

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی

مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی قوی و اثربخشی سازمان در یک سازمان فرهنگی

نگارش

محسن امیدوار

استاد راهنما

دکتر مهدی کروبلی

استاد مشاور

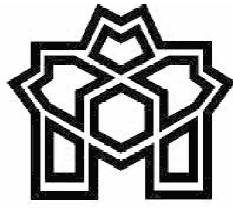
دکتر سعید صحت

استاد داور

دکتر وحید ناصحی فر

زمستان ۹۰

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی

مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی قوی و اثربخشی سازمان در یک سازمان فرهنگی

نگارش

محسن امیدوار

استاد راهنما

دکتر مهدی کروبى

استاد مشاور

دکتر سعید صحت

استاد داور

دکتر وحید ناصحی فر

زمستان ۹۰

تقدیم به

ارواح مطهر شهدای هشت سال دفاع مقدس که بانثار خون خود جانانه از

حرمت اسلام عزیز پاسداری کردند و خود را به عالی‌ترین درجات قرب و

لقاء رساندند...

سپاسگزاری

خداوند عظیم را شاکرم که فرصتی عطا کرد تا از بردباری‌ها، راهنمایی‌ها و مشورت‌های کسانی که در روند تدوین این پایان‌نامه به بنده یاری رساندند تشکر و قدردانی نمایم.

در ابتدا لازم است به پدر و مادر و همسر عزیزم که با صبر و تحمل خود و محبت بی‌دریغشان، دشواری‌های این تحقیق را بر من آسان نمودند، تشکر خاص خود را تقدیم و از خداوند متعال طول عمر و سلامتی ایشان را مسئلت نمایم.

به جناب آقای «دکتر مهدی کروب» که راهنمایی بنده را در این پایان‌نامه به عهده داشتند و با دلسوزی فراوان بنده را در روند انجام این پایان‌نامه یاری دادند تشکر صمیمانه خود را تقدیم می‌دارم.

همچنین از جناب آقای «دکتر سعید صحت»، استاد مشاور این تحقیق که از رهنمودهای ارزنده و مشورت‌های مسئولانه ایشان در انجام این تحقیق بسیار استفاده نمودم کمال سپاسگزاری را دارم.

از استاد محترم داور جناب آقای «دکتر وحید ناصحی‌فر» که زحمت مطالعه و داوری پایان‌نامه را تقبل فرمودند نیز سپاسگزاری می‌نمایم.

همچنین به دوست و برادر عزیزم جناب آقای «علی عسگر حلوائی» دانشجوی دکترای رشته مدیریت، که در روند تدوین این تحقیق از مشورت‌های ایشان بهره‌های بسیار بردم نهایت تشکر و قدردانی خود را تقدیم می‌دارم.

در پایان نیز لازم است از اعضای مؤسسه «ایمان جهادی» به ویژه مدیر محترم آن، به خاطر همکاری صمیمانه‌شان تشکر نمایم.

از خداوند متعال توفیق روزافزون و سلامتی این سروران را خواستارم.

چکیده

اثربخشی سازمانی یکی از مفاهیمی است که در مدیریت نوین، توجه خاصی به آن شده است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای در هم تنیده از عقاید و باورهای مشترک اعضای سازمان، اهمیت خاصی در اثربخشی سازمانی دارد.

در برخی سازمان‌های فرهنگی کشور ما که بر اساس باورهای دینی بنیان یافته‌اند، نوع خاصی از فرهنگ ایدئولوژیک حاکم است. در این تحقیق سعی شده اولاً ویژگی‌های فرهنگ ایدئولوژیک از دیدگاه کوئین نسبت به سازمان‌های مزبور بومی شده و سپس در یک سازمان فرهنگی تحقق چنین فرهنگ سازمانی به اثبات رسد (فرضیه اول). سپس ادعا شده در صورتی که این فرهنگ دارای شاخصه‌های یک فرهنگ قوی باشد (فرضیه دوم)، میان اثربخشی سازمان و فرهنگ آن رابطه معنا داری وجود دارد (فرضیه سوم).

نتایج این مطالعه حاکی از آن است که در مؤسسه ایمان جهادی که در زمره سازمان‌های فرهنگی بنیان یافته بر اساس باورهای دینی می‌باشد، فرهنگ سازمانی ایدئولوژیک اولاً از قوت لازمه برخوردار است ثانیاً میان این فرهنگ قوی و اثربخشی مؤسسه رابطه معنا داری وجود دارد.

واژگان کلیدی

فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ قوی، اثربخشی سازمانی، باورهای دینی، سازمان فرهنگی، تئوری کوئین.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات	۱
۱-۱- بیان مسئله	۴
۱-۲- اهمیت و ضرورت موضوع	۵
۱-۳- گزاره‌های تحقیق	۶
۱-۳-۱- پرسش‌های اصلی و فرعی	۶
۱-۳-۲- فرضیه‌های تحقیق	۶
۱-۳-۳- هدف‌های تحقیق یا نتایج مورد انتظار	۶
۱-۴- روش کلی تحقیق	۶
۱-۴-۱- قلمرو مکانی-جامعه تحقیق	۷
۱-۴-۲- قلمرو زمانی تحقیق	۷
۱-۴-۳- روش نمونه‌گیری و تخمین حجم جامعه	۷
۱-۴-۴- روش‌های گردآوری داده‌ها و ابزار مورد استفاده برای آن	۷
۱-۴-۵- روش‌های تحلیل داده‌ها	۷
۱-۵- موانع و محدودیت‌های تحقیق	۸
۱-۶- چارچوب کلان نظری تحقیق	۸
۱-۷- شرح واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق	۹
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق	۱۲
۲-۱- بخش اول: فرهنگ سازمانی	۱۴
۲-۱-۱- مفهوم فرهنگ	۱۴
۲-۱-۲- تعریف فرهنگ سازمانی	۱۵
۲-۱-۳- شیوه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی	۱۷
۲-۱-۴- سطوح فرهنگی	۱۹
۲-۱-۵- انواع فرهنگ سازمانی	۲۰
۲-۱-۵-۱- انواع فرهنگ‌های سازمانی از دیدگاه کتز دوریس و میلر	۲۰
۲-۱-۵-۲- انواع فرهنگ‌های سازمانی از دیدگاه دانی سان	۲۱
۲-۱-۵-۳- انواع فرهنگ‌های سازمانی از دیدگاه فیزی	۲۳
۲-۱-۵-۴- انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین	۲۳

۲۶	۵-۱-۲-انواع فرهنگ‌های سازمانی از دیدگاه سان فیلد
۲۶	۶-۱-۲-انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه چارلز هندی
۲۷	۷-۱-۲-انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه روبرت کافی و کارت جونز
۲۹	۶-۱-۲-الگوها و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی
۲۹	۱-۶-۲-الگوی ویلیام اوچی
۳۰	۲-۶-۲-الگوی پیترز و واترمن
۳۱	۳-۶-۲-الگوی اوریلی و چاتمن
۳۲	۴-۶-۲-الگوی ارائه شده توسط رایینز
۳۳	۵-۶-۲-الگوی دیویس
۳۴	۲-۲-بخش دوم: اثربخشی سازمانی
۳۴	۱-۲-۲-تعاریف اثربخشی
۳۵	۲-۲-۲-تئوری‌های اثربخشی سازمانی
۳۵	۱-۲-۲-۲-استیرز
۳۶	۲-۲-۲-۲-کمپل
۳۸	۳-۲-۲-۲-مایلز
۳۸	۴-۲-۲-۲-وان دووان و فری
۳۹	۵-۲-۲-۲-الگوی متناقض اثربخشی سازمانی
۴۱	۳-۲-۲-مدل‌های اثربخشی سازمانی
۴۱	۱-۳-۲-۲-مدل رویکرد نیل به هدف
۴۲	۲-۳-۲-۲-مدل رویکرد سیستمی
۴۳	۳-۳-۲-۲-مدل رویکرد عوامل استراتژیک
۴۴	۴-۳-۲-۲-مدل رویکرد ارزش‌های رقابتی
۴۶	۴-۲-۲-مقایسه رویکردهای چهارگانه اثربخشی
۴۸	۵-۲-۲-نظریه عمومی کنش پارسونز
۴۹	۱-۵-۲-۲-متغیرهای ساختاری نظام کنش
۵۰	۲-۵-۲-۲-متغیرهای کارکرد نظام کنش
۵۱	۳-۵-۲-۲-نظام‌های فرعی نظام کنش
۵۴	۳-۲-بخش سوم: پیشینه تحقیق
۵۶	۴-۲-بخش چهارم: چارچوب نظری تحقیق
۵۸	۴-۲-۲-تعریف مفاهیم

۵۸	۱-۴-۲- فرهنگ سازمانی ایدئولوژیک
۶۱	۱-۴-۲- فرهنگ سازمانی قوی
۶۳	۱-۴-۲- اثربخشی سازمانی
۶۵	۱-۴-۲- سازمان فرهنگی
۶۶	۲-۴-۲- آشنایی مختصری با سازمان هدف (مؤسسه ایمان جهادی)
۶۸	فصل سوم: روش تحقیق
۷۰	۳-۱- مقدمه
۷۱	۳-۲- روش تحقیق
۷۲	۳-۳- روش گردآوری داده‌های تحقیق
۷۳	۳-۳-۱- پرسشنامه
۷۴	۳-۳-۲- مطالعات کتابخانه‌ای
۷۴	۳-۳-۳- مصاحبه
۷۵	۳-۴- متغیرهای تحقیق
۷۷	۳-۵- روش تحلیل داده‌های تجربی
۷۸	۳-۶- جامعه آماری
۷۸	۳-۷- روایی (اعتبار)
۷۹	۳-۸- پایایی (قابلیت اعتماد)
۸۲	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۸۴	۴-۱- تحلیل توصیفی داده‌ها
۸۴	۴-۱-۲- توصیف متغیرهای زمینه‌ای
۸۴	۴-۱-۲-۱- سن
۸۵	۴-۱-۲-۲- وضعیت تأهل
۸۶	۴-۱-۲-۳- میزان تحصیلات
۸۶	۴-۱-۲-۴- سابقه کاری
۸۷	۴-۱-۲-۵- واحد کاری
۸۷	۴-۱-۲-۶- عضویت در هیأت مدیره
۸۸	۴-۱-۳- توصیف متغیرهای مستقل و وابسته
۸۸	۴-۱-۳-۱- گویه‌های مربوط به فرهنگ سازمانی ایدئولوژیک
۹۰	۴-۱-۳-۲- گویه‌های مربوط به فرهنگ سازمانی قوی
۹۱	۴-۱-۳-۳- گویه‌های مربوط به اثربخشی سازمانی (مؤسسه ایمان جهادی)

۹۳	۴-۱-۴- شاخص متغیرها.....
۹۳	۴-۱-۴-۱- نتایج مربوط به فرهنگ ایدئولوژیک در سازمان مربوطه.....
۹۴	۴-۱-۴-۲- نتایج مربوط به فرهنگ قوی در سازمان مربوطه.....
۹۵	۴-۱-۴-۳- نتایج مربوط به اثر بخشی در سازمان مربوطه.....
۹۶	۴-۱-۵- محاسبه رگرسیون.....
۹۸	۴-۱-۶- مقایسه رگرسیون نسبت به گروه‌های مختلف.....
۹۸	۴-۱-۶-۱- بر اساس سن کارکنان.....
۹۹	۴-۱-۶-۲- بر اساس وضعیت تأهل کارکنان.....
۱۰۰	۴-۱-۶-۳- بر اساس میزان تحصیلات کارکنان.....
۱۰۱	۴-۱-۶-۴- بر اساس سابقه کار افراد در مؤسسه.....
۱۰۲	۴-۲- تحلیل تبیینی داده‌ها.....
۱۰۲	۴-۲-۱- استدلال نظری در باب فرضیه اول.....
۱۰۲	۴-۲-۲- استدلال نظری در باب فرضیه دوم.....
۱۰۳	۴-۲-۳- استدلال نظری در باب فرضیه سوم.....
۱۰۴	فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری.....
۱۰۶	۵-۱- مروری مختصر بر پژوهش.....
۱۰۷	۵-۲- نتایج تحقیق.....
۱۰۷	۵-۲-۱- یافته‌های توصیفی.....
۱۰۹	۵-۲-۲- یافته‌های نظری.....
۱۰۹	۵-۳- پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق.....
۱۱۰	۵-۴- پیشنهادات جانبی.....
۱۱۰	۵-۵- پیشنهادات برای تحقیقات آتی.....
۱۱۱	۵-۵- مشکلات تحقیق.....
۱۱۲	منابع.....
۱۱۴	منابع فارسی.....
۱۱۷	منابع لاتین.....
۱۱۹	منابع الکترونیکی.....
۱۲۲	پیوست ۱: پرسشنامه.....
۱۲۸	پیوست ۲: جداول آماری.....

فهرست شکل‌ها

- شکل ۱-۱: چارچوب کلان نظری تحقیق ۸
- شکل ۲-۱: تاثیر فلسفه بنیان گذاران بر فرهنگ سازمانی ۱۷
- شکل ۲-۱: الگوی فرهنگ سازمانی از منظر دیویس ۳۳
- شکل ۲-۲: رویکرد فرآیندی به اثربخشی ۵۶
- شکل ۲-۳: مدل مفهومی تحقیق ۵۷
- شکل ۴-۱: نمودار دایره‌ای وضعیت تأهل ۸۵
- شکل ۴-۲: نمودار دایره‌ای میزان تحصیلات ۸۶
- شکل ۴-۳: نمودار دایره‌ای سابقه کاری ۸۷
- شکل ۴-۱: خط رگرسیون ۹۷

فهرست جداول

- جدول ۲-۱: رابطه محیط و استراتژی با فرهنگ سازمانی ۲۲
- جدول ۲-۲: تقسیم بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین ۲۴
- جدول ۲-۳: انواع فرهنگ سازمانی بر اساس ابعاد اثربخشی از منظر کوئین و کامرون ۲۵
- جدول ۲-۴: تئوری Z ۳۰
- جدول ۲-۵: فراوانی رخداد معیارهای ارزیابی در ۱۷ مطالعه اثربخشی سازمانی ۳۶
- جدول ۲-۶: فهرست معیارهای اثربخشی کمپل ۳۷
- جدول ۲-۷: معیارهای اثربخشی رویکرد سیستمی ۴۳
- جدول ۲-۸: الگوهای اثربخشی سازمانی بر اساس مدل ارزش‌های رقابتی ۴۶
- جدول ۲-۹: مقایسه رویکردهای مختلف سنجش اثربخشی سازمانی ۴۷
- جدول ۲-۱۰: رابطه متغیرهای ساختی و ابعاد کارکردی ۵۰
- جدول ۲-۱۱: طرح مفهومی نظریه کنش عمومی ۵۲
- جدول ۲-۱۲: نظام‌های فرعی نظام کنش ۵۲
- جدول ۲-۱۳: نظام‌های فرعی جامعه ۵۲
- شکل ۲-۲: رویکرد فرآیندی به اثربخشی ۵۶
- شکل ۲-۳: مدل مفهومی تحقیق ۵۷
- جدول ۲-۱۴: انواع فرهنگ سازمانی بر اساس ابعاد اثربخشی از منظر کوئین و کامرون ۵۹
- جدول ۲-۱۵: ویژگی‌های فرهنگ ایدئولوژیک در تحقیق حاضر ۶۱
- جدول ۲-۱۶: قوت و ضعف فرهنگ از دیدگاه هاروی و براون ۶۲
- جدول ۲-۱۷: شاخصه‌های فرهنگ قوی در یک سازمان فرهنگی ۶۳
- جدول ۳-۱: ترکیب سؤالات نسبت به فرضیات تحقیق ۷۶
- جدول ۳-۲: ضریب آلفای کرونباخ ۸۰
- جدول ۴-۱: درصد فراوانی افراد بر حسب میزان سن ۸۴
- جدول ۴-۲: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی سن افراد ۸۵
- جدول ۴-۳: درصد فراوانی افراد بر حسب وضعیت تأهل ۸۵

- جدول ۴-۴: درصد فراوانی افراد بر حسب میزان تحصیلات ۸۶
- جدول ۴-۵: درصد فراوانی افراد بر حسب سابقه کاری ۸۶
- جدول ۴-۶: درصد فراوانی افراد بر حسب واحد کاری ۸۷
- جدول ۴-۷: درصد فراوانی افراد بر حسب عضویت در هیأت مدیره ۸۷
- جدول ۴-۸: گویه‌های فرهنگ ایدئولوژیک ۸۸
- جدول ۴-۹: داده‌های تجربی مربوط به فرهنگ ایدئولوژیک ۸۹
- جدول ۴-۱۰: گویه‌های فرهنگ قوی ۹۰
- جدول ۴-۱۱: داده‌های تجربی مربوط به فرهنگ قوی ۹۰
- جدول ۴-۱۲: گویه‌های اثربخشی ۹۱
- جدول ۴-۱۳: داده‌های تجربی مربوط به اثربخشی ۹۲
- جدول ۴-۱۴: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به فرهنگ ایدئولوژیک ۹۳
- جدول ۴-۱۵: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به فرهنگ قوی ۹۴
- جدول ۴-۱۶: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به اثربخشی سازمانی ۹۵
- جدول ۴-۱۷: ضریب همبستگی و تعیین ۹۶
- جدول ۴-۱۸: معادله رگرسیون ۹۷
- جدول ۴-۱۹: رگرسیون بر اساس سن ۹۸
- جدول ۴-۲۰: رگرسیون بر اساس وضعیت تأهل ۹۹
- جدول ۴-۲۱: رگرسیون بر اساس میزان تحصیلات ۱۰۰
- جدول ۴-۲۲: رگرسیون بر اساس سابقه کار ۱۰۱

