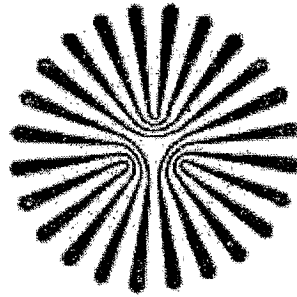


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1.0478



دانشگاه پیام نور

(مرکز تهران)

دانشکده علوم انسانی گروه مدیریت دولتی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی

عنوان تحقیق

بررسی و ارزیابی فرهنگ سازمانی،

سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری کشور بر اساس مدل دنیسون

استاد راهنما

جناب آقای دکتر حسن درویش

۱۳۸۷ / ۹ / ۲۴

استاد مشاور

سرکار خانم دکتر طاهره فیضی

مؤلف

میترا سعید عصر

پائیز ۱۳۸۷

۱۰۵۴۶۵

استاد

میترا سعید عصر



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

دانشگاه پیام نور
دانشگاه جامع پیام نور استان تهران

تاریخ

شماره

پیوست

((تصویب نامه))

پایان نامه تحت عنوان:

"بررسی و مطالعه فرهنگ سازمانی سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری
کشور بر اساس مدل دنیسون"

تاریخ دفاع: ۸۷/۸/۱۲ ساعت: ۱۱-۱۲ نمره: ۱۹/۶۵ درجه: $\frac{۱۰}{۱۰}$
اعضای هیات داوران:

نام و نام خانوادگی هیات داوران مرتبه علمی اعضاء

استاد راهنما
استاد مشاور
استاد داور
نائب داور

۱- آقای دکتر درویش
۲- خانم دکتر فیضی
۳- آقای دکتر رجب بیگی
۴- " " " " " " درویش

تهران، خیابان انقلاب،

خیابان استاد نجات اللهی،

پوش خیابان سپند،

کد پستی: ۲۳۳

تلفن: ۸۸۸۰۱۰۹۰

ورنگار: ۸۸۹۰۳۱۵۸

پست الکترونیکی:

info@Tehran.pnu.ac.

شانی الکترونیکی:

http://www.Tehran.pnu.ac.

تقدیم به همسر عزیزم

که همواره مشوق من در ادامه تحصیل و علم آموزی بوده است و من را در تمام مراحل این پژوهش تشویق و همراهی نمود.

تقدیر و سپاس

استاد محترم راهنا، جناب آقای دکتر حسن درویش
استاد محترم مشاور، سرکار خانم دکتر طاهره فیضی
استاد محترم داور، جناب آقای دکتر مجتبی رحب بیگی
مشاور محترم آمار، جناب آقای مهندس فرهاد فتحی
کارکنان محترم سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری کشور
و تمامی عزیزانی که وقت گرانبهای خود را در این پژوهش در اختیار من قرار دادند.

چکیده ۱

فصل اول: کلیات تحقیق

۱	مقدمه	۲
۲	بیان مساله	۳
۳	اهمیت موضوع پژوهش	۵
۴	سوابق پژوهش	۸
۴.۱	بررسی تحقیقات پیشین	۸
۵	سوال اصلی تحقیق	۱۰
۶	سوال های فرعی تحقیق	۱۰
۷	اهداف تحقیق	۱۰
۷.۱	هدف اصلی تحقیق	۱۰
۷.۲	اهداف فرعی تحقیق	۱۱
۸	مدل اجرایی تحقیق	۱۱
۹	چارچوب نظری و فرایند عملیاتی شدن متغیرها	۱۳
۱۰	روش انجام تحقیق	۱۷
۱۱	روش جمع آوری اطلاعات	۲۰
۱۲	تعاریف مفاهیم و واژگان اختصاصی پژوهش	۲۰
۱۲.۱	فرهنگ سازمانی	۲۰
۱۲.۲	مدل دنیسون	۲۰
۱۲.۳	منابع انسانی	۲۱
۱۳	سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری	۲۱
۱۳.۱	هدف سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری	۲۱
۱۴	خلاصه فصل اول	۲۲

فصل دوم: ادبیات تحقیق

بخش اول: فرهنگ سازمانی

۱	مقدمه	۲۴
۲	مفهوم فرهنگ و فرهنگ سازمانی	۲۵
۲.۱	ریشه شناسی فرهنگ	۲۵
۲.۲	مفهوم فرهنگ	۲۵
۲.۳	مفهوم فرهنگ سازمانی	۲۷
۳	چارچوب فرهنگ سازمانی	۳۲
۴	فضا (جو) سازمانی و تفاوت آن با فرهنگ سازمانی	۳۳

۳۴	۴۰) تفاوت فرهنگ و جو سازمانی با استفاده از مدل "شاین"
۳۵	۵) منشاء و شکل گیری فرهنگ سازمانی
۳۷	۶) بقا و ادامه حیات فرهنگ سازمان
۳۷	۶.۱) عوامل عمده حفظ و بقای فرهنگ سازمانی
۳۹	۶.۲) شیوه‌های جامعه پذیری
۴۱	۷) سیر تاریخی فرهنگ سازمانی
۴۴	۷.۱) روند ایجاد و توسعه دیدگاه فرهنگ سازمانی در نظریه سازمان (از دیدگاه تاریخی مکاتب مدیریتی)
۵۳	۸) عوامل و اجزاء فرهنگ سازمانی
۵۵	۹) روش‌های تشخیص جنبه‌های فرهنگ سازمانی
۵۷	۱۰) مدیریت فرهنگ سازمانی
۵۸	۱۰.۱) فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی
۵۹	۱۱) فرهنگ سازمانی قوی و ضعیف
۶۰	۱۱.۱) مشخصات فرهنگ قوی و ضعیف
۶۱	۱۲) ویژگی‌های فرهنگ سازمانی
۶۴	۱۳) معیارهای فرهنگ سازمانی
۶۵	۱۴) توسعه فرهنگ

بخش دوم: انواع فرهنگ سازمانی

۶۷	۱۵) انواع فرهنگ‌های سازمانی
۶۹	۱۵.۱) انواع فرهنگ از نظر جفری سانفکلی و هاموتیز
۷۰	۱۵.۲) انواع فرهنگ سازمانی از نظر کوئین و مک گراث
۷۱	۱۵.۳) انواع فرهنگ سازمانی از نظر کمرون
۷۱	۱۶) الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی
۷۱	۱۶.۱) الگوی پارسونز
۷۲	۱۶.۲) الگوی اوچی
۷۳	۱۶.۳) الگوی هافستد و همکارانش
۷۵	۱۶.۴) الگوی لیت وین و استرینگر
۷۶	۱۶.۵) الگوی کرت لوبین
۷۶	۱۶.۶) الگوی پیترز و واترمن
۷۷	۱۶.۷) الگوی شرکت مشاوره ای مکنزی
۷۸	۱۶.۸) الگوی دیویس
۷۸	۱۶.۹) الگوی کلب و همکارانش
۷۹	۱۶.۱۰) الگوی کیلمن و سکستن
۸۰	۱۶.۱۱) الگوی دکتر کیا
۸۱	۱۶.۱۲) الگوی "گوفه" و "جونز"

۸۲ دیدگاه شاین (۱۶.۱۳)
۸۳ دیدگاه شولز (۱۶.۱۴)
۸۳ دیدگاه چارلز هندی (۱۶.۱۵)
۸۴ الگوی نیل و دنیسون (۱۶.۱۶)
۸۶ مقایسه و جمع‌بندی مدل‌های فرهنگ سازمانی (۱۷)
۸۷ دلایل انتخاب مدل دنیسون به عنوان مدل پژوهش (۱۸)
بخش سوم: دلایل ارزیابی فرهنگ سازمانی	
۸۹ دلایل ارزیابی فرهنگ سازمانی (۱۹)
۹۱ ارتباط فرهنگ سازمانی با امور سازمان و مدیریت (۲۰)
۹۱ تأثیر فرهنگ سازمانی بر وظایف مدیریت (۲۰.۱)
۹۲ تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای فردی (۲۰.۲)
۹۲ تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی (۲۰.۳)
۹۲ تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد (۲۰.۴)
۹۳ تأثیر فرهنگ سازمانی بر راهبرد (۲۰.۵)
۹۴ فرهنگ سازمانی و اعتماد (۲۰.۶)
۹۵ شیوه تغییر دادن فرهنگ سازمانی (۲۱)
۹۶ مراحل تغییر فرهنگ سازمانی (۲۲)
۹۸ مراحل تغییر فرهنگ سازمانی از نظر لاگوآردیا (۲۲.۱)
۹۹ راهبردهای تغییر فرهنگ سازمانی از نظر بارون و شرینگتون (۲۲.۲)
۱۰۰ راهبردهای تغییر فرهنگ سازمانی از نظر راشیلین (۲۲.۳)
۱۰۱ شرح کامل الگوی دنیسون (۲۳)
۱۰۲ میزان درگیری و مشارکت کارکنان در کار (۲۳.۱)
۱۰۳ سازگاری (ثبات و یکپارچگی) (۲۳.۲)
۱۰۳ انطباق‌پذیری (۲۳.۳)
۱۰۴ مأموریت (رسالت) (۲۳.۴)
۱۰۵ طیف‌های ثابت و منعطف در مدل دنیسون (۲۴)
۱۰۶ توضیحات تکمیلی در مورد مدل دنیسون (۲۵)
۱۰۷ تقسیم‌بندی سازمان براساس مدل دنیسون (۲۶)
۱۰۷ تمرکز خارجی (وقف‌پذیری + مأموریت) (۲۶.۱)
۱۰۷ تمرکز داخلی (درگیر شدن در کار + سازگاری) (۲۶.۲)
۱۰۷ انعطاف‌پذیری (وقف‌پذیری + درگیر شدن در کار) (۲۶.۳)
۱۰۸ ثبات (مأموریت + سازگاری) (۲۶.۴)
بخش چهارم: مروری بر مطالعات انجام شده	
۱۱۰ تحقیقات خارجی (۲۷)
۱۱۰ بررسی فرهنگ سازمانی در شرکت هنکل (۲۷.۱)

- ۱۱۳ شرکت آمریکایی رینولدز. (۲۷.۲)
- ۱۱۶ بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و درک از توانمند سازی «سیگلر و پیرسون» (۲۰۰۰) در دانشگاه هاروارد. (۲۷.۳)
- ۱۱۶ بررسی رابطه بین فرهنگ دگرگون ساز و فرهنگ سازمانی «لاک پاتریشیا کاپس» (۲۰۰۱) در دانشگاه ماری وود. (۲۷.۴)
- ۱۱۶ بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانایی «آنتونیا هولوزکی» (۲۰۰۲) در دانشگاه اورگون. (۲۷.۵)
- ۱۱۷ بررسی ارتباط میزان تناسب فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمان «کاتر و هسکت» (۱۹۹۲) در ایالات متحده. (۲۷.۶)
- ۱۱۸ رابطه فرهنگ سازمانی و اثر بخشی سازمان «دن دنیسون» (۲۰۰۰) در آمریکا. (۲۷.۷)
- ۱۱۹ تحقیقات داخلی. (۲۸)
- ۱۱۹ بررسی تطبیقی فرهنگ سازمانی وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی. (۲۸.۱)
- ۱۱۹ بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودرو سازی بهمن. (۲۸.۲)
- ۱۲۰ بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر شیوه تصمیم گیری مدیران در سازمان صدا و سیما. (۲۸.۳)
- ۱۲۰ بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه و رابطه آن با استرس شغلی کارکنان دانشگاه شیراز. (۲۸.۴)
- ۱۲۱ بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. (۲۸.۵)
- ۱۲۲ بررسی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون «عباس منوریان» در شرکت بازرگانی پتروشیمی. (۲۸.۶)
- ۱۲۲ بررسی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در سازمان مدیریت صنعتی. (۲۸.۷)

بخش پنجم: معرفی جامعه پژوهش

- ۱۲۴ معرفی جامعه پژوهش. (۲۹)
- ۱۲۴ تشکیلات اولیه برای مدیریت جنگل ها. (۲۹.۱)
- ۱۲۴ اولین اداره جنگلبانی در ایران. (۲۹.۲)
- ۱۲۷ انحلال سازمان جنگلبانی توسط رضاشاه. (۲۹.۳)
- ۱۲۸ تشکیل دایره جنگل - اداره جنگلبانی. (۲۹.۴)
- ۱۲۹ تشکیل اداره کل جنگل ها. (۲۹.۵)
- ۱۲۹ تشکیل بنگاه جنگل ها. (۲۹.۶)
- ۱۳۰ تشکیل سازمان جنگلبانی. (۲۹.۷)
- ۱۳۱ تشکیل وزارت منابع طبیعی. (۲۹.۸)
- ۱۳۲ تشکیل سازمان جنگل ها و مراتع کشور. (۲۹.۹)
- ۱۳۲ تشکیل وزارت جهاد کشاورزی. (۲۹.۱۰)
- ۱۳۴ خلاصه فصل دوم. (۳۰)

فصل سوم: روش تحقیق

- ۱۳۶ مقدمه. (۱)
- ۱۳۷ نمودار فرایند پژوهش. (۲)
- ۱۳۸ نوع و روش پژوهش. (۳)
- ۱۳۸ تحقیق توصیفی. (۳.۱)
- ۱۳۹ تحقیق پیمایشی. (۳.۲)

۱۳۹ دامنه پژوهش (۴)
۱۳۹ (۴.۱) سطح تحلیل
۱۳۹ (۴.۲) کانون تحلیل
۱۳۹ (۴.۳) واحد تحلیل
۱۴۰ (۵) نمونه و روش تعیین حجم نمونه
۱۴۱ (۶) مدل تحلیلی پژوهش
۱۴۲ (۷) روش گردآوری اطلاعات
۱۴۳ (۸) ابزارهای گردآوری اطلاعات
۱۴۳ (۸.۱) ابزارهای گردآوری اطلاعات در روش کتابخانه‌ای
۱۴۳ (۸.۲) ابزارهای گردآوری اطلاعات در روش میدانی
۱۴۵ (۹) متغیرهای پژوهش
۱۴۶ (۱۰) روایی و پایایی
۱۴۸ (۱۱) روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۴۸ (۱۱.۱) جداول فراوانی و نمودارها
۱۴۸ (۱۱.۲) ضریب همبستگی پیرسون
۱۴۸ (۱۱.۳) آزمون آنالیز واریانس یک طرفه
۱۴۹ (۱۱.۴) آزمون T-TEST
۱۴۹ (۱۲) تحلیل مسیر
۱۵۰ (۱۲.۱) ویژگی‌های تحلیل مسیر
۱۵۱ (۱۲.۲) مدل لیزرل
۱۵۳ (۱۳) خلاصه فصل سوم

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۵۵ (۱) مقدمه
۱۵۶ (۲) بررسی سئوالات مندرج در پرسشنامه
۱۵۶ (۲.۱) سئوالات عمومی (مشخصات فردی)
۱۶۳ (۲.۲) تحلیل توصیفی سئوالات اختصاصی پرسشنامه
۲۰۳ (۳) تعیین وزن مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل توسط جداول توزیع فراوانی و نمودارهای فراوانی و نمودار راداری
۲۰۳ (۳.۱) جداول توزیع فراوانی مربوط به ابعاد اصلی پژوهش
۲۰۴ (۳.۲) جدول توزیع فراوانی (میانگین کلی امتیاز) به شاخصهای ابعاد اصلی در کل سازمان
۲۰۵ (۴) امتیاز بخش‌های کاری از ابعاد اصلی
۲۰۵ (۴.۱) جدول امتیاز بخش‌های مختلف کاری سازمان در سطح ۴ بعد اصلی
۲۰۶ (۴.۲) جدول امتیاز بخش‌های کاری از ابعاد اصلی به تفکیک شاخص‌ها
۲۰۸ (۴.۳) نمودار فراوانی امتیاز بخش‌های مختلف کاری سازمان در سطح درگیر شدن در کار
۲۰۸ (۴.۴) نمودار فراوانی امتیاز بخش‌های مختلف کاری سازمان در سطح سازگاری
۲۱۰ (۴.۵) نمودار فراوانی امتیاز بخش‌های مختلف کاری سازمان در سطح انطباق پذیری

۲۱۰	۴.۵ نمودار فراوانی امتیاز بخش‌های مختلف کاری سازمان در سطح انطباق پذیری
۲۱۱	۴.۶ نمودار فراوانی امتیاز بخش‌های مختلف کاری سازمان در سطح مأموریت
۲۱۲	۴.۷ نمودار راداری مقایسه بخش‌های کاری
۲۱۳	۵ نمودار راداری امتیاز بخش‌های کاری در سطح شاخص‌ها
۲۱۴	۶ جدول سایر تحلیل‌ها بر اساس مشخصات فردی
۲۱۴	۶.۱ تحلیل امتیاز شاخص‌ها بر اساس سابقه کار پاسخ‌دهندگان
۲۱۵	۶.۲ تحلیل امتیاز شاخص‌ها بر اساس مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان
۲۱۷	۶.۳ تحلیل امتیاز شاخص‌ها بر اساس پست سازمانی پاسخ‌دهندگان
۲۱۸	۷ شاخص‌های سنجش پراکندگی
۲۱۹	۷.۱ بررسی فرض نرمال بودن متغیرها
۲۲۴	۸ آزمون آنالیز واریانس یک طرفه
۲۲۵	۸.۱ رابطه بین محل کار و پاسخگویی به سئوالات
۲۲۶	۸.۲ رابطه بین سابقه کار و پاسخگویی به سئوالات
۲۲۸	۸.۳ رابطه بین پست سازمانی و پاسخگویی به سئوالات
۲۲۸	۸.۴ رابطه بین نوع استخدام و پاسخگویی به سئوالات
۲۳۰	۸.۵ رابطه بین سن و پاسخگویی به سئوالات
۲۳۰	۸.۶ رابطه بین سطح تحصیلات و پاسخگویی به سئوالات
۲۳۱	۹ بررسی فرض خطی بودن رابطه میان متغیرها و همگنی واریانس‌ها
۲۳۱	۱۰ تحلیل مسیر مدل
۲۳۵	۱۱ ضریب همبستگی پیرسون
۲۳۶	۱۱.۱ ضریب همبستگی پیرسون در چهار مولفه اصلی فرهنگ سازمانی
۲۳۷	۱۱.۲ ضریب همبستگی پیرسون در دوازده متغیر فرهنگ سازمانی
۲۳۷	۱۲ آزمون T-TEST
۲۳۸	۱۳ خلاصه فصل چهارم

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

۲۴۰	۱ مقدمه
۲۴۰	۲ جمع‌بندی و ارائه نتایج پژوهش
۲۴۰	۳ نتایج پژوهش
۲۴۳	۴ پیشنهادهای پژوهش
۲۴۳	۴.۱ پیشنهادها بر اساس یافته‌های پژوهش
۲۴۵	۵ پیشنهادها برای تحقیقات آینده
۲۴۵	۶ خلاصه فصل پنجم

منابع و مآخذ

۲۴۶	۱ منابع و مآخذ
-----	----------------

پیوست‌ها

۲۴۷	پرسشنامه تحقیق
۲۵۰	خروجی محاسبه شده بوسیله نرم افزار SPSS و لیزرل

جداول، اشکال و نمودارها

جداول

فصل اول

جدول ۱: مدل تحلیلی تحقیق..... ۱۳

فصل دوم

جدول ۱: ویژگی‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز..... ۶۳

جدول ۲: مقایسه ارزش‌های شرکت‌های ژاپنی با آمریکایی..... ۷۲

فصل سوم

جدول ۱: مولفه‌ها و سؤال‌های پرسشنامه..... ۱۴۵

جدول ۲: مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از معیارها..... ۱۴۸

فصل چهارم

جدول ۱: فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه..... ۱۵۶

جدول ۲: فراوانی سن پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه..... ۱۵۷

جدول ۳: فراوانی تأهل پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه..... ۱۵۸

جدول ۴: فراوانی سابقه پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه..... ۱۵۹

جدول ۵: فراوانی نوع استخدام پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه..... ۱۶۰

جدول ۶: فراوانی سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه..... ۱۶۱

جدول ۷: فراوانی محل کار پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه..... ۱۶۲

جدول ۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۱..... ۱۶۳

جدول ۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۲..... ۱۶۴

جدول ۱۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۳..... ۱۶۵

جدول ۱۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۴..... ۱۶۶

جدول ۱۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۵..... ۱۶۷

جدول ۱۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۶..... ۱۶۸

۱۶۹	جدول ۱۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۷
۱۷۰	جدول ۱۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۸
۱۷۱	جدول ۱۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۹
۱۷۲	جدول ۱۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۰
۱۷۳	جدول ۱۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۱
۱۷۴	جدول ۱۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۲
۱۷۵	جدول ۲۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۳
۱۷۶	جدول ۲۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۴
۱۷۷	جدول ۲۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۵
۱۷۸	جدول ۲۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۶
۱۷۹	جدول ۲۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۷
۱۸۰	جدول ۲۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۸
۱۸۱	جدول ۲۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۹
۱۸۲	جدول ۲۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۰
۱۸۳	جدول ۲۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۱
۱۸۴	جدول ۲۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۲
۱۸۵	جدول ۳۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۳
۱۸۶	جدول ۳۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۴
۱۸۷	جدول ۳۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۵
۱۸۸	جدول ۳۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۶
۱۸۹	جدول ۳۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۷
۱۹۰	جدول ۳۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۸
۱۹۱	جدول ۳۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۹
۱۹۲	جدول ۳۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۰
۱۹۳	جدول ۳۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۱
۱۹۴	جدول ۳۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۲
۱۹۵	جدول ۴۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۳
۱۹۶	جدول ۴۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۴
۱۹۷	جدول ۴۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۵
۱۹۸	جدول ۴۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۶

جدول ۴۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۷.....	۱۹۹
جدول ۴۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۸.....	۲۰۰
جدول ۴۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۹.....	۲۰۱
جدول ۴۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۴۰.....	۲۰۲
جدول ۴۸: توزیع فراوانی (میانگین کلی امتیاز) به ابعاد اصلی در کل سازمان.....	۲۰۳
جدول ۴۹: توزیع فراوانی (میانگین کلی امتیاز) به شاخص های ابعاد اصلی در کل سازمان.....	۲۰۴
جدول ۵۰: امتیاز بخش های مختلف کاری سازمان (در سطح ۴ بعد اصلی).....	۲۰۶
جدول ۵۱: امتیاز بخش های کاری از ابعاد اصلی.....	۲۰۷
جدول ۵۲: تحلیل امتیاز شاخص ها بر اساس سابقه کار پاسخ دهندگان.....	۲۱۴
جدول ۵۳: تحلیل امتیاز شاخص ها بر اساس مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان.....	۲۱۵
جدول ۵۴: تحلیل امتیاز شاخص ها بر اساس پست پاسخ دهندگان.....	۲۱۷
جدول ۵۵: جدول شاخص های سنجش پراکندگی.....	۲۱۹
جدول ۵۶: رابطه بین محل کار و پاسخگویی به سوالات.....	۲۲۵
جدول ۵۷: رابطه بین سابقه کار و پاسخگویی به سوالات.....	۲۲۷
جدول ۵۸: رابطه بین پست سازمانی افراد و پاسخگویی به سوالات.....	۲۲۸
جدول ۵۹: رابطه بین وضعیت استخدام و پاسخگویی به سوالات.....	۲۲۹
جدول ۶۰: رابطه بین محل کار و پاسخگویی به سوالات.....	۲۳۰
جدول ۶۱: نشانگرهای برازش مدل مسیر.....	۲۳۵
جدول ۶۲: رابطه بین مقدار همبستگی و شدت همبستگی.....	۲۳۶
جدول ۶۳: جدول همبستگی پیرسون در چهار مولفه اصلی.....	۲۳۶
جدول ۶۴: جدول همبستگی پیرسون در دوازده متغیر وابسته.....	۲۳۷
جدول ۶۵: آزمون تی تست (t-test) برای مولفه های اصلی فرهنگ سازمانی.....	۲۳۸

اشکال

فصل اول

- شکل ۱: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون ۱۲
- شکل ۲: فرآیند تفصیلی اجرای پژوهش ۱۹

فصل دوم

- شکل ۱: عناصر فرهنگ سازمانی ۳۰
- شکل ۲: الگوی جامعه پذیری سازمانی ۳۹
- شکل ۳: شیوه‌های جامعه پذیری ۴۰
- شکل ۴: فهرست شاخص‌ها و معیارهای فرهنگ سازمانی ۶۵
- شکل ۵: انواع فرهنگ‌ها از دیدگاه کتز درویس و میلر ۶۸
- شکل ۶: مدل گوفه و جونز ۸۱
- شکل ۷: ارتباط فرهنگ سازمانی با امور مدیریت سازمان ۹۱
- شکل ۸: اثرات فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی ۹۳
- شکل ۹: اثرات فرهنگ سازمانی بر راهبرد ۹۴
- شکل ۱۰: مدل دنیسون ۲۰۰۸ ۱۰۱
- شکل ۱۱: فرهنگ سازمانی شرکت هنکل آلمان بر اساس مدل دنیسون در سال ۲۰۰۳ ۱۱۱
- شکل ۱۲: فرهنگ سازمانی شرکت هنکل آلمان بر اساس مدل دنیسون در سال ۲۰۰۴ ۱۱۲
- شکل ۱۳: فرهنگ سازمانی شرکت رینولدز بر اساس مدل دنیسون در سال ۲۰۰۵ ۱۱۴
- شکل ۱۴: فرهنگ سازمانی شرکت رینولدز بر اساس مدل دنیسون در سال ۲۰۰۶ ۱۱۵

فصل سوم

- شکل ۱: مدل دنیسون ۲۰۰۸ ۱۴۲

فصل چهارم

- شکل ۱: نمودار تحلیل مسیر ۲۳۲

نمودارها

فصل دوم

- نمودار ۱: بازخورد (مثبت یا منفی) چارچوب فرهنگ سازمانی ۳۳
- نمودار ۲: انواع سطوح فرهنگ ۳۴
- نمودار ۳: تغییر فرهنگی ارزیابی خطر ۵۷
- نمودار ۴: فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی ۵۹
- نمودار ۵: فهرست ویژگی‌های فرهنگ سازمانی ۶۲
- نمودار ۶: فرهنگ سازمانی از نظر سانسفکلی و هاموتیز ۷۰
- نمودار ۷: رابطه محیط و راهبرد با فرهنگ سازمانی ۸۶

فصل سوم

- نمودار ۱: نمودار فرآیند پژوهش ۱۳۷
- نمودار ۲: نمودار مسیر ۱۴۹

فصل چهارم

- نمودار ۱: فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۱۵۶
- نمودار ۲: فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۱۵۷
- نمودار ۳: فراوانی تأهل پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۱۵۸
- نمودار ۴: فراوانی سابقه پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۱۵۹
- نمودار ۵: فراوانی نوع استخدام پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۱۶۰
- نمودار ۶: فراوانی نوع استخدام پاس خدهندگان به پرسشنامه ۱۶۱
- نمودار ۷: فراوانی محل کار پاسخ دهندگان به پرسشنامه ۱۶۲
- نمودار ۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۱ ۱۶۳
- نمودار ۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۲ ۱۶۴
- نمودار ۱۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۳ ۱۶۵
- نمودار ۱۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۴ ۱۶۶
- نمودار ۱۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۵ ۱۶۷
- نمودار ۱۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۶ ۱۶۸

۱۶۹	نمودار ۱۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۷
۱۷۰	نمودار ۱۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۸
۱۷۱	نمودار ۱۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۹
۱۷۲	نمودار ۱۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۰
۱۷۳	نمودار ۱۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۱
۱۷۴	نمودار ۱۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۲
۱۷۵	نمودار ۲۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۳
۱۷۶	نمودار ۲۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۴
۱۷۷	نمودار ۲۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۵
۱۷۸	نمودار ۲۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۶
۱۷۹	نمودار ۲۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۷
۱۸۰	نمودار ۲۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۸
۱۸۱	نمودار ۲۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۱۹
۱۸۲	نمودار ۲۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۰
۱۸۳	نمودار ۲۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۱
۱۸۴	نمودار ۲۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۲
۱۸۵	نمودار ۳۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۳
۱۸۶	نمودار ۳۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۴
۱۸۷	نمودار ۳۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۵
۱۸۸	نمودار ۳۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۶
۱۸۹	نمودار ۳۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۷
۱۹۰	نمودار ۳۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۸
۱۹۱	نمودار ۳۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۲۹
۱۹۲	نمودار ۳۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۰
۱۹۳	نمودار ۳۸: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۱
۱۹۴	نمودار ۳۹: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۲
۱۹۵	نمودار ۴۰: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۳
۱۹۶	نمودار ۴۱: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۴
۱۹۷	نمودار ۴۲: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۵
۱۹۸	نمودار ۴۳: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۶

- نمودار ۴۴: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۷ ۱۹۹
- نمودار ۴۵: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۸ ۲۰۰
- نمودار ۴۶: فراوانی در رابطه با سؤال ۳۹ ۲۰۱
- نمودار ۴۷: فراوانی در رابطه با سؤال ۴۰ ۲۰۲
- نمودار ۴۸: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون ۲۰۳
- نمودار ۴۹: نمودار فراوانی (میانگین کلی امتیاز) به ابعاد اصلی در کل سازمان ۲۰۴
- نمودار ۵۰: نمودار فراوانی (میانگین کلی امتیاز) به شاخص های ابعاد اصلی در کل سازمان ۲۰۵
- نمودار ۵۱: فراوانی در رابطه با میانگین بخش های مختلف کاری سازمان در سطح ۴ بعد اصلی ۲۰۶
- نمودار ۵۲: امتیاز بخش های مختلف کاری سازمان در سطح شاخص (درگیر شدن در کار) ۲۰۸
- نمودار ۵۳: امتیاز بخش های مختلف کاری سازمان در سطح (سازگاری) ۲۰۹
- نمودار ۵۴: امتیاز بخش های مختلف کاری سازمان در سطح شاخص (انطباق پذیری) ۲۱۰
- نمودار ۵۵: امتیاز بخش های مختلف کاری سازمان در سطح شاخص (مأموریت) ۲۱۱
- نمودار ۵۶: مقایسه امتیازات حاصله بخش های کاری از شاخص های دوازده گانه ۲۱۲
- نمودار ۵۷: نمودار راداری امتیاز بخش های کاری (در سطح شاخص ها) ۲۱۳
- نمودار ۵۸: توزیع فراوانی همراه با منحنی نرمال متغیر درگیر شدن در کار ۲۲۰
- نمودار ۵۹: توزیع فراوانی همراه با منحنی نرمال متغیر انطباق پذیری ۲۲۱
- نمودار ۶۰: توزیع فراوانی همراه با منحنی نرمال متغیر سازگاری ۲۲۲
- نمودار ۶۱: توزیع فراوانی همراه با منحنی نرمال متغیر مأموریت ۲۲۳
- نمودار ۶۲: ماتریس نمودار پراکندگی ۲۳۱

چکیده

دنیای پیرامون سازمان‌ها با تغییرات مستمر و ریشه‌ای محاط شده است که تأکید رو به رشد بر بهبود خدمات مشتری، طرح تکریم ارباب رجوع، تحول اداری، مدیریت مشارکتی و... را طلب می‌کند بیشتر مسائل و مشکلات سازمان‌ها به فرهنگ سازمانی آنها مربوط می‌شود. حدود ۲۰ سال پیش تصور بر این بود که سازمان یک وسیله یا یکی از ابزارهای معقول و منطقی برای کنترل و هماهنگی افراد است. ولی واقعیت این است که سازمان چیزی بیش از اینهاست. یک سازمان، همانند یک فرد دارای شخصیت است. فرهنگ در واقع شخصیت یک سازمان است و بر هیچکس پوشیده نیست که افراد و انسان‌ها اصلی‌ترین و بهترین بازیگران عرصه فرهنگ هستند. بطوری‌که هم بر فرهنگ تأثیر می‌گذارند و هم از آن تأثیر می‌پذیرند. نیروی انسانی موجود در سازمان، سرمایه‌های اصلی و بی‌بديل سازمان هستند که بقاء و ادامه حیات سازمان به آنها بستگی دارد. موفقیت چشم‌گیر دهه‌های اخیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یکسو و شکست سازمان‌هایی با برترین امکانات مادی از سوی مثال نقش قابل توجه غیر مادی و معنوی موفقیت و کامیابی سازمان‌هاست. اهمیت فرهنگ سازمانی و بررسی آن به حدی است که عده‌ای از فرهنگ به عنوان روح حاکم بر سازمان قلمداد می‌کنند و فرهنگ را به منزله هوایی می‌دانند که در فضای سازمان موج می‌زند و کارکنان همواره آن را تنفس می‌کنند که اگر این هوا سبک باشد همه به راحتی نفس می‌کشند و اگر سنگین باشد تنفس دچار اشکال می‌شود بدهی است کارکنان در خلاء رشد نمی‌کنند بلکه فضای فرهنگی موجود در سازمانی که در آن کار می‌کنند در شکل‌گیری و تکامل شخصیت آنان نقش به‌سزایی دارد، لذا عملکرد و بهره‌وری هم به عنوان خروجی و نتیجه اقدامات افراد تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است. بررسی و ارزیابی فرهنگ سازمانی به عنوان ابزاری برای جمع‌آوری اطلاعات عمل می‌کند و مدیران را قادر می‌سازد تا فرهنگ سازمان را شناسائی نمایند. بخش‌های مختلف کاری را با هم مقایسه کرده و ادراکات و باورهای کارکنان را شناسایی کنند تا بتوانند وضع موجود را شناسائی نمایند و سرانجام شکاف بین وضع موجود و مطلوب را بهبود بخشند.

پژوهش حاضر به منظور بررسی فرهنگ سازمانی سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور بر اساس مدل دنیسون در سال ۱۳۸۷ انجام شده است این الگو، فرهنگ سازمانی را بر اساس چهار بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت مورد ارزیابی قرار می‌دهد که هر کدام از این ابعاد شامل سه متغیر می‌باشند.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان ستادی سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری کشور، اعم از کارکنان، کارشناسان و مدیران سطوح مختلف (عالی، میانی و عملیاتی) است که تعداد آنها بالغ بر ۸۴۰ نفر می باشد. تعداد ۱۶۵ پرسشنامه تکمیل، و جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند، نتایج تحقیق نشان می دهد که میزان مؤلفه های درگیر شدن در کار، انطباق پذیری، سازگاری و مأموریت در سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری، تا حدودی از متوسط کمتر است. سایر تحلیل ها همانند تحلیل آنالیز واریانس یک طرفه و توکی تست نشان می دهد که بین بعضی از ویژگی های جمعیت شناختی و پاسخگویی به سئوالات همانند، سن و پاسخگویی به سئوالات، رابطه بین نوع استخدام و پاسخگویی به سئوالات، رابطه بین پست سازمانی و پاسخگویی به سئوالات، رابطه بین سابقه کار و پاسخگویی به سئوالات، رابطه بین محل کار و پاسخگویی به سئوالات، رابطه بین نوع استخدام و پاسخگویی به سئوالات رابطه معناداری وجود دارد ولی بین سطح تحصیلات و پاسخگویی به سئوالات رابطه معناداری وجود ندارد، همچنین ضریب همبستگی پیرسون در چهار مؤلفه اصلی نشان می دهد که همبستگی بین مؤلفه ها مستقیم، مثبت و ناقص است و بین مولفه انطباق پذیری و درگیر شدن در کار همبستگی مستقیم و مثبت و کامل وجود دارد و ضریب همبستگی پیرسون در بین دوازده متغیر وابسته هم مستقیم و مثبت و ناقص است و شدت همبستگی نیز بالاتر از متوسط است. آزمون تی تست نیز نشان داد که تغییر در هر یک از متغیر های فرهنگ سازمانی بصورت مستقیم بر متغیرهای دیگر تأثیر می گذارد شدت این تأثیر در متغیرهای درگیر شدن در کار و انطباق پذیری بیشتر و در حد کامل است این بدان معنا است که هرچه توانمند سازی، تیم سازی و توسعه قابلیت ها در سازمان افزایش یابد تغییرپذیری، مشتری گرایی و یادگیری سازمانی افزایش می یابد. ولی رابطه معناداری بین درگیر شدن در کار و مأموریت وجود ندارد و آنچنان تأثیری بر هم ندارند. در نتیجه برای بهبود وضع موجود و رسیدن به وضع مطلوب، سازمان باید تمهیداتی برای افزایش مشارکت کارکنان از طریق ارزیابی، آموزش، ایجاد امنیت و مشاغل چالش دار، اطلاع رسانی، سهیم کردن کارکنان در حل مشکلات و تصمیم گیری سازمان، تیم های کاری و اتاق فکر تدوین راهبرد و نظام پیشنهادها بیش از پیش فراهم شود.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدل دنیسون، منابع انسانی و سازمان جنگلها، مراتع و آبخیزداری کشور