

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱
مقدمه.....	۲
۱-۲- عنوان تحقیق.....	۲
۱-۳- بیان مساله.....	۲
۱-۴- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق.....	۶
۱-۵- اهداف تحقیق.....	۹
۱-۵-۱- هدف اصلی تحقیق.....	۹
۱-۵-۲- اهداف فرعی تحقیق.....	۹
۱-۶- قلمرو تحقیق.....	۹
۱-۶-۱- قلمرو مکانی تحقیق.....	۱۰
۱-۶-۲- قلمرو زمانی تحقیق.....	۱۰
۱-۶-۳- قلمرو موضوعی تحقیق.....	۱۰
۱-۷- تعاریف واژه ها.....	۱۰
۱-۷-۱- تعریف نظری واژه ها.....	۱۰
۱-۷-۲- تعاریف عملیاتی واژه ها.....	۱۰
۱-۸- متغیرهای تحقیق.....	۱۱
متغیر پیش بین.....	۱۱
متغیر ملاک.....	۱۱
فصل دوم : مروری بر ادبیات موضوع.....	۱۳
مقدمه.....	۱۴
۲-۱- بخش اول : فرهنگ سازمانی.....	۱۵
۱-۱-۲- فرهنگ سازمانی.....	۱۵
۲-۱-۲- تعاریف فرهنگ سازمانی.....	۱۶

۱۸	۳-۱-۲- نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی
۱۹	۴-۱-۲- ویژگیهای فرهنگ سازمانی
۲۰	۵-۱-۲- سطوح فرهنگ سازمانی
۲۰	۶-۱-۲- تقسیم بندی فرهنگ سازمان
۲۱	۷-۱-۲- چگونگی شکل گیری و تداوم فرهنگ سازمانی
۲۲	۸-۱-۲- انواع فرهنگ سازمانی
۲۳	۹-۱-۲- حفظ و نگهداری فرهنگ سازمانی
۲۴	۱۰-۱-۲- عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی
۲۶	۱۱-۱-۲- رابطه فرهنگ و مدیریت
۲۷	۱۲-۱-۲- رابطه فرهنگ و رفتار سازمانی
۲۷	۱۳-۱-۲- عوامل مؤثر در تغییر فرهنگ سازمانی
۲۸	۱۴-۱-۲- فرهنگ های سازمانی سالم و فرهنگ سازمانی بیمار
۲۸	۱۵-۱-۲- مدل دنیسون
۳۳	۲-۲- بخش دوم : عملکرد مالی
۳۳	۱-۲-۲- عملکرد سازمان ها
۳۴	۲-۲-۲- ابعاد عملکرد سازمانی
۳۴	۲-۲-۲- معیارهای عملکردی سازمان
۳۴	۳-۲-۲- ارزیابی عملکرد مالی
۳۵	۴-۲-۲- مراحل ارزیابی عملکرد شرکت ها
۳۶	۵-۲-۲- اهمیت ارزیابی عملکرد مالی
۳۷	۶-۲-۲- روش های ارزیابی عملکرد مالی
۳۸	۷-۲-۲- مدل های ارزیابی عملکرد
۴۱	۸-۲-۲- ویژگی های نظام ارزیابی عملکرد کارآمد
۴۲	۹-۲-۲- رویکرد های سنجش عملکرد

۴۲۱۰-۲-۲-تعیین سنجش عملکرد و ارتباط آن با فرایند مدیریت
۴۳۱۱-۲-۲-شاخص های سنجش عملکرد (سنتی و نوین)
۴۴۱۲-۲-۲-تجزیه و تحلیل صورتهای مالی
۴۵۱۳-۲-۲-تجزیه و تحلیل نسبتها
۴۵۱۴-۲-۲-نسبتهای اصلی
۴۷۲-۳-۲-مروری بر پژوهش های انجام شده
۴۷۱-۳-۲-تحقیقات داخلی انجام شده
۵۰۲-۳-۲-تحقیقات خارجی انجام شده
۵۲۲-۴-۱-چارچوب نظری
۵۷۲-۴-۲-مدل مفهومی تحقیق
۵۷۲-۴-۳-مدل تحلیلی تحقیق
۵۸۲-۷-فرضیه های تحقیق
۵۸۱-۷-۲-فرضیه اصلی
۵۸۲-۷-۲-فرضیات فرعی تحقیق
۵۸خلاصه فصل
۵۹فصل سوم: روش تحقیق
۶۰مقدمه
۶۰۳-۱-روش تحقیق
۶۱۳-۲-فرایند تحقیق
۶۱۳-۳-جامعه آماری و مشخصات واحد پژوهش
۶۲۴-۳-حجم نمونه و روش نمونه گیری
۶۲۳-۵-ابزار جمع آوری داده ها
۶۲۳-۶-روایی (اعتبار) ابزار گردآوری داده ها
۶۳۳-۷-پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار گردآوری داده ها :

۶۴	۳-۸-روش جمع آوری داده ها
۶۴	۳-۹-روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۵	۳-۹-۱-آزمون های آماری
۶۶	۳-۹-۱-۲-روش بررسی دادههای تابلویی
۷۴	خلاصه
۷۴	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۷۵	مقدمه
۷۵	۴-۱-یافتههای توصیفی تحقیق
۷۶	۴-۲-آزمون نرمال بودن
۷۷	۴-۳-آزمون همخطی
۷۸	۴-۴-آزمونهای فرضیه اول
۷۸	۴-۴-۱-آزمون F لیمر
۷۹	۴-۴-۲-آزمون ناهمسانی واریانس ها و خودهمبستگی
۷۹	۴-۴-۳-آزمون فرضیه فرعی اول
۸۰	۴-۴-۴-آزمون فرضیه فرعی دوم
۸۱	۴-۴-۵-آزمون فرضیه فرعی سوم
۸۱	۴-۴-۶-آزمون فرضیه فرعی چهارم
۸۳	۴-۵-خلاصه نتایج تحقیق
۸۳	خلاصه فصل
۸۴	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۸۵	مقدمه
۸۶	۵-۱-توصیف مربوط به متغیرها
۸۶	۵-۱-۱-توصیف متغیر تعهد به مشارکت
۸۶	۵-۲-۱-توصیف متغیر سازگاری

۸۶	۳-۱-۵-توصیف متغیر انطباق پذیری
۸۶	۴-۱-۵-توصیف متغیر ماموریت
۸۶	۵-۱-۵-توصیف متغیر حاشیه سود
۸۷	۵-۲-نتایج آزمون فرضیه ها
۸۷	۵-۲-۱-نتایج آزمون فرضیه اول
۸۷	۲-۲-۵-نتایج آزمون فرضیه دوم
۸۷	۳-۲-۵-نتایج آزمون فرضیه سوم
۸۸	۴-۲-۵-نتایج آزمون فرضیه چهارم
۸۸	۵-۳-پیشنهادات
۸۸	۱-۳-۵-پیشنهادات حاصل از تحقیق
۸۹	۲-۳-۵-پیشنهادات به محققان برای تحقیقات آینده
۸۹	۵-۴-محدودیت ها
۹۰	خلاصه فصل

فهرست اشکال

- شکل ۱-۲: الگوی بررسی فرهنگ سازمانی (دنیسون، ۲۰۰۰)..... ۳۲
- شکل ۲-۲: هفت شاخص عملکرد..... ۳۹
- شکل ۳-۲: ماتریس ارزیابی عملکرد..... ۴۰
- شکل ۴-۲: الگوی بررسی فرهنگ سازمانی (دنیسون، ۲۰۰۰)..... ۵۳
- شکل ۲-۴-۳- مدل تحلیلی (مدل دنیسون (۲۰۰۵)؛ ریموند پی. نوو (۱۹۸۹))..... ۵۸

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: انواع فرهنگ سازمانی (شریعت، ۱۳۹۱)..... ۲۲
- جدول ۲-۲: تاریخچه مبانی ارزیابی عملکرد (اسعدی و کیانین نژاد، ۱۳۹۳)..... ۳۷
- جدول ۳-۷- آماره پایایی پرسشنامه ۶۴
- جدول ۳-۱- آماره پایایی پرسشنامه (یافته های تحقیق) ۷۳
- جدول ۴-۱: آماره های توصیفی ۷۶
- جدول ۴-۲: آزمون نرمال بودن ۷۷
- جدول (۳-۴) آزمون همخطی منبع: یافته های پژوهش ۷۸
- جدول (۴-۴) آزمون F لیمر منبع: یافته های پژوهش ۷۸
- جدول (۵-۴) آزمون خودهمبستگی و ناهمسانی واریانس منبع: یافته های پژوهش ۷۹
- جدول (۶-۴) آزمون مدل اول ۸۲

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی لاستیک بارز شهر کرمان است. در این تحقیق فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر ملاک است، که با استفاده از پرسشنامه روا و پایا فرهنگ سازمانی دنیسون مشتمل بر ۲۴ سوال در ۴ بعد سنجیده شده است و عملکرد مالی به عنوان متغیر پیش بین انتخاب شده است که با استفاده از حاشیه سود و در پی آن داده های موجود در صورتهای مالی این کارخانه در بازه زمانی ۱۳۹۰-۱۳۹۴ محاسبه شده است. برای آزمون فرضیه های تحقیق و بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی از روش حداقل مربعات خطی (روش تلفیقی) استفاده گردیده است همچنین برای برآورد مدل های مناسب آزمون فرضیه ها، از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که ابعاد فرهنگ سازمانی بر شاخص حاشیه سود عملکرد مالی تاثیر مثبت و معناداری دارد در این میان، میزان تاثیرپذیری بعد ماموریت، بر حاشیه سود عملکرد مالی نسبت به سایر ابعاد بیشتر بوده است. امید است صاحبان صنایع با توجه بیشتر به فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر حوزه مالی به نتایج ارزشمند آن دست پیدا کنند.

کلید واژگان: فرهنگ سازمانی، مدل دنیسون، عملکرد مالی، حاشیه سود

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، یکی از راهبردهای اساسی سازمان، فرهنگ سازمانی است و شاید مهم ترین رسالت مدیران، تنظیم راهبرد سازمانی در حوزه فرهنگی و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب است. وجود فرهنگ سازمانی برای مدیران، بیش از پیش قدرت و آثار جادویی فرهنگ را بر رفتار کارکنان ملموس می کند. و همچنین پی به اهمیت شناخت این مهم برای باقی ماندن در میدان رقابت و یا سبقت گرفتن از دیگر سازمان ها، میبردند. کارکنان و مدیران توانمند میتوانند با تکیه بر قدرت فرهنگ، بر توانایی سازمان در تغییر جهت راهبردی آن، تاثیر بگذارند. لذا شناسایی وضعیت موجود فرهنگ سازمانی با بررسی نقاط مالی قابل بهبود و عواملی موثر بر ارتقای موقعیت فرهنگی سازمان، اهمیت بسزایی دارد. با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، کارکنان ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژیهای سازمان، نسبت به ارزشها و هنجارها احساس مسئولیت و تعهد از کار، احساس رضایت می کنند که این امر در کنار مدیریت قوی، موجب بهبود روحیه، انگیزش، افزایش عملکرد سازمان و بهره وری کارکنان میگردد.

در این فصل بیان مساله، اهمیت و ضرورت انجام تحقیق، اهداف و قلمرو تحقیق ارائه می شود و در پایان فصلواژه ها و اصطلاحات تحقیق ارائه می شود.

۱-۲- عنوان تحقیق

تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مالی لاستیک بارز شهر کرمان

۱-۳- بیان مساله

امروزه، سازمانهای تجاری به منظور بقاء در جهان تجاری و رقابتی با یکدیگر در تنازع هستند (یسیل و کایا، ۲۰۱۲) و برای ادامه حیاتشان باید به خلاقیت و نوآوری روی آورند (نماینان و فیض الهی، ۱۳۹۴)، تا بتوانند ضمن شناخت تغییر و تحولات محیط، برای رویارویی با آنها پاسخهای بدیعو تازه تدارک دیده و همراه با تأثیرپذیری از این تحولات، بر محیط تأثیر نهاده و به وضع موجود شکل دلخواه را بدهند (الوانی، ۱۳۸۸). با گذر زمان اثبات شده است، سازمانهایی پایدار خواهند ماند که در عرصه رقابتی پیروز شوند (ذاکاری، پُکو و آنساه، ۲۰۱۳) بنابراین خلق ایده ها و فرایندهای جدید مسیری است که به واسطه آن سازمانها می توانند خود را با محیط منطبق کرده و به مزیت رقابتی پایدار دست یابند (آزاد و ارشدی، ۱۳۸۸).

مدیران در طی دوره فعالیت‌هایشان با موقعیتهایی مواجه می شوند که به منظور هدایت سازمان در مسیری مشخص و تحقق اهداف نهایی، گاهاً باید تصمیماتی همراه با ریسک را اتخاذ نمایند که در اخذ این گونه تصمیمات عوامل مختلفی تأثیرگذارند، یکی از مهمترین آنها فرهنگ سازمانی می باشد. فرهنگ سازمانی به عنوان چسبی است که اجزای سازمان را توسط طرحهای مشترک اعتقادی بهم می چسباند و نگه می دارد و در نتیجه ارزشهایی مشترک بین اعضای سازمان است به وجود می آید (عسگریان، ۱۳۸۸). لزوم توجه به فرهنگ به علت تأثیری است که فرهنگ سازمانی بر تمام ابعاد سازمان می گذارد، فرهنگ سازمانی می تواند سازمان را به جلو راند و یا از حرکت بازدارد و این توان بالقوه به خاطر تأثیری است که فرهنگ بر رفتار دارد. لذا اگر بخواهیم علل موفقیت و عدم موفقیت سازمانهایمان را مطالعه کنیم باید به بررسی فرهنگ بپردازیم.

توجه به فرهنگ و جامعه سازمانی در جامعه ملی و بین المللی، موضوع غریبی نیست. اما ارزش و ماهیت آن چند دهه ای است که بیشتر آشکار شده و اندیشمندان بسیاری به تحقیق و پژوهش در این زمینه پرداخته اند، مطالعات اولیه ی مربوط به فرهنگ که در اوایل دهه ۱۹۸۰ صورت گرفته نشان داده که (ملک پور، ۱۳۸۵)، فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضات بنیادی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزشها به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان شالوده وجودی آن را تشکیل می دهند و نقطه ی تمیز خوب و بد را مشخص می کنند. فرهنگ هر سازمان به عنوان عامل اصلی در شکل دادن بدان مشخص شده و تأثیر بسزایی بر ساختار و طرح سازمان و از همه مهمتر بر عملکرد سازمان

¹ - Yesil & Kaya

² Poku zakari & Anasah

دارد. فرهنگ بایدها و نبایدها را مشخص می کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می دهد (اسکوتز^۱، ۱۹۹۸).

بررسی فرهنگ سازمانی به عنوان یک ابزار جمع آوری اطلاعات عمل میکند و مدیران را قادر میسازد تا از این طریق اولاً بخشها و یا گروههای کاری را با یکدیگر مقایسه نمایند... ثانياً مسائل رالویت بندی کنند. ثالثاً ادراکات و انتظارات کارکنان را شناسایی نمایند. در این پژوهش برای شناخت فرهنگ سازمانی، مدل دنیسون^۲ که مدلی به نسبت جدیدتر و کامل تر است، مورد استفاده قرار گرفته است. این مدل که توسط آقای دنیسون و در پی مطالعات فراوان ایشان طراحی شده است فرهنگ سازمانی را بر اساس چهار بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت مورد ارزیابی قرار میدهد (ایرانزاده و محمودی اشان، ۱۳۸۵).

یکی از جدیدترین و در عین حال رایج ترین مدل های موجود برای شناخت، اندازه گیری و عارضه یابی فرهنگ سازمانی و همچنین زمینه سازی برای بهبود آن در سطح سازمان مدل دنیسون است که در سالهای اخیر در سازمانهای ایرانی مورد استفاده قرار گرفته است. مدل دنیسون تفاوت های روشنی با سایر ابزارها و مدل های قبل از خود دارد. دنیسون بیشتر به رفتارها توجه داشته و این مدل در محیطهای کاری و با زبان کاری طراحی شده است و بر این اساس از آن برای عارضه یابی در فرهنگ سازمانی استفاده می شود. توانمندی این مدل در کمی کردن عناصر کیفی فرهنگ و همچنین مطابقت آن با ارزش های رقابتی باعث شده است تا در بیشتر مطالعات از این مدل جهت تبیین نقش فرهنگ سازمان در بهبود شاخص های عملکردی سازمان استفاده گردد، باورها و اعتقادات در مورد اینکه یک سازمان ایده آل چه مشخصاتی دارد، نحوه توسعه سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می دهد. بسیاری از مشاوران توسعه سازمانی در غرب سعی دارند تا حمایت از فرهنگ سازمانی را تقویت نمایند (ترجمه میرسپاسی، ۱۳۸۴). کشورهای در حال توسعه در راه رسیدن به اهداف مد نظر، در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و ... با نوعی فقدان فرهنگ سازمانی مناسب در نظام اداری خود، مواجه می باشند (مهربان، ۱۳۸۳).

در دهه ی اخیر، موفقیت های چشمگیر سازمانهایی با حداقل امکانات از یک طرف و شکست سازمانهایی با بهترین تواناییهای مادی، از طرف دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است که در این میان، فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می شود (نماینان و فیض الهی، ۱۳۹۴)، بدین معنا که سازمانهای دارای فرهنگ سازمانی قوی، عملکردی موفق تر از

¹ - Scheults

² -Denison

سازمانهای با فرهنگ ضعیف دارند (هاینس^۱، ۲۰۰۸). کیم و همکارانش^۲، اثبات کردند که فرهنگ سازمانی در صورتی که قوی باشد، می تواند بر عملکرد سازمان تأثیر بگذارد (فتحعلی زاده و یحیی زاده، ۱۳۹۳). سافلد^۳ نیز معتقد است که، فرهنگ سازمانی در صورتی عملکرد سازمان را تقویت می کند که قوی بوده و دارای خصوصیات و صفات ویژه، ارزشهای خاص، باورها و الگوهای مشترک رفتاری باشد (زاهدی و نیک اندیش، ۱۳۹۰).

عملکرد سازمانی، مفهومی چند بعدی است که دارای شاخصهای اداری می باشد. از قبیل؛ شاخص مالی، بازاریابی، مناسب بودن محصول و داشتن رشد و سود مناسب که به وسیله شاخصهای عینی و ذهنی، قابل اندازه گیری می باشد (هریس^۴، ۲۰۰۱). عملکرد سازمان به بیان دیگر، عبارت است از؛ دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر از آن و انجام مسئولیتهایی که بر عهده افراد گذاشته شده است (نمایان و فیض الهی، ۱۳۹۴).

پارادایم تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانها، یکی از چالشهای مدیریتی است (نمایان و فیض الهی، ۱۳۹۴). از قدیمی ترین و مهمترین رویکردهای ارزیابی عملکرد سازمانها، ارزیابی مالی آنها می باشد که غالباً مبتنی بر صورتهای مالی است. تحلیل مالی، اطلاعات گرانمایی در خصوص روندها، همبستگی ها، کیفیت سود، درآمد هر سهم و در نهایت نقاط قوت و ضعف سازمانها و چگونگی وضعیت مالی آنها را ارائه می کند (اسعدی و کیانی نژاد، ۱۳۹۳).

یکی از عواملی که به منظور تحت تأثیر قرار دادن عملکرد سازمانها (به ویژه عملکرد مالی) پیشنهاد شده، فرهنگ سازمانی می باشد (ژنگ و ات آل^۵، ۲۰۱۰) و به دلیل اهمیت و پیامدهای آن برای افراد و سازمانها، به فرهنگ سازمانی و مطالعات مرتبط با آن توجه زیادی شده است. استدلال های نظری از این ایده که فرهنگ سازمانی با عملکرد مالی سازمان در ارتباط است، حمایت می نمایند. همچنین در مورد رابطه فرهنگ و عملکرد مالی شواهد تجربی نیز وجود دارد (فتحعلی زاده و یحیی زاده، ۱۳۹۳).

بر مبنای مطالعات متعدد، مدیران و پژوهشگران از اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی توجه خود را به چگونگی مدیریت فرهنگ سازمانهایشان و هماهنگ نمودن آن با سایر اجزاء به بهترین وجه آغاز نموده اند. با وجود اینکه سابقه مطالعات فرهنگ سازمانی بیش از دو دهه نیست. اما تحقیقات، تأثیر فرهنگ و جلوه های

¹ - Hynes

² - Kim & et al

³ -Saffold

⁴ - Harris

⁵ - Zheng & Et al