

بررسی رابطه بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان

محبوبه بهرامپور^۱

دکتر محمود نکوئی مقدم^۲

چکیده

نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان مطرح است. لذا توجه به آنها، مخصوصاً توجه به ارزشهای آنها در سازمان، می‌توان گام مهمی را در موفقیت سازمان برداشت.

ارزشها اهمیت دارند زیرا پایه و اساس درک نگرشها، انگیزش و ادراک افراد هستند. از آنجا که ارزشها تعیین کننده یا هدایت کننده رفتار می‌باشند، لذا تناسب فرد در سازمان (یعنی اینکه رفتار فرد با فرهنگ سازمانی متناسب باشد) به عنوان عاملی به حساب می‌آید که بر آن اساس فرد می‌تواند به سازمان بپیوندد، به عنوان عنصری از سازمان درآمد و عملکردش مورد ارزیابی قرار گیرد و یا ارتقای مقام یابد. تولماتس^۳ (۲۰۰۴) معتقد است قطعاً روابط آشکاری بین ارزشهای افراد و فرهنگ سازمانی وجود دارد.

هدف از این تحقیق تعیین رابطه بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی در سازمانهای دولتی شهر کرمان می‌باشد. این پژوهش با استفاده از مطالعات مقطعی و روش همبستگی در جامعه آماری ۲۴۲۸ نفری کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان از روش تصادفی نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده تعداد ۱۹۶ نفر انتخاب و انجام گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد و برای تعیین روایی، از نظرات ۵ نفر از استادان گروه مدیریت و علوم تربیتی استفاده شد. اعتبار آن از طریق بازآزمایی به دست

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

^۲ استادیار گروه مدیریت بهداشت و درمان دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی

^۳ Tolmats

بررسی رابطه بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی...
آمد. در این تحقیق اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین ارزشهای پرسنلی (دستیابی به اهداف، کمک و توجه به سایرین، درستکاری، منصف بودن) و فرهنگ (انطباق‌پذیری، رسالتی، مشارکتی، سازگاری) سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلید واژه‌ها

ارزشهای کارکنان، فرهنگ سازمانی

مقدمه

سازمان مجموعه‌ای است که با اندیشه و قصد اهداف معینی تعریف می‌شود. هر سازمان ممکن است دارای اهداف متعددی باشد، که این اهداف از طریق فعالیت افراد یا کارکردهای ابزاری و تجهیزات تحقق می‌یابند. (سید جوادین، ۱۳۸۳). تعیین هدفهای سازمان، به همین ترتیب انتخاب شیوه‌ها و روشهای سازمان، تا حد قابل توجهی تابع ارزشها و اعتقادات و طرز تفکر و نیازهای افرادی قرار می‌گیرد که در تعیین و انتخاب هدفها و روشهای مزبور دخالت داشته‌اند. بنابراین مدیریت بر معنای وسیع فقط شامل فن و تکنیک نمی‌شود، بلکه ارزشهای فردی و اجتماعی در تعیین هدفهای مورد نظر و انتخاب روشهای مطلوب مؤثر واقع می‌شود. (اقتداری، ۱۳۸۴)

می‌دانیم یکی از عناصر ضروری در سازمان ارزشهای انسانی است. مدیریت به همان عامل انسانی اطلاق می‌شود که چرخهای سازمان را به گردش در می‌آورد و مسیر آن را تعیین می‌کند. مدیر در کالبد سازمان روح می‌دمد و ارزشهای انسانی و مهارتهای اداری را به نحوی در هم می‌آمیزد که با حفظ تعادل

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

لازم بین تخصص (تقسیم کار) و هماهنگی تحقق هدفهای مطلوب به بهترین وجه امکان پذیر شود. (اقتداری، ۱۳۸۴)

از طرف دیگر انسانها مهم‌ترین بازیگران عرصه فرهنگ هستند به گونه‌ای که هم بر فرهنگ تأثیر می‌گذارند و هم از آن تأثیر می‌پذیرند. منابع انسانی، سرمایه‌های اصلی سازمان هستند که موفقیت و بقاء سازمان به آنها بستگی دارد. (جعفری‌نیا، ۱۳۸۳)

فرهنگ جوامع به طور عام و فرهنگ سازمانها به طور خاص در تطابق با روند تغییرات به طور پویا در تکاپو است. رهبران جوامع و مدیران سازمانها بی‌وقفه به دنبال کشف رموز و اسرار تداوم بقاء و تطبیق با شرایط جهان پرطغیان کنونی‌اند و صدای تغییر و نوآوری در هر گوشه از دنیا با آهنگی فراگیر و از طریق شبکه ارتباطات جهانی و با سرعتی پرشتاب در همه طنین‌انداز می‌گردد. شکوفه‌ها و ثمره‌های درختان شقوق زندگی و فرهنگ جوامع و سازمانها در بهارهای جدید تکرار و مثال گذشته نیست. مردم در جوامع و کارکنان سازمانها با ناباوری و تحیر در بسترهای پر رمز و راز و پیچیده شبکه‌های منطقه‌ای به اقیانوس جهانی می‌پیوندند. سرعت تغییر تکنولوژی، اطلاعات و ارتباطات پیوند گذشته و حال و آینده فرهنگ کار و فرهنگ سازمانی را از هم گسسته است. با وجود این، مقوله فرهنگ هنوز عامل مهمی است که تعیین کننده اقدامات مدیریتی است و بر عملکرد مدیریت تأثیر می‌گذارد. فرهنگ بر ساختار و فزونی که سازمانها برای تأثیرگذاری در نحوه تفکر و رفتار مدیریت کارکنان از آن استفاده می‌کنند اثر گذاشته و از مقوله‌هایی است که در بکارگیری روشهای مدیریتی باید مدنظر قرار گیرد و به عنوان یک متغیر در عملیات مدیریت شناخته شود. (سید جوادین، ۱۳۸۳)

روش

در این تحقیق از مطالعات مقطعی و روش همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان سازمانهای دولتی شهر کرمان بود که تعداد آنها ۲۴۲۸ نفر گزارش شد. بر اساس روش تصادفی نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده از میان جامعه آماری تعداد ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه بسته استفاده شد. پرسشنامه ارزشهای پرسنلی (محقق ساخته) متغیرهای دستیابی به اهداف، کمک و توجه به سایرین، درستکاری و منصف بودن را می‌سنجید. پرسشنامه فرهنگ سازمانی متغیرهای انطباق‌پذیری، رسالتی، مشارکتی و سازگاری را می‌سنجید که بر اساس فرهنگ سازمانی دنی سان طراحی شده است.

روایی از واژه (روا) به معنای جایز و درست گرفته شده به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه‌گیری‌های نامناسب و ناکافی می‌تواند هر پژوهش علمی را بی‌ارزش و ناروا سازد. به منظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه، کلیه سؤالیهای آزمون به ۵ نفر از استادان گروه مدیریت و علوم تربیتی داده شد تا نظر خود را در زمینه هر یک از سؤالیها عنوان نمایند. میزان روایی پرسشنامه ارزشهای پرسنلی ۰/۹۱۱ و همچنین میزان روایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۱۶ به دست آمد. برای تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق، از روش اجرای دوباره آزمودنی‌ها روش بازآزمایی استفاده شد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه، ۱۰ نفر از کارکنان واحدهای مختلف جامعه مورد تحقیق، به سؤالیهای پرسشنامه مربوطه جواب دادند. پس از یک هفته دوباره این عمل تکرار گردید و سپس میزان پایایی پرسشنامه ارزشهای پرسنلی (با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن) ۰/۹۱۵ و ۰/۸۲۳ و

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

میزان پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی (با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن) ۰/۹۷۵ و ۰/۹۸۵ بدست آمد.

برای تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضمن به کارگیری آماره‌های استنباطی شامل آزمونهای همبستگی اسپیرمن، پیرسون و تاو کندال همراه با نمودارهای پراکنش و خط برازش شده برای بررسی رابطه بین متغیرها، آزمون T، همراه با نمودارهای جعبه‌ای برای مقایسه میانگین‌های دو نمونه مستقل، آزمون F (آنالیز واریانس یک‌طرفه) همراه با نمودارهای جعبه‌ای برای مقایسه میانگین‌های چند نمونه مستقل، آزمون ویلکاکسون، من-ویتنی برای مقایسه توزیع دو نمونه مستقل، آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه توزیع چند نمونه مستقل مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که در این تحقیق سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱: آماره های آزمون همبستگی پیرسون ، اسپیرمن و تاو کندال مربوط به رابطه بین دو متغیر ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی

متغیر آزمون	ارزشهای پرسنلی					
	پیرسون		اسپیرمن		کندال	
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری
	وجود رابطه	۰/۷۱۱	۰/۰۰۰	۰/۷۲۶	۰/۰۰۰	۰/۵۶۶
تعداد						۱۹۶
دارد						دارد

فرضیات فرعی:

فرضیه اول: بین دستیابی به اهداف و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه وجود دارد.

جدول ۲: آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون، اسپیرمن و تاو کندال مربوط به رابطه بین متغیر دستیابی به اهداف و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری)

متغیر آزمون	دستیابی به اهداف					
	پیرسون		اسپیرمن		کندال	
	معنی ضریب همبستگی داری	ضریب همبستگی داری	معنی ضریب همبستگی داری	ضریب همبستگی داری	معنی ضریب همبستگی داری	تعداد رابطه
فرهنگ انطباق پذیری	۰.۴۴۹	۰.۴۹۰	۰.۰۰۰	۰.۳۷۸	۰.۰۰۰	۱۹۶ دارد
فرهنگ رسالتی	۰.۵۴۲	۰.۵۶۰	۰.۰۰۰	۰.۴۳۱	۰.۰۰۰	۱۹۶ دارد
فرهنگ مشارکتی	۰.۴۸۱	۰.۵۰۶	۰.۰۰۰	۰.۳۸۳	۰.۰۰۰	۱۹۶ دارد
فرهنگ سازگاری	۰.۵۱۸	۰.۵۴۵	۰.۰۰۰	۰.۴۲۰	۰.۰۰۰	۱۹۶ دارد

فرضیه دوم: بین کمک و توجه به سایرین و ابعاد چهارگانه فرهنگ

سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه وجود دارد.

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

جدول ۳: آماره های آزمون همبستگی پیرسون ، اسپیرمن و تاو b کندانال مربوط به رابطه بین متغیر کمک و توجه به سایرین و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی [فرهنگ انطباق پذیری ، فرهنگ رسالتی ، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری]

وجود رابطه	کمک و توجه به سایرین						متغیر آزمون ابعاد	
	تعداد	کندانال		اسپیرمن		پیرسون		
		معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری		ضریب همبستگی
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۳۲۳	۰۰۰۰	۰.۴۲۲	۰۰۰۰	فرهنگ انطباق پذیری	
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۳۱۶	۰۰۰۰	۰.۴۱۲	۰۰۰۰	فرهنگ رسالتی	
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۳۴۸	۰۰۰۰	۰.۴۵۵	۰۰۰۰	فرهنگ مشارکتی	
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۳۱۷	۰۰۰۰	۰.۴۱۷	۰۰۰۰	فرهنگ سازگاری	

فرضیه سوم: بین درستکاری و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه وجود دارد

جدول ۴: آماره های آزمون همبستگی پیرسون، اسپیرمن و تاو b کندانال مربوط به رابطه بین متغیر درستکاری و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی [فرهنگ انطباق پذیری، فرهنگ رسالتی ، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری]

وجود رابطه	درستکاری						متغیر آزمون ابعاد	
	تعداد	کندانال		اسپیرمن		پیرسون		
		معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری		ضریب همبستگی
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۲۸۳	۰۰۰۰	۰.۳۷۰	۰۰۰۰	فرهنگ انطباق پذیری	
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۲۷۳	۰۰۰۰	۰.۳۵۵	۰۰۰۰	فرهنگ رسالتی	
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۳۱۴	۰۰۰۰	۰.۴۰۶	۰۰۰۰	فرهنگ مشارکتی	
دارد	۱۹۶	۰۰۰۰	۰.۲۴۵	۰۰۰۰	۰.۳۲۲	۰۰۰۰	فرهنگ سازگاری	

بررسی رابطه بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی...

فرضیه چهارم: بین منصف بودن و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه وجود دارد.

جدول ۵: آماره های آزمون همبستگی پیرسون، اسپیرمن و تاو b کندانال مربوط به رابطه بین متغیر منصف بودن و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی [فرهنگ انطباق پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ

سازگاری]

وجود رابطه و تعداد	منصف بودن						متغیر آزمون ابعاد	
	کندانال		اسپیرمن		پیرسون			
	معنی دار	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی	معنی داری	ضریب همبستگی		
دار	۱۹۶	۰.۰۰۰	۰.۴۷۱	۰.۰۰۰	۰.۶۲۱	۰.۰۰۰	۰.۶۰۱	فرهنگ انطباق پذیری
دار	۱۹۶	۰.۰۰۰	۰.۴۸۶	۰.۰۰۰	۰.۶۴۷	۰.۰۰۰	۰.۶۶۶	فرهنگ رسالتی
دار	۱۹۶	۰.۰۰۰	۰.۵۲۹	۰.۰۰۰	۰.۶۹۱	۰.۰۰۰	۰.۷۱۱	فرهنگ مشارکتی
دار	۱۹۶	۰.۰۰۰	۰.۵۵۰	۰.۰۰۰	۰.۷۰۶	۰.۰۰۰	۰.۷۳۲	فرهنگ سازگاری

بحث و نتیجه گیری

در مورد فرضیه اصلی، با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها (نتایج جدول ۱) از طریق آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین دو متغیر ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی، مشخص شد که ضرایب همبستگی بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی در آزمون پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر ۰/۷۱۱ و ۰/۷۲۶ به دست آمده است. چون p -مقدار (معنی داری) در هر دو آزمون پیرسون و اسپیرمن برابر ۰/۰۰۰ است و کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ می باشد. لذا

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود، در نتیجه بین متغیر ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در ضمن رابطه بین این دو متغیر با آزمون تاو b کندانال هم بررسی شد که ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر ۰/۵۶۶ و معنی‌داری برابر ۰/۰۰۰ است، که نشان از رابطه قوی بین این دو متغیر است.

در خصوص فرضیه اول، با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها (نتایج جدول ۲) از طریق آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین متغیر دستیابی به اهداف و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری)، مشخص شد که ضرایب همبستگی بین دستیابی به اهداف با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری در آزمون پیرسون به ترتیب برابر ۰/۴۴۹، ۰/۵۴۲، ۰/۴۸۱ و ۰/۵۱۸ و در آزمون اسپیرمن به ترتیب برابر ۰/۴۹۰، ۰/۵۶۰، ۰/۵۰۶ و ۰/۵۴۵ به دست آمده است. چون p -مقدار (معنی‌داری) بین دستیابی به اهداف و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی در هر دو آزمون پیرسون و اسپیرمن برابر ۰/۰۰۰ است و کوچکتر از سطح معنی‌داری $\alpha = 0.05$ می‌باشد، لذا در این سطح فرضهای H_0^5 ، H_0^4 ، H_0^3 ، H_0^2 یعنی عدم وجود رابطه شدیداً رد می‌شوند و در نتیجه بین متغیر دستیابی به اهداف و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه معنی‌داری وجود دارد. در ضمن رابطه بین متغیر دستیابی به اهداف با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری با آزمون تاو b کندانال هم بررسی شد که ضرایب همبستگی آنها به ترتیب برابر با ۰/۳۷۸، ۰/۴۳۱، ۰/۳۸۳، ۰/۴۲۰ و معنی‌داری بین همه متغیرها برابر ۰/۰۰۰ است، که نشان از رابطه قوی بین متغیرهای فوق است.

بررسی رابطه بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی...

در مورد فرضیه دوم، با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها (نتایج جدول ۳) از طریق آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین متغیر کمک و توجه به سایرین و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری)، مشخص شد که ضرایب همبستگی بین متغیر کمک و توجه به سایرین با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری در آزمون پیرسون به ترتیب برابر ۰/۳۸۸، ۰/۴۵۱، ۰/۴۲۷ و ۰/۳۴۲ و در آزمون اسپیرمن به ترتیب برابر ۰/۴۲۲، ۰/۴۱۲، ۰/۴۵۵ و ۰/۴۱۷ به دست آمده است. چون p -مقدار (معنی‌داری) بین متغیر کمک و توجه به سایرین و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی در هر دو آزمون پیرسون و اسپیرمن برابر ۰/۰۰۰ است و کوچکتر از سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ می‌باشد، لذا در این سطح فرضیه‌های $H_0^6, H_0^7, H_0^8, H_0^9$ یعنی عدم وجود رابطه شدیداً رد می‌شوند و در نتیجه بین متغیر کمک و توجه به سایرین و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه معنی‌داری وجود دارد. در ضمن رابطه بین متغیر کمک و توجه به سایرین با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری با آزمون تاو τ کندانال هم بررسی شد که ضرایب همبستگی آنها به ترتیب برابر با ۰/۳۲۳، ۰/۳۱۶، ۰/۳۴۸ و ۰/۳۱۷ و معنی‌داری بین همه متغیرها برابر ۰/۰۰۰ است، که نشان از رابطه قوی بین متغیرهای فوق است.

در خصوص فرضیه سوم، با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها (نتایج جدول ۴) از طریق آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین متغیر درستکاری و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری)، مشخص شد که ضرایب همبستگی بین متغیر درستکاری با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری در آزمون پیرسون به ترتیب برابر ۰/۳۳۱، ۰/۳۶۸، ۰/۳۸۰ و ۰/۲۵۱ و در آزمون اسپیرمن به ترتیب برابر ۰/۳۷۰، ۰/۳۵۵، ۰/۴۰۶ و ۰/۳۲۲ به دست آمده است. چون p -مقدار (معنی‌داری) بین متغیر درستکاری و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی در هر دو آزمون پیرسون و اسپیرمن برابر ۰/۰۰۰ است و کوچکتر از سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ می‌باشد، لذا در این سطح فرضهای H_0^{10} ، H_0^{11} ، H_0^{12} ، H_0^{13} یعنی عدم وجود رابطه شدیداً رد می‌شوند و در نتیجه بین متغیر درستکاری و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه معنی‌داری وجود دارد. در ضمن رابطه بین متغیر درستکاری با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری با آزمون تاو b کندانال هم بررسی شد که ضرایب همبستگی آنها به ترتیب برابر با ۰/۲۸۳، ۰/۲۷۳، ۰/۳۱۴ و ۰/۲۴۵ و معنی‌داری بین همه متغیرها برابر ۰/۰۰۰ است، که نشان از رابطه قوی بین متغیرهای فوق است.

در مورد فرضیه چهارم، با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها (نتایج جدول ۵) از طریق آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین متغیر منصف بودن و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری)، مشخص شد که ضرایب همبستگی بین متغیر منصف بودن با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری در آزمون پیرسون به ترتیب برابر ۰/۶۰۱، ۰/۶۶۶، ۰/۷۱۱ و ۰/۷۳۲ و در آزمون اسپیرمن به ترتیب برابر ۰/۶۲۱، ۰/۶۴۷، ۰/۶۹۱ و ۰/۷۰۶ به دست آمده است. چون p -مقدار (معنی‌داری) بین متغیر منصف بودن و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی در هر دو آزمون پیرسون و اسپیرمن برابر ۰/۰۰۰ است و کوچکتر از سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ می‌باشد، لذا در این سطح فرضهای

بررسی رابطه بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی...

یعنی عدم وجود رابطه شدیداً رد می‌شوند و در نتیجه بین متغیر منصف بودن و ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری) رابطه معنی‌داری وجود دارد. در ضمن رابطه بین متغیر منصف بودن با متغیرهای فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سازگاری با آزمون تاو b کندانال هم بررسی شد که ضرایب همبستگی آنها به ترتیب برابر با ۰/۴۷۱، ۰/۴۸۶، ۰/۵۲۹ و ۰/۵۵۰ و معنی‌داری بین همه متغیرها برابر ۰/۰۰۰ است، که نشان از رابطه قوی بین متغیرهای فوق است.

نتیجه حاصل از آزمون فرضیات این پژوهش نشانگر آن است که بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد. یافته‌های پژوهش به طور خاص تأیید کننده دیدگاه صاحب نظرانی مثل مک لینو (۱۹۹۴)، مک لینی (۱۹۹۴)، اکونور (۱۹۹۵)، هافستد (۱۹۹۳، ۲۰۰۱) ذکر شده در آندریجوس کاجا (۲۰۰۴)، تولماتس (۲۰۰۴) و میر شکرانی (۱۳۸۵) می‌باشد.

همانطور که می‌دانیم، نیروی کار در حال تغییر است. شعارهای روز عبارتند از: تنوع نیروی کار، مهارت‌های نیروی کار و ارزشهای نیروی کار. مدیران باید خودشان را برای مقابله مطلوب با افراد از قومها و نژادهای متفاوت، تعدد جنسیت و سنین مختلف، سبک زندگی متفاوت و ارزشهای شخصیتی مهیا کنند. همچنین برخورد با کارکنانی که مهارتهایشان (چه از طریق تحصیل به دست آمده باشد و چه از طریق شغل)، با نیازهای فناوری جدید و تغییرات شغلی محیط کار مطابقت ندارد، آماده کنند. مدیران باید خود را مهیا کند تا با کارکنانی که ارزشهایشان تحت تأثیر محیط اجتماعی، (چون ارزشهای خانواده، ملاحظات محیطی و مفهوم شغل) در حال دگرگونی است، سر و کار داشته باشند. مدیر موفق تنوع و اختلاف را ارج می‌نهد و همواره به دنبال روشهایی است که نیازهای

فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

چند فرهنگی محیط کار را تأمین کند. (شمرهون، هانت و ازبون، ترجمه فارسی، ۱۳۷۸)

کتابنامه

- اقتداری، علی محمد، (۱۳۸۴). سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات مولوی، چاپ سی و ششم.
- جفری‌نیا، شمس‌اله، (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان ایلام، پایگاه اینترنتی مرکز اطلاعات و مدارک ایران، [http:// www.irandoc.ac.ir](http://www.irandoc.ac.ir)
- سیدجوادین، سیدرضا، (۱۳۸۳). نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران: انتشارات نگاه دانش، چاپ اول.
- شمرهون، جان آر، جیمز جی هانت و ریچاردان ازبون، (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی، مترجمان مهدی ایرانژاد پاریزی، محمد علی بابائی زکیلی، محمدعلی سبحان الهی، تهران: مؤسسات تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.
- میرشکرانی، محمد، (۱۳۸۵). رابطه تحول ارزشها و فرهنگ عمومی، پایگاه اینترنتی مرکز اطلاعات و مدارک ایران [http : //www.irandoc.ac.ir](http://www.irandoc.ac.ir)
- Andrijevska, Janita,(2004), The RelationShip Between Organizational Culture And Individual Values
<http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/10062/749/5/Andrijevska.pdf>
- Tolmats,Elina,(2004), The RelationShip Between Organizational Culture And Individual Values
<http://www.utlib.ee/ekollekt/diss/mag/2004/b16667281/Tolmats.pdf>