

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

مرکز شیراز

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گروه مدیریت

عنوان پایان نامه :

رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی

در دانشگاه علوم پزشکی شیراز

مریم سادات معصوم پور

استاد راهنما :

دکتر سید محمد حسین کمانی

استاد مشاور :

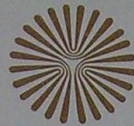
دکتر سعید طالبی

اسفند ۹۰

تاریخ : ۱۳۹۰/۱۲/۲۲

شماره : ۱۳۹۰/۱۲/۲۲

پیوست :



دانشگاه پیام نور استان فارس باسمه تعالی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم مریم السادات معصوم پور دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۶۷۹۵ تحت عنوان :

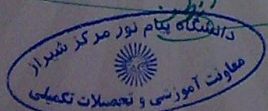
« رابطه فرهنگ سازمانی و بهره وری منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز »

با حضور هیات داوران در روز دو شنبه مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۲۲ ساعت ۷:۳۰ صبح در محل ساختمان غدیر برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۱۹٫۷۵ به حروف **نوزده و هفتاد و پنج درصد** با درجه **عالی** تشخیص داد.

| نام و نام خانوادگی | هیات داوران | مرتبه دانشگاهی | دانشگاه / موسسه | امضاء |
|--------------------------|------------------------|----------------|------------------|-------|
| دکتر سید محمد حسین کمانی | راهنما | استادیار | پیام نور شیراز | |
| آقای سعید طالبی | مشاور | مربی | پیام نور سروستان | |
| دکتر علیرضا موغلی | داور | دانشیار | پیام نور شیراز | |
| دکتر سید احمد رضوی زاده | نماینده تحصیلات تکمیلی | استایار | پیام نور شیراز | |

رئیس اداره تحصیلات تکمیلی



شیراز - شهرک گلستان، بلوار دهخدا
قبل از نمایندگی بین المللی
تلفن : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۳۰-۳
دورنگار : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۲۹
صندوق پستی : ۱۳۶۸ - ۷۱۹۵۵
www.spnu.ac.ir

Email : admin@spnu.ac.ir

اینجانب مریم سادات معصوم پور دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر ، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام . بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود .

دانشجو تائید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است .

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب مریم سادات معصوم پور دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می نمایم چنانچه بر اساس 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 ، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد .

اسفند ۹۰

تقدیم به

پدرم که تلاش، صبوری و گذشت

مادرم که عشق و فداکاری

را به من آموختند.

سپاسگزاری

منت خدای عز و جل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. هر نفسی که فرو می رود، ممد حیات است و چون بر می آید مفرح ذات. پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر نعمت شکری واجب.

از دست و زبان که بر آید کز عهده شکرش به در آید

در اینجا بر خود لازم می دانم از اساتید گرامی جناب آقای دکتر کمانی و جناب آقای دکتر طالبی که با راهنمایی های دلسوزانه خویش در حین انجام پروژه علاوه بر ادب درس، به من ادب نفس آموختند و همچنین از اساتید گرانقدر جناب آقای دکتر موغلی که زحمت داوری این پایان نامه را برعهده گرفتند، نهایت تشکر و سپاس را ابراز دارم.

از کلیه کسانی که نهایت همکاری را در طول این دوره با بنده داشتند، سپاسگزارم و محبت های آنها را فراموش نخواهم کرد.

چکیده:

بررسی و شناخت فرهنگ سازمانی مدیران را قادر می‌سازد با بصیرت بیشتری مسائل را اولویت‌بندی و شکاف بین وضع موجود و مطلوب را بهبود بخشند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری در دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ و حجم نمونه ۱۷۰ نفر بوده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد دنیسون و پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت جمع‌آوری و بوسیله نرم افزار آماری پی‌اس‌دبلیو ۱۸ تحلیل گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی دنیسون و عناصر الحاقی به آن شامل تعهد کارکنان، نوآوری و اعتماد سازمانی با بهره‌وری و هم‌چنین بین عناصر الحاقی به فرهنگ سازمانی دنیسون و فرهنگ سازمانی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. از آنجایی که ویژگی مأموریت از فرهنگ سازمانی دنیسون و عنصر اعتماد سازمانی بیشترین نقش را در افزایش میزان بهره‌وری در سازمان دارند، تقویت ویژگی مأموریت در فرهنگ سازمانی و هم‌چنین ارتقاء ویژگی یکپارچگی در سازمان که بیشترین تأثیر را در افزایش اعتماد سازمانی دارد، می‌تواند زمینه‌ساز ارتقاء بهره‌وری در دانشگاه باشد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، بهره‌وری منابع انسانی، تعهد کارکنان، نوآوری کارکنان، اعتماد

سازمانی

فهرست:

فصل اول: کلیات تحقیق

- ۲-۱-۱- مقدمه ۲
- ۲-۱-۲- تعریف مساله ۳
- ۳-۱- سابقه و ضرورت انجام تحقیق ۶
- ۴-۱- هدف‌های تحقیق ۱۰

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

- ۱-۲- فرهنگ ۱۳
- ۲-۲- فرهنگ سازمانی ۱۴
- ۱-۲-۲- نقش فرهنگ ۱۷
- ۲-۲-۲- ویژگی‌های فرهنگ ۱۸
- ۳-۲-۲- ایجاد و حفظ فرهنگ ۱۹
- ۴-۲-۲- فرهنگ غالب و خرده فرهنگ‌های سازمان ۲۰
- ۳-۲- شیوه‌های فراگیری فرهنگ ۲۱
- ۴-۲- مدل‌ها و ابزارهای اندازه‌گیری فرهنگ ۲۲
- ۵-۲- ویژگی‌ها، شاخص‌ها و ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون ۲۴
- ۱-۵-۲- ویژگی "درگیر کار شدن" چیست؟ ۲۵
- ۲-۵-۲- ویژگی "یکپارچگی" چیست؟ ۲۷
- ۳-۵-۲- ویژگی "سازگاری" چیست؟ ۲۸
- ۴-۵-۲- ویژگی ماموریت چیست؟ ۳۰
- ۵-۵-۲- چرا این مدل به چهار ربع تقسیم شده است؟ ۳۲
- ۶-۵-۲- چرا این مدل به صورت افقی به دو نیم تقسیم شده است؟ ۳۲
- ۷-۵-۲- چرا این مدل به صورت عمودی به دو نیم تقسیم شده است؟ ۳۲
- ۸-۵-۲- یکپارچگی و سازگاری ۳۳

| | |
|----|---|
| ۳۳ | ۹-۵-۲- مأموریت و درگیر کار شدن |
| | ۶-۲- عناصر الحاقی به مدل فرهنگ سازمانی دنیسون |
| ۳۴ | ۱-۶-۲- نوآوری کارکنان |
| ۳۶ | ۲-۶-۲- تعهد کارکنان |
| ۳۷ | ۳-۶-۲- اعتماد سازمانی |
| | ۷-۲- بهره‌وری |
| ۳۹ | ۱-۷-۲- تاریخچه بهره‌وری |
| ۳۹ | ۲-۷-۲- تعریف بهره‌وری |
| ۴۲ | ۳-۷-۲- سطوح بهره‌وری |
| ۴۳ | ۴-۷-۲- عوامل موثر بر بهره‌وری |
| ۴۵ | ۵-۷-۲- اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی |
| ۴۷ | ۶-۷-۲- عوامل موثر در افزایش سطح بهره‌وری |
| ۴۹ | ۷-۷-۲- انواع بهره‌وری |
| ۴۹ | ۸-۷-۲- برخی از شاخص‌های رایج در اندازه‌گیری بهره‌وری |
| ۵۱ | ۸-۲- مدل‌های بیانگر عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی |
| | ۹-۲- پیشینه تحقیق |
| ۵۸ | ۱-۹-۲- تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور |
| ۷۰ | ۲-۹-۲- تحقیقات انجام گرفته در خارج از کشور |
| ۷۵ | ۱۰-۲- چارچوب نظری تحقیق |
| ۷۷ | ۱-۱۰-۲- مدل مفهومی تحقیق |
| ۷۷ | ۲-۱۰-۲- فرضیه‌های تحقیق |
| | فصل ۳: روش تحقیق |
| ۸۱ | ۱-۳- روش تحقیق |
| ۸۱ | ۲-۳- جامعه آماری |

| | |
|-----|--|
| ۸۱ | ۳-۳- شیوه نمونه‌گیری و حجم نمونه |
| ۸۲ | ۳-۴- روش‌های تجزیه و تحلیل آماری |
| ۸۳ | ۳-۵- روش و ابزار گردآوری اطلاعات |
| ۸۶ | ۳-۶- روایی و پایایی |
| ۸۸ | ۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۸۸ | ۳-۸- قلمرو تحقیق |
| | فصل ۴: یافته‌های تحقیق |
| ۹۰ | ۴-۱- مقدمه |
| ۹۱ | ۴-۲- تحلیل توصیفی |
| ۹۱ | ۴-۲-۱- متغیرهای جمعیت شناختی |
| ۹۷ | ۴-۳- تعیین فرهنگ سازمانی |
| ۹۸ | ۴-۳-۱- تهیه شمای فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز |
| ۱۰۱ | ۴-۳-۲- فرهنگ سازمانی از دیدگاه مدیران و معاونین دانشگاه علوم پزشکی شیراز |
| ۱۰۶ | ۴-۳-۳- فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شیراز |
| ۱۰۹ | ۴-۴- بهره‌وری سازمان |
| ۱۰۹ | ۴-۴-۱- تعیین میزان بهره‌وری در دانشگاه علوم پزشکی شیراز |
| ۱۱۱ | ۴-۴-۲- تعیین میزان بهره‌وری مدیران و معاونین دانشگاه علوم پزشکی شیراز |
| ۱۱۲ | ۴-۴-۳- تعیین میزان بهره‌وری کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شیراز |
| ۱۱۳ | ۴-۵- تحلیل استنباطی |
| ۱۱۳ | ۴-۵-۱- همبستگی |
| ۱۱۴ | ۴-۵-۱-۱- آزمون فرضیه‌های تحقیق |
| ۱۲۱ | ۴-۵-۱-۲- رابطه بین متغیرها از دیدگاه مدیران و معاونین |
| ۱۲۳ | ۴-۵-۱-۳- رابطه بین متغیرها از دیدگاه کارمندان |
| ۱۲۵ | ۴-۵-۲- رگرسیون |

- ۱۲۵ ۴-۵-۲-۱- تجزیه و تحلیل نتایج رگرسیون دانشگاه علوم پزشکی شیراز
۱۳۰ ۴-۵-۲-۲- تجزیه و تحلیل نتایج رگرسیون از دیدگاه مدیران و معاونین
۱۳۲ ۴-۵-۲-۳- تجزیه و تحلیل نتایج رگرسیون از دیدگاه کارمندان

فصل ۵: جمع بندی، نتیجه گیری و ارائه پیشنهاد

- ۱۳۶ ۵-۱- نتایج و یافته‌های تحقیق
۱۴۵ ۵-۲- بحث و نتیجه گیری
۱۴۸ ۵-۳- پیشنهادات
۱۴۸ ۵-۳-۱- پیشنهادات کاربردی
۱۴۸ ۵-۳-۲- پیشنهادات پژوهشی
۱۴۹ ۵-۴- محدودیت‌های تحقیق
۱۵۰ **فهرست منابع و مآخذ**

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

امروزه مدیریت نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف جامعه ایفا می‌کند. با نگرشی به گذشته درمی‌یابیم که مدیریت به عنوان ضرورت در زندگی پیشینیان مطرح بوده در حال حاضر نیز یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های بشر به شمار می‌رود و بر پایه این علم می‌توان میل به کارایی بالا در جامعه و به طور اخص در سازمان‌ها را موجب شد.

در نگرش جدید نسبت به سازمان‌ها فرهنگ سازمان و مدیریت آن جایگاه ویژه دارد. امروزه سازمان‌ها در محیط متلاطم تغییر به حیات سازمانی خود ادامه می‌دهند و برای تحقق بخشیدن به مأموریت‌های خویش، به تحول و همگون سازی ساختار و فرایندهای خود با نیازهای محیطی نیازمندند و برای تنظیم موثر و آگاهانه فرایند تغییر، قبل از هر چیز به تغییر بنیادی در بینش‌ها و تحول در سطوح فردی، گروهی و سازمانی و شیوه زندگی حاکم بر سازمان می‌پردازند و قبل از هر تحولی باید فرهنگ سازمانی خود را شناسائی و بررسی نمایند.

بالندگی سازمان به عنوان یک فرآیند برنامه‌ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر می‌باشد و هرگونه تغییرات و دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی موثر واقع نمی‌شود. از آنجا که در هر سازمانی، فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد، از فرهنگ سازمانی می‌توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای هدایت و افزایش بهره‌وری در سازمان استفاده نمود.

۱-۲- تعریف مساله

انبوه مطالعات مربوط به فرهنگ سازمانی که در اوایل دهه ۱۹۸۰ انجام گرفت، نحوه نگرش دانش پژوهان و مدیران را نسبت به سازمان تغییر داد و تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی به یکی از مهم‌ترین تخصص‌ها در زمینه فرهنگ سازمانی مبدل شد. فرهنگ سازمانی تنها به مراکز علمی و دانشگاهی منحصر نمی‌شود، بلکه موسسات تجاری، تولیدی و اداری نیز به غنی بخشیدن فرهنگ سازمانی خود تاکید می‌ورزند (رجب بیگی و دیگران، ۱۳۸۷). فرهنگ مهم است؛ زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی که همیشه درکارند ممکن است پیامدهای پیش‌بینی نشده و ناخواسته داشته باشد (شاین^۱، ۱۳۸۳).

تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاهها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (الوانی، ۱۳۷۸).

پس با توجه به اهمیت فرهنگ و فرهنگ سازمانی و اینکه عرضه نیروی توانمند و کارآمد کاری وقت‌گیر و پرهزینه است و با توجه به نقش بسیار مهم مطالعه، تحقیق و اشاعه این مباحث گامی در جهت بیداری از خواب غفلت است. همچنین این نکته از ضروریات علمی به نظر می‌رسد و با توجه به زمینه بسیار مساعد رشد فرهنگ‌های مطلوب و مناسب و قوی، شاید بهترین راه بهبود بهره‌وری سازمان، بهبود فرهنگ سازمانی باشد که آثار آن در تمام ابعاد سازمان مشهود است (پورکاظمی و شاکری نوایی، ۱۳۸۳).

¹. shine

مطالب یاد شده و بسیاری از تحقیق‌هایی که در زمینه فرهنگ سازمانی انجام شده است، نشان می‌دهد شناخت فرهنگ سازمانی به عنوان یک ضرورت مهم، در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها قرار دارد، چون با شناخت درست و دقیق این فرهنگ و آشنایی با ویژگی‌های آن، مدیریت می‌تواند برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت خود را سازمان داده و خود را برای رویارویی با بازار سرشار از تحول و رقابت آماده کرده و احتمال موفقیت و ضریب ماندگاری در بازار را افزایش دهد (منوریان و بختایی، ۱۳۸۶).

محدودیت‌های منابع مادی و انسانی در کشورهای در حال توسعه، افزایش سهم دانش و فکر در فرآیند تولید و نیز هزینه‌بر بودن تربیت نیروی انسانی مهم‌ترین دلایل منطقی استفاده از منابع انسانی می‌باشد. از طرف دیگر این مهم از دید برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران اقتصاد ایران پنهان نمانده است تا جایی که به استناد ماده ۵ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، می‌بایست ۳۱/۳ درصد متوسط رشد اقتصادی سالانه کشور از طریق ارتقای بهره‌وری تامین گردد. لذا بررسی راه‌های ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و ارائه راهکارهای هم‌مسیر با چشم‌انداز بیست ساله کشور کاملاً ضروری می‌نماید (نوبخت و بختیاری، ۱۳۸۷).

فرهنگ در سازمان‌های بهداشتی درمانی، نقش‌های متفاوتی دارد. فرهنگ تعیین‌کننده‌ی مرز سازمان‌ها بوده، نوعی احساس هویت به اعضای سازمان می‌دهد و منجر به ایجاد نوعی تعهد و رای منافع شخصی در افراد می‌شود. فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌گردد. از همه مهم‌تر این که فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل موجب شکل دادن یا به وجود آمدن رفتار کارکنان می‌شود و با تکیه بر مقررات

رسمی، هنجارها و معیارهای غیر رسمی کارکنان را برآن می‌دارد که با روشی به نسبت یکسان، همانند و قابل پیش‌بینی عمل نمایند. افراد باید نگرش و رفتاری متناسب با فرهنگ سازمانی داشته باشند؛ این امر عامل پیوستن ایشان به سازمان شده، در نتیجه ارزیابی فعالیت‌ها منجر به ارتقای موقعیت شغلی ایشان می‌گردد (احمدی و دیگران، ۱۳۸۹). یکی از سیاست‌های بهداشت و درمان، بهبود کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و افزایش بهره‌وری می‌باشد. اجرای تدابیری چون مدیریت کیفیت فراگیر، بهبود سازمانی و تعالی سازمانی، راهی برای دستیابی به ایزو^۱ استانداردهای این سیاست است. تغییر فرهنگ سازمانی به عنوان کلید این سیاست نامیده شده است، به طوری که انجام این تدابیر بدون تغییر فرهنگ سازمانی میسر نمی‌شود (دیویس^۲، ۲۰۰۰).

در این پژوهش جهت ارزیابی بهره‌وری، از مدل ارائه شده توسط هرسی^۳ و گلداسمیت^۴ (اچیو) استفاده شده و از آنجایی که فرهنگ سازمانی نقش موثری بر بهره‌وری دارد، جهت شناخت دقیق‌تر فرهنگ سازمانی سه فاکتور جدید نوآوری کارمند، تعهد کارمند و اعتماد سازمانی نیز که در سال ۲۰۱۰ توسط دنیسون^۵ و همکارانش در جهت تکمیل مدل فرهنگ سازمانی دنیسون ارائه شده است، مورد استفاده قرار گرفت. این عناصر به عنوان معیارهایی به شناخت موقعیت سازمان با وضوح بیشتر کمک می‌کنند و اطلاعات بیشتری از فرهنگ سازمان را در اختیار محقق قرار می‌دهد. در مجموع می‌توان گفت ارزیابی این عناصر همراه با مدل اصلی فرهنگ سازمانی دنیسون که شامل ۴ ویژگی ماموریت، درگیر کار شدن،

¹ ISO

² Davies

³ Hersy

⁴ Goldsmith

⁵ Denison

سازگاری و یکپارچگی می‌باشد، اطلاعات بسیار مفیدتر، قابل اعتمادتر و معتبری را در مورد وضعیت سازمان ارائه می‌دهد و نتایج به صورت کاربردی در افزایش بهره‌وری سازمان مورد استفاده قرار خواهد گرفت. این پژوهش نشان می‌دهد که آیا بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ای وجود دارد؟ و آیا بین چهار بعد اصلی مدل دنیسون و سه عنصر الحاقی به آن، که در بالا ذکر شده است، رابطه‌ای وجود دارد؟

۱-۳- سابقه و ضرورت انجام تحقیق

امروزه با توجه به نیاز روزافزون کشور به افزایش بهره‌وری، لازم است تحقیقات جدیدی بر اساس آخرین روش‌های ارائه شده انجام گیرد. تحقیقات موجود در زمینه رابطه بهره‌وری با فرهنگ سازمانی اغلب به طور کلی انجام گرفته است. حال آن که بررسی رابطه بهره‌وری با هر یک از ویژگی‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی و سایر عوامل مرتبط با آن نظیر تاثیر نوآوری، تعهد کارکنان و سازمان را در جهت بهبود و ارتقاء ویژگی‌هایی که در افزایش بهره‌وری موثرتر هستند، یاری می‌نماید.

بررسی و ارزیابی فرهنگ سازمانی به عنوان ابزاری برای جمع‌آوری اطلاعات عمل می‌کند و مدیران را قادر می‌سازد تا فرهنگ سازمان را شناسایی نمایند. بخشهای مختلف کاری را با هم مقایسه کرده و ادراکات و باورهای کارکنان را شناسایی کنند تا بتوانند وضع موجود را شناسایی و سرانجام شکاف بین وضع موجود و مطلوب را بهبود بخشند (رجبی و دیگران، ۱۳۸۷).

بهره‌وری ایمان راسخ برای پیشرفت انسان‌هاست و می‌توان آنرا یک دیدگاه فکری دانست که همواره سعی در بهبود مستمر وضع موجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان بهره‌وری را مرتبط با توسعه دانست و همان‌طوری که توسعه فرایندی تدریجی، رو به جلو و درصدد بهبود وضع موجود است، می‌توان بهره‌وری را نیز به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه، فرایندی تدریجی و گامی به پیش لحاظ نمود (نوبخت و بختیاری، ۱۳۸۷).

چارچوب ارزش‌های رقابتی یکی از تاثیرگذارترین و گسترده‌ترین مدل‌های مورد استفاده در بررسی فرهنگ سازمانی می‌باشد. در زمان مطرح شدن اولیه در اوایل ۱۹۸۰، چارچوب ارزش‌های رقابتی به طور قابل ملاحظه‌ای مورد توجه قرار گرفت. در طول دهه ۱۹۹۰ این مدل برای اهداف سازمانی و آنالیزی در موارد متفاوتی به کارگرفته شده است. دنیسون و میشرای رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارایی را بررسی کردند و نتایج شاهدهی بر وجود مسیرهای فرهنگی چهارگانه چارچوب ارزش‌های رقابتی می‌باشد. اسپریتزر^۱ و کوین^۲ گزارش دادند که استفاده ساختاری از دستورالعمل چارچوب ارزش‌های رقابتی پایه‌ای برای خودارزیابی مدیران میانی می‌باشد (تیانیوان^۳ و ننگوان^۴، ۲۰۰۹). موثر بودن مدل چارچوب ارزش‌های رقابتی به عنوان وسیله‌ای جهت تعیین نیازهای توسعه منابع انسانی توسط برون^۵ و دود^۶ (۱۹۹۸) در بین اعضای هیئت مدیره و کارکنان تمام وقت با تعیین فرهنگ سازمانی آن سنجیده شد و نتیجه این تحقیق نشان داد که آنالیز چارچوب ارزش‌های رقابتی روشی مفید برای کسب اطلاعات در این زمینه می‌باشد.

1. Spritzer
2. Quinn
3. Tianyuan
4. Nengquan
5. Brown
6. Dodd

چارچوب فرهنگ توسط دنیسون و همکارانش توسعه یافت و با ادامه روند تحقیقات مدل فرهنگ سازمانی صریح و موثر و روش اندازه‌گیری معتبر ایجاد گردید. با استفاده از ۷۴۶ ارگان، دنیسون و همکارانش نشان دادند که مشخصه‌های فرهنگی متفاوت (ماموریت، سازگاری، یکپارچگی و درگیر کار شدن) با مولفه‌های اصلی کارایی سازمان ارتباط دارند (دنیسون و دیگران، ۲۰۰۴). فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کاملاً به هم وابسته‌اند. به عبارت دیگر می‌توان گفت بهره‌وری و مدیریت صحیح از یکدیگر جدایی ناپذیر می‌باشند. منابع انسانی مهم‌ترین فاکتور موفقیت و پایداری سازمان است و موفقیت سازمان بستگی به بهره‌وری کارکنان دارد (دانشور و اشجعی، ۲۰۰۹). بنابراین در این زمینه تحقیقات فراوانی صورت گرفته است.

در ایران باید دهه ۸۰ را آغاز تحقیقات مجدد بر روی مسئله فرهنگ سازمانی به شمار آورد. علاقه برای انجام تحقیقات بیشتر بر روی فرهنگ سازمانی نشأت گرفته از عوامل گوناگونی است. اولاً دهه ۸۰ آغاز جهانی شدن سازمان‌ها و کسب و کارها می‌باشد. ثانياً در این دهه مشخص شد که سطوح عملکرد سازمان را می‌توان به نوع فرهنگ سازمانی مرتبط دانست و سوم اینکه فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار عمل کند (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۸). از جمله این تحقیقات می‌توان به بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۸)، تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی ایران (نصیری پور و دیگران، ۱۳۸۸)، تعیین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش سراسر کشور (اسدی و رهاوی، ۱۳۸۳)، مطالعه و بررسی وضعیت

فرهنگ سازمانی شرکت برق منطقه ای یزد با به کارگیری مدل دنیسون (اردکانی و دیگران، ۱۳۸۹)، رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در ۳۵ کارمند شرکت دادورز جویا (خردمند و دیگران، ۲۰۱۰) و ... اشاره کرد.

از میان پژوهش‌هایی که در این زمینه در سایر کشورها در دو دهه اخیر انجام گرفته است چند مورد به اختصار ذکر می‌شود:

بهره‌وری و کارایی در آمریکا و تاثیر آن در چرخه تجارت (بویسو^۱ و دیگران، ۲۰۰۰)، بررسی میزان افزایش بهره‌وری در بخش ذغال‌سنگ در محدوده سال‌های ۸۲-۱۹۸۰ (کولشرشتا^۲ و پاریک^۳، ۲۰۰۱)، تحقیق زوئیک^۴ (۲۰۰۴) در آلمان در زمینه اهمیت مشارکت کارکنان در بهره‌وری، بررسی مروری رابطه فرهنگ سازمانی و سیستم‌های اندازه‌گیری بهره‌وری با استفاده از مدل چارچوب ارزش‌های رقابتی (گریگوری^۵ و دیگران، ۲۰۰۹)، تاثیر فرهنگ سازمانی در مدیریت منابع انسانی در جامعه شیلی (رودریگوئیز^۶ و گومز^۷، ۲۰۰۹)، کمپ^۸ و دویر^۹ (۲۰۰۱) اثر فرهنگ سازمانی در افزایش بهره‌وری در یک هتل نشان دادند، لو^{۱۰} و نگو^{۱۱} (۲۰۰۴) با بررسی ۳۳۲ شرکت در هنک کنگ اثر فرهنگ سازمانی را

1. Boisso
2. Kulshreshtha
3. Parikh
4. Zwick
5. Gregory
6. Rodriguez
7. Gumes
8. Kemp
9. Dwyer
10. Lau
11. Nego