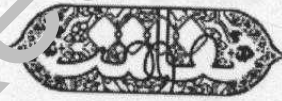


فرهنگ، اثربخشی و تعهد سازمانی درسارمان‌های فرهنگی

فاطمه نووی

(دکتری مدیریت فرهنگی)

سرشناسه	فرهنگ اندیشه‌ی و تعهد سازمانی در سازمان‌های فرهنگی/ فاطمه نوری؛ عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر	تهران: نشر مقاومت، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۱۷۴ ص: جدول، ۱۴×۲۱/۵ س.م.
شابک	۹۷۸-۶۰-۸۳۸۶-۵۱-۳
وضعیت فهرست نویسی	فیبیا
یادداشت	کتبانه
موضوع	فرهنگ سازمانی - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	Corporate culture - Iran - Case studies
موضوع	کارآمدی سازمانی - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	Organizational effectiveness - Iran - Case studies
موضوع	تعهد سازمانی - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	Organizational commitment - Iran - Case studies
موضوع	صالحی، علیرضا، ۱۳۴۸
شناسه افزوده	HD۵۸۷/۸۸۸۳۴ ۱۳۹۷
رده بندی کنگره	۶۵۸/۳۰۰۹۵۵
رده بندی دیویی	۵۴۴۰۴۲۵
شماره کتابشناسی ملی	



نشر
مقاومت

www.mogavamat.ir

فرهنگ، اثربخشی و تعهد سازمانی
در سازمان‌های فرهنگی

فاطمه نوری / دکتری مدیریت فرهنگی

نویسنده

طراح جلد و صفحه آرا ویدما محمد زاده

ناظر علمی دکتر علیرضا صالحی

ویراستار مرگان آبادی

تہران ۱۳۹۷

تعداد ۱۰۰۰ نسخه

ناشر
نشر مقاومت

قیمت ۲۰۰۰ تومان

تملی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن به هر صورت (چاپ، فتوکپی، صوت، تصویر و انتشار الکترونیکی) بدون اجازه ناشر ممنوع است.

شماره: ۹۷۸-۶۰۰-۸۳۸۶-۵۱-۳-ک

فهرست مطالب

۱۲	پیشگفتار
۱۴	فصل اول: مبانی فرهنگ سازمانی
۱۵	تعاریف فرهنگ سازمانی
۱۹	عوامل موثر در شکل گیری فرهنگ سازمانی
۱۹	کارکردها و سطوح فرهنگ سازمانی
۲۰	♦ سطح اول: اصول
۲۰	♦ سطح دوم: ارزش ها
۲۰	♦ سطح سوم: موارد پنهانی
۲۲	راهبردهای تغییر فرهنگ سازمانی
۲۴	مدل های فرهنگ سازمانی
۲۴	۱. مدل پارسونز:
۲۵	۲. مدل ویلیام اوچی (تئوری Z)
۲۵	۳. مدل مک کندی (VS)
۲۵	۴. مدل شاین
۲۷	۵. مدل کندی
۲۷	۶. مدل کوئین و مک گارس
۲۸	۷. مدل جفری سانی فیلد
۲۹	۸. طبقه بندی درویس و میلر
۳۱	۹. طبقه بندی دشپند و فرلی
۳۱	۱۰. طبقه بندی رکس
۳۲	۱۱. طبقه بندی چارلز هندی
۳۲	۱۲. طبقه بندی گافی و جونز

۳۴	۱۳. طبقه بندی دیل و کندی
۳۵	۱۴. مدل کریتر و کینیکی
۳۶	۱۵. طبقه بندی فرن هام و گانتري
۳۷	۱۶. طبقه بندی هافستيد:
۴۱	۱۷. مدل دنيسون
۴۲	۱۸. الگوی ليت و استرينگر
۴۴	۱۹. دیدگاه بارون و الترز
۴۴	۲۰. الگوی کرت لوین
۴۶	فصل دوم: اثربخشی سازمانی
۴۸	رویکردهای مختلف اثربخشی
۴۸	رویکرد نیل به هدف
۵۲	رویکرد سیستمی
۵۶	رویکرد مدل استراتژیک
۵۹	رویکرد ارزش های رقابتی
۶۲	اثربخشی سازمانی
۶۵	یگانگی هدف ها و اثربخشی
۶۷	مشارکت و اثربخشی
۶۸	سبک رهبری و اثربخشی
۷۱	سنجش اثربخشی
۷۲	روش مبتنی بر تأمین هدف
۷۴	روش مبتنی بر تأمین منابع
۷۵	روش مبتنی بر فرآیند درونی
۷۶	رویکرد نوین برای سنجش اثربخشی
۷۷	روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه های ذی نفع
۸۰	فصل سوم: تعهد سازمانی
۸۱	مفهوم تعهد
۸۶	انواع تعهد
۸۹	انواع تعهد از نظر پارسونز
۹۰	انواع تعهد از نظرات زیونی
۹۰	مراحل ایجاد تعهد سازمانی
۹۱	الگوهای تعهد سازمانی
۹۱	مدل اریلی و چتمن
۹۲	مدل می بر و آلن
۹۲	مدل آنجل و پری
۹۳	مدل مایر و شورمن
۹۳	مدل پنلی و گولد
۹۳	مدل تعهد سه گانه بالفور و وکسلر
۹۴	ابعاد تعهد سازمانی
۹۸	رابطه متغیرها با ابعاد تعهد
۱۰۶	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۱۱۰	مطالعه «کوچ و استیزر»

۱۱۰	مطالعه «مودی و همکاران»
۱۱۱	مطالعه «بارون و گرینبرگ»
۱۱۲	مطالعات «ماتیو»
۱۱۲	مطالعات «کوهن»
۱۱۳	مطالعات «برونینگ و استیدر»
۱۱۳	مطالعه «واندنبرگ»
۱۱۳	مطالعه «مایر و اسکورمن»
۱۱۴	راهکارهای افزایش و بهبود تعهد سازمانی
۱۱۶	نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۱۱۹	دیدگاه‌ها و الگوهای جدید تعهد سازمانی
۱۲۲	فصل چهارم: سنجش و اندازه‌گیری متغیرها
۱۲۴	مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
۱۲۷	روش نمره گذاری و تفسیر
۱۲۸	روایی و پایایی
۱۲۸	مبانی نظری پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز
۱۳۲	تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه
۱۳۳	روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۱۳۳	پایایی ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها
۱۳۴	مبانی نظری پرسشنامه تعهد سازمانی مایر شورمر
۱۳۸	تحلیل بر اساس مولفه‌های پرسشنامه
۱۳۹	تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه
۱۳۹	روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۱۳۹	پایایی ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها
۱۴۰	فصل پنجم: مطالعه موردی
۱۴۱	متغیرهای جمعیت شناختی
۱۴۵	آمار استنباطی
۱۴۵	آزمون کولماگورف اسمیرنوف
۱۵۹	بررسی مدل مفهومی پژوهش
۱۶۲	جمع‌بندی
۱۶۸	منابع و ماخذ فارسی
۷۱	منابع و ماخذ انگلیسی

در عصر حاضر، سازمان‌ها با چالش‌های عمده‌ای مواجه شده‌اند که بسیاری از این چالش‌ها، منجر به تجدید ساختار، مهندسی مجدد و کوچک شدن آنها شده است. محیط کنونی سازمان‌ها پیچیده و دشوارتر شده و رهبران سازمان‌ها با مشکلات غیرقابل پیش‌بینی روبرو شده‌اند که انعطاف‌پذیری بالایی آنها را در رفع مشکلات و مواجهه با محیط متغیر سازمان‌ها می‌طلبد. در برخی از سازمان‌ها ملاحظه می‌شود که بین عقاید زیربنایی، ارزش‌ها و مفروضات اعضای سازمان هم‌سوایی وجود ندارد و این عدم هم‌سوایی ساختار کلی سازمان را با مشکل مواجه می‌کند. این ساختار کلی و هم‌سوایی عقاید در صورتی به وجود می‌آید که فرهنگ سازمانی به شکلی در بین کارکنان وجود داشته باشد و به‌طور خاص سازمان باید دارای فرهنگ سازمانی باشد. در واقع یکی از متغیرهای مهم در یک سازمان فرهنگ سازمانی می‌باشد. فرهنگ سازمانی می‌تواند تاثیر مثبتی بر شاخص‌های اثر بخشی سازمان چون عملکرد، اعتماد به نفس، رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی، سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای استراتژی‌ها داشته باشد. با نگاهی به نقش و کارکردهای عمده فرهنگ سازمانی می‌توان به این نکته وقوف پیدا کرد که شاید هیچ متغیری در سازمان نتواند به‌اندازه فرهنگ، اعضای سازمان را یکپارچه، متحد و همسو نماید. مضاف به اینکه این اتحاد و هم‌سوایی در ارزش و باور اشتراک دارد، در صورت مدیریت صحیح می‌تواند پایدار مانده به‌طوریکه خصایص شخصیتی و رفتاری تک تک اعضای سازمان را در این جهت شکل داده و بسیج نماید. به‌طور کلی فرهنگ بر نحوه

تفکر در رفتار مدیریت و کارکنان اثر می‌گذارد. همچنین وجود یک فرهنگ سازمانی مناسب در سازمان می‌تواند باعث بهبود در عملکرد و اثربخشی کارکنان شده و در نتیجه کارایی سازمان را نیز بالا ببرد. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد.

از جمله شاخص‌هایی که فرهنگ سازمانی باتوجه به ویژگی‌های خود بر آن تاثیر می‌گذارد اثربخشی سازمانی است. به‌طور کلی، در یک سازمان، محاسبه اثربخشی چندان ساده نیست و شاخص‌ها و روش‌های متعددی برای سنجش و اندازه‌گیری عملکرد سازمان ارائه شده است. اثربخشی سازمانی، یکی از مباحث مهم و مورد توجه تمامی مدیران سازمان‌هاست و نقش مهمی را در توسعه سازمانی ایفا می‌کند. اما در مورد ویژگی‌های سازمان‌های اثربخش، توافق همیانی وجود ندارد. علت این امر شاید تمایز سازمانها از نظر اهداف، مأموریت‌های خاص آنهاست. امروزه اثربخشی به‌طوری فزاینده بر ایجادانگیزش، طرز تلقی، ذهنیت‌ها، ارزش‌ها، در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار بوده و امکان رویارویی، شناخت و برخورد با جبهه‌های گسترده از نلاطم محیطی را فراهم می‌آورد. اثربخشی رفتارهای منطقی و به عبارتی سیر رفتاری هماهنگ با محیط استراتژی‌های سازمان را به وجود می‌آورد. از طرفی سازمانی که دارای فرهنگ سازمانی مناسب باشد و اثر بخشی در آن باشد کارکنان در آن احساس آرامش دارند و این احساس امنیت و آرامش موجب ایجاد حس تعهد در آنها می‌شود. تعهد سازمانی خود از جمله متغیرهایی که هم فرهنگ بر آن و هم خود تعهد بر فرد تاثیر می‌گذارد، در واقع رابطه دوسویه بین فرهنگ و تعهد در سازمان‌ها وجود دارد. در دهه‌های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات سازمانی و حوزه منابع انسانی به خود اختصاص داده است. در واقع تعهد به معنی پابندی به اصول و فلسفه و یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد و پایدار است. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار است و در راه رسیدن به اهدافی که برای به دست آوردن آنها متعهد شده است تلاش می‌کند. سازمان‌هایی که دارای افراد با تعهد سازمانی بالا هستند، معمولاً از عملکرد بهتری برخوردار هستند و غیبت و تاخیر کمتری در آنها مشاهده می‌شود. با توجه به مطالب بالا مسئله کتاب حاضر بررسی ساختار فرهنگ سازمانی در سازمان‌های فرهنگی است، از طرفی مسئله پژوهش یافتن رابطه‌ای بین متغیر فرهنگ سازمانی با دو متغیر اثربخشی و تعهد سازمانی است. این مسئله از خلا پژوهشی در سازمان‌های فرهنگی ایجاد شده است. در واقع از یک طرف مسئله پژوهش حاضر

بررسی وضعیت موجود و رابطه بین متغیرهای مورد بررسی و از طرفی پرکردن خلا پژوهشی موجود در زمینه رابطه بین متغیرهای فرهنگ سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی می‌باشد. بر همین اساس کتاب حاضر به بررسی ادبیات و مبانی نظری مربوط به متغیرهای فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی و تعهد سازمانی می‌پردازد. در نهایت و در فصل آخر کتاب نمونه پژوهش با موضوع بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با اثربخشی و میزان تعهد کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران ارائه می‌شود.

www.ketab.ir