

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی
مرکز تهران غرب

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گروه منابع انسانی

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی در دانشگاه پیام نور
آبادان بر اساس مدل دنیسون

بابک عصارزادگان

استاد راهنما: دکتر رضا رسولی

استاد مشاور: دکتر حسن درویش

مهر ۱۳۹۲

تا جهان بود از سر آدم فراز
کس نبود از راز دانش بی نیاز
مردمان بخرد اندر هر زمان
راز دانش را به هرگونه زبان
گرد کردند و گرمی داشتند
تا به سنگ اندر همی بنگاشتند
دانش اندر دل چراغ روشن است
وز همه بد بر تن تو جوشن است

رودکی

شماره
تاریخ
پیوست



دانشگاه پیام نور
دانشگاه پیام نور استان تهران
الهم بل ویک الفرج والعزیز



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

واحد تهران غرب

صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

آقای بابک عصارزادگان

دانشجوی رشته مدیریت دولتی

تحت عنوان:

"بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثر بخشی در دانشگاه پیام نور آبادان بر اساس مدل دنیسن"

جلسه دفاع با حضور داوران نامبرده ذیل مورخ ۹۲/۷/۲ ساعت ۱۲-۱۱ در سالن دفاع تحصیلات تکمیلی برگزار شد و پس از بررسی پایان نامه مذکور با نمره به عدد ... به حروف ... و با درجه ... مورد قبول واقع شد / نشد

هیات داوران:

اساتید	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما	دکتر رسولی	دانشیار	
استاد مشاور	دکتر درویش	=	
استاد داور	دکتر احمدی		
نماینده گروه	دکتر احمدی		

آیا پایان نامه مذکور نیاز به اصلاحات دارد؟

تهران، انتهای غربی اتوبان شهید
همت، بعد از دانشگاه علوم انتظامی
شهرک شهید باقری، روبروی درمانگاه
تلفن: ۴۴۷۳۱۹۰۹-۱۴
دورنگار: ۴۴۷۳۱۹۰۸

WWW.TPNU.AC.IR
gharb@tpnu.ac.ir

شماره
تاریخ
پیوست



واحد تهران غرب

تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد

تحت عنوان:

"بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثر بخشی در دانشگاه پیام نور آبادان بر اساس مدل دنیسن"

تاریخ دفاع ۹۲/۷/۲ ساعت: ۱۲-۱۱

نمره: ۱۹۱۰ درجه ارزشیابی: عالی

هیات داوران:

اساتید	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما	دکتر رسولی	دانشیار	
استاد مشاور	دکتر درویش	=	
استاد داور	دکتر احمدی		
نماینده گروه	دکتر احمدی		

تهران، انتهای غربی اتوبان شهید
همت، بعد از دانشگاه علوم نظامی
شهرک شهید باقری، روبروی درمانگاه
تلفن: ۴۴۳۳۱۹۰۹-۱۴
دورنگار: ۴۴۳۳۱۹۰۸

WWW.TPNU.AC.IR
gharb@tpnu.ac.ir

اینجانب بابک عصارزادگان دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم، منبع و مآخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تأیید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه (رساله) نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

تاریخ و امضاء:

اینجانب بابک عصارزادگان دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گواهی می‌نمایم چنانچه براساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

تاریخ و امضاء:

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایش‌ها و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

مهر ۱۳۹۲

تقدیم به :

پدر و مادر مهربانم.

آن دو فرشته ای که از خواسته هایشان گذشتند، سختی ها را به جان خریدند و خود را سپر بلای مشکلات و ناملایمات کردند تا من به جایگاهی که اکنون در آن ایستاده ام؛ برسم.

خواهرانم.

که وجودشان، شادی بخش و صفایشان مایه آرامش من است. آنان که برای آرامش خاطر من از هیچ تلاشی فروگذار نکردند.

همسرم،

که سایه مهربانیش سایه سار زندگیم می باشد، او که اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برایم آسان نمود.

سپاسگزاری

به نام خداوند متعال و سپاس از هر آنچه نعمت بیکران که بهره مندم ساخته است.

در اینجا بر خود لازم دانسته که نهایت سپاس و قدردانی را نسبت به تمام عزیزانی که در انجام این پژوهش از راهنماییها و دلگرمیهای با ارزش آنان اعم از استادان محترم دانشگاه، مدیران و کارشناسان ارشد، و همچنین عزیزانی که از حمایت های معنوی آنان بهره مند بوده ام، ابراز نموده و توفیق روز افزونشان را از پروردگار بزرگ آرزو نمایم. به خصوص از استاد گرامی جناب آقای دکتر رضا رسولی که به سبب قبول زحمت هدایت این تحقیق و راهنمایی های با ارزششان کمال سپاس و امتنان را دارم. همچنین از اساتید گرامی جناب آقای دکتر حسن درویش و جناب آقای دکتر علی اکبر احمدی که با قبول زحمت استاد مشاور و استاد داور، در انجام هر چه بهتر این پژوهش، مؤثر بوده اند نیز کمال تشکر را دارم.

بابک عصارزادگان

مهر ۱۳۹۲

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی در دانشگاه پیام نور آبادان بر اساس مدل دنیسون

چکیده

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی، از راه های گوناگون، توسط پژوهشگران به اجرا درآمده است. اما در این پژوهش، تلاش بر این بوده است که یکی از معتبرترین، جدیدترین و جامع ترین روش های بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی که توسط دکتر دنیسون طراحی شده است، تحت عنوان مدل دنیسون، مورد استفاده قرار گیرد. این مدل، چهار ویژگی فرهنگ سازمانی (درگیر کار شدن، یکپارچگی، سازگاری و مأموریت) را شامل می شود. هر ویژگی نیز، سه شاخص را (جمعاً دوازده شاخص) در بر می گیرد. ما در این تحقیق، این چهار ویژگی را متغیر مستقل در نظر گرفته و ارتباط آن ها را با اثربخشی به عنوان متغیر وابسته، بررسی کردیم. همچنین ارتباط تک تک دوازده شاخص را نیز با اثربخشی بررسی کردیم. پس از تعیین و تایید شاخصهای مرتبط با متغیرهای مستقل و وابسته توسط اساتید و مشاوران، پرسشنامه تهیه شده، در جامعه آماری توزیع گردید. با انجام تحلیل آماری بر روی داده های جمع آوری شده، مشخص گردید که هر چهار ویژگی فرهنگ سازمانی، با اثربخشی، ارتباط مثبت و معنادار (در سطح ۰/۰۱) دارند. اما از دوازده شاخص موجود، بین شش شاخص (تیم گرایی، ایجاد تغییر، مشتری مداری، یادگیری سازمانی، اهداف و مقاصد، چشم انداز)، ارتباط معناداری با اثربخشی مشاهده نشد. در نهایت، ارتباط مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی بر اثربخشی در دانشگاه پیام نور آبادان به اثبات رسید و پس از مشخص شدن نقاط ضعف و قوت فرهنگ سازمانی در حوزه مورد تحقیق، پیشنهاد هایی جهت بهبود ابعاد فرهنگ سازمانی، به طور مشخص و روشن ارائه شد.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی^۱، اثربخشی^۱، مدل دنیسون^۱، دانشگاه پیام نور آبادان

¹ -Organizational Culture

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

۳ مقدمه
۳ ۱-۱- شرح موضوع پژوهش و منطق پشتوانه آن
۴ ۲-۱- اهداف پژوهش
۴ ۳-۱- سابقه و ضرورت انجام تحقیق
۶ ۴-۱- فرضیه های پژوهش
۷ ۵-۱- کاربردهای پژوهش
۷ ۶-۱- روش انجام تحقیق
۷ ۷-۱- روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۷ ۱-۷-۱- مطالعات کتابخانه ای
۸ ۲-۷-۱- تحقیقات میدانی
۹ ۸-۱- جامعه آماری و روش نمونه گیری
۱۰ ۹-۱- قلمرو تحقیق (زمانی، مکانی، موضوعی)
۱۱ ۱۰-۱- ساختار کلی پایان نامه

فصل دوم: مروری بر ادبیات موضوع

۱۲ مقدمه
۱۲ ۱-۲- بخش اول: فرهنگ سازمانی
۱۲ ۱-۱-۲- تعریف فرهنگ
۱۳ ۲-۱-۲- تعریف فرهنگ سازمانی

¹ -Effectiveness

² -Denison Model

- ۱۳ ۳-۱-۲- شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی
- ۱۴ ۴-۱-۱- سطوح فرهنگ سازمانی
- ۱۵ ۵-۱-۲- پس زمینه های پژوهش در فرهنگ سازمانی
- ۱۶ ۶-۱-۲- خرده فرهنگ ها
- ۱۷ ۷-۱-۲- عملکرد های فرهنگ سازمانی
- ۱۹ ۸-۱-۲- رابطه میان فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی
- ۲۰ ۹-۱-۲- قدرت فرهنگ سازمانی
- ۲۱ ۱۰-۱-۲- شرایط لازم برای تغییر فرهنگ سازمانی
- ۲۲ ۱۱-۱-۲- فرهنگ ها و سازمان ها
- ۲۳ ۲-۲- بخش دوم: اثربخشی
- ۲۳ ۱-۲-۲- تعریف اثربخشی
- ۲۴ ۲-۲-۲- معیارها و مقیاس های اثربخشی
- ۲۷ ۳-۲-۲- نگرش های پیرامون اثربخشی سازمانی
- ۲۷ ۱-۳-۲-۲- رویکرد نیل به هدف
- ۲۸ ۲-۳-۲-۲- رویکرد سیستمی
- ۳۰ ۳-۳-۲-۲- رویکرد ذینفعان استراتژیک
- ۳۱ ۴-۳-۲-۲- رویکرد ارزش های رقابتی
- ۳۲ ۴-۲-۲- مقایسه رویکرد های چهارگانه اثربخشی
- ۳۳ ۳-۲- بخش سوم: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
- ۳۳ ۱-۳-۲- ویژگی ها، شاخص ها و ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون
- ۳۴ ۱-۱-۳-۲- ویژگی «درگیر کار شدن»
- ۳۷ ۲-۱-۳-۲- ویژگی «یکپارچگی»
- ۳۹ ۳-۱-۳-۲- ویژگی «سازگاری»
- ۴۱ ۴-۱-۳-۲- ویژگی «مأموریت»
- ۴۴ ۲-۳-۲- چرا این مدل به چهار ربع تقسیم شده است؟
- ۴۴ ۳-۳-۲- چرا این مدل به صورت افقی به دو نیم تقسیم شده است؟

۴۴ چرا این مدل به صورت عمودی به دو نیم تقسیم شده است؟

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

مقدمه	۴۷
۳-۱- روش جمع آوری داده ها	۴۷
۳-۲- طراحی پرسشنامه	۴۸
۳-۳- روایی و پایایی پرسشنامه	۴۹
۳-۴- متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق	۵۰
۳-۵- روش های آماری	۵۲

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه	۵۴
۴-۱- آمار توصیفی نمونه آماری	۵۵
۴-۲- آمار استنباطی نمونه آماری	۶۰
۴-۲-۱- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی اول	۶۲
۴-۲-۲- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی دوم	۶۲
۴-۲-۳- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی سوم	۶۳
۴-۲-۴- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی چهارم	۶۳
۴-۲-۵- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی پنجم	۶۴
۴-۲-۶- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی ششم	۶۴
۴-۲-۷- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی هفتم	۶۵
۴-۲-۸- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی هشتم	۶۵
۴-۲-۹- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی نهم	۶۶
۴-۲-۱۰- تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی دهم	۶۶

۶۷ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی یازدهم
۶۷ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه فرعی دوازدهم
۶۸ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه اول
۶۸ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه دوم
۶۹ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه سوم
۶۹ تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه چهارم

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهاد ها

۷۱ مقدمه
۷۱ ۱-۵- نتایج و دستاوردهای حاصل از تحقیق
۷۸ ۲-۵- محدودیت های تحقیق
۷۸ ۳-۵- شمای کلی سازمانی
۸۰ ۱-۳-۵- تفسیر ویژگی درگیر کار شدن
۸۰ ۲-۳-۵- تفسیر ویژگی یکپارچگی
۸۰ ۳-۳-۵- تفسیر ویژگی سازگاری
۸۰ ۴-۳-۵- تفسیر ویژگی ما موریت
۸۱ ۵-۳-۵- تفسیر تمرکز داخلی
۸۱ ۴-۵- پیشنهادها و راهکارهای بهبود برای دانشگاه پیام نورآبادان
۸۵ ۵-۵- پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

پیوست ها

۹۲ پیوست ۱: پرسشنامه پیمایش فرهنگ سازمانی دنیسون
۹۲ پیوست ۲: جداول آماری مربوط به آزمون ضریب همبستگی فرضیه های اصلی و فرعی

فهرست منابع و ماخذ

فهرست جدول ها

- جدول ۱-۲: مقایسه رویکردهای چهارگانه اثربخشی سازمانی ۳۲
- جدول ۱-۳: مقیاس لیکرت پرسشنامه ۴۸
- جدول ۲-۳: مقدار آلفای کرونباخ ۶۳
- جدول ۱-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین توانمندسازی و اثربخشی ۶۲
- جدول ۲-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین تیم گرایی و اثربخشی ۶۲
- جدول ۳-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین توسعه قابلیت ها و اثربخشی ۶۳
- جدول ۴-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین ارزش های بنیادین و اثربخشی ۶۳
- جدول ۵-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین توافق و اثربخشی ۶۴
- جدول ۶-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین هماهنگی و انسجام و اثربخشی ۶۴
- جدول ۷-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین ایجاد تغییر و اثربخشی ۶۵
- جدول ۸-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین مشتری مداری و اثربخشی ۶۵
- جدول ۹-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین یادگیری سازمانی و اثربخشی ۶۶
- جدول ۱۰-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین نیت و جهت استراتژیک و اثربخشی ۶۶
- جدول ۱۱-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین اهداف و مقاصد و اثربخشی ۶۷
- جدول ۱۲-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین چشم انداز و اثربخشی ۶۷
- جدول ۱۳-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین درگیر کار شدن و اثربخشی ۶۸
- جدول ۱۴-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین یکپارچگی و اثربخشی ۶۸
- جدول ۱۵-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین سازگاری و اثربخشی ۶۹
- جدول ۱۶-۴: نتیجه آزمون همبستگی بین مأموریت و اثربخشی ۶۹
- جدول ۱-۵: میانگین و انحراف معیار متغیرهای مستقل ۷۲
- جدول ۲-۵: درصد میانگین مربوط به شاخص های دوازده گانه و ویژگی ها ۷۳
- جدول ۳-۵: نتایج به دست آمده برای فرضیه های اصلی و فرعی ۷۷

فهرست نمودار ها

- نمودار ۱-۴: نسبت جنسیت پاسخ دهندگان نمونه آماری ۵۵

- نمودار ۴-۲: توزیع تفکیک واحد اداری پاسخ دهندگان نمونه آماری ۵۶
- نمودار ۴-۳: توزیع سابقه کار پاسخ دهندگان نمونه آماری ۵۶
- نمودار ۴-۴: توزیع مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان نمونه آماری ۵۷
- نمودار ۴-۵: گزارش مورد- خطی سوالات پرسشنامه ۵۸

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۱: ساختار کلی پایان نامه ۱۰
- شکل ۱-۲: شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی ۱۴
- شکل ۲-۲: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون ۳۳
- شکل ۱-۵: شمای کلی فرهنگ سازمانی دانشگاه پیام نور آبادان ۷۹

مقدمه

بسیاری از صاحب‌نظران و محققان، فرهنگ سازمان را به عنوان منبعی از مزیت رقابتی مورد مطالعه قرار داده‌اند. امروزه شناخت فرهنگ سازمانی و هدایت و بهبود آن، یکی از عوامل موفقیت رهبران در سازمان‌ها محسوب می‌شود. از مدت‌ها پیش، تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی - یکی از مهمترین شاخصه‌های عملکرد سازمان - مورد توجه قرار گرفته بود. پژوهشگران زیادی در این عرصه تلاش نمودند. از آن میان، محقق بی‌نام دکتر دانیل دنیسون، جهت سنجش تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی، مدلی ارائه نمود که به نام خود او نامگذاری شد.

مدل دنیسون یکی از معتبرترین الگوهای پیمایش فرهنگ سازمانی می‌باشد که در بسیاری از کشورها و سازمان‌های گوناگون مورد آزمون قرار گرفته است و نتایج روشنی ارائه نموده است.

در این پژوهش، تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی را در دانشگاه پیام نور آبادان به عنوان جامعه مورد آزمون، بررسی خواهیم کرد. بدین منظور، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌ها و شاخص‌های آن را به عنوان متغیر مستقل و اثربخشی را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفتیم. سپس به وسیله پرسشنامه مدل فرهنگ سازمانی دنیسون، به جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از جامعه آماری پرداختیم. داده‌ها را توسط نرم افزار آماري SPSS 20 تجزیه و تحلیل کرده و ارتباط بین متغیرهای وابسته و مستقل را جویا شدیم. نتایج، گویای این مطلب بود که به رغم این که بعضی از شاخص‌های فرهنگ سازمانی در دانشگاه پیام نور آبادان ارتباط معناداری با اثربخشی ندارند، اما هر چهار ویژگی تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی (درگیر کار شدن، یکپارچگی، سازگاری، مأموریت) با اثربخشی ارتباط مثبت و معنادار دارند.

در انتهای پژوهش نیز، پیشنهادها و راهکارهایی جهت افزایش فرهنگ سازمانی و در نتیجه افزایش اثربخشی در دانشگاه پیام نور و سازمان‌های مشابه ارائه کردیم.

فصل اول

کلیات پژوهش

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه

از چند دهه قبل اندیشمندان و محققان متعددی بر اهمیت فرهنگ به معنای اعم کلمه و فرهنگ سازمانی در معانی خاص آن تأکید داشته اند، واژه فرهنگ از ابتدا مورد توجه متخصصان رشته مردم شناسی بود و بعدها در زمینه های مختلف علوم انسانی نیز مبنای مطالعات گوناگون گردید. نکته مهم در رابطه با فرهنگ سازمانی، علاوه بر اهمیت و تأثیرگذاری آن، شناخت این مفهوم با جهت گیری کاربردی است. به عبارت دیگر، گر چه شناخت فرهنگ سازمانی اهمیت دارد، ولی چگونگی تغییر آن و نیز نحوه اثرگذاری آن در کار و فعالیت، از اهمیت بیشتری برخوردار است (منوریان، ۱۳۸۷).

از مدت ها پیش، با صنعتی شدن کشورها و پیشرفت روزافزون صنایع، توجه به اثربخشی و افزایش آن به خصوص در فضای رقابتی بسیار شدید، مورد توجه عمیق قرار گرفت. در این میان، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عناصر کلیدی سازمان، جایگاه ویژه ای در این تحقیقات دارد.

در این فصل شرح موضوع و زمینه پژوهش، سؤالاتی که محقق در جستجوی پاسخ به آنهاست، اهداف و سابقه تحقیق، فرضیه های پژوهش، کاربردها و مزایای حاصل از پژوهش، روش انجام تحقیق، ابزار گردآوری اطلاعات، جامعه آماری، قلمرو زمانی و مکانی تحقیق بیان خواهد شد. در خاتمه ساختار کلی پایان نامه ارائه خواهد شد.

۱-۱- شرح موضوع پژوهش و منطق پشتوانه آن:

بررسی فرهنگ سازمانی بعنوان یک ابزار جمع آوری اطلاعات عمل می کند و مدیران را از این طریق قادر می سازد اولاً "بخشها و گروه های کاری را با هم مقایسه نمایند ثانياً" ادراکات و انتظارات کارکنان را شناسایی نمایند تا بدینوسیله بتوانند شکاف بین وضع موجود و مطلوب را بهبود بخشند.

هدف اصلی از انجام این تحقیق شناسایی ابعاد و شاخص های موثر بر فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با اثربخشی بر اساس مدل دنیسون می باشد. مدل فوق که نسبتاً "جدید و کامل است دارای چهار بعد اصلی انطباق پذیری، درگیر شدن در کار، رسالت و سازگاری می باشد. برای ارزیابی هر بعد، از سه شاخص استفاده خواهد شد.

۱-۲- اهداف پژوهش:

این تحقیق به منظور رسیدن به اهداف زیر انجام شده است:

- شناخت ابعاد فرهنگ سازمانی در دانشگاه پیام نور آبادان
- تعیین میزان و نوع همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و اثر بخشی سازمانی در دانشگاه پیام نور آبادان
- تعیین میزان و نوع همبستگی بین شاخص های فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی در دانشگاه پیام نور آبادان

۱-۳- سابقه و ضرورت انجام تحقیق:

بسیاری از محققان، فرهنگ سازمان را بعنوان منبعی از مزیت رقابتی مورد مطالعه قرار داده اند. اما نظریه ها و شواهد تجربی در زمینه فرهنگ سازمانی محدود بوده و تئوری هایی که هم اکنون وجود دارند در آمریکا تدوین و بکار گرفته شده اند. این موضوع باعث شده تا پژوهشگران و صاحبانظران، قابلیت کاربرد این نظریه ها را در سایر کشورها مورد بررسی قرار دهند (کامرون^۱، ۱۹۹۱).

تعداد زیادی از دانشمندان، چهارچوب منسجمی از فرهنگ سازمانی ارائه کرده اند (بابی^۲، ۱۹۹۰). برخی از محققان، این موضوع که آیا فرهنگ ها واقعا قابل اندازه گیری و مقایسه با یکدیگر هستند؟ را مورد سوال قرار داده اند (دنيسن، ۱۹۹۶).

اوچی^۳ (۱۹۸۱) رابطه ای را بین فرهنگ سازمانی و افزایش بهره وری کشف کرده است. پژوهشی که اسدی و رهاوی (۱۳۸۳) بر روی مدیران آموزش و پرورش سراسر کشور انجام گرفته است نیز بیانگر ارتباط مثبت و معنی دار بین فرهنگ سازمانی و بهره وری است. همچنین نتایج تحقیقات پژوهشگران دانشکده هاروارد، کوتر و هسکت^۴ (۱۹۹۲) بیانگر این است که فرهنگ بر عملکرد سازمان و از جمله عملکرد اقتصادی اثری قوی دارد.

از آنجایی که توافق کمی بر سر ارائه یک تعریف و همچنین مقیاسی مناسب برای اندازه گیری اثربخشی در بین صاحبانظران وجود دارد و مقیاس های سنجش اثربخشی محدود بوده، این عوامل موجب محدود بودن پژوهش در زمینه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی شده است (کارتر، ۲۰۰۷). اما تعدادی از محققانی که این موضوع را بررسی کرده اند بر ارتباط بین این دو مقوله تاکید کرده اند (اسمرک، ۲۰۰۷).

¹ - Cameron

² - Babbie

³ - Ouchi. W. G

⁴ -John p. Kotter and James L. Heskrtt