

ارزیابی فرهنگ سازمانی نیروی انتظامی و مقایسه آن با دانشگاه علوم پزشکی، سازمان دارایی و کشتی سازی: مدل ارزش‌های رقیب

حمید شاهبندرزاده^۱

رضا محمدی یگانه^۲

ندا حسن‌پور^۳

تاریخ وصول: ۸۹/۶/۳

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۱/۲

چکیده

در این مقاله تلاش می‌شود فرهنگ سازمانی حاکم بر چهار سازمان دولتی در شهرستان بوشهر (نیروی انتظامی، دانشگاه علوم پزشکی، اداره مالیات و دارایی و کشتی سازی شهید محلاتی) که از نظر کاری ماهیت کاملاً متفاوتی را از هم دارند، نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر آنان تعیین شود، هدف اصلی این خواهد بود که مشخص شود فرهنگ سازمانی نیروی انتظامی با ماهیت کاری خاص و متفاوتی که در مقایسه با این سازمان‌ها دارد با کدام یک مشابه و با کدام یک متفاوت است. برای بررسی فرهنگ سازمانی سازمان‌های مورد مطالعه از مدل ارزش‌های رقیب^۴ استفاده شده است که بر اساس این مدل فرهنگ‌های سازمانی به چهار دسته، فرهنگ سلسله‌مراتبی، بازار، قبیله‌ای و ادھوکراسی^۵ بخش‌بندی می‌شود. با توجه به مطالعات انجام شده توسط پژوهشگران هر کدام از انواع فرهنگی مدل مورد نظر ویژگی‌های متفاوتی دارند که باعث تمایز آنها از یکدیگر می‌شود. با توجه به داده‌های گردآوری شده از این سازمان‌ها مشخص شد که فرهنگ غالب بر سازمان دارایی سلسله‌مراتبی، دانشگاه علوم پزشکی قبیله‌ای، کشتی‌سازی شهید محلاتی قبیله‌ای و نیروی

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه خلیج فارس

۲- کارشناس علوم نظامی

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه خلیج فارس

4. competing value framework

5. Adhocracy

انتظامی سلسله‌مراتبی بوده‌است. که با توجه به هدف اولیه پژوهش مشخص شد که نیروی انتظامی از نظر فرهنگ سازمانی مشابه سازمان دارایی و امور مالیاتی و متفاوت از دانشگاه علوم پزشکی و کشتی‌سازی می‌باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدل ارزش‌های رقیب، نیروی انتظامی، سازمان دارایی، دانشگاه علوم پزشکی بوشهر.

مقدمه

عناصر فرهنگی و روابط آن‌ها الگویی را خلق می‌نماید که یک سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. همان‌طور که شخصیت افراد منحصر به فرد است، سازمان‌ها نیز دارای شخصیت منحصر به فرد بوده پس می‌توان شخصیت آن‌ها را نیز طبقه‌بندی کرد. در یک سازمان فرهنگ نقش‌های متفاوتی را ایفا می‌کند، نخست این که فرهنگ، تعیین‌کننده مرز سازمان است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌نماید. دوم این که، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. سوم، فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که بسیار بیشتر از منافع شخصی اهمیت دارد و چهارم این که، فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌شود (اعرابی، ۱۳۸۶).

هم‌زمان با آگاه شدن مدیران از تأثیر فرهنگ بر سازمان و کارکنان پژوهش‌های گسترده‌ای در دهه ۱۹۸۰ در حیطه‌ی مطالعات مدیریتی انجام شد (ب. لاند، ۲۰۰۳). در رابطه با اهمیت بررسی فرهنگ، کوئین و دیگران بر این عقیده هستند که فرهنگی که نسبت به استراتژی سازمان نقش حمایت‌کننده‌ای داشته باشد، عملکرد بهتری را برای سازمان در بر خواهد داشت. برای این که سازمان بتواند موفق شود باید میان فرهنگ سازمان و نوع کسب و کاری که دارد هماهنگی ایجاد کند (کامرون، ۱۹۸۵). بدیهی است که سازگار بودن فرهنگ سازمان با ارزش‌های کارکنان، سازمان را در مسیر موفقیت نگاه می‌دارد.

برای نافذ بودن فرهنگ یک سازمان، مدیریت باید ابعاد مهم فرهنگ سازمان را تشخیص دهد و نقش فرهنگ را در میان عامل‌های دیگری که بر متغیرهای مربوط به کارکنان از جمله رضایت شغلی، تعهد، انسجام، اجرای استراتژی، عملکرد اثر دارند



شناسایی کند. با این حال، مطالعات زیادی در دسترس نیست که این متغیرها را مورد بررسی قرار داده باشد. هرکدام از انواع فرهنگی مدل مورد نظر سطح متفاوتی از مؤلفه‌های سازمانی مختلف را دربردارد. برای مثال، در پژوهش‌هایی که مورد بررسی قرار گرفته شده فرهنگ سازمانی قبیله‌ای^۱ و ادهوکرایی بالاترین سطح رضایت شغلی را به نسبت فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی و بازار داشته است (ب. لاند، ۲۰۰۳).

بررسی ادبیات موضوعی پژوهش

فرهنگ سازمانی از جمله مفاهیم سازمانی است که تعریف آن نسبت به دیگر مفاهیم سازمانی بسیار دشوار است. همین نکته در مورد تعریف فرهنگ در سطح ملی نیز صادق است. «ادگار شاین» فرهنگ را به عنوان «الگوی پیش‌فرض بنیادین» که یک گروه معین در فرایند آموختن و سازگاری خود با مسائل خارج از سازمان و همچنین انسجام درون سازمانی به منظور ابداع و کشف داده‌ها به منظور درک صحیح مسائل برای اعضای سازمان بیان می‌دارد. (هچ، ۲۰۰۶) فرهنگ سازمانی مربوط به پنداشت‌ها، ارزش‌ها، روش‌ها و اعتقادهایی است که میان یک گروه مشخص در سازمان وجود دارد (گریستن و بیک، ۲۰۱۰). از تعاریف دیگر فرهنگ سازمانی می‌توان به تعریف «لوئیس»^۲ اشاره نمود، وی فرهنگ سازمانی را این چنین تعریف می‌کند: «مجموعه‌ای از دریافت و تفاهم‌های مشترک برای سازمان دادن کنش‌هاست که زبان و دیگر محمل‌ها نمادی را برای بیان این تفاهم‌های مشترک به کار می‌گیرد». (تورانلو، ۱۳۸۸).

اغلب مطالعه‌ها درباره‌ی فرهنگ سازمانی در پی کشف و تفسیر بن‌مایه‌های فرایندهای سازمان هستند. فرهنگ سازمانی در کارکنان این توانایی را پدید می‌آورد تا بازدارنده‌های بنیادی بقا و سازگاری با محیط را از میان بردارند. فرایندهای درونی را به وجود آورند و در نهایت سازگاری و بقای سازمان را در بستر زمان پا بر جا سازند. جایی که گروهی از مردم با هم زندگی می‌کنند و مشکلات و دشمنان مشترک داشته باشند فرهنگ در آن جا رشد

1. clan
2. Louis



می‌کند. فرهنگ «برچسب اجتماعی» هنجاری است که اجزای سازمان را به هم پیوند می‌دهد (امیر مظفری، ۱۳۸۷).

نکته مهم مطرح شده در این مطالعات، آن است که وجود هویت مشترک فرهنگی اعضای سازمان، باورها، ارزشها و هنجارهای رفتاری مشترک بین آنان موجب انسجام و یکپارچگی در کوششهای ایشان، تعهد درونی آنها به سازمان و درک روشن از فلسفه وجودی و در نتیجه موفقیت سازمانها می‌شود. به عبارت دیگر، به نظر پژوهشگران، موفقیت چشمگیر سازمانهای موفق در عوامل غیر ملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی کارکنان، ارزشها و باورهای آنها نهفته است (ابزری، ۱۳۸۷).

مطالعه‌ها نشان می‌دهد با نهادینه شدن باورها و ارزشهایی که ریشه در تاریخ، جغرافیا، مذهب، ساختار سازمان و فناوری دارد، فرهنگ سازمانی یا پدیده فرهنگی به نام سازمان به وجود می‌آید. برای شناخت فرهنگ سازمانی الگوهای متعددی ارائه شده است که از جمله‌ی این الگوها مدل چارچوب ارزشهای رقیب^۱ می‌باشد که در ادامه به توضیح آن می‌پردازیم. از این مدل در تحقیقات بسیاری استفاده شده است از جمله آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

گانر^۲ در مقاله‌ای با عنوان «آیا رفتار سازمانی با میل به صادرات کالا و فعالیت در بازارهای جهانی ارتباط دارد؟» با بررسی رابطه میان انواع فرهنگ سازمانی و مالکیت سازمان- این که مالکیت سازمان بر عهده مالک باشد یا فرد غیر مالک- به این نتیجه رسیده است که سازمانهایی که در آن فرهنگ ادوکراسی حکم فرما است مؤثرترین سازمانها برای فعالیت در بازارهای جهانی بوده و در جهت گیریهای خارجی خود موفق خواهند بود. نتایج دیگر نشان می‌دهد سازمانهای دیگری که بیشتر درون محور هستند برای گسترش فعالیت‌های خود میل به انتخاب بازارهای خارجی ندارند (گانر، ۲۰۰۱). در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و میل به پذیرش استفاده از نرم‌افزارهای جدید» بین فرهنگ سازمانی و میل به پذیرش استفاده از نرم‌افزارهای جدید

1. competing value framework
2. Guner



بررسی به عمل آورد که در نهایت به این نتیجه رسیده‌اند که بین این دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد از میان فرهنگ‌های مورد بررسی در مدل چارچوب ارزش‌های رقیب، فرهنگ سلسله مراتبی با تأکیدی که بر روی رویه‌ها، نظم و ثبات دارد و فرهنگ قبیله‌ای با تأکیدی که بر توسعه انسانی، تعهد به دیگران و مشارکت دارد شرایط لازم برای ایجاد مهارت‌ها، توسعه و گسترش شرایط مربوط به میل به پذیرش استفاده از نرم‌افزارهای جدید فراهم می‌کنند (شی و هوانگ، ۲۰۱۰).

در پژوهش دیگری که با هدف بررسی فرهنگ سازمانی واحد پرستاران و کیفیت خدمات رسانی به بیماران روانی انجام شده بود این نتیجه به دست آمد که ارتباط مهمی میان فرهنگ سازمان و کیفیت خدمات ارائه شده وجود دارد. در این پژوهش که از مدل چارچوب ارزش‌های رقیب استفاده شده است از بین فرهنگ‌های چهارگانه در این مدل فرهنگ قبیله‌ای بهترین فرهنگ در راستای ارائه خدمات با کیفیت بوده است و فرهنگ بازار رابطه منفی را با ارائه خدمات با کیفیت داشته است (گریسن و بیک، ۲۰۱۰).

در مقاله‌ای که توسط «ریمن»^۱ و دیگران با عنوان بررسی فرهنگ سازمانی دو واحد از تأسیسات نیروگاه هسته‌ای اروپای شمالی نوشته شده است، نویسندگان از مدل ارزش‌های رقیب نیز استفاده کرده‌اند و در نهایت ویژگی هر کدام از این واحدها را به عنوان نتیجه پژوهش به صورت مقایسه‌ای بیان کرده‌اند (ریمن، اودوالد و هوگان، ۲۰۰۴).

«ارلاندو»^۲ در پژوهشی برای بررسی نقش قراردادهای روانی (رابطه‌ای و مبادله‌ای) به عنوان واسطه‌ای از فرهنگ سازمانی بر تعهد اثربخش را با توجه به مدل چارچوب ارزش‌های رقیب مورد بررسی قرار داده است. قرارداد روان‌شناختی مجموعه‌ای از وظایف دوجانبه یا توافق‌های مربوط به روابط کاری میان سازمان و فرد می‌باشد که به عنوان واسطه‌ای برای تعهد سازمانی اثربخش عمل می‌کند نتایج به این صورت بوده است که فرهنگ‌های قبیله‌ای به صورت مثبت بر قراردادهای رابطه‌ای و به صورت منفی بر

1. Reiman
2. Orlando



قراردادهای مبادله‌ای تأثیر می‌گذارد و فرهنگ‌های سلسله‌مراتبی^۱ اثر معکوسی در مقایسه با فرهنگ‌های قبیله‌ای به همراه دارد (اورلاندو و ریچارد، ۲۰۰۹).

«شپستون»^۲ در پژوهشی تمایل کارکنان برای تغییر فرهنگ قبیله‌ای و سلسله‌مراتبی به یک فضای خلاق‌تر، خطرپذیرتر و نوآور مورد بررسی قرار داد. برای انجام این پژوهش در ابتدا فرهنگ هر سازمان با استفاده از پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است و سپس در مورد فرهنگ مطلوب مورد نظر از واحد مورد نظر پرسش شد و میزان فاصله این دو اندازه‌گیری شد و در نهایت برای تغییر فرهنگ و رسیدن به فرهنگ مورد نظر راهکارهایی ارائه شده است (شپستون و کوریه، ۲۰۰۸).

در پژوهش دیگری برای بررسی همبستگی میان فرهنگ سازمانی و تبدیل دانش بر عملکرد سازمان، فرهنگ‌های موجود در مدل چارچوب ارزش‌های رقیب مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه تحلیل پرسشنامه‌ها نشان‌دهنده این بود که فرهنگ ادهوکرایی تبدیل دانش در سازمان را ممکن می‌سازد و در مقایسه با فرهنگ قبیله‌ای و سلسله‌مراتبی باعث ارتقای بهتر عملکرد سازمانی می‌شود (تی سنگ، ۲۰۰۹).

مدل ارزش‌های رقیب

«کامرون» و «فریمن» چارچوب مفیدی از انواع فرهنگ سازمانی را معرفی کردند که حاصل گردآوری کار چندین محقق بوده است. چارچوب ارزش‌های رقیب ابزاری گونه‌شناختی و تجربی است که عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمان‌ها را بررسی می‌کند. این ابزار در زمینه‌هایی مثل رهبری، سبک‌های مدیریتی و دگرگونی‌های سازمانی کاربرد گسترده‌ای داشته است. بیشتر پژوهندگان، معتقدند که این ابزار برای ارزیابی سبک‌های رهبری مناسب است، لیکن آن را برای بررسی بسیاری از جنبه‌ها و رده‌های سازمان‌ها نیز به کار برده‌اند. در این الگو انعطاف‌پذیری در برابر نظارت و بعد داخل در برابر بعد خارجی قرار می‌گیرد. این الگو با یک مربع چهاربخشی نشان داده می‌شود که هر کدام از این چهار

-
1. Hierarchy
 2. Shepstone



نوع فرهنگ سازمانی را باز می‌نمایاند. این چهار فرهنگ عبارت‌اند از: نظام قبیله‌ای، نظام سلسله‌مراتبی، نظام ادوکراسی و نظام بازار. ساختار این مدل در (شکل ۱) نشان داده شده است.

معیارهای اثربخشی براساس مطالعات (کویین و روربا، ۱۹۸۳) به دو دسته تقسیم می‌شود. دسته‌ی اول که بعد ساختاری نام‌گذاری شده‌است، معیارهای اثربخشی سازمان را به دو بخش تقسیم می‌نمایند. یکی معیارهایی که بر انعطاف‌پذیری، آزادی عمل و پویایی تأکید دارد و دیگری معیارهایی که بر ثبات، نظم و کنترل تأکید می‌کند. دسته دوم که بعد تمرکز خوانده می‌شود معیارهای اثربخشی سازمان را به دو بخش معیارهای جهت‌گیری درونی و جهت‌گیری‌های بیرونی تقسیم می‌کند. معیارهای مربوط به جهت‌گیری درونی شامل یکپارچگی و وحدت درون‌سازمانی می‌باشد. معیارهای مربوط به جهت‌گیری بیرونی شامل افتراق و رقابت‌جویی است (مظفری، ۱۳۸۷).

این چهار دسته از معیارها نشان‌دهنده ارزش‌ها، فرضیه‌های مقابل یا رقیب هستند، با حرکت از سمت چپ به راست در طول پیوستار «تمرکز» در (شکل ۱) تأکید از تمرکز درونی برداشته و به تمرکز خارج سازمان منتقل می‌شود. هر چه از پایین به بالا در امتداد محور «ساختار» حرکت کنیم از میزان تأکید بر کنترل و ثبات در داخل سازمان و محیط کاسته و بر میزان تأکید بر انعطاف‌پذیری و آزادی عمل در داخل سازمان و محیط افزوده می‌شود. به این ترتیب دلیل نام‌گذاری مدل مفهومی به کار رفته ارزش‌های رقیب یا متناقض موجود در هریک از چهار ربع نمودار است (بریو، ۲۰۰۳).

۱- فرهنگ سلسله‌مراتبی: این فرهنگ، بر نظریه بروکراسی «ماکس وبر» استوار است که در آن بر سنت‌ها، رسمیت، پایداری و همکاری تأکید می‌شود. در الگوی سلسله‌مراتبی به مسائل درون سازمانی بیش از مسائل برون سازمانی اهمیت داده می‌شود و بر پایداری و نظارت بیشتر از انعطاف‌پذیری تکیه می‌گردد. این الگو با سنت «نظارت و فرماندهی» در سازمان‌هایی که گزینش مشتری، رقابت و فناوری تغییرپذیری کمتری داشته باشد، مناسب است (ب. لاند، ۲۰۰۳). ثبات و قابلیت پیش‌بینی از ویژگی‌های این نوع از سازمان‌ها می‌باشد



اثر بخشی سازمانی زمانی محقق می‌شود که سازمان به اهداف از قبل تعیین شده خود برسد (گانر، ۲۰۰۱).

۲- فرهنگ قبیله‌ای: این فرهنگ انعطاف‌پذیری را ارزش می‌داند و به پایداری و نظارت کمتر گرایش دارد، همکاری گروهی، مشارکت روش‌های کنترل محیط به شمار می‌آیند (کامرون، ۱۹۸۵) در این نوع از فرهنگ رضایت فردی و انسجام معیار اثربخشی هستند و در مقایسه با تحقق اهداف مالی از اهمیت بیشتری برخوردار هستند (ب.لاندر، ۲۰۰۳). این نوع سازمان‌ها بیشتر به خانواده‌هایی گسترده شبیه هستند تا واحدهای اقتصادی.

۳- فرهنگ ادهوکرایی: این فرهنگ به مسائل برون‌سازمانی و انعطاف‌پذیری بیشتر از پایداری و نظارت گرایش دارد. اثربخشی در قالب یافتن فرصت‌ها، بازارها و یافتن مسیرهای جدید برای رشد تعریف می‌شود (گانر، ۲۰۰۱). فرهنگ ادهوکرایی با ویژگی‌هایی چون پویایی، کارآفرینی و خلاقیت در محیط کار شناخته می‌شود. افراد خطرپذیرند، سبک رهبری اثربخش توأم با بصیرت، نوآوری و خطرپذیری است. آنچه اجزای سازمان را به هم پیوند می‌دهد تعهد و نوآوری، تأکید بر بهترین بودن و برخورداری از دانش جدید در ارائه محصول یا خدمات است.

۳- فرهنگ بازار: در این فرهنگ بر نظارت و پایداری تأکید می‌شود و به مسائل برون سازمانی بیش از مسائل درون سازمانی اهمیت داده می‌شود (کامرون، ۱۹۸۵). این نوع از فرهنگ تأکید خاصی بر مزیت رقابتی در بازار دارد و در این فرهنگ محیط تهدید به شمار می‌رود و باید آن‌را به فرصت تبدیل کرد. اثربخشی سازمانی از طریق بهره‌وری اندازه‌گیری می‌شود که از مکانیسم بازار به دست آمده باشد (گانر، ۲۰۰۱).



ساختار انعطاف پذیر

جدول ۱. مدل ارزش‌های رقیب

بگانه‌گی و تأکید بر درون سازمان (تمرکز)	سلسله مراتبی	قبیله‌ای	بازار	ادهو کراسی	شاخص‌ها	تنوع و تأکید بر بیرون سازمان (غیر متمرکز)
	نظارت	تشریک مساعی	رقابت	خلاقیت	رویکرد غالب در فرهنگ	
	هماهنگ کننده، سازمان دهنده	آسان کننده، یاری دهنده و پشتیبان	سخت کوشی، سبقت جویی و تولید کننده بودن	نوآور، کارآفرین و با بصیرت	سبک رهبری	
	کارایی، انسجام و یک‌نواختی	تعهد، ارتباط و رشد	داشتن سهم در بازار، دستیابی به موفقیت و سودآوری	تولیدهای نوآورانه، تحول و سرعت عمل	محرك‌های ارزش	
نظارت متمرکز و کارایی پدیدآورنده‌ی اثربخشی است	توسعه‌ی انسانی پدیدآورنده‌ی اثربخشی است.	رقابت شدید و مشتری‌مداری پدیدآورنده‌ی اثربخشی است	نوآوری، چشم‌انداز و منابع جدید پدیدآورنده‌ی اثربخشی است	اهداف		

نظارت و ثبات

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است و برای انجام این پژوهش از پرسشنامه « کامرون و فریمن^۱ » برای سنجش فرهنگ سازمانی استفاده شده است. این پرسشنامه یک پرسشنامه استاندارد می‌باشد که روایی آن تأیید شده است (ب. لاند، ۲۰۰۳). برای گردآوری اطلاعات از کل جامعه آماری با توجه به فرمول نمونه‌گیری مربوطه، با در نظر گرفتن $\alpha = 1\%$ و برای هر کدام از سازمان‌های مورد بررسی نمونه آماری به صورتی که در (جدول شماره ۲) نشان داده می‌شود به دست آمده است.

1. Cameron & Freeman



جدول ۲. تعداد جامعه و نمونه در سازمان‌های منتخب

تعداد نمونه آماری	جامعه آماری
۷۵	نیروی انتظامی
۳۷	دانشگاه علوم پزشکی
۳۵	سازمان دارایی و امور مالیاتی
۴۰	کشتی‌سازی شهید محلاتی

روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

اطلاعات مورد نیاز این پژوهش به روش مطالعه اسنادی و عملیات میدانی جمع‌آوری شده‌است. در مطالعات اسنادی از نظریات، عقاید و تعاریف در مورد فرهنگ و پژوهش‌هایی که با استفاده از مدل ارزش‌های رقیب صورت گرفته استفاده شده‌است. در فرایند عملیات میدانی، اطلاعات مورد نظر برای توصیف، تحلیل و رسیدن به پاسخی برای پرسش‌های مطرح از طریق پرسشنامه مربوط به مدل نظری جمع‌آوری و بر اساس برنامه SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌است.

پرسش‌های پژوهش

هر کدام از سازمان‌های مورد بررسی از نظر فرهنگ سازمانی چه وضعیتی دارند؟

فرضیه اصلی:

در این پژوهش دو فرضیه کلی مورد بررسی قرار گرفته‌است به این صورت که:

- نوع سازمان و فرهنگ دو متغیر مستقل هستند.
 - سازمان‌های مختلف از نظر نوع فرهنگ با هم تفاوت دارند.
- و چهار فرضیه فرعی به این صورت که:
- متوسط نمره فرهنگ قبیله‌ای در سازمان‌های مورد بررسی متفاوت است.
 - متوسط نمره فرهنگ ادوکراسی در سازمان‌های مورد بررسی متفاوت است.
 - متوسط نمره فرهنگ سلسله‌مراتبی در سازمان‌های مورد بررسی متفاوت است.
 - متوسط نمره فرهنگ بازار در سازمان‌های مورد بررسی متفاوت است.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که نتایج جدول (شماره ۳) نشان می‌دهد، تعداد پاسخ‌گویان ۸۲/۸ درصد مرد و ۱۵/۶ درصد زن و ۱۰/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان مجرد و ۸۸/۵ درصد نیز متأهل بوده‌اند. میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۳۶ سال بوده و از نظر تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به سطح دیپلم با تعداد ۶۴ و بعد از آن کارشناسی با تعداد ۶۱ نفر بوده است. ۳۹/۱ درصد پاسخ‌دهندگان از سازمان نیروی انتظامی، ۲۱/۴ درصد از سازمان دارایی، ۲۱/۴ درصد از دانشگاه علوم پزشکی و ۱۸/۲ درصد از کشتی‌سازی بوده‌اند. متوسط سابقه کار کارکنان مورد بررسی ۱۳/۴۲ سال بوده است.

Archive of SID



جدول ۳. توصیف آماری داده‌های جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه‌ی آماری

میانگین	درصد	فراوانی		
	۸۲/۸	۱۵۹	مرد	جنسیت
	۱۵/۶	۳۰	زن	
	۱/۵۶	۳	بدون پاسخ	
۳۶	۲۵	۴۸	کمتر از ۳۰ سال	سن
	۵۲/۶	۱۰۱	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	
	۱۸/۸	۳۶	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	
	۲/۱	۴	بین ۵۰ تا ۶۰ سال	
	۱	۲	بالتر از ۶۰ سال	
	۰/۵	۱	بدون پاسخ	
	۱۰/۴	۲۰	مجرد	وضعیت تأهل
	۸۸/۵	۱۷۸	متأهل	
	۰/۵	۱	بدون پاسخ	
	۷/۸	۱۵	زیر دیپلم	تحصیلات
	۳۳/۳	۶۴	دیپلم	
	۲۰/۳	۳۹	کاردانی	
	۳۱/۸	۶۱	کارشناسی	
	۳/۱	۶	کارشناسی ارشد	
	۲/۱	۴	دکتری	
	۱/۶	۳	بدون پاسخ	
	۳۹/۱	۷۵	نیروی انتظامی	نوع سازمان
	۲۱/۴	۴۱	دانشگاه علوم پزشکی	
	۲۱/۴	۴۱	سازمان دارایی و امور مالیاتی	
	۱۸/۲	۳۵	کشتی‌سازی	
۱۳/۴۲	۸/۹	۱۷	کمتر از ۴ سال	سابقه کار
	۵۲/۶	۱۰۱	بین ۴ تا ۱۴ سال	
	۲۸/۶	۵۵	بین ۱۴ تا ۲۴ سال	
	۸/۳	۱۶	بین ۲۴ تا ۳۴ سال	
	۱/۶	۳	بدون پاسخ	

با بررسی پرسشنامه‌های مربوط به هر کدام از سازمان‌ها، نوع فرهنگ غالب بر هر کدام از سازمان‌های مورد بررسی تعیین شد که نتایج آن در (جدول شماره ۴) نشان داده شده است. فرهنگ غالب بر سازمان دارایی، دانشگاه علوم پزشکی، کشتی‌سازی و نیروی انتظامی به تفکیک جنسیت و سابقه کاری مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس این نتایج، فرهنگ سازمانی دارایی به صورت کلی فرهنگ سلسله‌مراتبی می‌باشد، افراد در گروه‌های مختلف سازمان دارایی به جز در مورد افرادی که سابقه کار کمتر از ۴ سال دارند از نوع فرهنگ سازمانی ادراک یکسانی داشته‌اند. در دانشگاه علوم پزشکی هم فرهنگ سازمانی غالب در مجموع فرهنگ قبیله‌ای بوده است. ادراکی که افراد با سابقه کاری کمتر از ۴ سال داشته‌اند به این صورت بوده که فرهنگ سازمانی غالب را از نوع ادوکراسی می‌دانند و افراد با سابقه کاری بین ۱۴ تا ۲۴ سال فرهنگ غالب سازمانی را به صورت فرهنگ سلسله‌مراتبی ادراک کرده‌اند. فرهنگ غالب کشتی‌سازی از نوع فرهنگ قبیله‌ای می‌باشد که در بین گروه‌های متفاوت هم این نوع ادراک از فرهنگ به صورت یکسان است. فرهنگ سازمانی نیروی انتظامی از نوع فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی است که همه اعضای سازمان در گروه‌های متفاوت مورد بررسی ادراک یکسانی داشته‌اند.

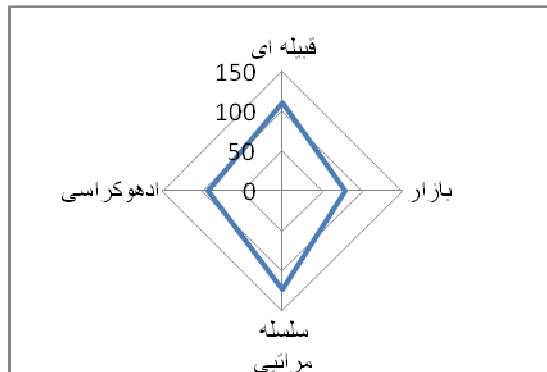
Archive



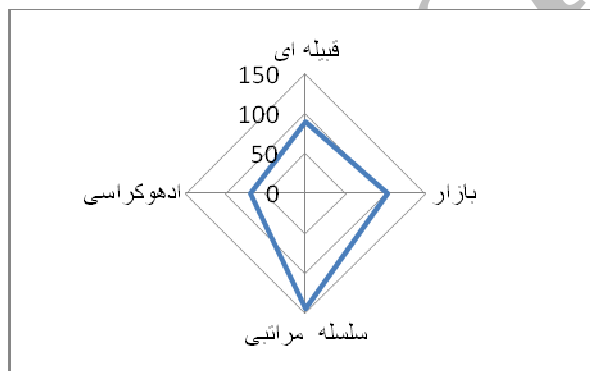
جدول ۴. نمرات فرهنگ سازمانی ادارات دولتی به تفکیک جنسیت و سابقه کاری

گروه	نیروی انتظامی			دانشگاه علوم پزشکی			کشتی سازی			دارایی		
	تعداد نمونه	نمره ارزیابی فرهنگ	فرهنگ غالب	تعداد نمونه	نمره ارزیابی فرهنگ	فرهنگ غالب	تعداد نمونه	نمره ارزیابی فرهنگ	فرهنگ غالب	تعداد نمونه	نمره ارزیابی فرهنگ	فرهنگ غالب
کل	۷۵	۱۲۴	سلسله مراتبی	۳۱	۱۰۸	قبیله ای	۳۵	۱۱۱	قبیله ای	۴۱	۱۴۵	سلسله مراتبی
جنسیت												
زن				۱۴	۱۰۴	قبیله ای				۱۴	۱۴۲	سلسله مراتبی
مرد	۷۵	۱۲۴	سلسله مراتبی	۱۷	۱۱۲	قبیله ای	۳۵	۱۱۱	قبیله ای	۲۷	۱۵۱	سلسله مراتبی
سابقه کاری												
کمتر از ۴ سال	۴۴	۱۱۸	سلسله مراتبی	۵	۱۰۷	ادهو کراسی	۲۴	۱۱۰	قبیله ای	۱۱	۱۴۶	سلسله مراتبی
بین ۴ تا ۱۴ سال	۲۴	۱۴۰	سلسله مراتبی	۱۴	۱۱۲	قبیله ای	۱۱	۱۱۳	قبیله ای	۱۷	۱۶۲	سلسله مراتبی
بین ۱۴ تا ۲۴ سال	۴	۱۱۰	سلسله مراتبی	۱۲	۱۱۴	سلسله مراتبی				۵	۱۹۰	سلسله مراتبی
بین ۲۴ تا ۳۴ سال										۸	۱۲۴	سلسله مراتبی

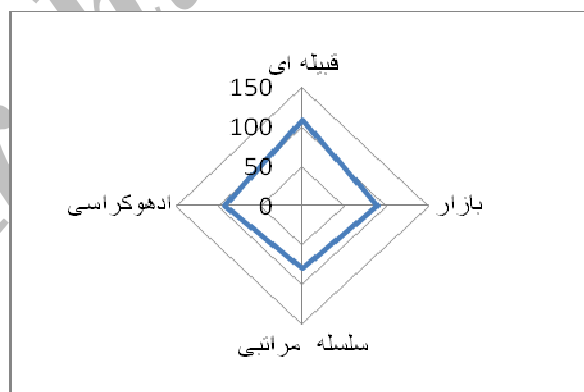
نمودارهای زیر تمایل فرهنگی سازمان‌های مورد بررسی را به تفکیک هر سازمان نشان می‌دهد. نمودارهای چهار وجهی، هر کدام از وجوه نشان‌دهند، یک نوع فرهنگ سازمانی خاص است (قبیله‌ای، ادهو کراسی، سلسله‌مراتبی و بازار). به این صورت که، منحنی که هر سمتی که تمایل بیشتری داشته باشد آن وجه نشان‌دهنده فرهنگ غالب سازمان می‌باشد، در نمودار مربوط به نیروی انتظامی می‌بینیم که منحنی با نمره ۱۲۴ تمایل به فرهنگ سلسله‌مراتبی را نشان می‌دهد و به همین ترتیب سازمان دارایی با نمره ۱۴۵ تمایل بیشتری به سمت فرهنگ سلسله‌مراتبی دارد و دانشگاه علوم پزشکی با نمره ۱۰۸ تمایل به فرهنگ قبیله‌ای است و در نهایت کشتی سازی شهید محلاتی نیز با نمره ۱۱۱ از نظر فرهنگ سازمانی تمایل بیشتری به فرهنگ قبیله‌ای دارد.



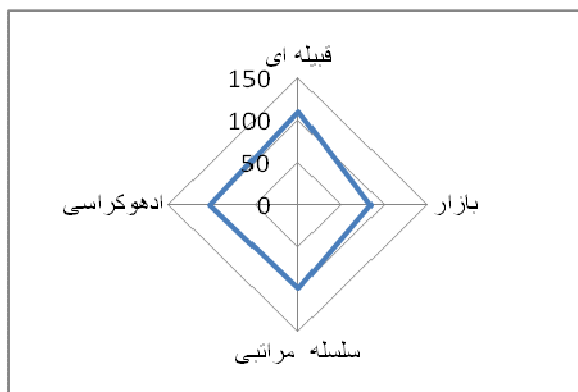
نمودار ۱. تمایل فرهنگی نیروی انتظامی



نمودار ۲. تمایل فرهنگی سازمان دارایی و امور مالیاتی



نمودار ۳. تمایل فرهنگی دانشگاه علوم پزشکی



نمودار ۴. تمایل فرهنگی کشتی سازی

آزمون فرضیه

برای آزمون این فرضیه که «نوع سازمان و فرهنگ دو متغیر مستقل هستند»، آزمون کای دو (χ^2) انجام شد. برای آزمون این فرضیه، فرضیه‌های آماری خود را به این صورت تعریف می‌کنیم که:

دو متغیر نوع سازمان و نوع فرهنگ مستقل هستند.

جدول ۵. آزمون کای دو مربوط به بررسی استقلال نوع فرهنگ و نوع سازمان های مورد بررسی

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.000 ^a	9	.213
Likelihood Ratio	11.090	9	.270
Linear-by-Linear Association	.595	1	.440
N of Valid Cases	4		

نتایج آزمون کای دو در (جدول شماره ۵) نشان داده شده است. براساس کای دو به

دست آمده $\text{sig} = ۰/۲۱۳$ می‌توان نتیجه گرفت که این دو متغیر از هم مستقل هستند.

جدول ۶. تحلیل واریانس یک عاملی مربوط به بررسی فرهنگ قبیله‌ای در سازمان‌های مورد بررسی

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Sequares	
۷۰۸.	۴۶۳.	۲۲۳۹۲/۹۳۷	۳	۶۶۹۸۹/۸۱۲	میان گروهی
		۴۸۱۹۸/۳۰۴	۱۸۸	۹۰۶۱۲۸۱	داخل گروهی
			۱۹۱	۹۱۲۸۲۷۱	جمع

برای آزمون این فرضیه که «متوسط نمره فرهنگ قبیله‌ای در سازمان‌های مورد بررسی متفاوت است» از آزمون oneway - ANOVA استفاده شده است. نتایج این آزمون در ارتباط با فرهنگ قبیله‌ای در (جدول شماره ۶) نشان داده شده است. براساس χ^2 به دست آمده ($\text{sig} = ۰/۷۰۸$) می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ قبیله‌ای در چهار سازمان مورد بررسی دارای میانگین یکسانی است.

جدول ۷. تحلیل واریانس یک عاملی مربوط به بررسی فرهنگ ادهو کراسی در سازمان‌های مورد بررسی

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Sequares	
۰۰۰.	۸/۱۹۹	۸۸۳۲/۹۹۴	۳	۲۶۴۹۸/۹۸۳	میان گروهی
		۱۰۷۷/۳۳۵	۱۸۸	۲۰۲۵۳۸/۹	داخل گروهی
			۱۹۱	۲۲۹۰۳۷/۹	جمع

نتایج مربوط به آزمون فرهنگ ادهو کراسی در (جدول شماره ۷) نشان داده شده است. با توجه به نتایج، $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ نشان‌دهنده این است که سازمان‌ها از منظر این فرهنگ با هم متفاوت می‌باشند

جدول ۸. تحلیل واریانس یک عاملی مربوط به بررسی فرهنگ سلسله مراتبی در سازمان‌های

مورد بررسی

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Sequares	
۰۳۱.	۳/۰۲۵	۱۶۱۴۰/۸۵۳	۳	۴۸۴۲۲/۵۵۸	میان گروهی
		۵۳۳۶/۶۸۰	۱۸۸	۱۰۰۳۲۹۶	داخل گروهی
			۱۹۱	۱۰۵۱۷۱۸	جمع



جدول شماره ۸ نتایج آزمون مربوط به فرهنگ سلسله مراتبی را در سازمان‌های مورد بررسی نشان می‌دهد براساس نتایج به دست آمده ($Sig= ۰/۰۳۱$) سازمان‌های مورد بررسی از منظر این فرهنگ با هم متفاوت می‌باشند و بین فرهنگ سلسله‌مراتبی و نوع سازمان ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول ۹. تحلیل واریانس یک عاملی مربوط به بررسی فرهنگ بازار در سازمان‌های مورد

بررسی

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Sequares	
۰۱۶.	۳/۵۲۰	۴۹۵۵/۳۴۲	۳	۱۴۸۶۶/۰۲۷	میان گروهی
		۱۴۰۷/۶۲۳	۱۸۸	۲۶۴۶۳۳/۲	داخل گروهی
			۱۹۱	۲۷۹۴۹۹/۲	جمع

نتایج آزمون مربوط به فرهنگ بازار در سازمان‌های مورد بررسی نشان داده شده است. $Sig= ۰/۰۱۶$ نشان می‌دهد که سازمان‌های مورد بررسی از منظر این فرهنگ با هم متفاوت می‌باشند و بین این فرهنگ بازار و نوع سازمان ارتباط معناداری وجود دارد.

Archive of SID

جدول ۱۰. نتیجه آزمون شفه برای اختلاف میانگین‌های فرهنگ‌های چهارگانه بررسی شده در

پژوهش

نیروی انتظامی	کشتی‌سازی	دانشگاه علوم پزشکی	دارایی	نیروی انتظامی	کشتی‌سازی	دانشگاه علوم پزشکی	دارایی
					*	*	دارایی
		قبیله ای			ادهوکراسی		دانشگاه علوم پزشکی
							کشتی‌سازی
							نیروی انتظامی
		*		*			دارایی
		سلسله مراتبی			بازار		دانشگاه علوم پزشکی
							کشتی‌سازی
							نیروی انتظامی

براساس نتایج آزمون نمره فرهنگ سازمان در قسمت انواع فرهنگ‌های سازمانی به جز فرهنگ قبیله‌ای متفاوت بوده‌است لذا این پرسش مطرح می‌شود که کدام یک از سازمان‌ها در این فرهنگ‌های مورد بررسی با هم متفاوت بوده‌اند، برای پاسخ به این پرسش آزمون «شفه» انجام شد که نتایج آن در (جدول شماره ۱۰) آورده شده‌است. با توجه به نتایج این آزمون، در قسمت فرهنگ ادهوکراسی سازمان دارایی با دانشگاه علوم پزشکی و کشتی‌سازی متفاوت می‌باشد و در قسمت فرهنگ سلسله مراتبی نیز سازمان دارایی با کشتی‌سازی اختلاف معناداری را دارد و در نهایت در قسمت فرهنگ بازار هم بین سازمان دارایی و نیروی انتظامی اختلاف معناداری دیده می‌شود.



نتیجه گیری

با بررسی فرهنگ سازمانی سازمان‌های دولتی منتخب و مقایسه آن با نیروی انتظامی در شهرستان بوشهر براساس مدل چارچوب ارزش‌های رقیب نتایج زیر به دست آمد، این اطلاعات در سطح ۹۹ درصد اطمینان می‌باشد.

۱- ادراک کارکنان از فرهنگ حاکم بر اداره کل دارای فقط به فرهنگ سلسله مراتبی بوده و در واقع فرهنگ غالب این سیستم فرهنگ سلسله مراتبی است که رویکرد نظارت و سبک رهبری هماهنگ‌کننده در آن مطرح است و از طرفی اهداف در آن به صورت متمرکز و کارایی پدیدآورنده اثربخشی تلقی می‌شود.

۲- فرهنگ سازمانی غالب نیروی انتظامی نیز در کانون فرهنگ سلسله‌مراتبی قرار دارد، در این سازمان نیز همانند اداره دارای رویکرد نظارت و سبک رهبری هماهنگ‌کننده در آن مطرح است و از طرفی اهداف در آن به صورت متمرکز و کارایی پدیدآورنده اثربخشی تلقی می‌شود. همچنین می‌توان بیان کرد که سازمان دارای از نظر عدم توجه به فرهنگ ادوکراسی شبیه نیروی انتظامی است که در جدول شماره ۸ قابل ملاحظه است.

۳- فرهنگ سازمانی علوم پزشکی و کشتی‌سازی شباهت زیادی به هم دارد. ادارک کارکنان از نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر این سازمان‌ها فرهنگ قبیله‌ای بوده است. که در این نوع فرهنگ سازمانی رویکرد غالب تشریک مساعی می‌باشد، رهبر به صورت تسهیل‌گر، یاری‌دهنده و پشتیبان است و محرک‌های ارزش، تعهد، ارتباط و رشد است و اهداف توسعه انسانی پدیدآورنده‌ی اثربخشی است.

نکته جالب این است که کانون فرهنگ سازمانی اداره دارای بیشتر به سلسله‌مراتبی بودن گرایش دارد و این مسئله به دلیل رعایت تشریفات بسیار و قوانین و مقررات متراکم در این سازمان است. که در این صورت شباهت زیادی را به فرهنگ غالب نیروی انتظامی را پدید آورده است.



منابع فارسی

- ابزری، م. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ستادی شرکت فولاد مبارکه. *دانش و پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان*، ۳۸-۱۹.
- اعرابی، س. م. (۱۳۸۶). *مبانی رفتار سازمانی دفتر پژوهش‌های فرهنگی*.
- امیرمظفری، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های ایران. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۵۷-۱۳۳.
- بحرالعلوم، (۱۳۸۱). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی شاغل در تهران. *فصلنامه المپیک*، ۹۵-۸۳.
- طباطبایی، س. م. (۱۳۸۳). بررسی میزان رضایت شغلی و سازه‌های وابسته به آن در دندانپزشکان شهر مشهد. *اصول بهداشت روانی*، ۱۰۴-۹۹.
- فرهمند، ف. (۱۳۸۴). میزان رضایت شغلی کارکنان واحد پذیرش بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی شیراز. *مدیریت اطلاعات بهداشت و درمان*، ۸۳-۵۵.
- هچ، م. ج. (۲۰۰۶). *تئوری سازمان*. نشر: افکار.

منابع لاتین

- B.Lund, D. (2003). organizational culture and job satisfaction. *business and industrial marketing* , 219-236.
- beek, A. v., & Gerritsen, D. (2010). the relationship between organizational culture of nurcing staff and quality of care for residents with dementia. *international Journal of nursing study* .
- cameron, k. .. (1985). cultural congruence, strength and type: relationship to effectiveness. *national institute of education* (p. 50). michigan: ASHE.
- Guner, B. D. (2001). can organizational behavior explain the export intention of firms? the effects of organizational culture and ownership type. *international business review* , 71-89.
- Orlando C. Richard a., A.-C. (2009). Antecedents and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter? *Journal of Business Research* , 818-825.
- Reiman, T., Oedewald, P., & hagon, C. R. (2004). Characteristics of organizational culture at the maintenance units of two Nordic nuclear power plants. *reliability engineering and system safety* .



- Shepstone, C., & Currie, L. (2008). Transforming the Academic Library: Creating an Organizational Culture that Fosters Staff Success. *The Journal of Academic Librarianship* , 358–368.
- shih, c.-c., & Huang, s.-J. (2010). exploring the relationship between organizational culture and software process improvement deployment. *information and managemnet* .

Archive of SID