

**عنوان:**

**عارضه‌یابی فرهنگی سازمانی بر اساس  
رویکرد مدل تعالی سازمانی در مراکز و  
مؤسسات آموزش عالی  
(مطالعه موردی: دانشگاه یزد)**

**ارائه دهنده:  
حسین صیادی**

## چارچوب تحقیق:

- اهمیت موضوع
- مروری اجمالی بر ادبیات تحقیق
- روش پژوهش
- یافته های تحقیق
- بحث و نتیجه گیری



# فرهنگ سازمانی

نظریه نهضت روابط انسانی، مطالعات هاثورن و اندیشمندان رفتارگرا، مقوله فرهنگ و ارزش های حاکم بر روابط کار در سازمان را پررنگ تر مطرح ساخته و به تدریج مقوله ای بنام فرهنگ سازمانی به یکی از مباحث مهم و قابل توجه در علم مدیریت به خصوص رفتار سازمانی، مبدل گردید (سرداری، ۱۳۸۳).

## مقوله فرهنگ سازمانی در آموزش عالی

ظهور مجدد فرهنگ در تحقیقات آموزش عالی را باید در گرایش دانشمندان علوم اجتماعی به بررسی فرهنگ سازمانی، به عنوان یک عنصر اساسی در مطالعه موسسات آموزش عالی دانست.

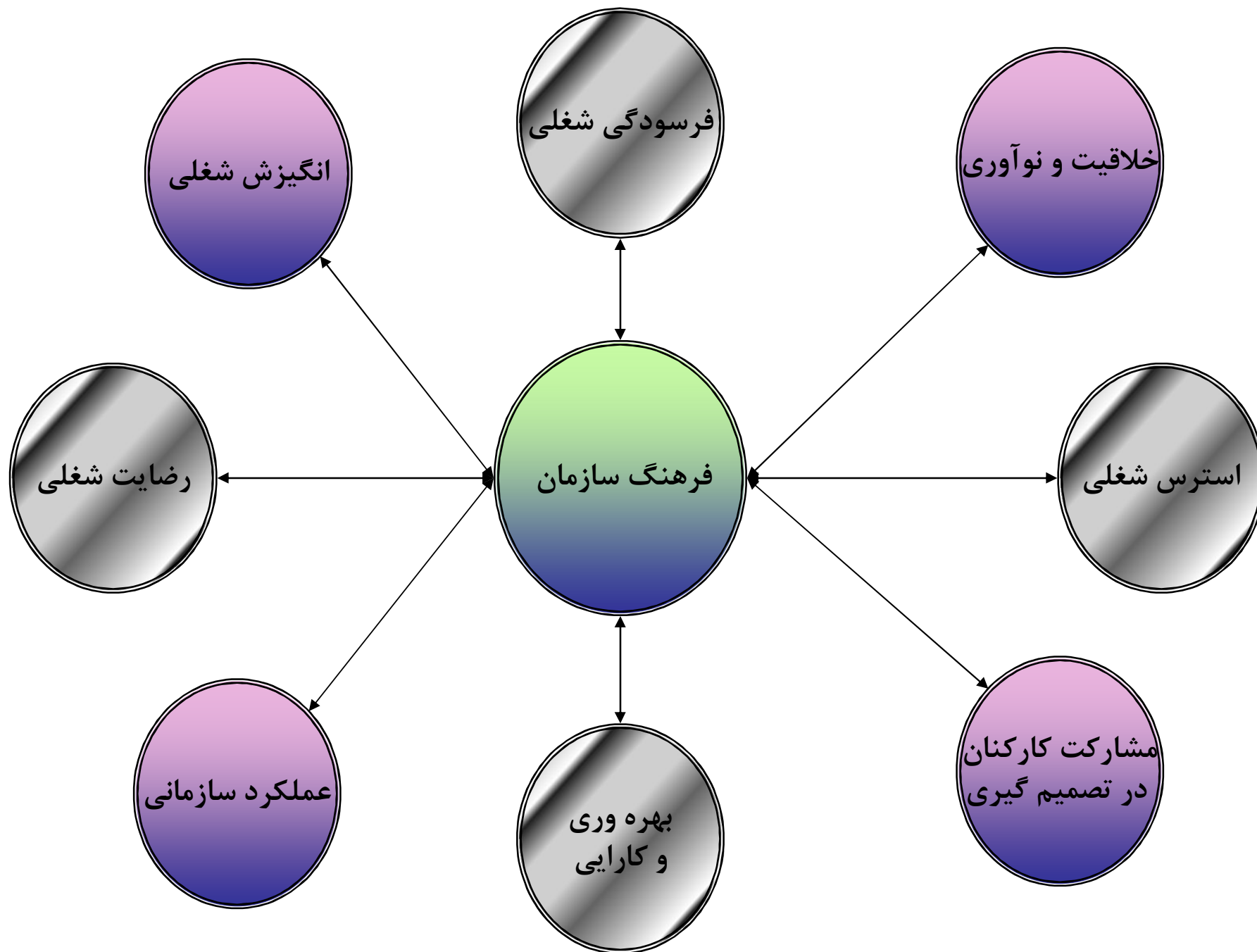
## اهمیت موضوع:

- با توجه به نقش بسیار مهم، فرهنگ سازمان در موفقیت سازمان ها و غفلت بسیاری از مدیران کشورمان از این امر مهم، مطالعه، تحقیق و اشاعه این مباحث، گامی در جهت بیداری از خواب غفلت است .



## چارچوب نظری

- فرهنگ سازمان، عبارت است از مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند (دفت، ۱۳۸۰).



# بررسی فرهنگ سازمانی در آموزش عالی

۱- در دسته اول بر شناخت سازنده های بنیادی فرهنگ های سازمانی تاکید شده است.

۲- در دسته دوم مطالعه های گونه شناسی فرهنگ سازمانی بررسی شده است.

## روش تحقیق

- حجم جامعه مورد مطالعه را کلیه کارکنان و اعضای عضو هیئت علمی دانشگاه یزد تشکیل می دهند. این جامعه شامل ۳۳۰ نفر عضو هیئت علمی و ۴۶۰ نفر کارمند می باشد.
- جهت تعیین حجم نمونه با استفاده جدول مورگان، شمار آماری ۲۶۰ نفر بدست آمد. بدین منظور تعداد ۲۶۰ پرسش نامه بین جامعه آماری توزیع گردید که از این تعداد ۱۹۴ پرسشنامه عودت داده شد.

## پرسشنامه پژوهش

- پرسشنامه مبتنی بر ۱۰ بعد و ۴۴ معیار در ارتباط با مولفه های فرهنگ سازمانی با رویکرد مدل تعالی سازمانی تهیه شده است.
- مهمترین مزیت این مدل شناسان نقاط قوت و ضعف سازمان و کارکنان سازمان می باشد که این خود به بهبود سازمانی کمک می نموده و فرصتی را برای استفاده از تجربیات کارکنان فراهم می سازد.

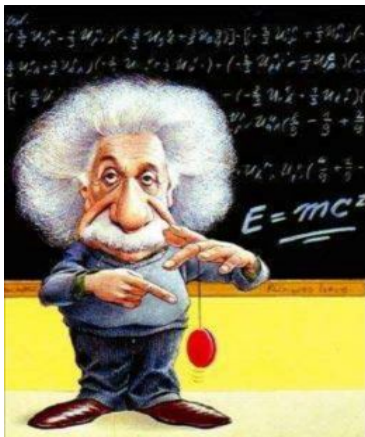
## نقاط اشتراک ابعاد فرهنگ سازمانی و معیارهای مدل تعالی سازمانی

۹		۸		۷		۶		۵					۴					۳					۲					۱					معیارهای فرعی ابعاد فرهنگ سازمانی
ب	الف	ب	الف	ب	الف	ب	الف	ه	د	ج	ب	الف	ه	د	ج	ب	الف	ه	د	ج	ب	الف	د	ج	ب	ا	ه	د	ج	ب	الف	معیارهای فرعی ابعاد فرهنگ سازمانی	
				*	*	*		*		*	*		*	*			*	*		*	*		*		*		*	*		*		ابتکار فردی	
*	*			*	*	*			*	*	*					*	*			*	*		*		*		*	*	*	*	*	ریسک‌پذیری	
*	*			*	*	*	*	*		*	*		*	*	*			*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	هدایت رهبری	
*	*	*	*	*	*	*			*		*	*					*				*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	یکپارچگی	
*	*	*	*	*	*		*		*	*	*		*	*	*	*		*	*	*	*		*	*	*	*		*	*	*	*	حمایت مدیریت	
*	*			*	*	*		*	*	*		*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	کنترل	
		*	*	*	*	*	*	*										*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	هویت	
*	*			*	*	*	*						*					*		*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	سیستم پاداش	
*	*	*	*	*	*	*	*	*			*									*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	سازش با پدیده تعارض	
		*	*	*	*	*	*	*	*	*			*	*			*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	الگوی ارتباط	

## فرضیه های پژوهش:

- کارکنان دانشگاه یزد در کار خود، مسئولیت، آزادی عمل و استقلال دارند.  
 $H_0: \mu \geq 3$

- کارکنان دانشگاه یزد در کار خود، مسئولیت، آزادی عمل و استقلال ندارند.  
 $H_1: \mu < 3$



## نتایج فرضیه های تحقیق

شرح	آماره آزمون	سطح معنی-داری	تصمیم گیری
ابتکار فردی	۱,۳۷۲	۰,۱۷۴	رد گمانه
ریسک پذیری	-۳,۹۰۴	۰,۰۰۰	رد گمانه
هدایت رهبری	-۰,۴۱۸	۰,۶۷۷	رد گمانه
یکپارچگی	-۴,۳۲۴	۰,۰۰۰	رد گمانه
حمایت مدیریت	-۷,۶۳۶	۰,۰۰۰	رد گمانه
کنترل	۱,۹۱۶	۰,۰۵۹	رد گمانه
<b>هویت</b>	<b>۳,۳۸۵</b>	<b>۰,۰۰۱</b>	<b>تائید گمانه</b>
سیستم پاداش	-۹,۷۹۵	۰,۰۰۰	رد گمانه
سازش با پدیدهء تعارض	-۳,۱۵۳	۰,۰۰۲	رد گمانه
الگوی ارتباط	۱,۴۶۸	۰,۱۴۶	رد گمانه

## یافته‌های تحلیل واریانس

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون (F)	گروه مولفه‌های اصلی
♦,♦♦♦	۸	۴,۲۱۳	ابتکار فردی
			ریسک‌پذیری
			هدایت رهبری
			یکپارچگی
			حمایت مدیریت
			کنترل
			سیستم پاداش
			سازش با پدیدهء تعارض
			الگوی ارتباط

## رتبه بندی ابعاد فرهنگ سازمانی با روش های **MCDM**

- در این پژوهش برای رتبه بندی وضعیت ابعاد فرهنگ سازمانی، با نگرش به شرایط مساله و مطالعات مشابه روش **TOPSIS** گزیده شد
- این روش در سال ۱۹۸۱ توسط هوانگ ویون ارائه گردید. در این روش  $m$  عامل یا گزینه به وسیله یک فرد یا گروهی از افراد تصمیم گیرنده مورد ارزیابی قرار می گیرند. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است که هر عامل انتخابی باید کمترین فاصله را با عامل ایده آل مثبت (مهم ترین) و بیشترین فاصله را با عامل ایده آل منفی (کم اهمیت ترین عامل) داشته باشد.



TOPSIS

## رتبه بندی ابعاد فرهنگ سازمانی

رتبه	Ci	فاصله با ایده آل منفی	فاصله با ایده آل مثبت	عوامل
۱	۰,۶۶۱	۰,۰۲۲	۰,۰۱۱	هویت
۲	۰,۶۳۰	۰,۰۲۰	۰,۰۱۲	کنترل
۳	۰,۶۱۱	۰,۰۱۹	۰,۰۱۲	الگوی ارتباط
۴	۰,۶۰۷	۰,۰۱۹	۰,۰۱۲	ابتکار فردی
۵	۰,۵۳۵	۰,۰۱۷	۰,۰۱۵	هدایت رهبری
۶	۰,۴۸۲	۰,۰۱۵	۰,۰۱۶	ریسک پذیری
۷	۰,۴۶۶	۰,۰۱۶	۰,۰۱۸	سازش با پدیدهء تعارض
۸	۰,۴۴۴	۰,۰۱۴	۰,۰۱۸	یکپارچگی
۹	۰,۳۸۵	۰,۰۱۲	۰,۰۱۹	سیستم پاداش
<b>۱۰</b>	۰,۲۸۳	۰,۰۰۹	۰,۰۲۴	<b>حمایت مدیریت</b>

## بحث و نتیجه گیری:

- رابرت کوبین می گوید: برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است.
- مدل تعالی سازمانی با عارضه یابی سازمان نقاط قوت و ضعف را شناسایی نموده و جهت رسیدن سازمان به تعالی راهکارهایی در قالب پروژه-های بهبود ارائه می دهد .



- نتایج این پژوهش نیز نشان داد که وضعیت ابعاد در نظر گرفته شده بر اساس مدل تعالی سازمانی به منظور عارضه یابی فرهنگ سازمانی، در دانشگاه یزد به جزء بعد هویت، مطلوب نمی باشد.

- از سوی دیگر نتایج حاصل از رتبه بندی وضعیت ابعاد فرهنگ سازمانی حاکی از آن بود که وضعیت ابعاد کنترل و الگوی ارتباط پس از هویت در رتبه های دوم و سوم قرار می گیرد .

- پایین بودن وضعیت بعد حمایت مدیریت می تواند ناشی از عواملی نظیر عدم وجود ارتباط بین مدیران و کارکنان به منظور جلب حمایت کارکنان، عدم حمایت مدیریت از گرفتاری های شخصی کارکنان و ... بوجود آمده باشد.



- با توجه به اهمیت بعد حمایت مدیریت و وضعیت آن در دانشگاه یزد، جهت بهبود فرهنگ سازمانی، در گام اول توجه به این بعد لزوم بیشتری را می طلبد.

- فراهم کردن شرایط و امکانات لازم به منظور بهبود ابعاد فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شده در این پژوهش می تواند زمینه-های لازم جهت رشد و تعالی سازمانی را در برگیرد.



باتسکر