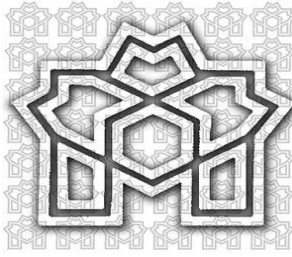


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی
مرکز آموزشهای نیمه حضوری و تخصصی آزاد

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی
گرایش نیروی انسانی

رابطه فرهنگ سازمانی با ویژگیهای سازمان یادگیرنده

نگارش

نیره گلعلی زاده لاله دشتی

استاد راهنما

دکتر وجهه... قربانی زاده

استاد مشاور

دکتر فتاح شریف زاده

استاد داور

دکتر داود حسین پور

شهریور ۱۳۸۹

تقدیم به :

خانواده عزیزم
و تمام کسانی که مرا علم آموختند

تشکر و قدردانی:

از استاد راهنما ، جناب آقای دکتر قربانی زاده که مرا از تجربیات و دانش خود در انجام تحقیق بهره مند نمودند کمال تشکر را دارم.

همچنین از کلیه کارکنان و اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه گیلان که در انجام این تحقیق مشارکت نموده و مرا یاری دادند، سپاسگزارم.

چکیده

همگام با تغییرات سریع محیطی که در طی دهه‌های اخیر رخ داده و همواره بر شتاب آن افزوده می‌گردد دیگر مدیریت سنتی تضمینی برای موفقیت سازمان‌ها محسوب نمی‌گردد. از این رو استفاده از رویکردهای نوین مدیریتی همواره مورد توجه مدیران سازمان‌هاست. یکی از این رویکردها، استفاده از مزایای سازمان یادگیرنده می‌باشد سازمان یادگیرنده سازمانی است که در فرهنگ خود از ظرفیت بالایی برای یادگیری و تطبیق خود با محیط و تغییرات برخوردار است.

این پژوهش در پی بررسی رابطه بین عوامل عمده فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده می‌باشد.

به این منظور جامعه آماری شامل تمام اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشکده‌ها و معاونت‌های دانشگاه گیلان در نظر گرفته شد. که نمونه‌گیری از این جامعه به روش تصادفی طبقه‌ای انجام گردید. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بر اساس طیف لیکرت می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری استنباطی همچون تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون، نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده است.

بر اساس نتایج، ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های رهبری برابر با $0/561$ است، ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های نیروی انسانی $0/577$ است، ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های ساختار سازمان $0/693$ است، ضریب همبستگی بین فرهنگ سازی ویژگی‌های فرهنگ سازمان یادگیرنده $0/708$ است و ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های مأموریت/استراژی $0/713$ است که نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار فرهنگ سازمان با ویژگی سازمان یادگیرنده در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشد.

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
فصل اول: کلیات	۱
مقدمه	۲
مسئله اصلی تحقیق	۲
ضرورت و اهمیت تحقیق	۳
پیشینه و سوابق تحقیق	۴
فرضیه های تحقیق	۶
اهداف تحقیق	۶
روش انجام تحقیق	۷
روش های گرد آوری اطلاعات	۷
قلمرو تحقیق	۷
جامعه و نمونه آماری	۸
روش نمونه گیری	۸
روش ها تجزیه تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه ها	۸
تعریف واژگان اختصاصی	۸
مشکلات و تنگناهای احتمالی تحقیق	۱۱
خلاصه فصل اول	۱۱
فصل دوم: ادبیات و مبانی نظری	۱۲
مقدمه	۱۳
تعاریف سازمان یاد گیرنده	۱۳

۱۷	تفاوت سازمانهای سنتی و یادگیرنده
۱۹	هرم یادگیری هانی و مومفورد
۲۰	یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۲۱	نظریه ها و الگوها
۲۲	الگوی پتر سنگه
۲۲	الگوی ویژگی های اساسی سازمان یادگیرنده
۲۴	سنگ بنای سازمان یادگیرنده
۲۵	شبکه سازمان یادگیرنده
۲۸	الگوی یادگیری در سیستم های فنی-اجتماعی
۳۰	فعالتهای اصلی سازمان یادگیرنده
۳۲	ویژگی های سازمان یادگیرنده
۳۳	ویژگی های رهبری
۳۵	ویژگی های منابع انسانی
۳۶	ویژگی های ساختار سازمانی
۳۷	ویژگی های فرهنگ سازمان یادگیرنده
۳۹	ویژگی های ماموریت/استراتژی
۴۰	تعاریف فرهنگ سازمانی
۴۳	عامل های پایه ای فرهنگ سازمان
۴۶	منشا فرهنگ سازمانی
۴۷	حفظ و صیانت فرهنگ سازمان
۵۰	ارتباط فرهنگ سازمانی با وظایف مدیریت

۵۱	سیر تاریخی مطالعات فرهنگ سازمانی
۵۴	انواع فرهنگ سازمانی
۵۶	فرهنگ قوی و فرهنگ ضعیف
۵۸	الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی
۵۸	الگوی پارسونز
۵۹	الگوی اوچی
۶۰	الگوی کرت لوین
۶۰	الگوی دیویس
۶۱	الگوی کلب و همکاران
۶۲	الگوی رابینز
۶۳	الگوی دنیسون
۶۷	مدل مفهومی تحقیق
۶۸	مدل تحلیلی تحقیق
۶۹	خلاصه فصل دوم
۷۰	فصل سوم: روش تحقیق
۷۱	مقدمه
۷۱	روش تحقیق
۷۲	جامعه تحقیق
۷۲	نمونه و روش تعیین حجم نمونه
۷۳	ابزار جمع آوری داده ها
۷۴	روایی پرسشنامه

۷۴	پایایی پرسشنامه.....
۷۵	متغیر های تحقیق.....
۷۶	روشهای تحلیل داده ها.....
۷۷	آمار توصیفی.....
۷۷	آمار استنباطی.....
۷۷	خلاصه فصل سوم.....
۷۸	فصل چهارم: تجزیه تحلیل داده ها.....
۷۹	مقدمه.....
۷۹	تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها.....
۸۳	بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای وابسته.....
۸۴	آزمون فرضیه های تحقیق بر اساس ضریب همبستگی پیرسون.....
۸۴	آزمون فرضیه فرعی اول.....
۸۵	آزمون فرضیه فرعی دوم.....
۸۶	آزمون فرضیه فرعی سوم.....
۸۷	آزمون فرضیه فرعی چهارم.....
۸۸	آزمون فرضیه فرعی پنجم.....
۸۹	آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از تحلیل رگرسیون.....
۸۹	آزمون فرضیه فرعی اول.....
۹۳	آزمون فرضیه فرعی دوم.....
۹۷	آزمون فرضیه فرعی سوم.....
۱۰۰	آزمون فرضیه فرعی چهارم.....

۱۰۳	آزمون فرضیه فرعی پنجم
۱۰۶	اولویت بندی ویژگی ها بر اساس ضریب رگرسیونی.....
۱۰۷	تحلیل های تکمیلی
۱۰۹	خلاصه فصل چهارم
۱۱۰	فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۱۱	مقدمه.....
۱۱۲	یافته های تحقیق
۱۱۴	پیشنهادات محقق به سازمان مورد مطالعه
۱۱۴	پیشنهاداتی برای پژوهش های آینده
۱۱۵	خلاصه فصل پنجم
۱۱۶	فهرست منابع
۱۱۹	پیوست های تحقیق.....

فهرست جداول

عنوان	شماره صفحه
جدول شماره ۱-۲: سازمان یاد گیرنده در مقابل سازمان سنتی	۱۷
جدول شماره ۲-۲: تفاوت وظایف در سازمان سنتی و یادگیرنده	۱۸
جدول شماره ۲-۳: تاثیر فرهنگ سازمان بر وظایف مدیریت	۵۱
جدول شماره ۲-۴: ارزشهای فرهنگی در مدل اوچی	۵۹
جدول شماره ۲-۵: مدل تحلیلی تحقیق	۶۸
جدول شماره ۳-۱: جدول آلفای کرونباخ	۷۵
جدول شماره ۴-۱: توزیع جنسیت افراد نمونه	۷۹
جدول شماره ۴-۲: توزیع سنی افراد نمونه	۸۰
جدول شماره ۴-۳: فراوانی سطح تحصیلات افراد نمونه	۸۱
جدول شماره ۴-۴: فراوانی سمت افراد نمونه	۸۲
جدول شماره ۴-۵: فراوانی سابقه کار افراد نمونه	۸۳
جدول شماره ۴-۶: ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اول	۸۵
جدول شماره ۴-۷: ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم	۸۶
جدول شماره ۴-۸: ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم	۸۷
جدول شماره ۴-۹: ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم	۸۸
جدول شماره ۴-۱۰: ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم	۸۹
جدول شماره ۴-۱۱: آزمون معنی داری ضریب تعیین فرضیه اول	۹۱

- جدول شماره ۱۲-۴: خلاصه رگرسیون برای فرضیه اول ۹۱
- جدول شماره ۱۳-۴: جدول ضرایب برای فرضیه اول ۹۳
- جدول شماره ۱۴-۴: آزمون معنی داری ضریب تعیین فرضیه دوم ۹۴
- جدول شماره ۱۵-۴: خلاصه رگرسیون برای فرضیه دوم ۹۵
- جدول شماره ۱۶-۴: جدول ضرایب برای فرضیه دوم ۹۶
- جدول شماره ۱۷-۴: آزمون معنی داری ضریب تعیین فرضیه سوم ۹۸
- جدول شماره ۱۸-۴: خلاصه رگرسیون برای فرضیه سوم ۹۸
- جدول شماره ۱۹-۴: جدول ضرایب برای فرضیه سوم ۹۹
- جدول شماره ۲۰-۴: آزمون معنی داری ضریب تعیین فرضیه چهارم ۱۰۱
- جدول شماره ۲۱-۴: خلاصه رگرسیون برای فرضیه چهارم ۱۰۱
- جدول شماره ۲۲-۴: جدول ضرایب برای فرضیه چهارم ۱۰۳
- جدول شماره ۲۳-۴: آزمون معنی داری ضریب تعیین فرضیه پنجم ۱۰۴
- جدول شماره ۲۴-۴: خلاصه رگرسیون برای فرضیه پنجم ۱۰۵
- جدول شماره ۲۵-۴: جدول ضرایب برای فرضیه پنجم ۱۰۶
- جدول شماره ۲۶-۴: اولویت بندی ویژگی های براساس ضریب رگرسیون ۱۰۷
- جدول شماره ۲۷-۴: ضریب همبستگی پیرسون برای اعضای هیئت علمی .. ۱۰۸
- جدول شماره ۲۸-۴: ضریب همبستگی پیرسون برای کارمندان ۱۰۸

فهرست نمودارها

عنوان	شماره صفحه
نمودار شماره ۱-۴: توزیع جنسیت افراد نمونه	۷۹
نمودار شماره ۲-۴: فراوانی سنی افراد نمونه	۸۰
نمودار شماره ۳-۴: فراوانی سطح تحصیلات افراد نمونه	۸۱
نمودار شماره ۴-۴: فراوانی سمت در افراد نمونه	۸۲
نمودار شماره ۵-۴: فراوانی سابقه کار در افراد نمونه	۸۳
نمودار شماره ۶-۴: نمودار پراکنش فرضیه اول	۹۰
نمودار شماره ۷-۴: نمودار پراکنش فرضیه دوم	۹۴
نمودار شماره ۸-۴: نمودار پراکنش فرضیه سوم	۹۷
نمودار شماره ۹-۴: نمودار پراکنش فرضیه چهارم	۱۰۰
نمودار شماره ۱۰-۴: نمودار پراکنش فرضیه پنجم	۱۰۴

فهرست شکل ها

عنوان	شماره صفحه
شکل شماره ۱-۲: هرم یاد گیری	۱۹
شکل شماره ۲-۲: سنگ بنای سازمان یادگیرنده	۲۵
شکل شماره ۲-۳: شبکه سازمان یاد گیرنده	۲۶
شکل شماره ۲-۴: الگوی یادگیرندگی فنی-اجتماعی	۳۰
شکل شماره ۲-۵: الگوی مفهومی تحقیق	۶۷

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

در این فصل به کلیات تحقیق پرداخته می شود. در ابتدا به مسئله اصلی تحقیق یعنی به مسئله ای از مسائل سازمانی در زمینه یادگیرندگی سازمانی اشاره می شود، سپس ضرورت و اهمیت تحقیق بیان می گردد که مشخص می دارد پژوهش از چه اولویت و اضطراری در اجرا برخوردار است و چه مزایایی برای جامعه مورد بررسی در پی خواهد داشت. در بخش های بعدی به پیشینه و سوابق تحقیقات مرتبط با موضوع، فرضیات اصلی تحقیق که محقق در پی سنجش رد یا پذیرفته شدن آنهاست، اهداف تحقیق، روش انجام تحقیق و همچنین روشهایی که در گردآوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق اعم از ادبیات و مبانی نظری و اطلاعات حاصل از افراد نمونه پرداخته می شود. در ادامه به قلمرو تحقیق، شامل قلمرو موضوعی که به معرفی ابعاد اصلی مفاهیم اساسی تحقیق، قلمرو مکانی شامل سازمان مورد پژوهش و قلمرو زمانی آن اشاره می شود. جامعه آماری و نمونه حاصل و روش نمونه گیری و روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات و همچنین تعاریف مربوط به واژگان تخصصی و تنگناها و مشکلات احتمالی پیش روی تحقیق در انتها بیان می گردد.

مسئله اصلی تحقیق

سازمان یادگیرنده از اعضایش انتظار دارد که به عنوان عوامل یادگیری برای سازمان عمل کنند، به تغییرات در محیط درونی و بیرونی سازمان پاسخ دهند و نتایج تحقیقاتشان را در الگوهای مشخص شده در سازمان بکارگیرند. فرهنگ سازمانی نیز مفهومی است که در ادبیات سازمان و مدیریت دارای جایگاه ویژه ای است و از آنجا که مؤلفه های فرهنگی همواره بر موفقیت سازمان، ایجاد سازمان با ویژگی های خاص، ایجاد تغییرات در سازمان، عملکرد کارکنان، رضایت شغلی آنها و یا تحول در سازمان بطور عمده ای اثر گذار

می‌باشند، بطوری که گاهی فرهنگ به عنوان یک عامل تسهیل‌گر و گاهی نیز بعنوان مانع در جهت بهبود سازمانی شناخته می‌شود. تحقیق حاضر در صدد رابطه بین فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را بررسی نماید تا مشخص گردد آیا فرهنگ سازمان می‌تواند بر ویژگی‌های سازمان یادگیرنده اثر گذار باشد و این تاثیر چگونه عمل می‌کند تا با توجه به نتایج حاصل بتوان به فرهنگ سازمان و تغییرات آن در استقرار و مدیریت سازمان یادگیرنده توجه نمود تا از طریق کنترل صحیح مؤلفه‌های فرهنگی بتوان یادگیرندگی سازمان را ارتقاء بخشید. وجود رابطه مستقیم بین فرهنگ سازمان و هر یک از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده به معنای تاثیر مستقیم عناصر فرهنگ بر آن ویژگی می‌باشد و هر گونه تغییرات در فرهنگ سازمان مستقیماً بر یادگیرندگی سازمان موثر می‌باشد بنابراین در مدیریت فرهنگ سازمان باید به تغییرات یا تضعیف عوامل موجود فرهنگی سازمان توجه نمود و با تقویت عوامل فرهنگی، یادگیرندگی سازمان را بهبود بخشید. وجود رابطه معکوس بین این دو مفهوم نیز به معنای بازدارندگی عوامل فرهنگی در یادگیرندگی سازمانی است. بنابراین باید موانع فرهنگی موجود بدرستی شناسایی و با تغییرات صحیح در جهت یادگیرندگی سازمان اقدام کرد

ضرورت و اهمیت تحقیق

رویارویی با محیط پیچیده و بسیار متغیر امروزی برخی محققان را بر آن داشته است که تنها راه چاره برای سازمانها تبدیل کردن خود به یک سیستم یادگیری دائمی است. سازمانی را باید یادگیرنده دانست که در فرهنگ خود از ظرفیت بالایی برای یادگیری، تطبیق خود با محیط و تغییر برخوردار بوده و این ظرفیت دائمی و رو به افزایش باشد.

تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهتگیری های جدید را در سازمان پایدار کرد.

شناخت فرهنگ سازمانی به عنوان یک ضرورت مهم در اولویت فعالیت های مدیران سازمانها قرار دارد، چون با شناخت درست و دقیق این فرهنگ و آشنایی با ویژگی های آن، مدیریت می تواند برنامه های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت خود را سامان داده و برای رویارویی با محیط بی ثبات و رقابتی آماده گردد و احتمال موفقیت خود را افزایش دهد.

پیشینه و سوابق تحقیق

در مورد تحقیقات پیشین که در رابطه با موضوع مورد نظر صورت گرفته باید اذعان نمود که تا کنون در مورد فرهنگ سازمانی یا سازمان یادگیرنده به صورت انحصاری تحقیقات زیادی صورت گرفته از جمله :

- رابطه بین فرهنگ سازمانی با ریسک پذیری مدیران ارشد و عملکرد شرکت های بیمه؛ اکبر سمش الدینی، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۸، دانشگاه علامه طباطبائی.
- مطالعه عوامل موثر بر ایجاد سازمان یادگیرنده در حوزه ستادی وزارت تعاون؛ مهدی نور بخش، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۷، دانشگاه علامه طباطبائی.

- بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان در معاونت صدای جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه کارکنان؛ محمدعلی دوست محمدی، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۶، دانشکده صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران.
- رابطه مهندسی مجدد فرایند کسب و کار و سازمان یاد گیرنده ؛ زینب عباسی، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۶، دانشگاه علامه طباطبائی .
- بررسی فرهنگ سازمانی شرکت برق منطقه ای خراسان و راههای بهگردآن؛ سید مهدی اکرانی، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۱، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ارزیابی سازمان یاد گیرنده در دانشگاه اوهایو؛ انجل بریو، ۲۰۰۶، دانشگاه اوهایو .

اما در مورد موضوع بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سازمان یادگیرنده تعداد تحقیقات کمتری به چشم می خورد از جمله :

- سازمانهای دولتی یادگیرنده در ایران عوامل فرهنگی موثر در سازمانهای یادگیرنده؛ حمید نقی لو، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۵، دانشگاه علامه طباطبائی.
- راهکارهای ارتقاء یادگیری در شرکت پژوهش و پالایش و فناوری پتروشیمی (قابلیت فردی، ساختار افقی سازمان یاد گیرنده، پارادایم فرهنگی)؛ رحیم زارع، پایان نامه ارشد، ۱۳۸۴، دانشگاه علامه طباطبائی.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

بین فرهنگ سازمانی و ویژگی های سازمان یادگیرنده رابطه معنا داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

(۱) بین فرهنگ سازمانی و ویژگی های رهبری سازمان یادگیرنده رابطه معنا داری وجود دارد.

(۲) بین فرهنگ سازمانی و ویژگی های منابع انسانی سازمان یادگیرنده رابطه معنا داری وجود دارد.

(۳) بین فرهنگ سازمانی و ویژگی های طرح سازمان یادگیرنده رابطه معنا داری وجود دارد.

(۴) بین فرهنگ سازمانی و ویژگی های فرهنگ سازمان یادگیرنده رابطه معنا داری وجود دارد.

(۵) بین فرهنگ سازمانی و ویژگی های ماموریت/استراتژی سازمان یادگیرنده رابطه معنا داری وجود دارد.

اهداف تحقیق

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ویژگی های سازمان یادگیرنده از نظر کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه گیلان می باشد تا از نظر علمی وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمان و ویژگی های سازمان یادگیرنده بررسی شود و نیز از نظر کاربردی مشخص گردد آیا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان دانشگاه بهبود دهنده و تقویت کننده عوامل کلیدی سازمان یادگیرنده می باشد و یا ویژگی های فرهنگی مستلزم تغییر و توجه بیشترند تا یادگیرندگی سازمان را ارتقاء بخشد.