

الحمد لله
الذي هدانا لهذا
الذي كنا لنهتدي لولا
أن هدانا الله



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش:

مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی مقایسه ای رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر در درس ریاضی اول راهنمایی مناطق شمال و جنوب شهر تهران

استاد راهنما:

دکتر اباصلت خراسانی

استاد مشاور:

دکتر غلام رضا شمس

پژوهشگر:

رضا سلگی

بهار ۱۳۹۰

تقديم به:

ارواح طيبه بزرگان دين اسلام و مذهب تشيع از جان گذشتگان و پويندگان راه حقيقت به همه دلسوزان و مشفقان نام آشنا و گمنام اين مرز و بوم به پدر و مادرگرامي که در راه سربلندي فرزندان، از جان مایه گذاشتند. و به اساتيد دلسوزم و به تمامي کساني که به نوعي به آنها مديونم.

تقدیر و سپاسگذاری :

تدوین گراین مجموعه، بر خود لازم می‌داند از زحمات استاد محترم راهنما، جناب آقای دکتر اباصلت خراسانی که با نگاهی ویژه و خاص این پژوهش را راهنمایی نموده و استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر غلام رضا شمس که در تدوین مباحث محقق را یاری نمودند سپاسگذاری نموده و توفیق آن عزیزان ارجمند را در راه اعتلای علم و دانش این مرز و بوم از درگاه ایزدمنان خواهان باشد.

به علاوه از کلیه دوستانان دانش، که به انجام این پژوهش یاری رساندند اعم از آموزش و پرورش منطقه ۱۹ و ۱ در شمال و جنوب تهران و مدیران مناطق و معلمان ریاضی و از جناب استاد آقای اکبر فرجی ارمکی تشکر و قدردانی می‌شود.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	فصل اول
۹	مقدمه
۹	کلیات تحقیق در پژوهش
۹	(۱) بیان مساله پژوهش
۱۰	(۲) اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش و انگیزه انتخاب آن
۱۰	(۳) هدف های پژوهش
۱۰	(۴) سوالات یا فرضیه های پژوهش (بیان روابط بین متغیرهای مورد مطالعه)
۱۱	(۵) چهار چوب نظری پژوهش
۱۲	(۶) تعاریف مفاهیم و اصطلاحات پژوهش
۱۴	فصل دوم
۱۵	مقدمه
۱۵	مفهوم فرهنگ
۱۵	فرهنگ سازمانی چیست؟
۱۷	اهمیت فرهنگ سازمانی
۱۸	تاریخچه مطالعه فرهنگ سازمانی
۱۹	تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۱	جمع بندی تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۴	سطوح فرهنگ سازمانی
۲۵	مولفه های فرهنگ سازمانی
۲۹	شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی
۳۰	تشریح فرهنگ سازمانی
۳۱	عناصر ۳ گانه اداره فرهنگ سازمانی
۳۲	کارکردهای فرهنگ سازمانی
۳۴	ابعاد فرهنگ سازمانی
۳۷	انواع فرهنگ سازمانی

۴۰	نقش فرهنگ سازمانی
۴۰	جلوه های فرهنگی سازمانی
۴۴	پیامدهای مرتبط با انواع فرهنگ سازمانی
۴۵	اجزای عمده ملازم با فرهنگ سازمانی
۵۰	فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان
۵۲	فرهنگهای مشترک و پاره فرهنگها
۵۳	فرآیند فرهنگ سازمانی
۵۴	اجتماعی شدن فرهنگ سازمانی
۵۷	تأثیرات فرهنگ سازمانی
۵۷	تأثیر فرهنگ بر اثربخشی
۵۸	الگوهای مطالعه فرهنگ سازمانی
۷۲	رویکرد تلفیقی
۷۹	سنجش فرهنگ سازمانی
۸۰	بخش دوم مبانی پژوهش – مقدمه
۸۰	آزمونهای پیشرفت تحصیلی
۸۱	ارزشیابی پیشرفت تحصیلی
۸۲	رابطه متغیرهای مختلف با پیشرفت تحصیلی
۸۵	تحقیقات انجام شده در ایران در رابطه با موضوع
۸۷	فصل سوم پژوهش.....
۸۸	مقدمه
۸۹	طبقه بندی انواع جامعه
۹۰	چگونگی نقش حجم نمونه مورد پژوهش
۹۰	جامعه آماری و گروه نمونه مورد مطالعه
۹۱	ابزار سنجش
۹۱	روش گرد آوری داده ها (روش جمع آوری اطلاعات)

۹۱	روش تحقیق در پژوهش
۹۲	روش نمونه گیری
۹۴	فصل چهارم
۹۴	یافته های تحقیق
۹۴	تجزیه و تحلیل داده ها
۹۵	مقدمه
۹۸	سوالات فرعی
۱۲۲	فصل پنجم
۱۲۲	جمع بندی و ارائه پیشنهادها
۱۲۲	و بیان محدودیت ها
۱۲۲	و نتیجه گیری
۱۲۳	مقدمه
۱۲۴	بررسی سوالات فرعی
۱۳۱	پیشنهادات پژوهشی
۱۳۲	منابع فارسی
۱۳۴	منابع انگلیسی

فهرست جداول

۳۱	جدول 1 -
۳۵	جدول 2 -
۳۶	جدول 3 -
۵۲	جدول 4 -
۶۱	جدول ۵ -
۷۲	جدول ۶ -
۷۴	جدول ۷ -
۷۷	جدول ۸ -
۸۵	جدول ۹ -
۹۶	جدول ۱۰ -
۹۷	جدول ۱۱ -
۹۸	جدول ۱۲ -
۹۸	جدول ۱۳ -
۹۹	جدول 14 -
۹۹	جدول ۱۵ -
۱۰۰	جدول ۱۶ -
۱۰۰	جدول 17 -
۱۰۱	جدول ۱۸ -
۱۰۱	جدول ۱۹ -
۱۰۲	جدول 20 -
۱۰۳	جدول ۲۱ -
۱۰۳	جدول ۲۲ -
۱۰۴	جدول 23 -
۱۰۵	جدول ۲۴ -
۱۰۵	جدول ۲۵ -
۱۰۶	جدول 26 -
۱۰۶	جدول ۲۷ -
۱۰۷	جدول ۲۸ -
۱۰۷	شکل 29 -
۱۰۸	جدول ۳۰ -
۱۰۸	جدول ۳۱ -
۱۰۹	جدول 32 -
۱۱۰	جدول ۳۳ -
۱۱۱	جدول 34 -
۱۱۱	جدول ۳۵ -
۱۱۲	جدول ۳۶ -
۱۱۲	جدول 37 -

١١٣.....	جدول ٣٨ -
١١٣.....	جدول ٣٩ -
١١٤.....	جدول 40 -
١١٤.....	جدول ٤١ -
١١٥.....	جدول ٤٢ -
١١٥.....	جدول 43 -
١١٦.....	جدول ٤٤ -
١١٦.....	جدول ٤٥ -
١١٨.....	جدول 46 -
١١٩.....	جدول 47 -
١٢٠.....	جدول 48 -

فهرست اشکال

۲۴	شکل ۱
۲۸	شکل ۲
۲۹	شکل ۳
۳۱	شکل ۴
۳۴	شکل ۵
۳۵	شکل ۶
۱	شکل ۷
۱	شکل ۸
۴۴	شکل ۹
۱	شکل ۱۰
۱	شکل ۱۱
۵۳	شکل ۱۲
۵۴	شکل ۱۳
۱	شکل ۱۴
۹۶	شکل ۱۵
۹۷	شکل ۱۶

چکیده :

الف: اهداف کلی بررسی ارتباط بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی در درس ریاضی دانش آموزان ۲- تأثیر جنسیت بر ارتباط بین فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی ب) اهداف جزئی بررسی تأثیر منطقه آموزشی (جنوب و شمال) بر فرهنگ سازمانی به لحاظ پیشرفت تحصیلی، روش تحقیق از نوع علی مقایسه ای است و در آن برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان ریاضی جنوب و شمال تهران در بخش آموزش و پرورش دولتی تشکیل می دهد و در آن از روش نمونه گیری تصادفی استفاده گردیده است و هر یک از مولفه های فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی بر اساس روش آمار توصیفی و آمار استنباطی و آزمون و تست test (گروه های مستقل و آزمون فریدمن به کار رفته است.

نتایج نشان از این امر داشت که در مولفه های چون خطرپذیری ، انگیزش ، هویت کار گروهی تأکید بر عمل و شیوه نظارت معنادار است . بنابراین تفاوت معناداری بین میانگین دو گروه مستقل (زن و مرد و شمال و جنوب) وجود داشت و مقایسه میانگین دو گروه نشان داد که میزان تأثیر مولفه ها بر پیشرفت تحصیلی در گروه زنان بیشتر از گروه مردان است و میزان تأثیر پذیری مولفه ها بر پیشرفت تحصیلی در منطقه آموزشی جنوب بیشتر از منطقه آموزشی شمال است .

فصل اول

کلیات تحقیق در پژوهش

هدف از پایان نامه حاضر تجزیه و تحلیل مولفه های فرهنگ سازمانی با رویکرد متفاوت از لحاظ ارتباط و مقایسه پیشرفت تحصیلی در مناطق شمال و جنوب شهر تهران و با توجه به جنسیت (دختر و پسر) در این مناطق است.

بدین منظور از مولفه های مانند هویت (وفاداری)، انگیزش، اهداف مشترک، ثبات، نتیجه گرایی، ارتباطات، کار گروهی، تاکید بر عمل و شیوه نظارت، خطرپذیر و نوع آوری استفاده شده و از این طریق سوالهای پژوهش موردآزمون قرار گرفته است.

روش تحقیق از نوع علی-مقایسه ایی است و در آن برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان ریاضی جنوب و شمال تهران و بخش آموزش و پرورش دولتی را تشکیل می دهد و در آن از روش نمونه گیری تصادفی استفاده گردیده است و هر یک از مولفه های فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی براساس روش آمار توصیفی و آمار استنباطی و آزمون و تست (test)، (گروه های مستقل و آزمون فریدمن به کار رفته است).

نتایج نشان از این امر داشت که در مولفه های چون خطرپذیری، انگیزش، هویت، کار گروهی، تاکید بر عمل و شیوه نظارت معنادار است، بنابراین تفاوت معناداری بین میانگین دو گروه مستقل (زن و مرد و شمال و جنوب) وجود داشت و مقایسه میانگین دو گروه نشان داد که میزان تاثیر مولفه ها بر پیشرفت تحصیلی در گروه زنان بیشتر از گروه مردان است و مقایسه میانگین دو گروه نشان داد که میزان تاثیرپذیری مولفه ها بر پیشرفت تحصیلی در منطقه آموزشی جنوب بیشتر از منطقه آموزشی شمال است.

اطلاعات اختصاصی پایان نامه

۱) بیان مسأله پژوهش

امروزه، یکی از وجوه قدرت و ممیزه شرکت ها برخورداری از فرهنگ سازمانی مطلوب است. فرهنگ سازمانی هر مجموعه که آینه تمام نمای ویژگی ها، خصلت ها، قوت ها و ضعف های آن محسوب می شود، می تواند چهره درون و برون آن را از نظر پایبندی های کارکنان به ارزش ها، اصول، باورها و نگرش ها نشان می دهد. از طریق مطالعه فرهنگ سازمانی یک تشکل، می توان به انجام ارزشی و تعهد کارکنان آن پی برد. (ابزری و دلوی، ۸۵) در دو دهه اخیر، کشورهای صنعتی متوجه یک عامل استراتژیک و تبیین کننده در موفقیت یا عدم موفقیت شرکت ها و سازمان های کسب و کار گردیده اند که قبلاً چندان مورد توجه قرار نگرفته است. این موضوع همان فرهنگ سازمان

است. شرکت های موفق دنیا به ویژه آنهایی که به سطح بالایی ایمنی رسیده اند، مدعی اند که بسیاری از موفقیت ها را از راه تقویت فرهنگ سازمانی خود یافته اند. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی قوی و منسجم موجب ایفای نقش موثرتر کارکنان در يك سیستم و دستیابی سریع تر به اهداف سازمان می شود. سوال: بین فرهنگ سازمانی و پیشرفت تحصیلی در جامعه آماری چه رابطه ای وجود دارد.

۲) اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش و انگیزه انتخاب آن

مطالعه فرهنگ سازمانی يك سازمان از این جهت اهمیت دارد که می توان این طریق به نقاط ضعف و تفاوت میان وضعیت موجود و آنچه مطلوب کارکنان يك سازمان است، دست پیدا کرد. نکته دیگر اینکه تداوم موفقیت آمیزکاریك سازمان به حضور کارکنانی با فرهنگ سازمانی قوی بستگی دارد. که به پایداری در حفظ مسئولیت ها، رعایت اخلاق کاری، رعایت ایمنی و غیره متعهدند. (کریتروکینیکي ۸۴) با توجه به اهمیت مبحث فرهنگ سازمانی، بدیهی است که موفقیت در پیاده سازی شیوه های نوین و تکنیک های جدید مدیریتی و تحقق اهداف هر سازمان در گرو هماهنگی فرهنگی سازمانی به عنوان شاخص وضعیت نیروی انسانی با اهداف و استراتژی های تدوین شده است.

۳) هدف های پژوهش

- ۱- بررسی ارتباط بین مولفه های فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در درس ریاضی.
- ۲- بررسی تاثیر جنسیت بر ارتباط بین فرهنگ سازمانی و پیشرفت تحصیلی. هدف جزئی:
- ۳- بررسی تاثیر منطقه آموزشی (جنوب- شمال) بر فرهنگ سازمانی به لحاظ پیشرفت تحصیلی.

۴) سوالات یا فرضیه های پژوهش (بیان روابط بین متغیرهای مورد مطالعه)

- ۱- آیا مولفه خطر پذیری از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟

1-eclus ive information of the thesis 2

2-importance of subject of the research and motivation of its choise

- ۲- آیا مولفه انگیزش از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۳- آیا مولفه هویت از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۴- آیا مولفه انسجام از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۵- آیا مولفه اهداف مشترک از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۶- آیا مولفه ثبات از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۷- آیا مولفه نتیجه گرایی از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۸- آیا مولفه ارتباطات از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۹- آیا مولفه کار گروهی از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۱۰- آیا مولفه تاکید بر عمل از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟^۲
- ۱۱) آیا مولفه نظارت از فرهنگ سازمانی باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد؟
- ۱۲) کدامیک از مولفه های فرهنگ سازمانی نقش بیشتری در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارد؟
- ۱۳) آیا نوع جنسیت تاثیری بر ارتباطات فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارد؟
- ۱۴) آیا نوع منطقه آموزشی تاثیری بر ارتباط فرهنگ سازمانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارد؟

۵) چهار چوب نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی از زمانی مطرح شده است در سالهای ۱۹۸۰ توسط اوچی، واتر من و دیگران یکی از مهمترین و قابل بحث ترین موضوعات در زمینه رفتار سازمانی بوده است، اولین مقاله در این زمینه، تحت عنوان "فرهنگ سازمانی" در فصلنامه علوم اداری در سال (۱۷۸۹) در آمریکا منتشر شد، البته قبل از آن مطالعات جو یا فضا توسط

²3-goals of the research

4-subordinate goals

بلیک و موتون سال (۱۹۷۴) بود. ولی گسترش فرهنگ سازمانی با انتشار کتابی از سوی دیل و کندي (۱۹۸۲) و تحقیقات موسسه مکنزی با همکاری دانشگاه های هاروارد و استانفورد انجام شد (بهره بردار) ۱۳۷۲ نقل از جان نسترو و کیت، دیویس (۱۹۸۹) مولفه های فرهنگ سازمانی که شامل خلاقیت و خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه. توجه به افراد، تشکیل تیم، تحول، ثبات یا پایداری، مولفه های دیگر که شامل انگیزش، هویت اهداف مشترک، ارتباط، کارگروهي، تاکید بر عمل و شوه نظارت است و انواع فرهنگ سازمانی که نشان فرهنگ های فرهمندی، وسواسی، پرهیز کننده، سیاسی شده، دیوان سالارانه که می رفته و الگویی برای تغییر فرهنگ سازمانی که برای مشاهده فرهنگ سازمانی يك پژوهشگر دانشگاه هاروارد در این الگو چهار جلوه ی گواه فرهنگی در سازمان وجود دارد.

۱- خبرهای مشترك. ۲-گفته های مشترك (سخن). 3- کارهای مشترك (رفتار) و احساسات (عواطف) می باشد. (سانی، وی، جی ۱۹۸۳)

۶) تعاریف مفاهیم و اصطلاحات پژوهش

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی به مجموعه ای از مفروضات ذهنی گفته می شود که به طور مشترك از سوی گروه پذیرفته شده و نحوه ادراکات، تفکرات و واکنش ها نسبت به شرایط و موقعیت های متعدد تحصیلی مشخص می سازد. (کریپنر و کینکی «۱۳۸۴»)

پیشرفت تحصیلی: تغییرات ایجاد شده در جهت مطلوب و مساعد که در اثر ارتباط با مسائل تربیت دانش آموزان دارای معدل ۱۷ دارای پیشرفت تحصیلی می باشند. (منبع نقل از معرفت ۱۳۷۷).

بخش اول: مبانی نظری است که در این بخش به موضوعات فرهنگ، فرهنگ سازمانی، الگو های فرهنگ سازمانی، پیشرفت درسی، و مولفه های پیشرفت سازمانی و عوامل موثر بر پیشرفت تحصیلی پرداخته می شود.

بخش دوم: شامل تحقیقات انجام شده در داخل و خارج در ارتباط با این موضوع تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

واژه فرهنگ از نظر لغوی: واژه فرهنگ فارسی مرکب از دو جزء فرهنگ است فرپیشوند به معنی جلو، بالا، و پیش آمده است و هنگ از ریشه اوستایی تنگنا و سنگینی است. و این واژه مرکب از نظر لغوی و به معنی کشیدن، پر کشیدن و بیرون کشیدن است، و هیچ گاه در ادبیات فارسی به مفهومی که بر خاسته از ریشه کلمه باشد نیامده است. (irandoc).

پیشینه تحقیق: اصطلاح فرهنگ در ادبیات فارسی بر حسب زمان و مورد با مفاهیم مختلف به کار رفته است. در شاهنامه فردوسی به معنی مترادف با قابوسنامه نیز واژه فرهنگ مترادف با هنر و به معنی اموختن آمده است با شروع تعلیم و تربیت جدید در ایران واژه فرهنگ به معنی آموزش و پرورش به کار رفته است، و در کتاب و مقالات

که در این زمینه از زبانهای انگلیسی و فرانسوی ترجمه یا اقتباس گردیده است و اثر فرهنگ (education) به کار رفته است.

^۳ واژه فرهنگ در زبان فرانسوی و انگلیسی با کلمه کولتر و کالچر که در اصل به معنی کشت و زرع است، آمده است و امروزه نیز مشتقاتی مثل (agriculture) از این کلمه به همان معنی به کار رفته است که به معنی کشاورز است در ادبیات و زبان عرب و اثر ثقافه و از دانشمندان عرب معادله کلمه فرهنگ قرار داده اند که این کلمه از ریشه ثقف به معنی آموختن و یافتن است.

فرهنگ سازمانی : به عنوان یک مفهوم، ریشه ای به نسبت تازه دارد، گرچه مفاهیم و هنجار گروهی و فضا مدتهاست که در آثار روانشناسان و جامعه شناسان به کار گرفته شده است ولی مفهوم (فرهنگ سازمانی) به طور خاص تنها در همین دهه اخیر رواج یافته است. (کتز، کان ۱۹۷۸)

³-education
-2-agriculture

فصل دوم

مقدمه

مفهوم فرهنگ

مفهوم فرهنگ سازمانی مثل وسیله ای برای فهمیدن معنی زندگی سازمانی و خصوصیات انسانی عام نمایان شده است. توجه به فرهنگ گروه چیز جدیدی نیست در سالهای (۱۹۳۰-۱۹۴۰) هم آنتن مایو و هم چستر بارنارد اهمیت هنجارهای گروه کار، احساسات، ارزشها، در عمل و عکس العمل هاضاهر شده. در محل کار را با توضیح دادن طبیعت و کارکردهای سازمان غیررسمی، مورد تأیید قرار دارند. (رضاییان، علی ۱۳۸۴).

جدیدترین و جنجال برانگیزترین دیدگاه فرهنگ سازمانی به نام سمبولیک بوده است. دیدگاه فرهنگ سازمانی ثمر بخشی روشها و طرحهای کمی شبه تجربی و هم چنین مثبت و منفی را در مطالعات سازمانی مردود می‌شمارد (۱۹۸۹).

با توجه به این ملاحظات می‌توان گفت که این نظریه شباهتهایی با تئوری‌های قدرت و چند وجهی معماران سازمانی دارد.

فرهنگ سازمانی چیست؟

فرهنگی است هم جنس فرهنگ کل اجتماع و موجود در سازمان که حاوی بسیاری از چیزهای غیر قابل رویت است، مثل ارزشها، اعتقادات، فرضیات، دانشها، عادات رفتاری حقایق ساختگی و الگوی رفتاری نیروی است نامرعی و غیر قابل مشاهده، که همواره در پست فعالیت‌های سازمانی قرار گرفته و میتوان آن را مشاهده کرد. از نظر آقای کیلمن و دیگر صاحب نظران (۱۹۸۵) فرهنگ سازمانی نیرویی است اجتماعی و محرک برای مردم. فرهنگ برای سازمان به مثابه شخصیت برای افراد است، موضوعی است ناپیدا و هنوز هم نا شناخته که به سازمان مفهوم، جهت و تحرک می‌بخشد. فرهنگ سازمانی زاینده یکسری از تئوری‌هاست با فرضیات خود در ارتباط با واقعیت‌ها و روابط سازمانی. این فرهنگ دیدی جدید، تفکری تازه و زمینه تحقیقاتی بکری است در درک سازمانها. دیدگاه فرهنگ سازمانی همانند تئوری‌های قدرت و سیاست در تئوری سازمانی به ارائه ضد فرهنگها می‌پردازد.

فرضیات واحد تجزیه و تحلیل روشهای تحقیق همه و همه با تئوری سیستمی و ساختارگرایی نوین که یا دیدی عقلایی و حاکم به موضوع می‌نگریستند، تفاوت دارد.

برای مثال سازمانها چگونه تصمیم می‌گیرند و چگونه و چرا بدین گونه عمل می‌کنند؟^۴

۱) مفهوم فرهنگ سازمانی (تئوری سازمان) محمد رضا دلوی، مهدی جمشیدیان، سال (۱۳۷۹).^۴