

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی

گروه علمی مدیریت MBA

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته MBA

عنوان پایان نامه:

تأثیر فرهنگ سازمانی بر برنامه ریزی استراتژیک
در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران

استاد راهنما:

دکتر محمد تقی امینی

استاد مشاور:

دکتر اوژن کریمی

نگارش:

عاطفه حاجی محمد ابراهیم زنجانی

تابستان ۱۳۸۹

شماره:
تاریخ:
پیوست:



تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت MBA

" بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر برنامه ریزی
استراتژیک در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان
تهران "

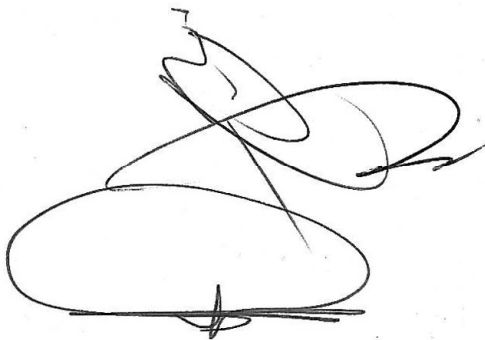
ساعت: ۹/۳۰-۱۰/۳۰

تاریخ دفاع: ۸۹/۰۶/۲۹

درجه ارزشیابی: ۵

نمره: ۱۲/۵

هیات داوران:



۱-استاد راهنما: دکتر امینی

۲-استاد مشاور: دکتر کریمی

۳-استاد داور: دکتر محمودی

تقدیم به:

پدر و مادر گرانقدرم

و

همسر مهربانم

تقدیر و تشکر

قبل از هر چیز خداوند منان را سپاسگذارم که در انجام این مهم از لطف و عنایت بی منتهایش برخوردار بوده ام و بر خود وظیفه میدانم که از زحمات بی شائبه

استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر محمد تقی امینی

استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر اوژن کریمی

که در فرایند این پژوهش از راهنمایی و هدایت آنان برخوردار بوده ام تقدیر و تشکر نمایم.

همچنین از مسئولین و کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران که در انجام این پژوهش همکاری و مساعدت نمودند و امکان اجرای این تحقیق را فراهم ساختند قدردانی می نمایم.

چکیده:

بدلیل تحولات زیاد در شرایط داخلی و محیطی سازمان ها، بدون برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک تحقق اهداف سازمان در درازمدت ممکن نیست و سازمان ها ناچار هستند که با به کارگیری دیدگاه مدیریت استراتژیک سازمان خود را برای مقابله با شرایط و تحقق اهداف در آینده آماده نمایند.

یکی از عوامل اصلی برای اثر بخشی برنامه استراتژیک، فرهنگ سازمانی است و فرهنگ موجود در سازمان ممکن است پشتیبان و یا مانع تحقق اهداف استراتژیک باشد.

از این رو هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر برنامه ریزی استراتژیک در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران بوده است، و کوشش شده است تا مولفه های فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد (مردگرایی- زن گرایی، جمع گرایی- فردگرایی، فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان) و میزان همبستگی آنها با متغیر برنامه ریزی استراتژیک بررسی شوند روش پژوهش از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارمندان دیپلم به بالا بوده است. حجم نمونه آماری ۹۷ آزمودنی بود که به شکل تصادفی ساده تعیین و انتخاب شدند برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک استفاده گردیده است.

سپس تعداد ۹۷ پرسشنامه در بین کارمندان مورد نظر توزیع گردید که تعداد ۸۰ پرسشنامه توسط آنها تکمیل گردید و برگشت داده شد. پس از جمع آوری اطلاعات با استفاده از روش آماری همبستگی پیرسون اقدام به تجزیه و تحلیل داده ها شد و نتایج حاکی از آن است که بین سه مولفه فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان و مردگرایی با برنامه ریزی استراتژیک رابطه معنی داری وجود ندارد و تنها بین مولفه جمع گرایی و برنامه ریزی استراتژیک رابطه معنی دار وجود دارد.

کلید واژگان: فرهنگ سازمانی، برنامه ریزی استراتژیک، مردگرایی- زن گرایی، جمع گرایی -

فردگرایی، فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۴	۱-۱ مقدمه
۵	۱-۲ ضرورت انجام تحقیق
۵	۱-۳ تشریح و بیان موضوع
۶	۱-۴ سوال اصلی تحقیق
۶	۱-۵ سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته
۷	۱-۶ اهداف تحقیق
۷	۱-۶-۱ هدف اصلی
۷	۱-۶-۲ اهداف فرعی
۷	۱-۷ فرضیه های تحقیق
۷	۱-۷-۱ فرضیه اصلی
۷	۱-۷-۲ فرضیه های فرعی
۷	۱-۸ کاربردهای تحقیق
۸	۱-۹ استفاده کنندگان از نتیجه پایان نامه
۸	۱-۱۰ روش انجام تحقیق
۸	۱-۱۱ رویه تحقیق
۸	۱-۱۱-۱ آکسب اطلاعات اولیه
۹	۱-۱۱-۲ تکثیر و توزیع پرسشنامه
۹	۱-۱۲ جامعه آماری و تعداد نمونه
۹	۱-۱۳ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۹	۱-۱۴ قلمرو تحقیق
۹	۱-۱۴-۱ قلمرو مکانی
۹	۱-۱۴-۲ قلمرو زمانی
۹	۱-۱۴-۳ قلمرو موضوعی
۱۰	۱-۱۵ تعریف واژگان کلیدی

۱۱.....	۱۶-۱-درباره اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران.....
۱۶.....	بخش اول: فرهنگ سازمانی.....
۱۶.....	۱-۲ مقدمه
۱۶.....	۲-۲ مفهوم فرهنگ
۱۷.....	۳-۲ تعریف فرهنگ
۱۸.....	۴-۲ فرهنگ سازمانی
۲۱.....	۵-۲ تاریخچه فرهنگ سازمانی
۲۲.....	۶-۲ منشاء و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی
۲۴.....	۷-۲ ریشه های فرهنگ سازمانی
۲۵.....	۸-۲ اهمیت فرهنگ سازمانی
۲۵.....	۹-۲ ویژگی های فرهنگ سازمانی
۲۷.....	۱۰-۲ ابعاد فرهنگ سازمانی
۲۹.....	۱۱-۲ سطوح فرهنگ سازمانی
۳۱.....	۱۲-۲ طبقه بندی انواع فرهنگ سازمانی
۳۱.....	۱-۱۲-۲ دیدگاه کوئین
۳۲.....	۲-۱۲-۲ - طبقه بندی سبک های فرهنگی (فرن هام و گانتر).....
۳۳.....	۳-۱۲-۲ طبقه بندی پیترز و واترمن
۳۴.....	۴-۱۲-۲ طبقه بندی «هوی و میکسل»
۳۵.....	۵-۱۲-۲ طبقه بندی دانی سان
۳۶.....	۶-۱۲-۲ مدل AGIL پارسونز.....
۳۷.....	۷-۱۲-۲ الگوی سان فایلد
۳۸.....	۸-۱۲-۲ - الگوی کتز و ریس و میلر (۱۹۸۴).....
۳۸.....	۹-۱۲-۲ الگوی «کرت لوین»
۳۹.....	۱۰-۱۲-۲ الگوی «ویلیام اوچی»(تئوری Z)
۳۹.....	۱۱-۱۲-۲ طبقه بندی هافستد
۴۲.....	۱۳-۲ تفاوت ها و تشابهات فرهنگ و جو سازمانی
۴۴.....	۱۴-۲ تفاوت فرهنگ های ضعیف و قوی

۴۵	۱۵-۲ کارکردها و نقش‌های فرهنگ سازمانی
۴۶	۱۶-۲ - فرهنگ سازمانی و استراتژی
۴۷	۱۷-۲- مدیریت رابطه استراتژی و فرهنگ
۴۷	۱۸-۲- فرهنگ سازمانی و وظایف مدیریت
۴۸	۱۹-۲ مدیریت فرهنگ سازمان
۵۲	۲۰-۲ نقش فرهنگ سازمانی در عملکرد و اثربخشی سازمان
۵۲	بخش دوم: برنامه ریزی استراتژیک
۵۳	۲۱-۲ مقدمه
۵۳	۲۲-۲- مفهوم برنامه‌ریزی استراتژیک
۵۵	۲۳-۲- تعریف برنامه‌ریزی استراتژیک
۵۸	۲۴-۲ اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی استراتژیک
۵۹	۲۵-۲ اهداف برنامه ریزی استراتژیک
۶۱	۲۶-۲ مزایای برنامه ریزی استراتژیک:
۶۲	۲۷-۲ موانع و محدودیت‌های برنامه‌ریزی استراتژیک
۶۳	۲۸-۲ - سطوح برنامه‌ریزی استراتژیک
۶۴	۲۹-۲ مدل‌های برنامه ریزی استراتژیک
۶۴	۱-۲۹-۲ مدل پیرس و رایبسون
۶۵	۲-۲۹-۲ مدل مزیت رقابتی پورتر
۶۵	۳-۲۹-۲ مدل SWOT
۶۶	۴-۲۹-۲ مدل فریمن یا ذی نفعان
۶۷	۵-۲۹-۲ مدل ارزیابی متوازن
۶۸	۳۰-۲ برنامه‌ریزی استراتژیک و تفاوت آن با سایر روش‌های برنامه‌ریزی
۶۹	۳۱-۲- برنامه‌ریزی بلندمدت و برنامه‌ریزی استراتژیک
۷۴	۳۲-۲ برنامه ریزی استراتژیک اثربخش
۷۷	۳-۱ مقدمه:
۷۷	۲-۳ جامعه آماری
۷۷	۳-۳ حجم نمونه

۷۸.....	۳-۴ شیوه نمونه گیری.....
۷۸.....	۳-۵ ابزار جمع آوری اطلاعات :
۷۹.....	۳-۶ روش تحقیق.....
۸۰.....	۳-۷ محدودیت های تحقیق.....
۸۱.....	۳-۸ روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات :
۸۲.....	۳-۹ روش اجرای تحقیق.....
۸۳.....	۳-۱۰ روائی و اعتبار ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۸۳.....	۳-۱۱ شیوه استخراج داده ها.....
۸۵.....	۴-۱ مقدمه :
۸۶.....	۴-۲ بخش توصیفی.....
۱۰۹.....	۴-۳ بخش استنباطی.....
۱۲۰.....	۵-۱ مقدمه :
۱۲۰.....	۵-۲ خلاصه نتایج بخش توصیفی.....
۱۲۱.....	۵-۳ نتایج استنباطی.....
۱۲۴.....	۵-۴ پیشنهادات.....
۱۲۶.....	۵-۵ پیشنهاد برای محققین آینده :
۱۲۷.....	منابع و مأخذ.....

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: طبقه‌بندی فرهنگ از نظر پیترز و واترمن	۳۴
جدول ۲-۲: فرهنگ‌های سازمانی و انواع شخصیت	۳۸
جدول ۲-۳: تأثیر فرهنگ سازمانی بر وظایف مدیریت	۴۸
جدول ۲-۴: تفاوت برنامه ریزی استراتژیک با برنامه ریزی بلندمدت	۷۳
جدول ۱-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به جنسیت	۸۶
جدول ۲-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به سن	۸۸
جدول ۳-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به میزان تحصیلات	۹۰
جدول ۴-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به سابقه کار	۹۲
جدول ۵-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به میزان مردگرایی در مقابل زن گرایی	۹۴
جدول ۶-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به آماره‌های مولفه مردگرایی	۹۶
جدول ۷-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به میزان جمع گرایی در مقابل فردگرایی	۹۷
جدول ۸-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به آماره‌های مولفه جمعگرایی	۹۸
جدول ۹-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به میزان فاصله قدرت	۹۹
جدول ۱۰-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به آماره های مولفه فاصله قدرت	۱۰۱
جدول ۱۱-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به میزان اجتناب از عدم اطمینان	۱۰۲
جدول ۱۲-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به آماره های مولفه اجتناب از عدم اطمینان	۱۰۳
جدول ۱۳-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به سئوال‌ات برنامه ریزی استراتژیک	۱۰۴
جدول ۱۴-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به سئوال‌ات برنامه ریزی استراتژیک	۱۰۷
جدول ۱۵-۲-۴: اطلاعات توصیفی مربوط به مولفه برنامه ریزی استراتژیک	۱۰۸
جدول ۲-۳-۴: اطلاعات توصیفی رابطه بین فاصله قدرت و برنامه ریزی استراتژیک	۱۱۱
جدول ۳-۳-۴: اطلاعات توصیفی رابطه بین اجتناب از عدم اطمینان و برنامه ریزی استراتژیک	۱۱۳
جدول ۴-۳-۴: اطلاعات توصیفی رابطه بین جمع گرایی-فردگرایی و برنامه ریزی استراتژیک	۱۱۵
جدول ۵-۳-۴: اطلاعات توصیفی رابطه بین مردگرایی- زن گرایی و برنامه ریزی استراتژیک	۱۱۷

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۲۸.....	شکل ۱-۲ ابعاد هفتگانه فرهنگ سازمانی
۲۹.....	شکل ۲-۲ سطوح فرهنگ سازمانی
۳۰.....	شکل ۳-۲. سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه شاین
۳۲.....	شکل ۴-۲ طبقه بندی سبکهای فرهنگی کوئین
۳۶.....	شکل ۵-۲ مدل دنیسون برای تدوین استراتژی فرهنگ سازمانی
۵۶.....	شکل ۶-۲ فرایند برنامه ریزی استراتژیک

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۳.....	نمودار ۱-۲ شیوه شکل گیری فرهنگ سازمان
۲۸.....	نمودار ۲-۲ ابعاد ششگانه جهانی فرهنگ سازمانی
۴۵.....	نمودار ۳-۲ انواع فرهنگ
۴۹.....	نمودار ۴-۲ فرایند مدیریت فرهنگ سازمان
۵۲.....	نمودار ۵-۲ ارتباط بین فرهنگ و اثربخشی سازمان
۵۷.....	نمودار ۶-۲ چارچوب کلی برنامه استراتژیک
۷۲.....	نمودار ۸-۲ جهت حرکت برنامه ریزی بلند مدت
۷۲.....	نمودار ۹-۲ رفتار و حرکت برنامه ریزی بلند مدت و استراتژیک
۸۷.....	نمودار ۱-۲-۴ توزیع درصد فراوانی افراد نمونه بر حسب جنسیت
۸۹.....	نمودار ۲-۲-۴ توزیع درصد فراوانی افراد نمونه بر حسب سن
۹۱.....	نمودار ۳-۲-۴ توزیع درصد فراوانی افراد نمونه بر حسب میزان تحصیلات
۹۳.....	نمودار ۴-۲-۴ توزیع درصد فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه کار
۹۵.....	نمودار ۵-۲-۴: نمودار مربوط به سؤال ۲ پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۱۰۰.....	نمودار ۶-۲-۴: نمودار مربوط به سؤال ۱۳ پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۱۰۵.....	نمودار ۷-۲-۴: نمودار مربوط به سؤال ۴ پرسشنامه برنامه ریزی استراتژیک
۱۱۰.....	نمودار ۱-۳-۴: نمودار همبستگی رابطه بین فرهنگ سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک
۱۱۲.....	نمودار ۲-۳-۴: نمودار همبستگی رابطه بین فاصله قدرت و برنامه ریزی استراتژیک
۱۱۴.....	نمودار ۳-۳-۴: نمودار همبستگی رابطه بین اجتناب از عدم اطمینان و برنامه ریزی استراتژیک
۱۱۶.....	نمودار ۴-۳-۴: نمودار همبستگی رابطه بین جمع گرایی- فردگرایی و برنامه ریزی استراتژیک
۱۱۸.....	نمودار ۵-۳-۴: نمودار همبستگی رابطه بین مردگرایی- زن گرایی و برنامه ریزی استراتژیک

مقدمه

در حال حاضر جهان در آستانه تحولات بنیادین قرار گرفته است. به تبع تحولات، اقتصاد، صنعت و بازرگانی نیز با چنان سرعتی در حرکت است که حتی غفلت جوامع فراصنعتی را نیز از موفقیت استراتژیک بازمی دارد، سازمانها نیز به گونه ای فزاینده با محیطی پیچیده، متغیر و غیرقابل پیش بینی مواجه شده اند. بسیاری از سازمانها کوشیده اند به منظور استفاده از امکانات در دسترس و برخورد مناسب با شرایط و تطبیق یافتن با آن به استراتژیهای مختلف روی آورند بی آن که عامل مهمی چون فرهنگ سازمان را در نظر گیرند. در حالیکه فرهنگ عامل مهمی است که تعیین کننده دیدگاهها و اقدام های مدیریتی است و بر عملکرد مدیریت اثر می گذارد. حال پرسش اساسی این است که فرهنگ سازمان چه تاثیری می تواند بر برنامه ریزی استراتژیک سازمان در تحقق اهداف سازمانی داشته باشد؟ لذا در این پژوهش بر آن شدیم تا فرهنگ سازمانی را در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران بسنجیم. هدف از این پژوهش شناخت فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر برنامه ریزی استراتژیک این سازمان بوده است.

در این تحقیق برای سنجش فرهنگ سازمان از مدل فرهنگ سازمانی هافستد بهره گرفته شده است، به این ترتیب که ابتدا با بهره گیری از روش کتابخانه ای به شناخت برنامه ریزی استراتژیک و همچنین مدل فرهنگ سازمانی هافستد پرداخته شد و سپس با استفاده از روش میدانی به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر برنامه ریزی استراتژیک سازمان مورد نظر پرداختیم.

گزارش این پژوهش در ۵ فصل ارائه گردیده است:

فصل اول شامل بیان مساله، سوالات اصلی و فرعی ضرورت انجام تحقیق، فرضیات، اهداف و کاربردهای تحقیق می باشد.

فصل دوم شامل دو بخش است که در بخش اول به توضیح مباحث فرهنگ سازمانی، انواع فرهنگ، کارکردها و ویژگیهای آن و مدلهای مختلف فرهنگ سازمانی و در بخش دوم به مبحث برنامه ریزی استراتژیک، مدلهای آن و مقایسه آن با سایر روشهای برنامه ریزی پرداخته شده است.

در فصل سوم ابتدا به بررسی جامعه آماری، حجم نمونه و شیوه نمونه گیری و ابزار جمع آوری اطلاعات، روش تحقیق پرداخته شده است و سپس در ادامه فصل روشهای تجزیه و تحلیل آماری، روش اجرای تحقیق و متغیرهای تحقیق، روائی و اعتبار ابزار جمع آوری اطلاعات و شیوه استخراج دادهها مورد مطالعه و بحث قرار گرفته است.

فصل چهارم نیز شامل دو بخش آمار توصیفی و استنباطی می شود که در بخش توصیفی پاسخهای داده شده توسط آزمودنی ها (کارکنان دیپلم به بالا اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران) با استفاده از آمارهای فراوانی، درصد و نمودار ارائه شده است و در بخش استنباطی با توجه به نوع متغیرهای فرضیه ها از آزمونهای آماری مناسب استفاده شده و فرضیه ها تحلیل گردیده اند. و نهایتاً در فصل پنجم پس از بررسی پاسخهای سوالات پرسشنامه و نتایج حاصل از آزمون فرضیه- های تحقیق پیشنهاداتی (پیشنهادات در راستای نتایج تحقیق- پیشنهادات برای محققین آینده) ارائه گردیده است.

فصل اول:

کلیات

۱-۱- مقدمه

سالهاس است که محققان و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت و شکست سازمانها هستند نتایج مطالعات محققانی چون ادگار شاین^۱، وارن بنیس^۲، پیترز و واترمن^۳ و سایرین امروز بر جایگاه اصلی توجه به عامل فرهنگ سازمانی^۴ در این زمینه دلالت دارد. (شریف زاده و کاظمی ۱۳۷۷، ۷)

انسانهایی که در یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ زندگی می کنند دارای باورها، اعتقادات، ارزشها سنتها و هنجارهای مشترکی هستند که در مجموع فرهنگ آن نظام اجتماعی را تشکیل می دهد. قوت یا ضعف فرهنگ هر نظام بستگی به میزان ژرفا و همبستگی با پدیده های مزبور دارد. بی تردید هر قدر فرهنگ یک نظام اجتماعی نیرومندتر باشد تغییر و تحول فرهنگی در آن دشوارتر است. (دیویس^۵، ۱۳۷۶، ۵)

فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان از جمله تعیین استراتژیها، وظایف مدیریت، دگرگونی سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد و خلاصه همه ابعاد و جوه سازمان تأثیر می گذارد. ثابت شده است که ایجاد هر تغییری هر چند کوچک بایستی مورد تأیید فرهنگ سازمان باشد پس چنین مقوله ویژه ای در سازمان نیازمند مدیریتی صحیح و هدایتی کاملاً حساب شده می باشد چرا که دستیابی به اهداف سازمان منوط به داشتن فرهنگی صحیح و مؤثر است و هر گونه تغییر در آن سبب دگرگونی در همه ابعاد و جنبه های سازمان خواهد شد (کیا کجوری و آقاخانی، ۱۳۸۳، ۱۵۸)

برنامه ریزی در واقع ابزار تفکری است به جهت رسیدن به اهداف مورد نظر در آینده که می تواند در کوتاه مدت و یا بلندمدت به منظور بهینه کردن وضعیت موجود و ادامه حیات و بقاء یک مجموعه با توجه به فرهنگ و تطبیق با محیط در نظر گرفته شود و انجام گیرد (دیویس، ۱۳۷۶، پیشگفتار)

برنامه ریزی استراتژیک^۶ شرایطی را فراهم می آورد که سازمان پیشاپیش به شناسایی چالش ها و بحرانهای آتی نائل شود و چاره اندیشی های لازم را به عمل آورد از این رو در این تحقیق به بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر برنامه ریزی استراتژیک در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران پرداخته ایم.

¹Edgar Shein

²VarenBenis

³Piters&Waterman

⁴Organizational culture

⁵Deyvis

⁶Strategic planning

۱-۲- ضرورت انجام تحقیق

به دلیل تحولات زیاد در شرایط داخلی و محیطی سازمانها، بدون برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک تحقق اهداف سازمان در درازمدت ممکن نیست و سازمانها ناچار هستند که با بکارگیری دیدگاه مدیریت استراتژیک به گونه ای برخورد کنند که سازمان خود را برای مقابله با شرایط و تحقق اهداف در درازمدت آماده نمایند. یکی از عوامل اصلی برای اثربخشی برنامه ریزی استراتژیک، فرهنگ سازمانی است فرهنگ موجود در سازمان ممکن است پشتیبان و یا ممکن است مانع تحقق اهداف استراتژیک باشد لذا برای تحقق اثربخشی استراتژیها مدیرانی که با در نظر گرفتن شرایط درونی (نقاط ضعف و قوت) و شرایط برونی (فرصتها و تهدیدات) سازمان، هدفهای درازمدت سازمان خود را ترسیم و زیرمجموعه ها و افراد سازمان را بطور مشارکتی حول محور اولویت های سازمان برای تحقق اهداف بلند مدت سازمان بسیج می نماید و در این راستا فرهنگی مناسب را ایجاد کرده اند و روز به روز در راستای پشتیبانی از اهداف دراز مدت بهبود می دهند. در نهایت نتیجه ای بالاتر از انتظار خود می گیرند.

از این رو در موضوع تحقیق حاضر (تأثیر فرهنگ سازمانی بر برنامه ریزی استراتژیک در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران) به مقوله فرهنگ سازمانی کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران و تأثیر آن در برنامه ریزی استراتژیک آن سازمان پرداخته شده است.

۱-۳- تشریح و بیان موضوع

فرهنگ سازمانی بخش گسترده ای از رفتار و بالندگی سازمانی را می پوشاند و برای پدید آوردن دگرگونی و پایداری رفتار مطلوب و سنجیده از آن یاریهای مؤثر گرفته می شود. فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترکی که بر رفتار و اندیشه اعضاء سازمان اثر می گذارد می تواند سرچشمه ای برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. (طوسی، ۱۳۸۲، الف)

از سوی دیگر در عرصه ی بسیار پیچیده فعالیت های صنعتی، بازرگانی و اقتصادی، تعدد عوامل تأثیر گذار و سرعت تغییر و تحولات علاقه مندی سازمانها به کسب موفقیت و بقای بلند مدت، برنامه ریزی استراتژیک را ضرورتی اجتناب ناپذیر کرده است و مدیران بدون ترسیم دورنمای صنعت یا سازمان خود قادر به رهبری و هدایت صحیح در این عرصه پیچیده نیستند. (حمیدی زاده، ۱۳۸۰، ۱)

سازمانها به عنوان یک نظام اجتماعی بر حسب اهداف و مأموریتشان، پیشینگی پیدایی شان، تکنولوژی ساختار سازمانی و روشهای اجرایی شان و بطور کلی عواملی از این دست دارای فرهنگهای متفاوتی هستند. سمت دادن سازمانها در جهت اهداف راهبردی (استراتژیک) چنانچه با باورها و فرهنگ کارکنان آن سازمان همسو نباشد کاری بس دشوار خواهد بود و در نهایت در روند اجرایی با مشکل مواجه خواهد شد. (دیویس، ۱۳۷۶، ۵)

لذا در پژوهش حاضر ضمن شناسایی بررسی فرهنگ سازمانی اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران بر اساس مدل هافستد^۱ به بررسی و ارزیابی تأثیر فرهنگ بر برنامه ریزی استراتژیک در این سازمان پرداخته و بر این اساس پیشنهاداتی در جهت بهبود عملکرد سازمان مورد مطالعه ارائه می گردد.

۱- ۴ سوال اصلی تحقیق

آیا فرهنگ سازمانی اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران بر برنامه ریزی استراتژیک آن تأثیرگذار است؟

۱- ۵ سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته

۱- سنجش فرهنگ محیط کار بر اساس پارامترهای مدل هافستد در شرکت توسعه صنایع آب و نیروی ایران-سعید دهقانی-استاد راهنما آقای دکتر سعید قاضی طباطبایی-سازمان مدیریت صنعتی-۱۳۸۱

۲- بررسی فرهنگ سازمانی بنیاد جانبازان انقلاب اسلامی-احمد بهره دار-استاد راهنما دکتر حسین ابطی-دانشگاه علامه طباطبایی-۱۳۷۴

۳- رابطه بین ابعاد فرهنگی هافستد و تعهد سازمانی کارکنان آموزش فنی و حرفه ای تهران-جمشید اسعدی-استاد راهنما دکتر عباس منوریان-مرکز آموزش مدیریت دولتی-۱۳۸۰

۴- بررسی رابطه فرهنگ مشارکتی و برنامه ریزی استراتژیک در شهرداری منطقه ۱۷ تهران-علی شیخلوی-استاد راهنما محمد سعید تسلیمی-دانشگاه تهران-۱۳۸۳

^۱Hofsted

۱-۶ اهداف تحقیق

۱-۶-۱ هدف اصلی

هدف اصلی تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران بر برنامه ریزی استراتژیک آن است.

۱-۶-۲ اهداف فرعی

- ۱- بررسی و مطالعه فرهنگ سازمانی در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران با بهره گیری از مدل هافستد.
- ۲- شناسایی متغیرهای فرهنگی غالب در اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان تهران.
- ۳- بیان اهمیت فرهنگ سازمانی در برنامه ریزی های استراتژیک سازمان.

۱-۷ فرضیه های تحقیق

۱-۷-۱ فرضیه اصلی

-بین فرهنگ سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۷-۲ فرضیه های فرعی

- بین فاصله قدرت^۱ و برنامه ریزی استراتژیک رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین اجتناب از عدم اطمینان^۲ و برنامه ریزی استراتژیک رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین جمع گرایی- فردگرایی^۳ و برنامه ریزی استراتژیک رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مردگرایی- زن گرایی^۴ و برنامه ریزی استراتژیک رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۸ کاربردهای تحقیق

کمک به مدیران در تشخیص آن دسته از معیارهای فرهنگ سازمانی که تأثیر بسزایی در برنامه ریزی

¹ Power distance

² Uncertainty

³ Individualism

⁴ Masculinity