

شناسایی فرهنگ سازمانی جمعیت هلال احمر بر اساس مدل کامرون و کوئین

(مورد مطالعه: ستاد مرکزی)

بیژن عبدالمی^۱، محمدرضا هداوندی^۲، ایوب ابراهیمی^۳

۱. عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

Email: std_mrhadavandi@khu.ac.ir

۳. ایوب ابراهیمی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

دریافت: پذیرش:

چکیده

مقدمه: فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است. بنابراین می توان سازمانها را بر حسب نوع فرهنگ شان شناسایی کرد. فرهنگ منسجم و متناسب با اهداف و مأموریت های سازمانی موجب افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می شود. از این رو این مطالعه در صدد شناسایی فرهنگ سازمانی جمعیت هلال احمر برآمده است.

روش: این تحقیق از نظر کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری کلیه کارشناسان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر (۲۵۰ نفر) می باشند. حجم جمعیت نمونه ۱۴۸ نفر برآورد گردید که پس از توزیع پرسشنامه ها، ۱۳۰ پرسشنامه تکمیل و جمع آوری گردید. روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده بوده است. ابزار اصلی تحقیق از پرسشنامه استاندارد مدل کامرون و کوئین (۲۰۰۶) استفاده گردید. روایی محتوایی آن با

استفاده از نظر خبرگان و کارشناسان تأیید شد. ضریب پایایی معادل ۰/۸۹ بدست آمد. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون های کولموگروف اسمیرنوف، لون، مقایسه میانگین ها، تحلیل واریانس یک طرفه و توکی استفاده شده است.

یافته ها: فرهنگ بازاری (رقابتی) بالاترین نمره میانگین (۲/۷۸) را به دست آورد. نتایج آزمون t زوجی یا وابسته (۱۶/۳۱۷) در سطح خطای ۰/۰۵ بیانگر تفاوت بین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی است. مقایسه میانگین ها نیز نشان داد سطح معنی داری F برای جنسیت $\text{sig} = ۰/۹۰۴$ ، تحصیلات $\text{sig} = ۰/۶۷۸$ و سابقه کار $\text{sig} = ۰/۱۴۷$ و وضعیت استخدامی ($\text{sig} = ۰/۰۰۱$) بوده که بیانگر تفاوت معنی دار میان میانگین فرهنگ سازمانی با وضعیت استخدامی کارکنان بوده است.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، بین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی تفاوت معنی دار مشاهده شده است. هم چنین به ترتیب اولویت، فرهنگ رقابتی، فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ گروهی و فرهنگ ویژه سالاری حاکم بر ستاد مرکزی جمعیت بوده است. به علاوه، برای تعیین وضعیت موجود فرهنگ سازمانی بخش های دیگر جمعیت نیاز به تحقیق های دیگری می باشد.

کلمات کلیدی: شناسایی، فرهنگ سازمانی، جمعیت هلال احمر، مدل کامرون و کوئین

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در محیط متلاطم تغییر به حیات سازمانی خود ادامه می‌دهند و برای تحقق بخشیدن به مأموریت‌های خویش، بایستی به تغییر بنیادی در بینش‌ها و تحول در سطوح فردی، گروهی و سازمانی بپردازند و قبل از هر تحولی باید فرهنگ سازمانی خود را شناسایی نمایند. (۱)

و^۱ معتقد است که نقش عمده فرهنگ سازمان، همچون فرهنگ اجتماعی که موجب همبستگی و هم‌نوایی افراد جامعه می‌گردد، هویت بخشیدن به سازمان، یگانگی و هماهنگی اعضا و فعالیت‌های آن است. (۲)

اهمیت این قضیه وقتی بیشتر می‌شود که بدانیم فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می‌توان سازمان‌ها را برحسب نوع فرهنگ شان شناسایی کرد. (۳)

کامرون و کوئین^۲ معتقدند فرهنگی که نسبت به استراتژی سازمان نقش حمایت کننده ای داشته باشد؛ عملکرد بهتر سازمان را موجب خواهد شد. از طرف دیگر، سازگاری فرهنگ سازمان با ارزش‌های کارکنان، سازمان را در مسیر موفقیت نگه می‌دارد. بنابراین برای موفقیت سازمان، مدیریت باید ابعاد مهم فرهنگ سازمان را تشخیص دهد. (۴)

مطالعات مربوط به فرهنگ سازمانی که در اوایل دهه ۱۹۸۰ انجام گرفت نحوه نگرش دانش پژوهان و مدیران را نسبت به سازمان تغییر داد. (۵)

شپستون و کوریه^۳ در پژوهشی تمایل کارکنان برای تغییر فرهنگ قبیله‌ای و سلسله مراتبی به یک فضای خلاق‌تر، خطر پذیرتر و نوآور را بررسی کرده‌اند (۶). بیک و گرستن^۴ در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباط مهمی میان فرهنگ سازمان و کیفیت خدمات ارائه شده وجود دارد. از بین فرهنگ‌های چهارگانه در این الگو فرهنگ قبیله‌ای، بهترین فرهنگ در راستای ارائه خدمات با کیفیت بوده است، و فرهنگ بازار، رابطه منفی با ارائه خدمات با کیفیت داشته است. (۷)

استیفن رابینز^۵ معتقد است اگر فرهنگی وجود داشته باشد و برای بررسی و تحلیل مد نظر قرار گیرد. باید ابعاد مشخصی داشته باشد که بتوان آن را تعریف نموده و مورد سنجش قرار داد. (۸)

مطالعه فرهنگ سازمانی از جنبه‌های مختلف سبب شده است، پژوهشگران گونه شناسی‌های متفاوتی برای ارزیابی فرهنگ سازمان‌ها مطرح کنند. اگرچه این گونه شناسی‌ها از نظر مفهومی متفاوتند، الگوها و نظریه‌های مشابهی را ارائه می‌کنند. (۹)

کامرون و کوئین فرهنگ سازمانی را دارای مؤلفه‌های می‌دانند از جمله الگوی مدیریت، برنامه‌های استراتژیک، جو سازمانی، سیستم پاداش، رهبری و ارزش‌های بنیادین سازمان که برای تغییر سازمانی باید این مؤلفه‌ها ارزیابی شده و جهت تغییر رهبری و مؤلفه‌های دیگر سازمان باید فرهنگ سازمانی جاری، ایده‌آل و آینده را بررسی کرد. (۱۰)

^۳ . Shepstone & Currie

^۴ . Beak & Garreston

^۵ . Stephen Robbins

^۱ . Wu

^۲ . Cameron & Quinn

این چارچوب ارزش‌های رقابتی از چهار نوع فرهنگ تشکیل شده است که عبارت است از: فرهنگ قبیله‌ای (گروهی)، فرهنگ ادوکراسی (ویژه سالاری)، فرهنگ بازاری (رقابتی)، فرهنگ سلسله‌مراتبی (محافظه کارانه)

۱. فرهنگ قبیله‌ای^۱: سازمانی دارای فرهنگ قبیله‌ای است که بر حفظ بقا و انعطاف‌پذیری، علاقه به افراد و حساسیت نسبت به مشتریان تأکید دارد. مکان و فضای کاری سازمان‌های با فرهنگ قبیله‌ای بسیار دوستانه است، جایی که کارکنان در بسیاری از موارد با یکدیگر اشتراک دارند. درست مثل اعضای یک خانواده بزرگ انسجام سازمانی از طریق وفاداری به سنت‌ها ایجاد می‌شود. تعهد سازمانی بسیار بالاست. سازمان بر منافع بلندمدت منابع انسانی و دستیابی به درجه بالایی از انسجام و اخلاق تأکید می‌ورزد. موفقیت در چنین سازمان‌هایی برحسب میزان حساسیت نسبت به مشتریان و علاقه به انسان‌ها تعریف می‌شود. سازمان پاداش ویژه‌ای برای کارهای گروهی، مشارکت و توافق آرا در نظر می‌گیرد.

۲. فرهنگ ادوکراسی^۲: سازمان‌هایی دارای فرهنگ ویژه سالاری هستند که بر موقعیت‌یابی بیرونی و انعطاف‌پذیری زیاد و فردگرایی تأکید می‌ورزند. فضا و محیط کاری چنین سازمان‌هایی پویا، کارآفرین و خلاق است و کارکنانی خطرپذیر، همراه با رهبرانی نوآور و خلاق را ترغیب می‌کند. در سازمان‌های دارای فرهنگ ادوکراسی تعهد به تجربه‌گرایی و نوآوری موجب همبستگی و انسجام

سازمانی می‌شود. در این سازمان‌ها بر حرکت در خط مقدم پیشتاز و پیشگام بودن در نوآوری و خلاقیت تأکید می‌شود. موفقیت، به معنای منحصر به فرد شدن و ارائه کالاها یا خدمات جدید است. رهبر تولید یا خدمت خاص شدن در چنین فرهنگ سازمانی مهم است و سازمان بر ابتکار و آزادی عمل فردی تأکید می‌ورزد.

۳. فرهنگ بازاری^۳ (رقابتی): سازمانی دارای فرهنگ رقابتی است که بر موقعیت‌یابی بیرونی همراه با نیاز به ثبات و کنترل تأکید می‌ورزد. چنین سازمان‌هایی نتیجه‌گرا هستند و توجه اصلی آنها به اجرای درست کارهاست. کارکنان هدف جویند و با یکدیگر رقابت می‌کنند. رهبران چالش طلب، موگد و محرک‌هایی سخت‌کوش، و افرادی پیگیر و پایدار هستند. آن چیزی که سازمان را با هم متحد و یکپارچه می‌سازد، تأکید بر برنده شدن است. همگان به شهرت و به موفقیت علاقه دارند. در بلندمدت بر اقدامات رقابتی و دستیابی به اهداف و مقاصد کمی تأکید می‌شود. موفقیت برحسب میزان نفوذ در بازار تعیین می‌شود، رهبری بازار و قیمت هزینه مهم و حرکت سازمان سخت‌کوشانه و رقابت‌آمیز است.

۴. فرهنگ سلسله‌مراتبی^۴: سازمانی دارای فرهنگ سلسله‌مراتبی است که بر ثبات و کنترل درونی تأکید می‌ورزد، در آنجا کارها به طور کامل رسمی و ساختار یافته‌اند و رویه‌ها به گونه‌ای تعریف شده‌اند که مشخص می‌کنند هر فرد چه کاری باید انجام دهد. حفظ و نگهداری ثبات و حرکت آرام سازمان بسیار حیاتی است. قوانین رسمی و

^۱. Market Culture

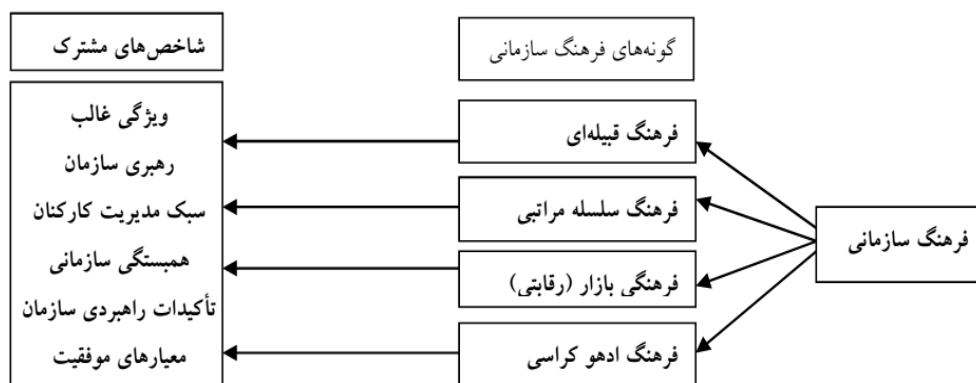
^۴. Hierarchy Culture

^۱. Clan Culture

^۲. Adhocracy Culture

خط‌مشی‌ها عامل انسجام و یکپارچگی سازمان‌اند. توجه بلندمدت سازمان بر حفظ ثبات و عملکرد بالا، همراه با کارایی و عملیات ماندگاری است. موفقیت برحسب تحویل قابل اعتماد کالا و خدمات، برنامه زمان‌بندی مشخص، و هزینه کم تعریف می‌شود.

(۱۱)



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

جدول ۱. پایایی ابزار تحقیق و زیر مجموعه‌های آن

متغیر مستقل	نوع فرهنگ	آلفای کرونباخ	تعداد گویه	شاخص‌ها
فرهنگ سازمانی	فرهنگ قبیله‌ای (گروهی)	۰/۶۷	۶	ویژگی غالب
	فرهنگ ویژه سالاری	۰/۶۴	۶	رهبری سازمان
	فرهنگ رقابتی	۰/۷۶	۶	سبک مدیریت کارکنان
	فرهنگ سلسله مراتبی	۰/۸۱	۶	همبستگی سازمانی
				تأکیدات راهبردی سازمان
				معیارهای موفقیت

با توجه به توضیحات فوق و اهمیت موضوع و همچنین بررسی پیشینه نتایج نشان داد، تحقیقات اندکی فرهنگ سازمانی را در ایران مورد بررسی قرار داده‌اند. از این رو، محقق در صدد بررسی این سوالات برآمد، فرهنگ سازمانی در ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر (با استفاده از مدل کامرون و کوئین ۲۰۰۶) چگونه است؟ و این که آیا بین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی در ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد؟ و در انتها ویژگی عمومی کارکنان چه رابطه‌ای با فرهنگ سازمانی در این جامعه آماری دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق، از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارشناسان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر (۲۵۰ نفر) می‌باشند. حجم جمعیت نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۴۸ نفر برآورد گردید که پس از توزیع پرسشنامه‌ها، ۱۳۰ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری گردید. روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده از نوع قرعه‌کشی بوده است. قلمرو زمانی تحقیق در سال ۱۳۹۵ می‌باشد. ابزار اصلی تحقیق از پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی مدل کامرون و کوئین (۲۰۰۶) که در بیش از هزاران سازمان در کشورهای مختلف جهان به کاررفته و همچنین جامع بودن معیارها، جدید و پرکاربرد بودن، و تعیین نوع فرهنگ موجود سازمان، استفاده شده است که متغیرهای ۶ گانه ۱- ویژگی غالب ۲- رهبری سازمان ۳- سبک مدیریت کارکنان ۴- همبستگی سازمانی ۵- تأکیدات راهبردی سازمان ۶- معیارهای موفقیت را بر اساس طیف لیکرت (۱) خیلی کم ۲- کم ۳- متوسط ۴- زیاد ۵ خیلی زیاد) اندازه‌گیری می‌کند. با توجه به این که پرسشنامه استاندارد بوده و در پژوهش‌های متعدد به کار برده شده است از قبل روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. لذا مجدداً روایی محتوایی آن با استفاده

از نظر خبرگان و کارشناسان تأیید شد. پایایی کل متغیرهای پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ بررسی شد، ضریب پایایی روی یک نمونه ۳۰ نفری محاسبه و مقدار آن طبق جدول زیر برای کل سوالات ۰/۸۹ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، لون، مقایسه میانگین‌ها، تحلیل واریانس یک طرفه و توکی استفاده شده است.

یافته‌ها

در این مطالعه ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه نمونه نظیر جنسیت، تحصیلات، وضعیت استخدامی و سابقه کار بررسی شد که نتایج در جدول ۲ تنظیم شده است. براساس نتایج، ۵۵،۴ درصد را کارکنان مرد و ۴۴،۶ درصد را کارکنان زن تشکیل داده‌اند. هم چنین ۶،۲ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۱،۵ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و مابقی کارشناسی (۶۱،۵ درصد)، کارشناسی ارشد (۲۶ درصد) یا دکترا (۰،۸ درصد) بوده‌اند. سابقه کار ۳۴،۶ درصد زیر ۱۰ سال، ۳۴،۶ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و مابقی ۱۵ سال و بیشتر بوده‌اند. به علاوه نتایج نشان داد، ۴۱،۵ درصد از کارکنان رسمی، ۳۸،۵ درصد پیمانی و ۲۰ درصد قراردادی بوده‌اند.

جدول ۲ ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سابقه کار	فراوانی	وضعیت استخدامی	فراوانی	سن	فراوانی
مرد	۷۲	دیپلم	۸	زیر ۵ سال	۱۹	رسمی	۵۴	۴۱/۵	۶/۲
زن	۵۸	کاردانی	۱۵	۵ تا ۱۰ سال	۲۶	پیمانی	۵۰	۳۸/۵	۱۱/۵
جمع	۱۳۰	کارشناسی	۸۰	۱۰ تا ۱۵ سال	۴۵	قراردادی	۲۶	۲۰	۶۱/۵
		فوق لیسانس	۲۶	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۸	جمع	۱۳۰	۱۰۰	۲۰
		دکتر	۱	۲۰ سال به بالا	۱۲				۰/۸
		جمع	۱۳۰	جمع	۱۳۰				۱۰۰

برای بررسی فرضیه‌های این مطالعه، ابتدا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد سنجش قرار گرفت که نتایج در جدول ۳ بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها است. از این رو می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

جدول ۳ آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	تعداد نمونه	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
فرهنگ سازمان	۱۳۰	۰/۹۸	۰/۵۲۰	نرمال بودن توزیع داده‌ها

فرضیه اصلی بیانگر این است که بین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی در ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر تفاوت وجود دارد. در ابتدا به منظور بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی و مشخص نمودن فرهنگ سازمانی حاکم بر ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر، میانگین و انحراف معیار برای هر یک از گونه‌های فرهنگ سازمانی محاسبه شد. بر این اساس با مقایسه میانگین فرهنگ‌های ادهو کراسی (ویژه سالاری)، فرهنگ قبیله ای (گروهی)، تعاونی یا همکاری، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ رقابتی (بازاری) این نتیجه گرفته شد که فرهنگ رقابتی (بازاری) دارای بالاترین نمره میانگین است. لذا به عنوان فرهنگ حاکم و غالب در این حوزه شناخته شد.

جدول شماره ۲: توزیع میانگین و انحراف معیار انواع فرهنگ سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	رتبه
فرهنگ ویژه سالاری	۲/۶۶	۰/۹۶۲	۴
فرهنگ قبیله ای (گروهی)	۲/۷۶	۰/۵۹۷	۳
فرهنگ سلسله مراتبی	۲/۸۱	۰/۶۵۰	۲
فرهنگ رقابتی (بازاری)	۲/۸۵	۰/۶۲۸	۱

جدول (۲) توزیع میانگین، انحراف معیار انواع فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد که در بین انواع فرهنگ سازمانی بالاترین میانگین (۲/۸۵) مربوط به فرهنگ رقابتی (نتیجه گرا) می‌باشد. پس از آن به ترتیب فرهنگ سلسله مراتبی (مراتب گرا و محافظه کارانه) (۲/۸۱) فرهنگ قبیله ای (طایفه ای، تعاونی یا همکاری، تیم گرا) (۲/۷۶) و فرهنگ ویژه سالاری (توسعه گرا) (۲/۶۶) در مراتب بعدی قرار دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ غالب، فرهنگ رقابتی (نتیجه گرا) می‌باشد.

پس از تعیین وضع موجود به منظور مقایسه بین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر از آزمون t زوجی یا وابسته به شرح جدول زیر استفاده شده است.

جدول ۵ میانگین و انحراف معیار داده‌های مربوط به تفاوت وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی	تعداد	میانگین	خطای انحراف معیار	انحراف معیار
وضع موجود	۱۳۰	۲,۵۰	۰/۰۴۰۲۵	۰/۹۲۶۰۱
وضع مطلوب	۱۳۰	۴,۱۱	۰/۰۶۰۳۲	۱/۰۲۲۳۱

جدول ۶ نتایج آزمون t زوجی یا وابسته مربوط به تفاوت وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	t	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری -Value P
دروضعیت موجود و مطلوب	۱/۶۱	۱۲۹	۱۶/۳۱۷	۰/۲۰۴۳۱	۱/۶۱۳۴۷	۰/۰۰۰

داده‌های جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، با استفاده از آزمون t زوجی یا وابسته در سطح خطای ۰/۰۵ به مقایسه وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر از دیدگاه کارکنان پرداخته شده است. از آنجا که سطح معنی داری ($pvalue < ۰,۰۱$) کوچکتر از ۰/۰۱ است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۰/۹۹ بین میانگین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه اصلی تأیید می‌گردد.

فرضیه بعدی تحقیق، به بررسی تفاوت بین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر به تفکیک جنسیت می‌پردازد.

جدول ۷ آزمون مقایسه میانگین‌ها در بین فرهنگ سازمانی کارکنان زن و مرد

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری -Value P	سطح معنی داری (آزمون لون)
فرهنگ سازمان	مرد	۷۲	۶۳/۴۶	۱۲/۹۹	۰/۱۲۳	۱۲۸	۰/۹۰۴	۰/۴۸۴
	زن	۵۸	۶۳/۱۶	۱۵/۰۷				

ابتدا با توجه به آزمون لون، برابری واریانس‌ها تأیید گردید (جدول ۸)، سپس نتایج نشان داد تفاوت معنی داری بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان زن و مرد مشاهده نشده است ($pvalue > 0,05$). به طوری که میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان مرد (۶۳/۴۶) با میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان زن (۶۳/۱۶) تقریباً نزدیک به یکدیگر بوده است.

در فرضیه بعدی، فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر با توجه به سطح تحصیلات بررسی شد. با بهره گیری از آزمون تجزیه و واریانس یک طرفه نتایج نشان داد، تفاوت معنی داری از لحاظ آماری بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر و سطح تحصیلات کارکنان مشاهده نشده است ($pvalue > 0,05$)

جدول ۸ نتایج آزمون لون (آزمون همگونی واریانس‌ها)

سطح معناداری P-Value	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۱	آزمون لون
.۵۸۷	۱۲۵	۳	.۶۴۶

جدول ۹ نتایج آزمون تجزیه واریانس یک طرفه بین میانگین فرهنگ سازمانی به تفکیک سطح تحصیلات

سطح معناداری -Value P	F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
.۶۷۸	.۵۸۰	۱۱۳.۵۵۸	۴	۴۵۴.۲۳۴	بین گروهی
		۱۹۵.۸۱۰	۱۲۵	۲۴۴۷۶.۱۹۷	درون گروهی
			۱۲۹	۲۴۹۳۰.۴۳۱	کل

فرضیه بعدی تحقیق، فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر به تفکیک وضعیت استخدامی مورد بررسی قرار داده است.

وضعیت استخدامی جدول ۱۰ نتایج تجزیه واریانس یک طرفه بین میانگین فرهنگ سازمانی به تفکیک وضعیت استخدامی

سطح معناداری -Value P	F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مربعات	
.۰۰۱	۷.۳۱۳	۱۲۸۷.۳۴۸	۲	۲۵۷۴.۶۹۵	بین گروهی
		۱۷۶.۰۲۹	۱۲۷	۲۲۳۵۵.۷۳۵	درون گروهی
			۱۲۹	۲۴۹۳۰.۴۳۱	کل

با توجه به نتایج، F محاسبه شده (۷,۳۱۳) با سطح معنی داری $pvalue < 0,01$ بوده است. از این رو، بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر به تفکیک وضعیت استخدامی آنان تفاوت معنی داری در

سطح ۱ درصد مشاهده شده است. برای شناسایی مقایسه دو به دوی گروه‌ها از آزمون تعقیبی توکی بهره گرفته شد که نتایج در جدول ۱۱ آمده است.

فاصله اطمینان ۹۵ درصد	معنی داری	انحراف معیار	میانگین تفاوت‌ها (I-J)	وضعیت (I)	وضعیت (J)	Tukey HSD آزمون توکی
				استخدامی	استخدامی	
کرانه پایین	۰,۰۵۵	۲,۶۰۴	-۶,۰۷۳	رسمی	پیمانی	
کرانه بالا	۰,۱۵۴	۳,۱۶۷	۵,۸۹۷	قراردادی	قراردادی	
	۰,۰۵۵	۲,۶۰۴	۶,۰۷۳	رسمی	پیمانی	
	۰,۰۰۱	۳,۲۰۸	۱۱,۹۷۱*	قراردادی	قراردادی	
	۰,۱۵۴	۳,۱۶۷	-۵,۸۹۷	رسمی	قراردادی	
	۰,۰۰۱	۳,۲۰۸	-۱۱,۹۷۱*	پیمانی	پیمانی	

* میانگین اختلاف در سطح ۰,۰۵ معنادار است.

همانطور که در جدول ۱۱ آمده طبق آزمون توکی تفاوت معنی داری بین میانگین فرهنگ کارکنان رسمی و پیمانی در سطح ۰/۰۵ وجود ندارد. ولی بین میانگین فرهنگ کارکنان پیمانی و قراردادی تفاوت معنی دار وجود دارد. در فرضیه آخر، فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر به تفکیک سابقه کار کارکنان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت (جدول ۱۲).

جدول ۱۲ تحلیل واریانس متغیر فرهنگ سازمانی بر حسب سابقه کار

سطح معناداری	F	میانگین مربع	درجه آزادی	مجموع مربعات	
Value P					
۰,۱۴۷	۱,۷۳۳	۴۶۰,۳۲۷	۴	۸۴۲,۱۳۰۹	بین گروه‌ها
		۹۶۵,۱۸۸	۱۲۵	۵۸۹,۲۳۶۲۰	درون گروه‌ها
			۱۲۹	۴۳۱,۲۴۹۳۰	کل

بحث

یکی از عوامل مهم بقای هر سازمان که موجب افزایش بهره‌وری سازمانی می‌شود، برخورداری از انسجام در ارزش‌ها، باورها و به‌طور کلی فرهنگ سازمانی آن می‌باشد. از این رو برای هر سازمانی که به دنبال دستیابی به نوعی مزیت است، اطمینان از چگونگی فرهنگ سازمانی موجود و توجه به

با توجه به نتایج، ($F=1,733$ و سطح معنی داری $pvalue>0,05$) می‌توان بیان کرد، تفاوت معنی داری از لحاظ آماری در سطح ۵٪ بین دو متغیر مورد بررسی مشاهده نشده است. به عبارت دیگر، بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر به تفکیک سابقه کار تفاوت معنی داری مشاهده نشده است و کارکنان با سابقه کاری متفاوت، فرهنگ سازمانی یکسانی داشته‌اند.

روش‌های کاربردی برای ایجاد انسجام در آن از اولویت‌های اصلی به شمار می‌رود (۱۰).

مطالعات نشان می‌دهد فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی‌ها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. اگر مدیران در صدد تغییر بهره‌وری و عملکرد سازمانی باشند، باید به عوامل تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی و تغییر آنها توجه داشته باشند (۱۱).

نتایج آزمون تی زوجی یا وابسته (جدول ۶) نشان داد که بین میانگین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی ستاد مرکزی جمعیت هلال‌احمر تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر از نظر کارکنان، فرهنگ سازمانی در سطح سازمان متفاوت می‌باشد و اولویت بندی فرهنگ سازمان اینگونه است. اولویت اول: فرهنگ بازاری است در این فرهنگ بر نظارت و کنترل بیش از انعطاف پذیری تأکید می‌شود اما مسائل برون سازمانی و تغییرات محیط، اهمیت بیشتری نسبت به مسائل داخلی سازمان دارد. سازمان با فرهنگ بازار نتیجه گراست و توجه اصلی در این سازمان به انجام کارها است. کارکنان این سازمان رقابتی و هدف‌گرا می‌باشند و رهبران در این سازمان سخت‌گیر و مطالبه‌گر هستند، تأکید بلندمدت بر اقدامات رقابتی و دستیابی به اهداف و مقاصد کمی است. اولویت دوم فرهنگ سلسله‌مراتبی است. در فرهنگ سلسله‌مراتبی نیز به مسائل درون سازمانی بیشتر از مسائل برون سازمانی و بر ثبات و نظارت بیشتر از انعطاف‌پذیری تأکید می‌شود در این فرهنگ (فرهنگ نظارت و فرماندهی) رهبران محافظه‌کار و مدیران بیشتر

هماهنگ‌کننده و ناظر هستند. آنان فعالیت کارکنان را ردیابی نموده و بر پیشرفت کارها مطابق با رویه‌ها و برنامه‌ها نظارت می‌کنند. کامرون و کوئین (۴) مشخص ساخته‌اند که فرهنگ سلسله‌مراتبی بسیار رسمی و ساختارمند است. اولویت سوم فرهنگ قبیله‌ای است. این فرهنگ، انعطاف‌پذیری را ارزش می‌داند و بر ثبات و نظارت کمتر گرایش دارد. همکاری گروهی، مشارکت و هماهنگی، روش‌های کنترل محیط می‌باشند. و در آخر اولویت چهارم فرهنگ ادوکراسی است. سازمان‌هایی دارای فرهنگ ادوکراسی هستند که بر موقعیت‌یابی بیرونی و انعطاف‌پذیری بالا و فردگرایی تأکید دارند. فضا و محیط کاری چنین سازمان‌هایی پویا، کارآفرین و خلاق بوده و کارکنانی ریسک‌طلب، همراه با رهبرانی نوآور و خلاق را ترغیب می‌کند. آن چیزی که مایه انسجام سازمان‌های دارای فرهنگ ادوکراسی می‌شود، تعهد به تجربه‌گرایی و نوآوری است. تأکید بلندمدت چنین سازمان‌هایی بر رشد و کسب منابع جدید است و موفقیت در آنها به معنای منحصر به فرد شدن و ارائه خدمات نوین است (۴). نتایج این تحقیق با تحقیق مهدیزاده و حسن‌زاده (۱۳۹۲) که نشان دادند فرهنگ حاکم بر کتابخانه‌های شهر تبریز به ترتیب اولویت فرهنگ طایفه‌ای (گروهی)، فرهنگ بازاری، فرهنگ سلسله‌مراتبی و فرهنگ ویژه سالاری است (۱۲)، همخوانی ندارد. همچنین نتایج این تحقیق با تحقیق سعیدی (۱۳۸۹) و حیدری و همکاران (۱۳۹۰) و کوچکی و همکاران (۱۳۹۱) و علیمردانی و همکاران (۱۳۹۳) و حیدری، پاپ‌زن و کرمی

(۱۳۹۰) که نشان دادند اولویت فرهنگ با فرهنگ سلسله مراتبی است همخوانی ندارد (۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵). چوی^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی دریافتند که فرهنگ بازار (رقابتی) فرهنگ غالب در باشگاه‌های حرفه ای بیسبال کره جنوبی است (۱۶) که با یافته‌های این تحقیق همخوانی دارد. همچنین این یافته‌ها با نتایج تحقیق شجاعی و همکاران (۱۳۸۴) که نشان دادند فرهنگ حاکم بر پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران، فرهنگ مشارکتی است (۳) همخوانی ندارد. هم چنین نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق مروارید کوچکی، قیومی و مرادی (۱۳۸۴) که نشان دادند فرهنگ ادھوکرآسی دارای کمترین میانگین در میان انواع فرهنگ سازمانی است (۱۱) نیز همخوانی دارد. به نظر می‌رسد در سازمان‌های مختلف با توجه به نوع سازمان، ویژگی‌های رفتاری کارمندان و همچنین منطقه جغرافیایی که سازمان در آن قرار دارد، فرهنگی خاص حاکم است. در سازمانی ممکن است فرهنگ سلسله مراتبی و در سازمان دیگر فرهنگ گروهی حاکم باشد. با توجه به تأثیری که فرهنگ سازمانی بر ادراک، تفکر و احساس کارکنان، اهداف و ابزارها و روش‌های عمل، فرآیند تصمیم‌گیری و حل مسائل، انگیزه، رضایت، روحیه افراد و میزان خلاقیت و نوآوری دارد، نباید چیزی را در سازمان به دور از تأثیر فرهنگ دانست. (۱۷)

نتایج آزمون t زوجی یا وابسته در جدول ۶ بیانگر این است که بین میانگین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی در ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر

^۱. Choi

تفاوت وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق شجاعی و همکاران (۱۳۸۴)، احمدی و همکاران (۱۳۸۹) و محمدزاده و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۳، ۱۸، ۱۹). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین وضع موجود فرهنگ سازمانی با وضع مطلوب فرهنگ سازمانی ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر شکاف وجود دارد. مدیران ارشد سازمان‌ها پس از شناسایی این مساله بایستی با برنامه‌های تغییر فرهنگ در جهت ارتقای فرهنگ سازمان گام بردارند. شاین (۲۰۰۴) در زمینه تغییر فرهنگ به نقش مهم رهبری اشاره می‌کند. وی معتقد است رهبری و فرهنگ دو روی یک سکه هستند. زیرا اولین فعالیت رهبر در ایجاد گروه و سازمان است. اگر رهبران به فرهنگ آگاه نباشند، به جای اینکه فرهنگ را مدیریت کنند، فرهنگ آنها را مدیریت خواهد کرد. تسلیمی و همکاران (۱۳۸۹) مهم‌ترین عوامل تغییر فرهنگ را چشم انداز روشن و بصیرت کارکنان نسبت به آن، رهبری و مدیریت مشارکتی، نظام شایستگی کارکنان و جبران خدمات، فرایند جامعه‌پذیری کارکنان، انطباق‌پذیری و تعامل پویا با محیط، انطباق با هدف و تعهد در راهبری، انسجام داخلی بالا، توانمندسازی افراد و تأکید بر فناوری اطلاعات و خاتمه دادن به فعالیت افراد ناسازگار می‌دانند (۲۱). بنابراین باید سازمان‌های مورد مطالعه به تدوین برنامه‌هایی برای عملیاتی کردن موارد مذکور اقدام نمایند.

نتایج جدول ۷ در مورد فرضیه فرعی (۱) نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان بر حسب جنسیت وجود ندارد. بررسی

میانگین های دو گروه نشان می دهد که میانگین نمره کارکنان مرد (۶۳/۴۶) با میانگین نمره کارکنان زن (۶۳/۱۶) تقریباً نزدیک به هم بوده است. نتایج این یافته با تحقیق علیمردانی، فراهانی، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) مهدیزاده و حسن زاده (۱۳۹۲) و یزدخواستی، رجایی پور، مولوی و همکاران (۱۳۸۸) در زمینه عدم وجود رابطه معنادار جنسیت با فرهنگ سازمانی همخوانی دارد (۲۲، ۱۵، ۱۲). نتایج تحلیل واریانس یک طرفه بین میانگین فرهنگی سازمانی کارکنان با توجه به سطح تحصیلات نشان داد که بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر بر حسب تحصیلات تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتایج این یافته با تحقیق علیمردانی، فراهانی، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در زمینه تفاوت بودن میانگین فرهنگ سازمانی از نظر تحصیلات (۱۵) همخوانی ندارد. ولی با نتایج تحقیق مهدیزاده و حسن زاده (۱۳۹۲) همخوانی دارد (۱۲).

نتایج تحلیل واریانس یک طرفه بین فرهنگ سازمانی و وضعیت استخدامی کارکنان نشان داد، بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر بر حسب وضعیت استخدامی تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج این یافته با تحقیق علیمردانی، فراهانی، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در زمینه تفاوت بودن میانگین فرهنگ سازمانی از نظر وضعیت استخدامی همخوانی وجود دارد (۱۵).

نتایج تحلیل واریانس یک طرفه بین فرهنگ سازمانی با سابقه کار کارکنان نشان داد، بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر بر حسب سابقه کار تفاوت معنی داری وجود ندارد.

نتایج این یافته با تحقیق علیمردانی، فراهانی، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) و مهدیزاده و حسن زاده (۱۳۹۲) در زمینه یکسان بودن میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان از نظر سابقه کار همخوانی وجود دارد (۱۲) و (۱۵). به عبارت دیگر کارکنان با سابقه کاری متفاوت، فرهنگ سازمانی یکسانی داشته اند.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه نشان داد که بین میانگین وضع موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر تفاوت معنی داری وجود دارد. هم چنین بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی نشان داد، فرهنگ رقابتی (بازاری) دارای بالاترین نمره میانگین است. لذا به عنوان فرهنگ حاکم و غالب در ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر شناخته شد. تحلیل های آماری نیز نشان داد که بین میانگین فرهنگ سازمانی کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر بر حسب جنسیت، تحصیلات و سابقه کار تفاوت معنی داری وجود ندارد. ولی این تفاوت در وضعیت استخدامی کارکنان معنادار بوده است. یافته های این تحقیق فقط به ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر قابل تعمیم است. بنابراین برای تعیین وضعیت موجود فرهنگ سازمانی بخش های دیگر جمعیت نیاز به تحقیق های دیگری می باشد. از محدودیت های پژوهش این است که برخی از آزمودنی ها علاقه ای به کارهای پژوهشی نداشتند از این رو جلب همکاری آنان تا حدی دشوار بود. برای انجام تحقیقات دیگر در زمینه فرهنگ سازمانی پیشنهاد می شود، فرهنگ بخش های مختلف سازمان شناسایی و نقاط قوت و ضعف هر فرهنگ با یکدیگر مقایسه شود.

سیاسکزاری

و با متانت و بردباری پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند،

تشکر و قدردانی می‌نماییم.

بدین وسیله از تمامی همکاران ستاد مرکزی جمعیت

هلال‌احمر که ما را در انجام این تحقیق یاری نمودند

References

1. Andrea C.Price, Lui kat .A Culture Assessment OF XYZ,Co, Manufacturing Company Approved: for ۴ Semester Credits a Culture Assessment of Xyz Manufacturing Company. American Psychological Association. ۵th Edition. December ۱۹, ۲۰۰۳.
2. Wu J.A general behavior model and new definitions of organizational cultures. Journal of Socio-Economics, ۲۰۰۷; ۳۷(۶): ۲۵۳۵-۲۵۴۵
3. Shojaee M, Zivyar F, Gholamalizadeh R, Esmaeeli H. The study and explanation of organizational culture, Faculty members of Tehran University, Faculty of Engineering and College of Science, Journal of Management Culture, ۲۰۰۶, No. ۱۷, pp: ۵-۱۱
4. Cameron K, Quin R. Diagnosing and Changing Organizational Culture. New York: Addison- Wesley; ۱۹۹۹.
5. Collins J.C, Porras J.I. Built to Last: Successful habits of visionary companies. New York: Harper Business Essentials; ۲۰۰۲.
6. Shepstone C, Currie L. Transforming the academic library: Creating an organizational culture that fosters staff success, The Journal of academic librarianship, ۲۰۰۸; ۳۴, ۳۵۸- ۳۶۸.
7. Beak AV, Garreston D. The Relationship between organizational culture of nursing staff and quality of care for residents with demanded, International Journal of nursing study, ۲۰۱۰; (۴۷): ۱۲۷۴-۱۲۸۲.
8. Robbins, Stephen. Organization theory. Translated by Seyyed Mehdi Hassan Alwan and Hassan Danaeefard, Tehran: Saffar publication, fifteenth edition, ۲۰۰۷
9. Yiing L.h, Bin k.z. The Moderating Effects of Organizational Culture on the relationships Between Leadership Behavior and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and job Satisfaction and Performance". Leadership & Organization Development Journal; ۲۰۰۹. ۳۰(۱): ۵۳-۵۸.
10. Cameron Kim S, Quinn Robert .E. (۲۰۰۶). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Addison Wesley. Reading, MA.
۱۱. Kouchaki Siahkhalehsar M, Ghayoumi A, Hassanmoradi N. The feasibility study of organizational culture and knowledge management in Iranian Gas Transmission Corporation. Journal of Occupational and Organizational Consulting, ۲۰۱۳. Vol ۴, No. ۱۲.
۱۲. Mehdizadeh, M, Hassanzadeh, M .The study of organizational culture in Tabriz university libraries based on Cameron and Queen Model. Journal of Knowledge (Science Library and Information Science and Information Technology), ۲۰۱۴. Issue ۲۲: ۹۷- ۸۵.
۱۳. Saeedi, P. Identify the organizational culture based on Queen & Garrett model. Journal of Educational Psychology, Islamic Azad University, Tonekabon Branch, ۲۰۱۱, first issue, No. ۲: ۵۶-۴۹.
۱۴. Heidari, H, Popzan A, creamy D. Karami Darab khani R. The relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship components (Agricultural Jihad Organization of Kermanshah city). Journal of initiative and creativity in human sciences, ۲۰۱۲. No. ۳: ۱۵۵- ۱۴۶.
۱۵. Alimardani, M, Farahani, A. Ghasemi, SH & et al. The study of organizational culture in the General Directorate of Youth and Sports Qom province. Journal of Management and Exercise Physiology of North, ۲۰۱۵. Issue ۲, No. ۱: ۲۷-۲۰.
۱۶. Choi Y.S., Marti J, Park M. Organizational Culture and Job Satisfaction in Korean Professional Baseball Organizations. International Journal of Applied Sports Sciences. ۲۰۰۸; Vol. ۲۰, No. ۲, pp: ۵۹-۷۷.
۱۷. Zarei Matin, H. Human resources management. Qom Seminary Publications Bureau, ۲۰۰۱.
۱۸. Ahmadi, AA, Alavi, Ali, Safdarian, A. Comparison of organizational culture in Isfahan University of Medical Sciences with the desirable situation. Health Information Management, ۲۰۰۱. No. ۳ (۱۵): ۳۵۸-۳۴۹.

۱۹. Mohammad Zadeh, M., Chabok, A, Khatat A, Mousavi M & et al. the study of the current and desired organizational culture from viewpoints of rehabilitation staff of day centers Tehran welfare. Journal of Rehabilitation, ۲۰۱۱. Vol ۴, Issue ۳۳: ۸۸-۸۵.
۲۰. Schein Organizational culture and leadership. The jossey-bass Business & Management Series; ۲۰۰۴.
۲۱. Taslimi, MS, Sanjaghi, MI, Izadi M. The design and explanation of organizational culture Model with approach of increase productivity of government agencies, Islamic Republic of Iran, Journal of management behavior and development, ۲۰۱۱. Vol ۷.No. ۴۱: ۱۰۳.
۲۲. Yazdkhasti, A, Rajaeepour, S, Molavi H. The study of relationship between organizational culture and the adoption of total quality management in public universities of the country, Applied Sociology, ۲۰۱۰. Vol. ۲۰.issue ۳۴, No ۲: ۱۷۵.