

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزش (M.Sc)

عنوان:

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و بهره وری مدیران ابتدایی شهرستان سیب و
سوران در سال تحصیلی ۸۸/۸۹

استاد راهنما:

عبدالمحمد طاهری

استاد مشاور:

عبادالله احمدی

نگارنده:

بهمن صالحی

سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

این پایان نامه تحت عنوان:

" بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی شهرستان سیب و سوران سال تحصیلی ۸۸/۸۹" به منظور دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی توسط بهمن صالحی تهیه و تدوین شده است و در جلسه دفاع مورخ ۱۳۸۹/۱/۷ با حضور داوران پس از دفاع با نمره و با درجه مورد تایید قرار گرفت.

استاد راهنما : دکتر عبدالمحمد طاهری

استاد مشاور : دکتر عبدالله احمدی

استاد داور : دکتر زهرا خدادادی

مدیر گروه : دکتر مژگان امیریان زاده

تقدیر نامه

زبان ما از بیان شکر نعمت آموختن قاصر است و تعلم هدیه حق است.

از جناب آقای طاهری استاد راهنمای این پژوهش که با صبر و متانت و دلسوزی در تمامی مراحل تحقیق به راهنمایی اینجانب پرداخته و جناب آقای دکتر عبدالله احمدی استاد مشاور که راهنمایی - های ایشان همیشه راهگشای مسایل این پژوهش بوده است و همچنین تمام عزیزانی که در انجام این تحقیق از کمک های فکری و یا نوشته های ایشان بهره بردام. به مصداق آیه شریفه "من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق" کمال تشکر و امتنان را دارم و امیدوارم که در تمام مراحل زندگی خداوند یار و نگهدارشان باشد.

بالاخره، گرم ترین و صمیمانه ترین سپاس ها را مدیون همسر و فرزندانم هستم که بهترین لحظات زندگی را که باید در کنارشان می بودم را فدا کرده و مرا در انجام این پژوهش یاری داده اند.

این اثر کوچک و ناخیز تقدیم تمامی اسطوره‌های علم و دانش

تقدیم به اساتید بزرگوارم:

دکتر عبداله احمدی، دکتر عبدالمحمد طاهری

دکتر بزرگر، دکتر امین‌علی زاده، دکتر سیدی

و

تمام عزیزانی که در راه علم و دانش خدمت می‌کنند.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی شهرستان سیب و سوران سال تحصیلی ۸۸/۸۹ بوده است. جامعه آماری ۱۸۶ نفر مدیر مستقل و مدیر آموزگار مقطع ابتدایی (۱۰۲ مرد و ۸۴ زن) می‌باشد که کل جامعه جهت انجام تحقیق برگزیده شد. در این تحقیق فرهنگ سازمانی و ابعاد آن به عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی و بهره‌وری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند. همچنین متغیر بهره‌وری به عنوان متغیر پیش‌بینی و فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شدند. برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی و ابعاد آن از پرسشنامه فرهنگ سازمانی و برای سنجش بهره‌وری مدیران از پرسشنامه بهره‌وری و همچنین برای سنجش رضایت شغلی، از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده گردید. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی گروه‌های مستقل و رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردیده است. نتایج حاصله نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همین‌طور بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بهره‌وری می‌تواند فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و را پیش‌بینی کند. که پیش‌بینی کردن فرهنگ سازمانی قوی‌تر از رضایت شغلی است. البته منظور از این پیش‌بینی، پیش‌گویی نمی‌باشد بلکه منظور آن است که می‌تواند تا حدود زیادی آن را حدس بزند. از دیگر نتایج به دست آمده عدم وجود تفاوت معنی‌دار بین جنسیت با هر کدام از متغیرهای رضایت شغلی و بهره‌وری می‌باشد. در پایان، نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و بهره‌وری مدیران، عدم وجود تفاوت معنادار بین رضایت شغلی با جنسیت و بهره‌وری مدیران و جنسیت می‌باشد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و بهره‌وری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۳	بیان مساله
۴	اهمیت و ضرورت تحقیق
۵	اهداف تحقیق
۶	فرضیه های تحقیق
۶	تعریف اصطلاحات و متغیرهای مورد استفاده در پژوهش
	فصل دوم پیشینه تحقیق
۹	مقدمه
۱۰	مبانی نظری تحقیق
۱۰	فرهنگ سازمانی
۱۰	سیر تحولی فرهنگ سازمانی
۱۱	مفهوم فرهنگ
۱۲	تعریف فرهنگ سازمانی
۱۴	اهمیت شناخت فرهنگ برای سازمانها
۱۵	ویژگی های فرهنگ سازمانی
۱۵	انواع فرهنگ سازمانی و فرهنگ
۲۱	رضایت شغلی
۲۲	تعریف شغل
۲۳	تعریف رضایت شغلی
۲۵	عوامل انتخاب شغل
۲۷	عوامل رضایت شغلی

۲۹	آثار وجود رضایت‌شغلی
۳۱	روش‌های ارزیابی رضایت‌شغلی
۳۶	نظریه‌های رضایت‌شغلی
۴۹	تسول تحقیقات در زمینه رضایت‌شغلی
۵۰	بهره‌وری
۵۰	تعریف بهره‌وری در آموزش و پرورش:
۵۱	راهکارهای افزایش بهره‌وری در آموزش و پرورش
۵۳	پیش‌فرضهای بهره‌وری در مدرسه
۵۴	ویژگیهای مدارس بهره‌ور
۵۷	پیشینه عملی تحقیق
۵۷	پیشینه داخلی
۶۱	پیشینه خارجی
۶۳	جمع‌بندی
	فصل سوم روش تحقیق
۶۵	مقدمه
۶۵	روش تحقیق
۶۵	جامعه آماری و نمونه مورد مطالعه
۶۶	روش جمع‌آوری اطلاعات
۶۹	روش تجزیه و تحلیل آماری
	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۱	مقدمه
۷۱	ویژگی‌های توصیفی نمونه آماری
۷۲	فرضیه اول پژوهش

۷۳	فرضیه دوم پژوهش
۷۴	فرضیه سوم پژوهش
۷۵	فرضیه چهارم پژوهش
۷۶	فرضیه پنجم پژوهش
	فصل پنجم بحث و نتیجه گیری
۷۹	مقدمه
۷۹	بحث و نتیجه گیری
۸۴	بحث یافته های تحقیق
۸۵	نتیجه گیری کلی
۸۵	پیشنهادات کاربردی
۸۵	پیشنهادات برای پژوهش های آینده
۸۶	محدودیت های تحقیق
۸۸	منابع فارسی
۹۳	منابع انگلیسی
۹۸	پیوستها و ضمائم

- جدول ۳-۱: جامعه آماری به تفکیک جنسیت
- جدول ۴-۱: توصیف جامعه آماری بر حسب جنسیت
- نمودار ۴-۱: توصیف جامعه آماری بر حسب جنسیت
- جدول ۴-۲: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق
- جدول ۴-۳: رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی با بهره وری شغلی مدیران
- جدول ۴-۴: رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی مدیران
- جدول ۴-۵: خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون
- جدول ۴-۶: ضرایب تاثیر در معادله رگرسیون
- جدول ۴-۷: بررسی مقایسه میانگین رضایت شغلی مدیران زن و مرد
- جدول ۴-۸: بررسی مقایسه میانگین میزان بهره وری مدیران زن و مرد

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

غالباً کشورهای در حال توسعه با نوعی پایین بودن اثربخشی و کارایی سازمانی مواجه هستند و این در حالی است که جهت رفع این مشکل، وجود افرادی با فرهنگ بالای سازمانی که دارای ارزشها و باورهای مشترکی باشند، لازم و ضروری است. اهمیت این امر وقتی بیشتر نمایان می شود که فرهنگ سازمانی را به منزله ابزاری جهت بهره وری بیشتر و رضایت شغلی کارمندان، تلقی کنیم. با این تعبیر، وجود یک حس و باور مشترک میان مجموعه اعضای سازمان جهت انسجام بخشیدن به بخشه ها و مؤلفه های مختلف، الزامی است. فرهنگ سازمانی، نقش بسیار استراتژیک را در انسجام و یا افول سازمانی ایفا می کند. (مهربان، ۱۳۸۳)

با وجود تمام پیشرفت هایی که در عصر حاضر در جهان فناوری و صنعت به دست آمده است، مسئله فرهنگ سازمانی به عنوان یک پدیده غیرقابل اغماض اجتماعی جایگاه خود را به عنوان عامل کلیدی در موفقیت سازمان ها باز کرده است به عبارت دیگر برنامه ریزان و مدیران سازمان ها در اتخاذ تصمیمات و تدوین خط مشی سازمانی نسبت به مقوله فرهنگ سازمانی با حساسیت و دقت نظر برخورد می کنند. آنان سعی می کنند تا ضمن پرهیز از تبعات منفی ناشی از بی توجهی به باورهای فرهنگی اعضای سازمان، از آن به عنوان پشتوانه ای برای پیاده سازی تصمیمات و تعالی سازمان استفاده کنند. (فرهی بوزجانی، زارع اشکذری، ۱۳۸۵)

رسالت مدیریت مدارس، رضایت شغلی و بهره برداری از تجارب، استعدادها و توان فکری و عقلی منابع انسانی به ویژه معلمان و کارکنان است و این مهم در قالب فرهنگ سازمانی غنی که با خواسته ها، نیازها، انتظارات، دانش، تواناییها و مهارتهای فرد و سازمان تناسب پیدا کرده یا هماهنگ و همسو شده باشد و نیز با توجه به کاربست وجوه قابل شمول مدیریت به آسانی دست یافتنی است. برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، مدیریت مدارس به معطوف ساختن توجه خاص به شناخت فرهنگ سازمانی و راهکارهای یکپارچگی و هماهنگ سازی معلمان و کارکنان تحت پوشش مدیریت خویش نیازمند است.

امروزه مدیریت نقش مهمی در رشد و توسعه اهداف جامعه ایفا می کند. با نگرشی به گذشته درمی یابیم که مدیریت به عنوان ضرورت در زندگی پیشینیان مطرح بوده و در حال حاضر نیز یکی از مهمترین فعالیتهای بشر به شمار می رود و برپایه این علم می توان نیل به کارایی بالا در جامعه و بطور اخص در سازمان را موجب شد.

رابرت کویین می گوید: برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیریهای جدید را در سازمان پایدار کرد. از اینرو فرهنگ سازمانی^۱ بسادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلندمدت سازمان است. متاسفانه در بسیاری از سازمانها، پرورش فرهنگ سازمانی به عنوان مهمترین وظیفه مدیران مورد توجه نیست. (موریس^۲، ۱۹۹۲) در حالی که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه های سازمان تاثیر می گذارد و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تاثیر فرهنگ نیست. (روبینز^۳، ۱۹۹۱)

اهمیت رضایت شغلی^۴ از یک سو بدلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار و از سوی دیگر به این علت است که علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازی های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه های علمی، مانند: روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت، حتی اقتصاد و سیاست بوده است.

امروزه اهمیت بهره وری^۵ با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی های فناوری، تنوع سلیقه ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسری پوشیده نیست. همچنین بهره وری و کارایی ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد و همه در جست و جوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزوتروند و تلاش های آنان در همین راستا شکل می گیرد، تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند. بهره وری همواره سعی دارد آنچه را در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد،

^۱. Organizational Culture

^۲. Morris Richard M

^۳. Robbins

^۴. Job Satisfaction

^۵. Productivity

در واقع بر این عقیده استوار است که انسان می تواند کارها را هر روز بهتر از روز پیش انجام دهد.
(سرخ‌عامری، ۱۳۸۷)

مدیریت سازمانی می تواند موفق و کارا باشد که تحولات پویایی و مقاومت آن را درک کند فرهنگ سازمانی را بشناسد و نقاط مثبت آن را تقویت کند و انسجام بخشد. یکی از نتایج عمده وجود فرهنگ قوی این است که جابجایی کارکنان را به شدت کاهش می دهد. فرهنگ یا جو حاکم بر سازمان، مبین شیوهی زندگی سازمان است. شکل‌دهی و هدایت فرهنگ سازمانی می تواند، افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری سازمان را به دنبال داشته باشد. امروزه بهره‌وری و رضایت شغلی ارزشمندترین جایگاه را در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی رضایت و کارایی بیشتر و اثربخشی افزون ترند و دستاوردهای جدید علم مدیریت، نیل به کارایی بالا در سازمان‌ها را مرهون توسعه‌ی منابع انسانی می‌داند. در این جاست که توجه به مسئله رهبر و انتخاب مدیران، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد تا اینکه مدیران بیشتر بر روی بینش‌ها، باورها و هدف‌هایی که سازمان و گروه به دنبال آنند تکیه کنند تا فرهنگ سازمان را مستحکم و قوی نگه دارند.

بنابراین سؤال اصلی مورد نظر تحقیق این است که آیا بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی شهرستان سیب و سوران رابطه‌ای وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

در عصر حاضر، جهان آکنده از رقابت، توسعه، رواج تکنولوژی‌های برتر و گسترش علم و دانش است و شرط توفیق در این میدان بهره‌گیری از فرصت‌ها و استقبال از چالش‌های پیش روی است. تمام این موارد ایجاب می‌کند که فرهنگ سازمانی و عوامل مرتبط با آن خوب شناخته شوند تا بتوان با انتخاب استراتژی مناسب در دنیای رقابت باقی ماند با افزایش رقابت تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری برای حفظ یا بقا و یا کسب موفقیت پیچیده تر شده است لذا لازمه حفظ بقا و رشد سازمانی درک و توجه به عوامل مرتبط با فرهنگ سازمانی و تجزیه و تحلیل آنهاست. (کردنائیج و مشبکی، ۱۳۸۱)

رشد، موفقیت و شکست سازمان‌ها نتیجه عملکرد مدیران آن سازمان می‌باشد و وجود یک فرهنگ قوی باعث افزایش مشارکت کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌-

شود. به همین خاطر لازم است در سازمان‌ها زمینه‌های آشنایی با فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با سایر عوامل موفقیت و شکست سازمان‌ها مخصوصاً رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان فراهم شود.

فرهنگ سازمانی شامل ارزشها، عقاید و باورهای مشترک است که بین اعضای یک سازمان به طور مشترک وجود دارد و هنجارهای رفتاری را برای اعضای سازمان تعیین می‌کند. این هنجارها ممکن است رفتارهای کارآمد و اثربخشی را ایجاد نماید که منجر به بهره‌وری خواهد شد، مساله کاهش بهره‌وری از مهمترین معضلاتی است که گریبانگیر نیروی انسانی سازمانهای ایران است که به خصوص در بخش خدمات این مساله نمود بیشتری دارد و نظام آموزشی نیز به عنوان نظام خدماتی از این موضوع جدا نیست. (نوروزی، ۱۳۷۹).

نظر به اهمیت و نقش تعیین کننده فرهنگ سازمانی بر کارکردها و عوامل گوناگون سازمان و در نتیجه، تأثیر آن بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان، و همچنین اهمیت نظام آموزش و پرورش به عنوان مبدأ تحولات و شاخص عمده قطب بندی کشورها، در سطح بین الملل، تحقیق حاضر با هدف شناخت فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با بهره‌وری و رضایت شغلی مدیران ابتدایی شهرستان سیب و سوران، مورد بررسی قرار گرفته است.

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و بهره‌وری مدیران مقطع ابتدایی است.

اهداف جزئی:

- بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران
- بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی مدیران
- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با بهره‌وری مدیران
- بررسی تفاوت رضایت شغلی مدیران زن و مرد.

فرضیه‌های تحقیق

- ۱ - بین ابعاد فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲ - بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳ - بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و بهره‌وری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴ - بین رضایت شغلی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۵ - بین میزان بهره‌وری مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد.

تعریف اصطلاحات و متغیرهای مورد استفاده در پژوهش

فرهنگ سازمانی

تعریف نظری:

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، درک و استنباط و شیوه تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند. (ال.دفت، ۱۳۸۰)

تعریف عملیاتی:

فرهنگ سازمانی: در این پژوهش منظور از فرهنگ سازمانی نمره‌ای است که از پرسشنامه فرهنگ سازمان، شامل ۲۰ سوال و ۵ گزینه به ترتیب از شدیداً "موافق تا شدیداً" مخالف و نمره گذاری ۵ تا ۱ که حداقل نمره ۲۰ و حداکثر آن ۱۰۰ می باشد، به دست می آید.

شناخت سیستمی: در این پژوهش منظور از شناخت سیستمی نمره‌ای است که از سوالات ۱، ۳، ۵، ۱۱ و ۱۳ پرسشنامه ۲۰ ماده‌ای فرهنگ سازمانی به دست می آید.

هماهنگی و یکپارچگی : در این پژوهش منظور از هماهنگی و یکپارچگی نمره ای است که از سوالات ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۵، ۱۶، ۱۸ و ۲۰ پرسشنامه ۲۰ ماده ای فرهنگ سازمانی به دست می آید.

الگوه ای ارتباطی: در این پژوهش منظور از الگوهای ارتباطی نمره ای است که از سوالات ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۷ و ۱۹ پرسشنامه ۲۰ ماده ای فرهنگ سازمانی به دست می آید.

بهره وری

تعریف نظری:

بهره وری عبارت است از استفاده بهینه از منابع موجود و کاهش هزینه ها در فعالیتهای م ر بوط به ارتقاء است. (میرکمالی، ۱۳۷۶)

تعریف عملیاتی :

در این پژوهش منظور از بهره وری مدیران نمره ای است که از پرسشنامه بهره وری مدیران دارای ۴۱ سوال با ۵ گزینه خیلی زیاد تا خیلی کم به ترتیب نمره گذاری از ۵ تا ۱ که حداقل نمره برابر با ۴۱ و حداکثر آن ۲۰۵ می باشد، به دست می آید.

رضایت شغلی

تعریف نظری:

رضایت شغلی عبارت است از احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می کند و لذتی که از آن می برد و در پی آن، به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می کند . (هل ریجل و وودمن، ۱۹۹۶)

تعریف عملیاتی :

در این پژوهش منظور از رضایت شغلی نمره ای است که از پرسشنامه رضایت شغلی دارای ۱۸ سوال و ۵ گزینه به ترتیب از شدیداً " موافق تا شدیداً " مخالف و نمره گذاری ۵ تا ۱ که حداقل نمره ۱۸ و حداکثر آن ۹۰ می باشد، به دست می آید.

مدیران

تعریف عملیاتی: منظور از مدیران در این پژوهش، کلیه مدیران مستقل مدیران آموزگاران زن و مرد، مدارس تحت پوشش مدیریت آموزش و پرورش شهرستان سیب و سوران در مقطع ابتدایی سال تحصیلی ۸۸/۸۹ می باشد. که تعداد آنها ۱۸۶ نفر (۱۰۲ مرد و ۸۴ زن) است.

فصل دوم

پیشینه تحقیق

شناخت فرهنگ سازمانی این امکان را فراهم می‌کند که مدیران بتوانند با توجه به نیازهای فرهنگی معلمان و کارکنان، زمینه‌های رضایت شغلی آنان را فراهم آورده و بهره‌وری را در تمام زمینه‌ها به ارمغان آورند. شکست و موفقیت سازمان‌ها بیشتر از عامل اقتصادی به عامل فرهنگی بستگی دارد.

مبانی نظری تحقیق

فرهنگ سازمانی

سیر تحولی فرهنگ سازمانی

واژه فرهنگ سازمانی در سال ۱۹۷۶، در مقاله‌ای تحت عنوان " مطالعه فرهنگ‌های سازمانی " مطرح گردید. سپس وارد ادبیات دانشگاهی آمریکا شد، در ادبیات مدیریت آمریکا، این واژه در سال ۱۹۶۴ توسط بلیک و موتن بکار برده شده است، چیزی که دیگران بعدها آن را «جو» یا «فضای سازمانی» نامیدند. (هافستد^۱، ۱۹۹۰)

آلن و زویگ^۲، در سال ۱۹۷۶ واژه «فرهنگ شرکتی» را به کار بردند. در سال ۱۹۸۲ «دیل و کندی^۳» و «پیترز و واترمن^۴» در کتاب «در جستجوی کمال» به موضوع فرهنگ سازمانی پرداختند. همزمان با دیل و کندی تحقیقات موثر «مکنزی^۵» در سال ۱۹۸۲ با همکاری دانشگاه هاروارد صورت گرفت. از این تاریخ به بعد است که مقاله‌های متعددی در موضوع فرهنگ سازمانی نوشته و به زبان‌های اروپایی منتشر می‌شود و بحث فرهنگ بین مدیران مشاوران و صاحب‌نظران مدیریت جایگاهی به

^۱.Hafsted

^۲.Allen & Zweig

^۳.Deal & Kennedy

^۴.Peters & Waterman

^۵.Mackenzey