

۱۷۱۱۱۰۱۰۲۵

۱۷۱۲۷



۱۰۷۹۵



دانشگاه اصفهان

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه دکتری رشته‌ی مدیریت آموزشی

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با یگانگی فرد - سازمان در

دانشگاههای دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان)

استاد راهنما:

دکتر قربانعلی سلیمی

استادان مشاور:

دکتر سعید رجائی پور

دکتر حسین مولوی

پژوهشگر:

محمد رضا اردلان

۱۳۸۷ / ۱ / ۲۳

تیرماه ۱۳۸۷

۱۰۶۰۹۴

مجموعه اساتید مشاوران
دکتر سعید رجائی پور
دکتر حسین مولوی

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری‌های ناشی از تحقق موضوع این پایان‌نامه متعلق
به دانشگاه اصفهان می‌باشد



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه علوم تربیتی

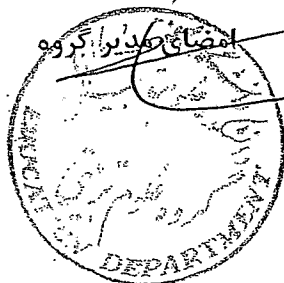
پایان نامه‌ی دکتری رشته‌ی مدیریت آموزشی محمدرضا اردلان

تحت عنوان

بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و یگانگی فرد - سازمان در دانشگاه‌های دولتی
غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان)

در تاریخ ۸۷/۴/۱۹ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضاء	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر قربانعلی سلیمی	استاد راهنمای پایان نامه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر سعید رجایی پور	استادان مشاور پایان نامه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی استاد	دکتر حسین مولوی	
امضاء	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر سیدعلی سیادت	استاد داور داخل گروه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی استادیار	دکتر اصغر حق شناس	استاد داور خارج از گروه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر پرویز ساکتی (دانشگاه شیراز)	استادان داور خارج از دانشگاه
امضاء	با مرتبه‌ی علمی دانشیار	دکتر مهرعلیزاده (دانشگاه اهواز)	



قدردانی

سپاس و ستایش خداوندی را که آنچه را خواست آفرید و آیتش را به حکمتش بر مخلوق هدیه کرد همه چیز را
بی سابقه آفرید و به قدرت و حکمت خویش نقش آنها را آغاز نمود و توفیق انجام این پژوهش را به پژوهشگر
عطا نمود. لذا پژوهشگر و وظیفه‌ی خود می‌داند که از مساعدت‌های با ارزش اساتید گرامتقدیر که در انجام تحقیق
همواره از مساعی آنها بهره‌مند شده است صمیمانه تشکر و قدردانی نماید:

استاد راهنما: آقای دکتر قربانعلی سلیمی که مسؤلیت اصلی تحقیق را پذیرفتند.

استاد مشاور: آقای دکتر سعید رجایی پور که علاوه بر مشاورت پایان نامه زحمات مضاعفی را تقبل نمودند.

استاد مشاور: آقای دکتر حسین مولوی که هدایت آماری پژوهش را پذیرفته‌اند.

از اساتید محترم گروه علوم تربیتی و کارکنان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی که در مراحل تحصیل مددکار

محقق بودند همواره کمال تشکر و امتنان را دارد.

تقدیم بہ

مجموعہ

و

سر ریخانہ ام

چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با یگانگی فرد- سازمان در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور بوده است. از این رو پژوهش کوشش کرده است تا میزان ویژگی‌های فرهنگ سازمانی (مشارکتی، سازگاری، رسالتی و ثبات) حاکم بر دانشگاه‌ها را آشکار سازد و همچنین میزان همبستگی بین دو متغیر اصلی پژوهش را بیان و مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده را معرفی نماید. در پایان، تفاوت فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی (سه دانشگاه زیر مجموعه‌ی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) و غیر پزشکی (سه دانشگاه زیر مجموعه‌ی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) را مشخص کند. روش پژوهش در این رساله از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی رسمی قطعی و رسمی آزمایشی شش دانشگاه پزشکی و غیر پزشکی دولتی غرب کشور در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ بوده است. حجم نمونه آماری ۳۶۹ آزمودنی بود که به شکل تصادفی طبقه‌ای نسبتی تعیین و انتخاب گردیده. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد برگرفته از مدل فرهنگ سازمانی دنیسن و یگانگی فرد- سازمان اوریلی استفاده شد که پس از ترجمه به زبان فارسی و انطباق با فرهنگ جامعه، هنجاریابی گردید. برای روایی هر دو پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت و علوم رفتاری استفاده گردید و برای سنجش میزان پایایی آنها از روش آلفای کرانباخ در یک مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۳۰ نفری، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۶ و یگانگی فرد- سازمان ۰/۹۶۳۵ تعیین گردیده است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که چهار نوع یا ویژگی فرهنگ سازمانی متفاوت در دانشگاه‌های غرب کشور حاکم است که میانگین فرهنگ مشارکتی ۴۴/۳۶، فرهنگ سازگاری ۴۳/۴۸، فرهنگ رسالتی ۴۳/۷۸ و فرهنگ ثبات ۴۱/۹۹ است. این نتایج بیانگر آن است که فرهنگ‌های مشارکتی، سازگاری، رسالتی و ثبات در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۴۵) پایین تر از حد متوسط مدل دنیسن و کمتر از ۵۰ درصد است. تحلیل رگرسیون (مانوا) نشان داد که میانگین نمرات کل فرهنگ سازمانی با میانگین نمرات کل یگانگی فرد سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد ($P < 0/0001$). میزان اشتراک (ضریب تعیین) کل فرهنگ سازمانی با مؤلفه یگانگی فرد ۰/۴۴ و با مؤلفه یگانگی سازمان ۰/۴۸ بوده است. نتایج نشان داد که فرهنگ رسالتی بهترین پیش‌بینی کننده یگانگی فرد- سازمان بوده است و به تنهایی ۴۶ درصد تغییرات یگانگی فرد- سازمان را توضیح می‌دهد و بعد از آن فرهنگ سازگاری با ۳ درصد و فرهنگ ثبات با ۱ درصد و در ترکیب با یکدیگر، این سه مؤلفه می‌توانند ۵۰ درصد تغییرات مربوط به یگانگی فرد- سازمان را توضیح دهند. در نهایت فرهنگ سازمانی حاکم بر علوم پزشکی و غیر پزشکی یکسان بوده است.

واژه‌های کلیدی: یگانگی فرد- سازمان^۱، فرهنگ سازمانی^۲، فرهنگ مشارکتی^۳، فرهنگ سازگاری^۴، فرهنگ رسالتی^۵ و فرهنگ ثبات^۶، آموزش عالی^۷.

- 1 - Person organization fit
- 2 - Organizational culture
- 3 - Involvement culture
- 4 - Adaptability culture
- 5 - Mission culture
- 6 - Consistency culture.
- 7 - Higher education

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات تحقیق
۱-۱	مقدمه
۲-۱	بیان مسأله ی پژوهش
۳-۱	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۴-۱	اهداف تحقیق
۵-۱	سوال های تحقیق
۱-۵-۱	سوالات فرعی
۶-۱	تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه ها و اصطلاحات
۱-۶-۱	تعاریف مفهومی
۱-۱-۶-۱	یگانگی فرد - سازمان
۱-۱-۱-۶-۱	تعریف مؤلفه های یگانگی فرد - سازمان
۲-۱-۶-۱	فرهنگ سازمانی
۲-۶-۱	تعاریف عملیاتی
۱-۲-۶-۱	فرهنگ سازمانی (مشارکتی، سازگاری، رسالتی و ثبات)
۲-۲-۶-۱	یگانگی فرد- سازمان
۳-۶-۱	مؤلفه های فرهنگ سازمانی
۱-۳-۶-۱	فرهنگ مشارکتی
۲-۳-۶-۱	فرهنگ ثبات
۳-۳-۶-۱	فرهنگ سازگاری
۴-۳-۶-۱	فرهنگ رسالتی
۴-۶-۱	مؤلفه های یگانگی فرد- سازمان
۱-۴-۶-۱	معیارهای فردی
۲-۴-۶-۱	معیارهای سازمانی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهشی موضوع تحقیق

۱-۲	مقدمه
-----	-------

۲-۲ قسمت اول: فرهنگ سازمانی.....	۱۸
۱-۲-۲ تعریف فرهنگ سازمانی.....	۱۸
۲-۲-۲ مختصری از تاریخچه فرهنگ سازمانی.....	۱۹
۳-۲-۲ سطوح فرهنگ سازمانی.....	۲۱
۴-۲-۲ ابعاد فرهنگی سازمانی.....	۲۳
۵-۲-۲ اعتقاد و فرهنگ سازمانی.....	۲۴
۶-۲-۲ خرده فرهنگ های سازمانی.....	۲۶
۷-۲-۲ فرهنگ در برابر جو سازمانی.....	۲۷
۸-۲-۲ اهمیت برآورد فرهنگ سازمانی.....	۲۸
۹-۲-۲ سنجش فرهنگ سازمانی.....	۲۹
۱۰-۲-۲ خلاصه ی دیدگاه ها در فرهنگ سازمانی.....	۳۱
۱۱-۲-۲ رهبری و فرهنگ سازمانی.....	۳۲
۱۲-۲-۲ الگوهای نظری رهبری و فرهنگ سازمانی.....	۳۲
۱۳-۲-۲ فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی.....	۳۴
۱۴-۲-۲ فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و اثربخشی.....	۳۵
۱۵-۲-۲ فرهنگ سازمانی با تاکید بر مطالعه مدل دنیس.....	۳۶
۱۶-۲-۲ الگوی فرهنگ سازمانی دنیسن.....	۳۸
۱-۱۶-۲-۲ سازگاری.....	۳۸
۲-۱۶-۲-۲ رسالت.....	۳۹
۳-۱۶-۲-۲ مشارکتی.....	۳۹
۴-۱۶-۲-۲ ثبات.....	۴۰
۱۷-۲-۲ بازنگری مدل فرهنگ سازمانی دنیسن به عنوان مدل پژوهش.....	۴۱
۱-۱۷-۲-۲ فرهنگ مشارکتی.....	۴۲
۲-۱۷-۲-۲ فرهنگ سازگاری.....	۴۳
۳-۱۷-۲-۲ فرهنگ رسالتی.....	۴۴
۴-۱۷-۲-۲ فرهنگ مبتنی بر ثبات.....	۴۵
۱۸-۲-۲ تمرکز روی عوامل داخلی / تمرکز روی عوامل خارجی.....	۴۶
۱۹-۲-۲ انعطاف پذیری / ثبات.....	۴۶

۲-۲-۲۰ تضاد.....	۴۷
۲-۲-۳ قسمت دوم: یگانگی فرد - سازمان	۴۹
۲-۳-۱ مقدمه.....	۴۹
۲-۳-۲ تعریف یگانگی فرد- سازمان	۵۰
۲-۳-۳ مبانی نظری یگانگی فرد- سازمان	۵۱
۲-۳-۳-۱ چهارچوب جذب، انتخاب و افت شنایدر	۵۲
۲-۳-۳-۲ مدل جذب- تشابه بایرن	۵۲
۲-۳-۳-۳ نظریه هویت اجتماعی تجفل و ترنر	۵۲
۲-۳-۳-۴ نظریه سازگاری کار دیوس و لوفکوئیست.....	۵۲
۲-۳-۴ یگانگی فرد-سازمان در مقابل سایر یگانگی	۵۳
۲-۳-۴-۱ یگانگی فرد- حرفه.....	۵۴
۲-۳-۴-۲ یگانگی فرد- گروه.....	۵۴
۲-۳-۴-۳ یگانگی فرد- سرپرست.....	۵۵
۲-۳-۴-۴ یگانگی فرد- شغل.....	۵۵
۲-۳-۵ مفاهیم یگانی فرد- سازمان.....	۵۷
۲-۳-۵-۱ یگانگی تکمیلی.....	۵۷
۲-۳-۵-۲ یگانگی مکمل.....	۵۷
۲-۳-۵-۳ یگانگی عرضه- نیاز.....	۵۷
۲-۳-۵-۴ یگانگی توانایی- تقاضا.....	۵۹
۲-۳-۶ معیارهای ارزیابی یگانگی فرد- سازمان.....	۶۰
۲-۳-۶-۱ ارزش ها	۶۰
۲-۳-۶-۲ شخصیت	۶۰
۲-۳-۶-۳ اهداف	۶۱
۲-۳-۶-۴ دانش، مهارت ها و توانایی ها.....	۶۲
۲-۳-۷ اندازه گیری یگانگی فرد- سازمان.....	۶۳
۲-۳-۷-۱ اندازه گیری های ذهنی در مقابل عینی.....	۶۳
۲-۳-۷-۲ اندازه گیری های مستقیم در مقابل غیرمستقیم.....	۶۴
۲-۳-۸ تأملی کوتاه بر سنجش و اندازه گیری یگانگی ذهنی فرد- سازمان.....	۶۵

۹-۳-۲	مروری بر روش های سنجش موجود یگانگی ذهنی فرد- سازمان	۶۶
۱۰-۳-۲	مفاهیمی که در سنجش یگانگی انتزاعی فرد- سازمان استفاده می شود	۷۲
۱۱-۳-۲	معنی سازمان در یگانگی فرد- سازمان	۷۳
۱۲-۳-۲	معیارهای مورد استفاده برای ارزیابی یگانگی فرد- سازمان	۷۴
۱۳-۳-۲	جنبه های یگانگی فرد- سازمان	۷۵
۱۴-۳-۲	تشریح بیشتری از معنی یگانگی تکمیلی	۷۷
۱۵-۳-۲	مدل مفهوم سازی تناب فرد- سازمان کریستف	۷۸
۱۶-۳-۲	رابطه فرهنگ سازمانی با یگانگی فرد- سازمان	۸۱
۴-۲ قسمت سوم: مروری بر تحقیقات انجام شده در خارج از ایران بر روی		
۸۴	فرهنگ سازمانی و یگانگی فرد- سازمان	۸۴
۱-۴-۲	فرهنگ سازمانی	۸۴
۲-۴-۲	یگانگی فرد- سازمان	۹۲
۳-۴-۲ مروری بر تحقیقات انجام شده در ایران بر روی فرهنگ سازمانی و		
۱۰۷	یگانگی فرد- سازمان	۱۰۷
۱-۳-۴-۲	فرهنگ سازمانی	۱۰۷
۲-۳-۴-۲	یگانگی فرد- سازمان	۱۱۰
۴-۴-۲	جمع بندی مبانی نظری و تحقیقات پیشین	۱۱۱
۱-۴-۴-۲	فرهنگ سازمانی	۱۱۱
۲-۴-۴-۲	یگانگی فرد- سازمان	۱۱۲

فصل سوم: روش تحقیق

۱-۳	مقدمه	۱۱۵
۲-۳	روش تحقیق	۱۱۵
۳-۳	جامعه آماری	۱۱۶
۴-۳	نمونه ی آماری	۱۱۷
۵-۳	مراحل و شیوه ی گزینش نمونه ی آماری	۱۱۸
۶-۳	ابزار گردآوری داده های تحقیق	۱۲۱

۱-۶-۳ پرسشنامه فرهنگ سازمانی مدل دنیسن.....	۱۲۱
اندازه‌گیری شاخص‌ها و تعیین نوع فرهنگ سازمانی غالب.....	۱۲۴
۲-۶-۳ پرسشنامه یگانگی فرد- سازمان بر اساس مدل مفهوم سازی کریستف.....	۱۲۵
۱-۲-۶-۳ معیارهای فردی.....	۱۲۵
۲-۲-۶-۳ معیارهای سازمانی.....	۱۲۶
۷-۳ روایی و پایایی پرسشنامه‌های تحقیق.....	۱۲۷
۸-۳ شیوه جمع‌آوری اطلاعات.....	۱۳۱
۹-۳ روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق.....	۱۳۱
۱-۹-۳ آمار توصیفی.....	۱۳۲
۲-۹-۳ آمار استنباطی.....	۱۳۱

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری یافته‌های تحقیق

۱-۴ مقدمه.....	۱۳۵
۱-۱-۴ اطلاعات توصیفی یا جامعه‌شناختی.....	۱۳۵
۲-۱-۴ تجزیه و تحلیل سوال‌های پژوهشی.....	۱۴۱

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و ارائه راهکارهای کاربردی

۱-۵ مقدمه.....	۱۵۶
۲-۵ خلاصه تحقیق.....	۱۵۶
۳-۵ بحث و نتیجه‌گیری.....	۱۵۷
۴-۵ پیشنهادات کاربردی.....	۱۷۵
۱-۴-۵ شاخص فرهنگ ثبات.....	۱۷۶
۱-۱-۴-۵ هماهنگی و یکپارچگی.....	۱۷۶
۲-۱-۴-۵ کسب توافق.....	۱۷۶
۳-۱-۴-۵ ارزش‌های محوری.....	۱۷۶
۲-۴-۵ شاخص فرهنگ سازمانی.....	۱۷۶
۱-۲-۴-۵ فراهم نمودن زمینه تغییر.....	۱۷۶

عنوان

صفحه

۱۷۶.....	۲-۲-۴-۵ در مقیاس مشتری محوری
۱۷۷.....	۳-۲-۴-۵ یادگیری سازمانی
۱۷۷.....	۴-۲-۴-۵ شاخص فرهنگ رسالتی
۱۷۷.....	۱-۴-۲-۴-۵ مؤلفه جهت‌گیری راهبردی
۱۷۷.....	۲-۴-۲-۴-۵ اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت
۱۷۷.....	۳-۴-۲-۴-۵ مولفه چشم‌انداز
۱۷۸.....	۵-۲-۴-۵ فرهنگ مشارکتی
۱۷۸.....	۱-۵-۲-۴-۵ گروه‌گرایی و تیم‌سازی
۱۷۸.....	۲-۵-۲-۴-۵ رشد و توسعه توانایی‌ها
۱۷۸.....	۳-۵-۲-۴-۵ توانمندسازی
۱۷۹.....	۵-۵ محدودیت‌های تحقیق
۱۸۰.....	۶-۵ پیشنهادات برای پژوهش‌های آینده
۱۸۱.....	پیوست‌ها
۱۹۰.....	منابع و مآخذ

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: فهرست مقالات، کنفرانس‌ها و پایان نامه‌های یگانگی فرد- سازمان از سال ۱۹۴۴ تا ۲۰۰۶.. ۶۸	
جدول ۲-۲: فهرستی از تعداد و درصد مطالعاتی که با معیارهای سنجش یگانگی فرد- سازمان انجام یافته‌اند	۷۴
جدول ۱-۳: توزیع جامعه‌ی آماری به تفکیک دانشگاه‌ها و بر حسب جنسیت	۱۲۳
جدول ۲-۳: تعداد سهمیه نمونه (آزمودنی‌ها) در دانشگاه‌های وزارت علوم	۱۲۰
جدول ۳-۳: تعداد سهمیه نمونه (آزمودنی‌ها) در دانشگاه‌های وزارت بهداشت	۱۲۱
جدول ۴-۳: سوالات فرهنگ سازمانی به تفکیک نوع فرهنگ و شاخص‌ها	۱۲۴
جدول ۵-۳: سوالات یگانگی فرد- سازمان به تفکیک معیارها و شاخص‌ها	۱۲۶
جدول ۶-۳: تعیین ضریب پایایی مولفه‌های پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی به تفکیک	۱۳۰
جدول ۷-۳: تعیین ضریب پایایی مولفه‌های پرسشنامه‌ی یگانگی فرد- سازمان به تفکیک	۱۳۱
جدول ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد بررسی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غرب کشور به تفکیک جنسیت	۱۳۵
جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد بررسی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی کشور بر اساس سطوح سنی	۱۳۶
جدول ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه بررسی (اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور) براساس دانشگاه محل خدمت	۱۳۷
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور براساس مدرک تحصیلی	۱۳۸
جدول ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد بررسی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور براساس محل اخذ مدرک تحصیلی	۱۳۹
جدول ۶-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد بررسی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور براساس مرتبه دانشگاهی	۱۴۰
جدول ۷-۴: نتایج تی - تست تک گروهی وضعیت فرهنگ مشارکتی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور	۱۴۱
جدول ۸-۴: توزیع فراوانی وضعیت فرهنگ مشارکتی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور	۱۴۲
جدول ۹-۴: نتایج تی - تست تک گروهی وضعیت فرهنگ سازگاری دانشگاه‌های دولتی غرب کشور	۱۴۳
جدول ۱۰-۴: توزیع فراوانی وضعیت فرهنگ سازگاری در دانشگاه‌های غرب کشور	۱۴۴
جدول ۱۱-۴: نتایج تی - تست تک گروهی وضعیت فرهنگ رسالتی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور	۱۴۵
جدول ۱۲-۴: توزیع فراوانی وضعیت فرهنگ رسالتی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور	۱۴۵

- جدول ۴-۱۳: نتایج تی - تست تک گروهی وضعیت فرهنگ ثبات دانشگاه های دولتی غرب کشور..... ۱۴۶
- جدول ۴-۱۴: توزیع فراوانی وضعیت فرهنگ ثبات در دانشگاه های دولتی غرب کشور..... ۱۴۷
- جدول ۴-۱۵: ضرایب همبستگی بین مولفه های فرهنگ سازمانی و مولفه های یگانگی فرد- سازمان ... ۱۴۸
- جدول ۴-۱۶: ضریب همبستگی بین فرهنگ مشارکتی و یگانگی فرد- سازمان در دانشگاه های دولتی غرب کشور..... ۱۴۸
- جدول ۴-۱۷: ضریب همبستگی بین فرهنگ سازگاری با یگانگی فرد- سازمان در دانشگاه های دولتی غرب کشور..... ۱۴۹
- جدول ۴-۱۸: ضریب همبستگی میان فرهنگ رسالتی با یگانگی فرد - سازمان در دانشگاه های دولتی غرب کشور..... ۱۵۰
- جدول ۴-۱۹: ضریب همبستگی میان فرهنگ ثبات با یگانگی فرد - سازمان در دانشگاه های دولتی غرب کشور..... ۱۵۱
- جدول ۴-۲۰: نتایج تحلیل رگرسیون (مانوا) مولفه های فرهنگ سازمانی بر مولفه های یگانگی فرد- سازمان..... ۱۵۲
- جدول ۴-۲۱: نتایج تاثیر خالص مولفه های فرهنگ سازمانی بر مولفه های یگانگی فرد- سازمان..... ۱۵۳
- جدول ۴-۲۲: نتایج تی - تست گروه های مستقل جهت مقایسه میانگین نمرات فرهنگ سازمانی در دانشگاه های پزشکی و غیر پزشکی دولتی غرب کشور..... ۱۵۴

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۱۰	شکل ۱-۱: طراحی الگوی پژوهش.....
۲۱	شکل ۱-۲: سطوح فرهنگ سازمانی.....
۳۲	شکل ۲-۲: شکل گیری فرهنگ سازمانی.....
۴۲	شکل ۳-۲: مدل دنیسن
۴۳	شکل ۴-۲: فرهنگ مشارکتی.....
۴۴	شکل ۵-۲: فرهنگ سازگاری
۴۵	شکل ۶-۲: فرهنگ رسالتی.....
۴۶	شکل ۷-۲: فرهنگ ثبات.....
۴۸	شکل ۸-۲: گسترده شده اصل مدل دنیسن شکل (۲-۴).....
۷۹	شکل ۹-۲: مدل مفهوم سازی یگانگی فرد - سازمان کریستف.....
۹۱	شکل ۱۰-۲: مقایسه یافته های مدل دنیسن در شرکت هیتاچی
۹۱	شکل ۱۱-۲: مقایسه یافته های مدل دنیسن در شرکت جت بلو.....
۱۲۳	شکل ۱-۳: مدل دنیسن.....
۱۳۶	شکل ۱-۴: توزیع نمونه ی آماری (اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی غرب کشور) براساس جنسیت.....
۱۳۷	شکل ۲-۴: توزیع نمونه ی آماری براساس سن
۱۳۸	شکل ۳-۴: توزیع نمونه آماری براساس دانشگاه های (پزشکی و غیرپزشکی) محل خدمت.....
۱۳۹	شکل ۴-۴: توزیع نمونه ی آماری براساس مدرک تحصیلی
۱۴۰	شکل ۵-۴: توزیع نمونه ی آماری براساس محل اخذ مدرک
۱۴۱	شکل ۶-۴: توزیع نمونه ی آماری براساس مرتبه ی علمی دانشگاهی
۱۴۳	شکل ۷-۴: توزیع نمرات فرهنگ مشارکتی دانشگاه های دولتی غرب کشور براساس منحنی نرمال
۱۴۴	شکل ۸-۴: توزیع نمرات فرهنگ سازگاری دانشگاه های غرب کشور براساس منحنی نرمال.....
۱۴۶	شکل ۹-۴: توزیع نمرات فرهنگ رسالتی دانشگاهی های دولتی غرب کشور براساس منحنی نرمال.....
۱۴۷	شکل ۱۰-۴: توزیع نمرات فرهنگ ثبات دانشگاه های دولتی غرب کشور براساس منحنی نرمال.....
۱۶۶	شکل ۵- ۱: نیمرخ وضعیت کلی فرهنگ سازمانی دانشگاه های دولتی غرب کشور.....
۱۷۵	شکل ۵- ۲: نیمرخ وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه های دولتی غرب کشور (براساس ۱۲ مقیاس فرهنگ شکل سازمانی دنیسن).....
۱۷۵	شکل ۵- ۳: نیمرخ وضعیت یگانگی فرد- سازمان در دانشگاه های دولتی غرب کشور.....

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی سازمانهای پیچیده‌ای هستند که نقش‌ها و وظایف عمده‌ای چون ارتقای دانش، انتقال دانش، تربیت نیروی انسانی فرهیخته، ماهر و متخصص مورد نیاز جامعه و همچنین تحقیق و تتبع و ارائه خدمات علمی و فنی را برای دنیای واقعی کار و صنعت هر کشوری به عهده دارند. از سوی دیگر دانشگاهها و مراکز و مؤسسه‌های آموزش عالی تلاش می‌کنند تا در مبادلات علمی و فرهنگی میان ملل و فرهنگ‌ها و همکاری‌های بین‌المللی از جایگاه مقبولی برخوردار باشند. در این راستا دانشگاهها در عصر جهانی شدن وظایف خطیرتری به عهده دارند زیرا از نظر اقتصادی استدلال می‌شود که بین‌المللی شدن آموزش عالی می‌تواند اقتصاد ملی کشورها را نجات دهد، زیرا جانستون^۱ و ادلستاین^۲ (۱۹۹۳) بر این اصل تاکید دارند که این امر اولاً باعث افزایش سرعت توسعه علمی کشورها می‌شود، ثانياً انبوهی از تجارب و پیوندهای اقتصادی را بوجود می‌آورد و ثالثاً تجارب در صنعت و علم به منزله یکی از منابع اقتصادی گسترش می‌یابد (به نقل از استاذزاده، ۱۳۸۴، ص ۴۳).

اگرچه همه‌ی دانشگاهها در همه‌ی کشورها بین‌المللی و جهانی نیستند اما کلیه آنها به نحوی تحت تأثیر فرآیند جهانی شدن و یا جهانی سازی قرار دارند. دانشگاهها، امروزه تمام برنامه‌ها، فعالیتها و همچنین قوانین و

1 - Johnston

2 - Edelstein

اصول مدیریت و کار و فعالیت خود را از طریق سیستم و شبکه های مختلف الکترونیکی و یا چاپی به اطلاع همگان می‌رسانند. پایگاه های اطلاعاتی، وب سایت ها، کاتالوگ های اطلاع رسانی و پوستر ها و همچنین رسانه ها نقش مهمی در ایجاد ارتباط دوسویه و فعال بین مردم، دانشجویان و دانشگاهها ایفا می نمایند. این امر باعث می‌شود که دانشگاهها از مدیریت به شکل سنتی بیشتر فاصله گرفته و به نحوی با مدیریت پیشرفته تر و دموکراتیک تر اداره شوند و در حضور مردم و مشتریانشان پاسخگو تر باشند. لذا بنابر گزارش استاذزاده در همایش بهره‌وری، رشد و توسعه در سال ۱۳۸۴ این وضعیت حاکم، وضعیت «جهانی شدن» امروز نظام ارتباطات و ماهیت رفتارهای دانشگاهی را دگرگون کرده است (ص ۴۱) و به سویی می رود که نظام آموزش عالی بیش از پیش استاندارد شود (دلانتی^۱، ۲۰۰۱).

از سویی دیگر درون مایه اصلی جهت گیریهای سند چشم انداز بیست ساله توسعه کشور و برنامه چهارم توسعه، معطوف به توسعه علم، فناوری و پژوهش، و نیز افزایش سهم کشور از تولید علم جهانی با ساماندهی و بهره گیری از تمام ظرفیت های موجود است. پیاده سازی نظام توسعه دانایی - محور مستلزم تحقق عواملی چون عزم ملی، اراده سیاسی، حمایت حقوقی - مدیریتی و محیط سازمانی بالنده، حاکمیت سالاری و پذیرش اصل مشارکت جمعی، شکل گیری سامانه کسب و کار است. البته ایجاد زمینه های عرضه و تقاضای دانش، ایجاد نظامهایی برای انباشت و مستندسازی دانایی استقلال مراکز علمی و پژوهشی و سرمایه گذاری ویژه دولت و بخش خصوصی در اقتصاد دانایی و حمایت تمام عیار از تر اندیشه ورزان، کارآفرینان و پژوهشگران نیز اهمیت بسزا دارد (قطعه نامه همایش پژوهش، بهره‌وری، ۱۳۸۴، ص ۳۱).

نقش دانشگاههای و مراکز آموزش عالی در سند چشم انداز بیست ساله کشور مورد تأکید قرار گرفته است. کیفیت تعالی سازمانی، اثربخشی و بهره‌وری از منابع مالی و انسانی و بهره گیری دانشگاهها از رویکرد استفاده از حداقل منابع مطرح است. لذا برای حصول اهداف از پیش تعیین شده، مدیریت مراکز آموزش عالی، نیازمند توجه خاص و شناخت بیشتر فرهنگ سازمانی^۲ و یگانگی فرد - سازمان^۳، در سازمانهای تحت مدیریت خویش می‌باشد. در مورد لزوم شناخت فرهنگ سازمانی و شیوه های مدیریت حاکم بر آن در روند جهانی سازی فیزی^۴ (۱۹۹۳) می گوید:

1 - Delanty

2 - Organizational culture

3 - Person - organization fit

4 - Pheysey

با اینکه روند جهانی شدن و جهانی سازی اقتصاد و بکار بستن اندیشه‌هایی نظیر مدیریت کیفیت فراگیر، مدیریت مشارکتی، مدیریت بر مبنای هدف، توانمندسازی، سازمان یادگیرنده، تفکر، سازمان و تولید ناب و بالاخره جستجوی تعالی و سازمان در کلاس جهانی که تقریباً با توصیه‌هایی جهان شمول می‌باشند، مورد استفاده و تأکید همه جهانیان قرار گرفته است، معیناً ویژگی‌های اقلیمی و فرهنگی در جوامع مختلف و فرهنگ سازمانی در سازمانهای مختلف حتی در یک منطقه جغرافیایی، تا حد زیادی شیوه‌های مدیریتی مقتضی و متناسب با فرهنگ یعنی باورها، ارزش‌ها، هنجارها و عادت‌های غالب در فضای سازمان را طلب می‌کند (به نقل از میرسپاسی، مترجم، ۱۳۸۴، ص ۳).

در دهه‌های گذشته موضوع فرهنگ سازمانی در مطالعه رفتار سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار گردیده است. زیرا رفتار سازمانی در فهم چگونگی مدیریت صحیح کارکنان و اداره سازمان‌ها نقش تعیین کننده ای دارد (افجه، ۱۳۸۴، ص ۱). یگانگی فرد- فرهنگ اساساً از دیدگاه روان شناسی تعاملی نشأت گرفته است که در آن جنبه‌های فرد و موقعیت هر دو برای تحت تأثیر قرار دادن واکنش کانونی فرد در برابر یک موقعیت معین ترکیب می‌شوند و در این زمینه، جنبه‌های فردی مانند ارزش‌ها و انتظارات با ابعاد موقعیت‌ها همچون سیستم‌ها و معیارهای محرک سازمانی تعامل برقرار می‌سازند تا واکنش‌های نگرشی و رفتاری افراد را تحت تأثیر قرار دهند.

به طور کلی نادلر و توشمان^۱ (۱۹۸۰) بیان می‌کنند که «یگانگی از قبل در روانشناسی و رفتار سازمانی اهمیت داشته است» (ص ۳۶) در مطالعه یگانگی فرد- موقعیت محققین رفتار سازمانی معمولاً یکی از دو راه را در پیش می‌گیرند. یکی از آنها بررسی تعامل ویژگی‌های فرد و نگرش‌های کلی شغلی و دیگری بررسی یگانگی بین ویژگی‌های خاص یک سازمان و افراد داخل آن را دنبال می‌سازند مثال‌های مربوط به راه دوم، در دامنه مطالعه انطباق مهارت‌های فرد در ملزومات شغلی تا مطالعه رابطه بین ویژگی‌های فرد و اوضاع سازمانی قرار دارند.

تام^۲ (۱۹۷۱) در مطالعاتش نقش شخصیت و تصاویر سازمانی را در روند استخدام مطالعه کرد و دریافت که هر چقدر میزان تشابه بین مفهوم خویشتن فرد و تصویر وی از یک سازمان بیشتر باشد، آن فرد بیشتر آن سازمان را ترجیح خواهد داد (ص ۵۸۱). در یک اثر مشابه کی‌ئن و همکاران^۳ (۱۹۸۲) دریافتند که «افراد دارای خود انگاره مثبت با تصور سازمانی مثبت در صدد ورود به دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری هستند» (ص ۱۵۶) به عنوان

1 - Nadler & Tushman

2 - Tom

3 - Keon et al

مثال بن و فوندر^۱ در سال ۱۹۷۸ یک نیمرخ (پروفایل)^۲ ۱۰۰ فقره‌ای از یک فرد ایده آل برای عملکرد موفق در مجموعه‌ای از موقعیت‌های خاص ایجاد نمودند. میزان عملکرد موفق فرد در یک موقعیت با میزان یگانگی موفق وی با نیمرخ ایده آل فرد در موقعیت پیش بینی شد (ص ۴۸۶).

نتایج مجموعه مطالعات اوریلی^۳ و همکاران (۱۹۹۱) نشان داده که «یگانگی فرد- شغل، عملکرد، رضایت و میزان جایگزینی کارکنان را در انواع مشاغل پیش بینی می نماید» (ص ۴۸۶). بنابراین اوریلی و همکاران او (۱۹۹۱) اعتقاد دارند که، می توان همانند الگوی بن و فوندر روند مقایسه نیمرخ (پروفایل) را به طور جامع برای افراد و موقعیت های سازمانی را با استفاده از یک زبان متداول ارزیابی نمود (ص ۴۹۰).

اشنایدر^۴ در سال ۱۹۸۷ پیشنهاد نمود که افراد می توانند جذب سازمان هائی شوند که احساس می کنند ارزش های مشابهی با ارزش های خودشان را دارا می باشند. متقابلاً سازمان ها هم سعی می کنند نیروهائی را انتخاب کنند که با ارزش های آنها سازگاری داشته باشند. این فرآیند باعث می شود تا تازه واردان به سازمان همگون تر و بیشتر اجتماعی باشند و آنهایی که هماهنگی ندارند کنار گذاشته می شوند از این رو ارزش های فردی واقعی یا اولویت ها برای روش های معین هدایت در گزینه های سازمانی بیان می شوند و آن گاه در بافت های سازمانی تقویت می گردند (ص ۴۳۹). ارزش ها با روندهای مشترک انتخاب و اجتماعی سازی که به عنوان راه های مکمل برای اطمینان از یگانگی فرد- سازمان عمل می کنند نقطه شروع را در اختیار قرار می دهند نتیجه این که سازگاری بین ارزش های فرد و ارزش های یک سازمان می تواند اصل یگانگی فرد- فرهنگ باشد (اوریلی و همکاران ۱۹۹۱، ص ۴۹۲).

اوریلی و همکاران او ابزاری را برای بررسی یگانگی فرد- فرهنگ تحت عنوان نیمرخ فرهنگ سازمانی ارائه نمودند. این ابزار شامل مجموعه ای از گزارش های ارزشی است که می تواند برای ارزیابی ابعاد عقیده ای که ارزش های واقعی یک سازمان هدف را توصیف می کند و هم برای اولویت فرد برای آرایش خاص ارزش ها، مورد استفاده واقع شود. یگانگی فرد- فرهنگ می تواند از طریق ارتباط نیمرخ ارزش های سازمانی با نیمرخ اولویت های فرد، محاسبه گردد (ص ۴۹۴). توجه محققان زیادی اخیراً بر این مطلب مبدول گشته که سازمان ها دارای فرهنگ هایی هستند که برای انواع معینی از افراد، کم و بیش جالب توجه است همان طوری که بارلی^۵ و

1 - Ben & Funder

2 - Profile

3 - O,Reilly et al

4 - Schneider

5 - Barley et al