

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۳۶۱



دانشگاه شهید باهنر کرمان  
دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
گروه علوم تربیتی

پایان نامه تحصیلی برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

بررسی تطبیقی نگرش های فرهنگی مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان

بر اساس الگوی هافستد در سال ۸۷-۱۳۸۶

استاد راهنما:

دکتر مهدی لسانی

استاد مشاور:

دکتر محمد قزل ایاغ

مؤلف:

محبوبه اسدی

شهریور ۱۳۸۷

۱۳۸۹/۳/۱۷

کتابخانه مرکزی دانشگاه شهید باهنر کرمان

۱۳۷۱۹۸



این پایان نامه به عنوان یکی از شرایط احراز درجه کارشناسی ارشد به

گروه علوم تربیتی و روانشناسی

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

دانشگاه شهیدباهنر کرمان

تسلیم شده است و هیچ گونه مدرکی به عنوان فراغت از تحصیل دوره مزبور شناخته نمی شود

امضاء

نام و نام خانوادگی

محبوبه اسدی

انشجوی:

دکتر لسانی

استاد راهنما:

دکتر جوادی

اور ۱:

دکتر ریحانی

اور ۲:

اور ۳:  
اعوانت پژوهشی و تحصیلات تکمیلی یا نماینده دانشکده : دکتر

حق چاپ محفوظ و مخصوص به دانشکده است

(ج)



تقدیم به

ساحت مقدس اولین آموزگاران زندگی ام

پدر و مادر صبورم

که انبای محبت را به من آموختند

عزیزانی که قامتشان خم شد تا قامت راست کنم

سیاهی موهایشان به سپیدی رفت تا سپیدرو با نم

و غم هایم را بغض گلوی خود ساختند تا تبسم را بر لبان من بینند.

«به پاس قطره ای از دریای بزرگی شان»

## تقدیر و شکر

حمد و سپاس خداوند جلیل را که زیور کراهنمای فرهنگ را بر قامت رشید انسان آراست تا او را از هر موجودات مینر و امانتدار خویش سازد که آسمان بار امانت توانست کشد...

حالی ترین مراتب سپاس و قدر دانی خود را تقدیم می نمایم به پیشگاه اساتید فرهیخته ای که جرحه نوش دریای یکران معرفشان بوده ام؛ به: جناب آقای دکتر سانی که با بردباری و سه صدر خود در این دوره از تحصیل یستوانه و مایه و گرمی من بودند در طول انجام این کار، مرا از حمایت و ور نمودهای ارزنده و دلسوزانه خود بی دریغ نگذاشتند.

جناب آقای دکتر قزل ایلیع که با صفا و صمیمیت راهگشای مشکاتی بودند که در مسیر انجام این تحقیق پیش آمد. جناب آقای دکتر علوی که با کلام و رفتار آسانی اش؛ چگونه اندیشیدن و چگونه زیستن را به من آموخت. دقت و حسن نظر آقایان دکتر خوادای و دکتر رحمانی که از محضرشان کسب فیض نمودم و زحمت داوری این پایان نامه را به عهده گرفتند قابل ارج است.

ببخشید از تمام دوستان عزیزم به خصوص سرکار خانم صافی زاده و سرکار خانم لشکری که با لطف و بزرگواری در تمام مراحل تحصیل کمک های بی دریغشان را نشان من کردند سپاسگزارم.

در نهایت از زحمات خانواده صبور و دلسوزم که همواره در مسیر زندگی یار و پشتیبان من بودند و با مهرم صافیشان در دمای زندگی را درمان نمودند، قدر دانی می کنم.

(از حضرت دوست خواهانم که بتوانم گوشه ای از مهرشان را بچهران نمایم.)

## چکیده

فرهنگ یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر مدیریت است که بر ارزش ها و نگرش های مدیران و نیز ساختار و فرایندهای سازمانی تأثیر به سزایی می گذارد. لذا پژوهش حاضر از میان علل و عوامل مرتبط با فرهنگ و مدیریت؛ به بررسی تطبیقی نگرش های فرهنگی مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان براساس الگوی هافستد پرداخته است. تعداد مدیران سازمان های دولتی در این تحقیق ۳۴۵ نفر و تعداد مدیران مدارس دولتی ۳۵۳ نفر می باشد که از این تعداد ۳۴۹ نفر (۱۷۳ نفر از مدارس دولتی و ۱۷۶ نفر از سازمان های دولتی) به عنوان نمونه انتخاب شده اند و نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای انجام شده است.

برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه ای مشتمل بر ۲۵ سؤال استفاده شد و ضرایب روایی و پایایی به ترتیب ۰/۹۲۴ و ۰/۹۶ بر آورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از جداول فراوانی و نمودارها و برای آزمودن سؤالات تحقیق از آزمون کای دو و من - ویتنی استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان می دهد که:

۱. مدیران سازمان ها و مدارس دولتی در نگرش های فرهنگی خود؛ متمایل به جمع گرایی، مرد سالاری، پرهیز زیاد از ابهام و فاصله زیاد قدرت می باشند.
۲. بین نگرش های فرهنگی (مرد سالاری / زن سالاری، فرد گرایی / جمع گرایی، پرهیز از ابهام و فاصله قدرت) مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان تفاوت معنا داری وجود ندارد.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول : بیان مسأله

۲.....	مقدمه
۴.....	۱-۱. موضوع پژوهش
۴.....	۲-۱. بیان مسأله
۷.....	۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۹.....	۴-۱. اهداف تحقیق
۹.....	۱-۴-۱. اهداف کلی
۹.....	۲-۴-۱. اهداف جزئی
۹.....	۵-۱. سؤالات تحقیق
۹.....	۱-۵-۱. سؤالات اصلی
۱۰.....	۲-۵-۱. سؤالات فرعی
۱۰.....	۶-۱. تعریف مفاهیم و اصطلاحات
۱۰.....	۱-۶-۱. تعاریف مفهومی
۱۱.....	۲-۶-۱. تعاریف عملیاتی

### فصل دوم: پیشینه تحقیق

۱۳.....	مقدمه
۱۳.....	۱-۲. نگرش
۱۳.....	۱-۱-۲. واژه نگرش
۱۴.....	۲-۱-۲. تعاریف نگرش
۱۵.....	۳-۱-۲. اهمیت نگرش ها
۱۶.....	۴-۱-۲. ویژگی های نگرش
۱۷.....	۵-۱-۲. عناصر نگرش
۱۸.....	۶-۱-۲. تفاوت مفهوم نگرش و ارزش
۱۹.....	۷-۱-۲. سنجش نگرش ها

۲۰	۸-۱-۲. تغییر نگرش ها
۲۰	۲-۲. فرهنگ
۲۰	۱-۲-۲. واژه فرهنگ
۲۰	۲-۲-۲. تعاریف فرهنگ
۲۳	۳-۲-۲. ویژگی های فرهنگ
۲۴	۴-۲-۲. اجزاء (جنبه های) فرهنگ
۲۶	۵-۲-۲. سطوح فرهنگ
۲۸	۶-۲-۲. کارکردهای فرهنگ
۲۹	۷-۲-۲. گوناگونی و دگرگونی فرهنگ ها
۳۲	۸-۲-۲. اهمیت فرهنگ
۳۴	۹-۲-۲. سازمان، مدیریت و فرهنگ
۳۶	۳-۲. نگرش های فرهنگی
۳۹	۱-۳-۲. مردسالاری / زن سالاری
۴۴	۲-۳-۲. فردگرایی / جمع گرایی
۴۸	۳-۳-۲. پرهیز از ابهام (اجتناب از عدم اطمینان)
۵۳	۴-۳-۲. فاصله قدرت
۵۶	۴-۲. چکیده تحقیقات انجام شده در ایران
۵۸	۵-۲. چکیده تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۶۲	خلاصه

### فصل سوم: روش تحقیق

۶۴	مقدمه
۶۴	۱-۳. روش اجرای تحقیق
۶۴	۲-۳. جامعه آماری
۶۵	۳-۳. حجم نمونه
۶۵	۴-۳. روش نمونه گیری
۶۶	۵-۳. ابزار جمع آوری داده ها
۶۷	۶-۳. روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها
۶۷	۱-۶-۳. روایی



- ۳-۶-۲. پایایی ..... ۶۷
- ۳-۷. شیوه جمع آوری داده ها ..... ۶۸
- ۳-۸. شیوه تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۶۸

### فصل چهارم: یافته های تحقیق

- مقدمه ..... ۷۰
- ۴-۱. توصیف شاخص های دموگرافیک (بررسی ویژگی های عمومی) ..... ۷۱
- ۴-۱-۱. توزیع فراوانی جنسیت ..... ۷۱
- ۴-۱-۲. توزیع فراوانی سن ..... ۷۲
- ۴-۱-۳. توزیع فراوانی تحصیلات ..... ۷۳
- ۴-۱-۴. توزیع فراوانی مکان ..... ۷۴
- ۴-۱-۵. توزیع فراوانی سابقه کار ..... ۷۵
- ۴-۲. توصیف وضعیت نگرش های فرهنگی ..... ۷۶
- ۴-۲-۱. توصیف وضعیت متغیر مردسالاری / زن سالاری در بین مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۶
- ۴-۲-۲. توصیف وضعیت متغیر فردگرایی / جمع گرایی در بین مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۸
- ۴-۲-۳. توصیف وضعیت متغیر پرهیز از ابهام در بین مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۹
- ۴-۲-۴. توصیف وضعیت متغیر فاصله قدرت در بین مدیران سازمان های دولتی ..... ۸۱
- ۴-۲-۵. توصیف وضعیت متغیر مرد سالاری / زن سالاری در بین مدیران مدارس دولتی ..... ۸۲
- ۴-۲-۶. توصیف وضعیت متغیر فردگرایی / جمع گرایی در بین مدیران مدارس دولتی ..... ۸۴
- ۴-۲-۷. توصیف وضعیت متغیر پرهیز از ابهام در بین مدیران سازمان های دولتی ..... ۸۵
- ۴-۲-۸. توصیف وضعیت متغیر فاصله قدرت در بین مدیران مدارس دولتی ..... ۸۶
- ۴-۳. بررسی سؤالات تحقیق ..... ۸۸
- ۴-۳-۱: سؤال فرعی اول: آیا بین مرد سالار / زن سالار بودن مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان تفاوت معنا داری وجود دارد؟ ..... ۸۸
- ۴-۳-۲: سؤال فرعی دوم: آیا بین فردگرا / جمع گرا بودن مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان تفاوت معنا داری وجود دارد؟ ..... ۹۱
- ۴-۳-۳: سؤال فرعی سوم: آیا بین پرهیز از ابهام مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان تفاوت معنا داری وجود دارد؟ ..... ۹۴

۴-۳-۴: سؤال فرعی چهارم: آیا بین فاصله ی قدرت مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان تفاوت معنا داری وجود دارد؟..... ۹۶

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه .....	۱۰۰
۱-۵. یافته های تحقیق .....	۱۰۰
۱-۱-۵. یافته های دموگرافیک .....	۱۰۰
۲-۱-۵. بررسی سؤالات تحقیق .....	۱۰۱
۲-۵. بحث و بررسی .....	۱۰۵
۱-۲-۵. نتایج سؤالات اصلی .....	۱۰۵
۲-۲-۵. نتایج سؤالات فرعی .....	۱۰۶
۳-۵. محدودیت های تحقیق .....	۱۰۸
۴-۵. پیشنهادها .....	۱۰۸
۵-۵. توصیه ها .....	۱۰۹

### فهرست منابع

منابع فارسی .....	۱۱۱
منابع انگلیسی .....	۱۱۹

### پیوست

پیوست ۱. پرسشنامه .....	۱۲۲
پیوست ۲. پرسشنامه تأیید روایی .....	۱۲۴
پیوست ۳. محاسبه پایایی .....	۱۲۶
پیوست ۴. محاسبه روایی .....	۱۲۷

## فهرست جداول

- جدول ۱-۲. عناصر مادی و غیر مادی فرهنگ ..... ۲۵
- جدول ۲-۲. ویژگی های مردسالاری / زن سالاری ..... ۴۴
- جدول ۳-۲. ویژگی های فردگرایی / جمع گرایی ..... ۴۸
- جدول ۴-۲. ویژگی های پرهیز از ابهام ..... ۵۲
- جدول ۵-۲. ویژگی های فاصله قدرت ..... ۵۵
- جدول ۶-۲. تحقیقات مشابه انجام شده در داخل کشور ..... ۶۰
- جدول ۷-۲. تحقیقات مشابه انجام شده در خارج از کشور ..... ۶۱
- جدول ۱-۳. حجم نمونه به تفکیک طبقه ..... ۶۶
- جدول ۱-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی جنسیت ..... ۷۱
- جدول ۲-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی سن ..... ۷۲
- جدول ۳-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات ..... ۷۳
- جدول ۴-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی مکان ..... ۷۴
- جدول ۵-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی سابقه کار ..... ۷۵
- جدول ۶-۴. توصیف وضعیت متغیر مردسالاری / زن سالاری مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۶
- جدول ۷-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر مردسالاری / زن سالاری مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۷
- جدول ۸-۴. توصیف وضعیت متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۸
- جدول ۹-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۸
- جدول ۱۰-۴. توصیف وضعیت متغیر پرهیز از ابهام مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۹
- جدول ۱۱-۴. توصیف فراوانی و درصد فراوانی متغیر پرهیز از ابهام مدیران سازمان های دولتی ..... ۷۹
- ..... ۸۰
- جدول ۱۲-۴. توصیف وضعیت متغیر فاصله قدرت مدیران سازمان های دولتی ..... ۸۱
- جدول ۱۳-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فاصله قدرت مدیران سازمان های دولتی ..... ۸۱
- جدول ۱۴-۴. توصیف وضعیت متغیر مردسالاری / زن سالاری مدیران مدارس دولتی ..... ۸۲

- جدول ۴-۱۵. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر مرد سالاری / زن سالاری مدیران مدارس دولتی ..... ۸۳
- جدول ۴-۱۶. توصیف وضعیت متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران مدارس دولتی ..... ۸۴
- جدول ۴-۱۷. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران مدارس دولتی ..... ۸۴
- جدول ۴-۱۸. توصیف وضعیت متغیر پرهیز از ابهام مدیران مدارس دولتی ..... ۸۵
- جدول ۴-۱۹. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر پرهیز از ابهام مدیران مدارس دولتی ..... ۸۶
- جدول ۴-۲۰. توصیف وضعیت متغیر فاصله قدرت مدیران مدارس دولتی ..... ۸۶
- جدول ۴-۲۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فاصله قدرت مدیران مدارس دولتی ..... ۸۷
- جدول ۴-۲۲. توزیع فراوانی متغیر مرد سالاری / زن سالاری مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۸۸
- جدول ۴-۲۳. آزمون کای دو برای متغیر مرد سالاری / زن سالاری مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۸۹
- جدول ۴-۲۴. بررسی رتبه ها برای متغیر مرد سالاری / زن سالاری در بین مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۰
- جدول ۴-۲۵. آزمون من - ویتنی برای متغیر مرد سالاری / زن سالاری مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۰
- جدول ۴-۲۶. توزیع فراوانی متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۱
- جدول ۴-۲۷. آزمون کای دو برای متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۲
- جدول ۴-۲۸. بررسی رتبه ها برای متغیر فردگرایی / جمع گرایی در بین مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۳
- جدول ۴-۲۹. آزمون من - ویتنی برای متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۳
- جدول ۴-۳۰. توزیع فراوانی متغیر پرهیز از ابهام مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۴
- جدول ۴-۳۱. آزمون کای دو برای متغیر پرهیز از ابهام مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ..... ۹۵

جدول ۴-۳۲. بررسی رتبه ها برای متغیر پرهیز از ابهام در بین مدیران سازمان ها و مدارس دولتی	۹۶
جدول ۴-۳۳. آزمون من - ویتنی برای متغیر پرهیز از ابهام مدیران سازمان ها و مدارس دولتی ....	۹۶
جدول ۴-۳۴. توزیع فراوانی متغیر فاصله قدرت مدیران سازمان ها و مدارس دولتی .....	۹۷
جدول ۴-۳۵. آزمون کای دو برای متغیر فاصله قدرت مدیران سازمان ها و مدارس دولتی .....	۹۸
جدول ۴-۳۶: بررسی رتبه ها برای متغیر فاصله ی قدرت در بین مدیران سازمان ها و مدارس دولتی	۹۸
جدول ۴-۳۷: آزمون من- ویتنی برای متغیر فاصله ی قدرت مدیران سازمان ها و مدارس دولتی	۹۸

## فهرست نمودار

۲۸	نمودار ۱-۲. لایه ها و سطوح فرهنگ و تعامل آنها
۳۳	نمودار ۲-۲. نقش نظام فرهنگی در فرایند توسعه
۳۸	نمودار ۳-۲. ابعاد کلیدی فرهنگ
۳۹	نمودار ۴-۲. ابعاد فرهنگ ملی
۵۶	نمودار ۵-۲. مقایسه ابعاد فرهنگی هافستد
۷۱	نمودار ۱-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی جنسیت پاسخگویان
۷۲	نمودار ۲-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی سن پاسخگویان
۷۳	نمودار ۳-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات پاسخگویان
۷۴	نمودار ۴-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی مکان
۷۵	نمودار ۵-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی سابقه کار پاسخگویان
۷۷	نمودار ۶-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر مرد سالاری / زن سالاری مدیران سازمان های دولتی
۷۹	نمودار ۷-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران سازمان های دولتی
۸۰	نمودار ۸-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر پرهیز از ابهام مدیران سازمان های دولتی
۸۲	نمودار ۹-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فاصله قدرت مدیران سازمان های دولتی
۸۳	نمودار ۱۰-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر مرد سالاری / زن سالاری مدیران مدارس دولتی
۸۵	نمودار ۱۱-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فردگرایی / جمع گرایی مدیران مدارس دولتی
۸۶	نمودار ۱۲-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر پرهیز از ابهام مدیران مدارس دولتی
۸۷	نمودار ۱۳-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فاصله قدرت مدیران مدارس دولتی
۸۹	نمودار ۱۴-۴. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر مرد سالاری / زن سالاری مدیران سازمان ها و مدارس دولتی

نمودار ۴-۱۵. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فردگرایی/جمع گرایی مدیران سازمان ها و

مدارس دولتی ..... ۹۲

نمودار ۴-۱۶. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر پرهیز از ابهام مدیران سازمان ها و مدارس

دولتی ..... ۹۵

نمودار ۴-۱۷. توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیر فاصله قدرت مدیران سازمان ها و مدارس

دولتی ..... ۹۷

# فصل اول

بیان مسأله



## مقدمه

ز دانا پیرسید پس داد گهر  
چنین داد پاسخ بدو رهنمون  
که فرهنگ آرایش جان بود  
گهر بی هنر زار و خوار است و سست

که فرهنگ بهتر بود یا گهر؟  
که فرهنگ باشد ز گوهر فزون  
ز گوهر سخن گفتن آسان بود  
به فرهنگ باشد روان تندرست

(شاهنامه فردوسی)

فرهنگ<sup>۱</sup> یک کشور؛ از جمله تعیین کننده ترین شاخص ها در برنامه ریزی و نگرش استراتژیک و نیاز ضرورت های اجتناب ناپذیر توسعه و پیشرفت است. لذا تدوین مبانی و مفروضات اساسی فرهنگ یک کشور؛ می تواند راهگشا و هموار کننده برنامه های توسعه و استراتژی های پیشرفت باشد. فرهنگ؛ از جمله گسترده ترین مفاهیمی است که در علوم اجتماعی وجود دارد. هر صاحب نظری بر اساس بینش فکری؛ ارزش ها و اهداف تحقیقاتی خود از زاویه ای خاص بدان توجه کرده و تعریف ویژه ای از آن ارائه کرده است و لذا به واسطه تنوع فکری افراد؛ شاهد تنوع تعاریف در این زمینه می باشیم. برن و کوف<sup>۲</sup> (اقتباس ا.ح. آریان پور، ۱۳۸۰) بر این باورند که فرهنگ عصاره زندگی اجتماعی است و در تمام افکار، امیال، الفاظ و فعالیت های افراد منعکس می شود. در عصر حاضر؛ فرهنگ بر کالاها، رسوم، اعتقادات، علوم، هنرها و سازمان های اجتماعی دلالت می کند. انسان به وسیله فرهنگ جامعه خود؛ موجودی اجتماعی می گردد، با مردم پیرامون خود از هزاران جهت هماهنگی می یابد و از مردم جوامع دیگر از صدها جهت؛ متفاوت می شود.

اشپنگلر<sup>۳</sup> فرهنگ را مبنای اصلی جوامع انسانی می داند و بر این عقیده است که حیات و پویایی جامعه به پویایی فرهنگ آن بستگی دارد و مرگ جامعه؛ مرگ فرهنگ آن جامعه است (وثوقی و نیک خلق، ۱۳۸۲). حقیقی و مؤمنی (۱۳۸۴) نیز با اشاره به این مطلب که فرهنگ عامل مشترک همه اعضای یک گروه و بنیان اساسی زندگی اجتماعی است؛ بر این نکته تأکید می ورزند که جدا کردن نفوذ سازمان ها از فرهنگ بسیار دشوار است؛ زیرا فرهنگ ها در طول زمان تکامل یافته اند و به شدت به یکدیگر وابسته اند. در حقیقت می توان گفت محیط فرهنگی از نهادها و نیروهای

1. Culture  
2. Burn & Koff  
3. Spengler

تشکیل می شود که می توانند بر ارزش های اصولی، پنداشت ها، سلیقه ها، نگرش ها و رفتارهای افراد جامعه اثر بگذارند.

رایبنز<sup>۱</sup> (ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۵) معتقد است که فرهنگ حاکم بر کشور بر نوع رفتار و نگرش افراد مشغول در سازمان های مستقر در آن کشور اثرات بسزایی دارد. شنایدر و بارسو<sup>۲</sup> (ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۲: ۹) نیز بر این باورند که حضور فرهنگ را می توان در حوزه فرهنگ های منطقه ای، ملی، صنعتی، سازمانی، حرفه ای و وظیفه ای احساس کرد. این حوزه های فرهنگی بر یکدیگر و بر فعالیت های افراد، گروه ها، مؤسسات و ملت ها تأثیر عمیقی می گذارند. شناخت و ارزیابی تأثیر و تأثر بالقوه فرهنگ و مدیریت موجب درک بهتر آثار ملموس و ناملموس فرهنگ بر مدیریت می شود.

در حقیقت فرهنگ؛ عامل مهمی است که تعیین کننده دیدگاه ها و اقدامات مدیریتی است و بر عملکرد مدیریت تأثیر می گذارد. آشنایی با ویژگی های سایر فرهنگ ها و چگونگی تأثیر فرهنگ بر نگرش و رفتار افراد؛ از اساسی ترین مسائلی است که مدیریت سازمان ها با آن مواجهند (ایران زاده، ۱۳۸۰). هافستد<sup>۳</sup> در تحقیقات گسترده ای که به عمل آورد ابعادی را برای شناسایی و ارزیابی فرهنگ ها عنوان کرد و بدین نکته اشاره نمود که آگاهی از فرهنگ جوامع برای مدیران امروزی بسیار حایز اهمیت است؛ چرا که شناخت مدیران از فرهنگ جامعه خویش و سایر جوامع در اثر بخشی آنها تأثیر بسزایی دارد.

اگر چه مقوله فرهنگ در سال های اخیر در کانون توجه قرار گرفته؛ به گونه ای که تحقیقاتی که در زمینه مهندسی فرهنگی صورت گرفته است مؤید این موضوع است؛ اما براساس مطالعات انجام شده چنین استنباط می شود که در خصوص نگرش های فرهنگی مدیران مدارس و سازمان های دولتی که به تعبیر رضائیان (۱۳۷۹) آن ها وظایف خود را در دنیای روابط و در بین انسان هایی انجام می دهند که پیوسته اخلاق، رفتار، میزان تحمل و شیوه هدایت آنان را نظاره می کنند

1. Robbins

2. Schneider & Barsoux

3. Hofstede

و در نتیجه با مشاهداتشان از ارزش ها، باورها و نگرش های آن ها تأثیر می پذیرند؛ تحقیقی صورت نگرفته است.

لذا در این تحقیق؛ نگرش های فرهنگی (مرد سالاری / زن سالاری، فردگرایی / جمع گرایی، پرهیز از ابهام و فاصله قدرت) مدیران مدارس و سازمان های دولتی شهر کرمان براساس الگوی هافستد مورد بررسی و مقایسه قرار خواهد گرفت.

### ۱-۱. عنوان

بررسی تطبیقی نگرش های فرهنگی مدیران سازمان ها و مدارس دولتی شهر کرمان براساس الگوی هافستد در سال ۸۷-۱۳۸۶.

### ۱-۲. بیان مسأله

امروزه مسأله مدیریت در همه سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است تا جایی که صاحب نظران؛ قرن بیستم را عصر مدیریت و دنیای امروزی را دنیای مدیران آگاه می دانند؛ زیرا به کمک مدیریت است که می توان چهره سازمان های اداری، بازرگانی و آموزشی را دگرگون ساخت و از منابع طبیعی، سرمایه، تکنولوژی و نیروی انسانی حداکثر استفاده را برد و با برنامه ریزی و سازماندهی در هر یک از سازمان های مختلف؛ نظم و هماهنگی ایجاد نمود و همچنین تحقق اهداف را ممکن ساخت (سیادت و دیگران، ۱۳۸۳: ۳۷).

علاقه بند (۱۳۸۲) بر این باور است که همه سازمان های رسمی برای تداوم فعالیت به مدیریت نیاز دارند. فقدان مدیریت؛ موجب ناهماهنگی، انحراف از هدف و اتلاف وقت و نیرو می شود و سازمان ها را به نابسامانی و از هم پاشیدگی می کشاند. سازمان و مدیریت لازم و ملزوم یکدیگرند، وجود یکی بدون دیگری بی معناست، فعالیت مدیریت در سازمان اتفاق می افتد و سازمانی نیست که نیازی به مدیریت نداشته باشد. به اعتقاد ایران زاده (۱۳۸۰) موفقیت سازمان ها به مهارتی بستگی دارد که آن ها بتوانند خود را با بافت اجتماعی ناشی از ارزش ها و فرهنگ یک کشور تطبیق دهند.

نظر به اینکه مدیریت در خلاء انجام نمی گیرد و سیستم های فرعی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی هر کشور به عنوان بستر مدیریت قلمداد می شوند؛ برای درک عملکرد مدیریت می بایست از بستری که مدیریت در آن روی می دهد آگاهی یافت. چه بسا دیدگاه ها و ارزش های فرهنگ هر کشور در درک جامع تر رویکرد کشور در زمینه مدیریت و در نحوه عملکرد این سیستم های فرعی نقش اساسی دارد (حقیقی و مؤمنی، ۱۳۸۴: ۸). به اعتقاد زرگریور (۱۳۷۹) امروزه جای هیچگونه تردیدی باقی نمانده است که فرهنگ بر مدیریت مؤثر است و حتی تعیین کننده بسیاری از ارکان آن نیز هست. این تأثیر عمدتاً شامل نگرش مدیران و تمام کارکنان سازمان است و بر همین اساس؛ مدیریت و تلقی افراد از آن - به طور مثال در کشور ایران و کشور هند - تفاوت دارد.

انسان شناسان در مورد معنای دقیق فرهنگ اختلاف نظر دارند. آن ها برای فرهنگ؛ متجاوز از ۱۶۰ تعریف متعدد ارائه کرده اند. برخی از این تعاریف شامل همه چیز است؛ از قانون و مذهب گرفته تا هنر. در حالی که برخی دیگر بر جهت گیری های ارزشی خاصی نظیر فردگرایی یا جمع گرایی تأکید می کنند (شنايدر و بارسو، ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۴).

رابینز (ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸) معتقد است که فرهنگ ملی کشور بر ارزش ها، نگرش ها و رفتار افراد یک جامعه، کارمندان و کارکنان یک سازمان اثر شدیدی می گذارد. در حقیقت فرهنگ ملی به صورت یک نیروی بالقوه توانمند؛ توجه کننده بخش بزرگی از رفتار سازمانی است. شنايدر و بارسو (ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۴) نیز بر این نکته تأکید می ورزند که نفوذ فرهنگ را می توان در فرایندهای سازمانی مانند ماهیت سیاست ها، رویه ها، برنامه ریزی، کنترل، پردازش اطلاعات، ارتباطات و در فرایند تصمیم گیری نیز مشاهده کرد.

محققان زمان و تلاش های قابل ملاحظه ای را برای شناسایی تشابهات و تفاوت های بین ارزش های فرهنگی و هنجارهای کشورها صرف کرده اند. در این میان مدلی که توسط گرت هافستد ارائه شده است؛ بیان می دارد که اختلافات ارزشی و هنجارهای کشورهای مختلف توسط چهار