲-۳-تحقیقات خارجی. ۲-۲
۴۸ ۴-۲-چهارچوب نظری تحقیق. ۲-۲
۵۰ ۵-۲-دانشگاه دامغان. ۲-۲
۵۰ ۱-۵-۲-تاریخچه. ۲-۲
۵۱ ۲-۵-۲-اهداف راهبردی دانشگاه دامغان. ۲-۲
۵۲ ۳-۵-۲-چشم انداز دانشگاه دامغان. ۲-۲
۵۳ ۴-۵-۲-چارت سازمانی. ۲-۲
۵۵ ۱-۳-مقدمه. ۲-۲
۵۵ ۲-۳-روش تحقیق. ۲-۲
۵۶ ۳-۳-جامعه آماری و حجم نمونه. ۲-۲
۵۶ ۴-۳-ابزار جمع آوری اطلاعات. ۲-۲
۵۸ ۵-۳-روایی پرسشنامه. ۲-۲
۵۹ ۶-۳-پایایی. ۲-۲
۶۱ ۷-۳-نحوه اجرای تحقیق. ۲-۲
۶۱ ۸-۳-روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات. ۲-۲

۶۴ ۱-۴- مقدمه
۶۴ ۲-۴- آمار توصیفی
۶۴ ۱-۲-۴- بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سن
۶۵ ۲-۲-۴- بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جنسیت
۶۶ ۳-۲-۴- بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نظر میزان تحصیلات
۶۷ ۴-۲-۴- بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سابقه خدمتی
۶۸ ۳-۴- آمار استنباطی
۶۸ ۱-۳-۴- تحلیل نرمال بودن یا نبودن توزیع پاسخ ها
۶۹ ۲-۳-۴- تحلیل فرضیات
۸۴ ۳-۳-۴- تحلیل شکاف بین وضع موجود و مطلوب
۸۶ ۴-۳-۴- تحلیل واریانس دوراهه
۹۱ ۵-۳-۴- بررسی نظرات پاسخ دهندگان
۱۰۴ ۲-۵- نتیجه گیری
۱۱۱ ۳-۵- پیشنهادات کاربردی
۱۱۳ ۴-۵- تفسیر نتایج با تحقیقات مشابه
۱۱۴ ۵-۵- محدودیت های تحقیق
۱۱۶ پیوست

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۹	شکل (۱-۱) - مدل اولیه تحقیق.....
۲۰	شکل (۱-۲) : کارکرد فرهنگ سازمانی.....
۲۲	شکل (۲-۲) سطوح فرهنگ سازمانی.....
۲۵	شکل (۳-۲) انواع فرهنگ سازمانی.....
۳۳	شکل (۴-۲) فرهنگ سازمانی مدل هلریگلواسلوکم.....
۵۳	شکل ۲-۵- چارت سازمانی دانشگاه دامغان.....
۶۵	شکل ۴-۱- گراف مربوط به سن.....
۶۶	شکل ۴-۲- گراف مربوط به جنسیت.....
۶۷	شکل ۴-۳- گراف مربوط به سطح تحصیلات.....
۶۸	شکل ۴-۴- گراف مربوط به سابقه ی خدمتی.....
۸۷	شکل ۴-۵- نمودار خطی میانگین های مشاهده شده.....
۸۹	شکل ۴-۶- نمودار خطی میانگین های مشاهده شده.....
۹۱	شکل ۴-۷- نمودار خطی میانگین های مشاهده شده.....
۱۰۶	شکل ۵-۱- سهم هر یک از مولفه های فرهنگ سازمانی در دانشگاه دامغان.....
۱۰۷	شکل ۵-۲- شکاف بین وضع موجود و مطلوب.....
۱۰۸	شکل ۵-۳- میانگین خطی مشاهده شده.....
۱۰۹	شکل ۵-۴- میانگین خطی مشاهده شده.....
۱۱۰	شکل ۵-۵- میانگین خطی مشاهده شده.....

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲): مقایسه انواع فرهنگ های سازمانی و ویژگی های آنها.....	۲۶
جدول (۲-۲) مدل AGIL پارسونز.....	۳۶
جدول ۳-۲ مقایسه ارزش های فرهنگی در ژاپن، نوع Z آمریکایی و نمونه آمریکایی.....	۳۷
جدول ۴-۲ خصوصیات فرهنگ های سازمانی، مدل پیترز و واترمن.....	۳۹
جدول ۵-۲ گونه شناسی فرهنگ های سازمانی بر اساس مؤلفه ها و ویژگی ها.....	۴۴
جدول ۹-۲- متغیرها و شاخص ها بر اساس منبع افکار.....	۴۸
جدول ۳-۲- روایی تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی.....	۵۹
جدول ۳-۳- آلفای کرونباخ.....	۶۰
جدول ۱-۴- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سنی.....	۶۴
جدول ۲-۴- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جنسیت.....	۶۵
جدول ۳-۴- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر میزان تحصیلات.....	۶۶
جدول ۴-۴- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سابقه خدمتی.....	۶۷
جدول ۶-۴- نتایج آزمون KS.....	۶۹
جدول ۷-۴- بررسی همبستگی بین مولفه های فرهنگ سازمانی در دانشگاه دامغان.....	۷۰
جدول ۸-۴- آزمون تاثیر خلاقیت فردی بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان.....	۷۲
جدول ۹-۴- آزمون تاثیر ریسک پذیری بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان.....	۷۳
جدول ۱۰-۴- آزمون تاثیر رهبری بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان.....	۷۴
جدول ۱۱-۴- آزمون تاثیر یکپارچگی و انسجام بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان.....	۷۴
جدول ۱۲-۴- آزمون تاثیر حمایت مدیریت بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان.....	۷۵
جدول ۱۳-۴- آزمون تاثیر کنترل و نظارت بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان.....	۷۶

- جدول ۴-۱۴- آزمون تاثیر هویت بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان..... ۷۷
- جدول ۴-۱۵- آزمون تاثیر سیستم پاداش بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان..... ۷۷
- جدول ۴-۱۶- آزمون تاثیر تعارض پذیری بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان..... ۷۸
- جدول ۴-۱۷- آزمون تاثیر الگوهای ارتباطی بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان..... ۷۹
- جدول ۴-۱۸- همبستگی و ضرایب..... ۸۰
- جدول ۴-۱۹- تحلیل واریانس رگرسیون..... ۸۱
- جدول ۴-۲۰- نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام..... ۸۲
- جدول ۴-۲۱- تحلیل شکاف با آزمون t..... ۸۵
- جدول ۴-۲۲- تحلیل مانوا..... ۸۶
- جدول ۴-۲۳- تحلیل مانوا..... ۸۸
- جدول ۴-۲۴- تحلیل مانوا..... ۹۰
- جدول ۴-۲۵- ANOVA..... ۹۲
- جدول ۴-۲۶- متغیر خلاقیت فردی..... ۹۴
- جدول ۴-۲۷- متغیر رهبری..... ۹۴
- جدول ۴-۲۸- متغیر یکپارچگی و انسجام..... ۹۴
- جدول ۴-۲۹- متغیر سیستم پاداش..... ۹۵
- جدول ۴-۳۰- بررسی تفاوت معنی داری از نظر جنسیتی..... ۹۵
- جدول ۴-۳۱- ANOVA..... ۹۷
- جدول ۴-۳۲- متغیر یکپارچگی و انسجام..... ۹۹
- جدول ۴-۳۳- متغیر سیستم پاداش..... ۹۹
- جدول ۴-۳۴- ANOVA..... ۱۰۰
- جدول ۴-۳۵- متغیر رهبری..... ۱۰۱
- جدول ۴-۳۶- متغیر هویت سازمانی..... ۱۰۲

منابع و مأخذ

صفحه	عنوان
۱۳۲	منابع فارسی
۱۳۵	منابع انگلیسی
۱۳۶	Abstract

چکیده

پژوهش حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی- اکتشافی است و از نظر چگونگی دستیابی به داده ها از نوع تحقیقات پیمایشی زمینه یاب است. بدین صورت که برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع تحقیق از روش کتابخانه ای و برای گرد آوری اطلاعات مربوط به متغیر مورد بررسی از روش میدانی با استفاده از پرسشنامه استفاده گردیده است. بدین منظور بر اساس نظریه رابینز، فرهنگ سازمانی در ده بعد تعریف و در این راستا فرضیه های اصلی و ۱۰ فرضیه فرعی تنظیم گردیده است. جامعه آماری تحقیق ۱۸۰ نفر، کلیه کارکنان دانشگاه دامغان و حجم نمونه آماری مطابق جدول مورگان پس از تایید روایی و پایایی تحقیق ۱۱۸ نفر انتخاب شده است. تمام تجزیه و تحلیل ها با نرم افزار SPSS ۱۹ به انجام رسیده است. نتایج تحقیق نشان می دهد توزیع پاسخ ها دارای توزیع نرمال بوده و در تمام موارد همبستگی معنی داری بین مولفه های تحقیق وجود دارد بجز در مورد الگوهای ارتباطی که با هیچ یک از مولفه ها رابطه ی معنی داری ندارد. همچنین از رگرسیون به روش گام به گام برای تعیین سهم مولفه های تحقیق بهره برداری شد که بیشترین سهم مربوط به مولفه ی یکپارچگی و انسجام با ضریب ۰,۲۷۹ و کمترین سهم مربوط به مولفه ی سیستم پاداش با ۰,۰۹۶ است. از تحلیل مانوا برای بررسی اثرات همزمان متغیرها بر فرهنگ سازمانی نیز بهره گرفته شد. همچنین تحلیل شکاف بین وضع موجود و مطلوب حاکی از وجود شکاف بسیار زیاد در برخی نقاط دارد. تحلیل وضعیت موجود فرهنگ سازمانی نیز در دانشگاه نشان از وجود وضعیت خوب دارد.

کلید واژگان: فرهنگ سازمانی، خلاقیت فردی، ریسک پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، سیستم کنترل و نظارت، هویت سازمانی، سیستم پاداش، سازش با تعارض، الگوهای ارتباطات، دانشگاه دامغان

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

نزدیک به سه دهه است که نظریه پردازان و صاحبان عرصه مدیریت و صاحبان عرصه سازمان و مدیریت به ویژه صاحبان حوزه رفتار سازمانی به طرح موضوعی مهم در سازمان پرداخته اند که بر رفتار نیروی انسانی تاثیر چشمگیری دارد و اگر خوب شناخته شده و ریشه یابی شود آشکار می شود که خیلی از رفتارهای نیروی انسانی در سازمان متأثر از این موضوع مهم است. این موضوع توسط صاحبان نظیر «وارن بنیس»، «ادگار شاین»، «ویلیام اوچی» و ... مورد نقد و طرح قرار گرفت و بیشتر از همه اهمیت آن در کتاب «در جستجوی کمال» پیترز و واتر من تجلی یافت. این موضوع مهم فرهنگ سازمانی نام گرفت و بیشتر با جنبه غیر مادی و غیر ملموس سازمان شناخته شده و مورد بررسی و مطالعات مختلفی قرار گرفته است (فانی، حسین نژاد، ۱۳۸۱، ص ۳۸). مفهوم فرهنگ در سازمان به طور خاص تنها در چند دهه اخیر رواج یافته است. «کنز» و «کان» در نشر دوم کتابشان به نام روان شناسی اجتماعی سازمانها، به نقشها، هنجارها و ارزشها اشاره کردند. (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۲۷)

با ظهور مکتب مدیریت رفتاری در سیر تکوین دانش مدیریت، علاقه برای انجام تحقیقات بیشتر بر روی سایر عوامل موثر در موفقیت سازمان ها، از جمله فرهنگ سازمانی بیشتر شد. این علاقه را می توان ناشی از بروز پدیده های گوناگونی دانست که شاید یکی از مهم ترین آنها، جهانی شدن کسب و کارها و اهمیت یافتن نقش هماهنگی بین کارکنان این سازمان ها باشد. فرهنگ سازمانی را می توان عاملی جهت شکل دهی هدایت و تقویت عوامل موثر بر بهره وری مطرح نمود که می تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت های رقابتی پایدار عمل کند. (علی اکبری، ۱۳۸۹، ص ۱)

فرهنگ سازمانی قابلیت دارد تا فعالیت های روزانه کارکنان را به منظور رسیدن به اهداف برنامه ریزی شده ادغام و یکپارچه کند. هم چنین به سازمان ها کمک می کند تا به خوبی با محیط خارجی به منظور پاسخ سریع و مناسب، انطباق و سازگاری پیدا کنند. (دافت) (جواهری کامل، کوثرنشان،

۱۳۸۸، ص ۲۳). بدین منظور در پایان نامه حاضر پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه موضوع در فصل دوم و انتخاب مدل فرهنگ سازمانی رابینز از بین الگو های بررسی شده ، به شناسایی مولفه هایی از ابعاد ده گانه این مدل که در شکل گیری یک فرهنگ سازمانی سهیم هستند می پردازیم.

۱-۲- بیان مساله

باید اذعان نمود که مهمترین عنصر سازمانی در اداره سازمانهای متعدد ، انسانها هستند .انسان ها در درون هر سازمانی با پیچیدگی ها و ابهامات گوناگونی که در رفتارشان بروز می دهند، دارای مجموعه ای از اعتقادات ،باورها، ارزشها و الگوهای رفتاری مشترک هستند که اغلب به هدایت، نظارت و اجرای امور در سازمان مربوط می شود.

همانطور که هامیلتون می گوید:

مفهوم فرهنگ سازمانی به عنوان عامل موثر در عملکرد سازمان در نظر گرفته شده است. فرهنگ مناسب کاری، که به خوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد ، به تحکیم تعهد سازمانی ، ارتقاء اخلاقیات ، عملکرد کارا تر و عموماً بهره وری بالاتر منجر می گردد.(شریف زاده و کاظمی ، ۱۳۷۷، ص ۱۳۱) از اینروست که به نقش فرهنگ سازمانی در سازمانها باید توجه کافی نمود و از این طریق به بخشی از سوالات و ابهامات پیش روی مدیران که تاکنون نتوانسته اند خود را به شرایط مطلوب برسانند ، پاسخهای قانع کننده داد.

اصولاً چرا بهره وری نیروی انسانی پایین است و عملکرد کارکنان راضی کننده نیست ؟ چرا کارکنان در خلاقیت و نوآوری فعال نیستند؟ مشارکت کارکنان در بهبود فرآیندها و توسعه سازمانی پایین است ؟ بطور کلی در سازمانی که افراد از مسئولیت پذیری و قبول فداکاری در انجام خدمت و خطر پذیری شانه خالی می کنند و خود را متعهد و مقید به انجام مسئولیتهای واگذار شده نمی دانند چه نوع فرهنگ سازمانی حاکم است؟ و برای رفع و برطرف نمودن چنین مشکلاتی، نقش فرهنگ سازمانی چیست ؟(اعرابی، رحیم زاده، ۱۳۸۹، ص ۳۰)

هم اکنون که بهبود نظامهای بزرگ سازمانی کانون توجه گردیده است فرهنگ سازمانی نیز به عنوان سرچشمه همه تواناییها و ناتوانیهای سازمان در آمده است . به عبارت دیگر کامیابی و شکست سازمانها را باید در فرهنگ آنها جستجو کرد.

(طوسی، ۱۳۷۲، ص ۱۲) امروزه فرهنگ سازمانی در توسعه صنعتی و اقتصادی نقش اصلی را بر عهده دارد. فرهنگ سازمانی در حال حاضر به عنوان یک عامل اصلی در بهره‌وری نیروی انسانی حائز اهمیت است. (امینی، سهرابی، ۱۳۸۹، ص ۷۳)

فرهنگ سازمانی قابلیت دارد تا فعالیت‌های روزانه کارکنان را به منظور رسیدن به اهداف برنامه‌ریزی شده ادغام و یکپارچه کند. هم‌چنین به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به خوبی با محیط خارجی به منظور پاسخ سریع و مناسب، انطباق و سازگاری پیدا کنند. (جواهری کامل، کوثرنشان، ۱۳۸۸، ص ۲۳)

از اینرو آنچه که مورد نظر این پژوهش است گامی در همین راستا و تلاشی برای شناسایی مولفه‌های فرهنگ سازمانی با استفاده از مدل فرهنگ سازمانی رابینز می‌باشد که در آن ده ویژگی و مولفه مشترک فرهنگی از بعد ساختاری و رفتاری برای سازمانها بر شمرده است که اغلب صاحب نظرانی که در عرصه فرهنگ سازمانی قلم زده اند، در آثار خود بدانها اشاره نموده اند. (رابینز، استیفن، ۱۹۹۶: صص ۲۲۸-۲۲۶). در این پژوهش سعی بر این است تا بتوانیم بررسی نمائیم آیا خلاقیت فردی کارکنان بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا ریسک‌پذیری کارکنان بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا مولفه هدایت و رهبری بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا مولفه یکپارچگی و انسجام بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا حمایت مدیریت بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا سیستم کنترل و نظارت بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا هویت سازمانی کارکنان بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا سیستم پاداش بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا تعارض‌پذیری بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

آیا ارتباطات سازمانی بر فرهنگ سازمانی دانشگاه دامغان تاثیر دارد؟

با تعریف و مفهومی که از فرهنگ سازمانی سراغ داریم و توصیفی که از آن خواهد شد بی‌شک باید پاسخ به این سوالات را در فرهنگ سازمانی حاکم جستجو نمود و نقش فرهنگ سازمانی را در پاسخگویی به این سوالات و برطرف کردن مشکلات موثر دانست. تا در نهایت بتوان با شناسایی مولفه‌های فرهنگ سازمانی، دانشگاه را در جهت رسیدن به هدفهای خود یاری نمود.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

۱-۳-۱ - اهمیت تحقیق

در دنیای امروز، تمام ابعاد سازمان دستخوش تغییر و تحول شده است و از آن جایی که مدیران برای حفظ و بقای حیات سازمان هایشان تلاش می کنند، بنابراین به دنبال آن می باشند تا از طریق یک فرهنگ سازمانی قوی، سرآمد و ممتاز، به سمت نوآوری و کیفیت در رقابت برتر حرکت کنند. اغلب صاحب نظران و نویسندگان معتقدند که سازمان ها درست مانند انسانها دارای شخصیت و موقعیت هستند. آن ها می توانند به عنوان سازمان هایی با انعطاف بالا و خلاق معرفی شوند. نظریه پردازان در دهه ی اخیر به اهمیت و نقش فرهنگ سازمانی روی اعضای سازمان تأکید بسیار زیادی داشته اند. برخی از این صاحب نظران، فرهنگ سازمانی یا بطور عام تر جنبه انسانی سازمان را به عنوان کوششی تلقی می نمایند که جنبه های گوناگون مطالعات محققان سازمان و مدیریت در گذشته را در یک ظرف جدیدی ارائه می دهد، آن ها کوشش های انجام شده پیرامون روابط انسانی؛ مدیریت بر مبنای هدف؛ ساختار سازمانی؛ استراتژی های سازمان و توجه به گروه های کاری و تیم سازی را به عنوان جنبه هایی از فرهنگ سازمانی به منظور بهبود عملکرد و کیفیت کار معرفی می نمایند. از آنجایی که هم اکنون بهبود نظام های بزرگ سازمانی کانون توجه قرار گرفته است، فرهنگ سازمانی نیز به عنوان سرچشمه ی همه ی توانایی های سازمان در آمده است. به عنوان یک اصل صاحب نظران، بر این باورند که موفقیت سازمان منوط به شناخت ارزش های کلیدی و باورهای است که در اعضای یک سازمان مشترک می باشند (قاسمی، ۱۳۹۰، ص ۵۶۱) فرهنگ سازمانی اهمیت ویژه ای دارد زیرا مبنای فرهنگی، استراتژی و هدف ها و روش کار سازمان را معین می سازد. ارزش ها و الگوهای ذهنی رهبران و مدیران ارشد، تا حدی ساخته و پرداخته سابقه فرهنگی خود آنان و تجربیات مشترک آنان است. اگر می خواهیم سازمانی کارآتر و موثرتر داشته باشیم باید نقش فرهنگ سازمانی را در زندگی سازمانی بشناسیم.

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان، از جمله رسالتها و اهداف، تعیین استراتژیها، ساختار سازمانی، ارتباطات، نگرش ها، انگیزش ها، عملکرد، رفتار های نوآورانه کارکنان و مدیریت و در نهایت اثربخشی سازمانی اثر میگذارد. از جمله اثرات و پیامدهای مهم فرهنگ سازمانی، توانمند سازی روانشناختی کارکنان میباشد. استوارت و مانز توانمند سازی را به عنوان ادراکات کارکنان از وجود توانایی و قدرت در سازگاری با وقایع، موقعیتهای و کارکنانی که در محل کار با آنها کار می

کنند، تعریف کرده اند. فرهنگ سازمانی، چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیر مستقیم بر اکثر پیامدهای سازمانی از جمله انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و بروز رفتارهای نوآورانه تاثیر می گذارد. [نعامی، تقی پور، نیسی، ۱۳۹۰، ص ۳۲۶]

امروزه فرهنگ سازمانی در توسعه صنعتی و اقتصادی، نقش اصلی را بر عهده دارد. فرهنگ سازمانی در حال حاضر دیگر به عنوان یک عامل فرعی در تولید و بهره وری عوامل تولید، بویژه بهره وری عوامل نیروی انسانی (که خود موجب بهره وری و کیفیت در تولید می شود مطرح نیست) بلکه کارایی و کیفیت نیروی انسانی و افزایش بهره وری بسیار حائز اهمیت است (امینی، سهرابی، ۱۳۸۹، ص ۷۳). فرهنگ سازمانی اهمیت ویژه ای دارد زیرا مبانی فرهنگی، استراتژی، هدف ها و روش کار سازمان را تعیین می سازد. اگر می خواهیم سازمانی کارا تر و موثرتر داشته باشیم باید نقش فرهنگ را در زندگی سازمانی بشناسیم. (ادگار شاین، ۱۳۸۳، ص ۳۷)

۱-۳-۲ - ضرورت تحقیق

با توجه به تعاریف گوناگونی که از فرهنگ سازمانی و نقش آن در حل مسائل سازمانی وجود دارد، به جرات می توان گفت که برای ایجاد تحول در سازمانها و ترغیب شرکت ها به پیشرفت و قرار گرفتن در جاده موفقیت، همواره به یک فرهنگ سازمانی قوی و نیرومند نیاز است. از این دیدگاه است که بررسی و ارزیابی فرهنگ سازمانی یک ضرورت اجتناب ناپذیر محسوب می شود (اعرابی، رحیم زاده، ۱۳۸۳، ص ۳۱). با روشن شدن اهمیت نقش فرهنگ سازمانی در تعالی سازمان ضرورت دارد که نسبت به مفهوم آن در سازمان ها توجه خاصی مبذول گردد و ابعاد گوناگون آن کشف و برای تعالی سازمان ضرورت دارد که نسبت به مفهوم آن در سازمان ها توجه خاصی مبذول گردد و ابعاد گوناگون آن کشف و برای تعالی آن اقداماتی اساسی انجام گیرد (فرهی بوزرنجانی، زارع اشکذری، ۱۳۸۵، ص ۱۲)

در زمینه تحقیق رفتار سازمانی، محققان معتقدند که فرهنگ سازمانی نقش مهمی را در مشخص سازی عملکرد سازمانی داشته است. (مانهوی هانگ، ۱۸۲۵، ۲۰۱۲)

فرهنگ سازمانی به عنوان سیستم کنترل اجتماعی عمل کرده و می تواند نگرش کارمندان و رفتار آنها را از طریق ارزشها و اعتقادات در یک سازمان تحت تاثیر قرار دهد. (مکین تاش، دوهرتی، ۱۰۶، ۲۰۱۰)