

ارتباط مدیریت سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه الزهرا)

منیره غریبه نیازی^۱

رؤیا برادر^۲

مطالعات دانش‌شناسی

سال دوم، شماره ۵، زمستان ۹۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۵/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۰/۲۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین عناصر سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه الزهرا انجام شد. روش تحقیق از نوع تحقیق پیمایشی و کاربردی است. ابزار گردآوری داده‌ها دو نوع پرسشنامه فرهنگ سازمانی (دنسون، ۲۰۰۱) و پرسشنامه سایبرنتیک (بیرن باوم، ۱۹۸۹) استفاده شد که بر روی ۷۰ نفر کارکنان دانشکده‌های دانشگاه الزهرا انجام شد. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز نرم‌افزار اسپس ۱۹ است. به منظور پاسخ‌گویی به سؤالات و فرضیه پژوهش از آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، آزمون T، تحلیل واریانس چند متغیره) استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی دانشکده‌های دانشگاه الزهرا با امتیاز ۳.۱۷ و سایبرنتیک با امتیاز ۳.۲۹ نیز در وضعیت متوسط قرار دارند. همچنین درگیر شدن در کار دارای بالاترین میانگین (۳.۲۵) و مأموریت و سازگاری با میانگین ۳ در وضعیت نزدیک به متوسط پایین‌ترین میانگین را دارند. از بین شاخص‌های سایبرنتیک شاخص سلسله‌مراتب و تعاملات با میانگین ۳.۳۴ و ۳.۲۷ در وضعیت مطلوب قرار داشتند و کمترین امتیاز مربوط به تصمیم‌گیری (میانگین ۳) است که در وضعیت نزدیک به متوسط قرار داشت. بیشترین میزان همبستگی بین شاخص‌های سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی بین دو شاخص پیوندها با تعاملات (۰.۸۱)، رهبری و تصمیم‌گیری (۰.۷۶) و ثبات و سازگاری (۰.۷۵) بودند. همچنین بیشترین میزان ارتباط معنایی بین سازگاری با تصمیم‌گیری و پیوندها، ثبات با رهبری، درگیری در کار با رهبری، کنترل و پیوندها و سلسله‌مراتب است ($\text{sig} = 0.0$). جدول ۶ نشان داد که تصمیم‌گیری (۰.۸۹)، تعاملات (۰.۸۳) رهبری (۰.۷۸) بیشترین تأثیر را روی سایبرنتیک،

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه الزهرا، تهران، (نویسنده مسئول)

monirehgharbeniazi@yahoo.com

۲. دانشیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه الزهرا، تهران،

rbaradar@alzahra.ac.ir

ثبات ($r = .81$) و مأموریت ($r = .81$) بیشترین تأثیر را روی فرهنگ سازمانی دارند. فرضیه پژوهش نشان داد که توجه به مقدار $\text{Sig.} = .0$ بین شاخص‌های فرهنگ سازمانی و مدل سایبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به همبستگی پیرسون ($r = .67$) همبستگی مثبتی بین این دو الگو مشاهده می‌شود. مدیران بر اساس مدل سایبرنتیک باید فعالیت‌های خود را سازمان‌دهی کنند که به نظر می‌رسد در این زمینه نقاط ضعفی وجود دارد. با توجه به چهارچوب مدل سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی در فضای آماری توصیف شده، می‌توان گفت که فضای مورد نیاز برای توسعه و بهبود عملکرد مدیران وجود دارد.

واژگان کلیدی: دانشگاه الزهراء، سایبرنتیک، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، نمونه پژوهی

مقدمه

در دهه‌های اخیر، ظهور بسیاری از مسائل سبب شده است تا مدیران با فرایندهای پیچیده و تغییرات ساختاری روبرو شوند. سازمان‌های متنوعی که در برابر این تغییرات قرار گرفتند مجبور به پذیرش تغییرات شده‌اند. تغییرات کنترل و رهبری اجتناب‌ناپذیر است چرا که روش‌های سنتی نتوانستند تأثیر مؤثر و کارآمدی داشته باشند. سازمان‌ها خواه مایل باشند و خواه نباشند باید در برابر تغییرات سازگار بوده و ملزومات جوامع انسانی را فراهم کرده و از بی‌نظمی اجتناب ورزند. (بدرافشان، صباغیان، آراسته و شعبانی، ۱۳۸۶)

نظریه‌های مدیریتی زیادی وجود دارد. یکی از این نظریه‌ها مدل سایبرنتیک است که توسط بومند^۱ پیشنهاد شده است؛ وی روش‌های ارتباطی و نظارت بر سازمان‌ها را تدوین کرد که بر پایه بازخورد مناسب، پیوندهای سست و سخت، تعامل و رهبری بنا شده است. مدیریت سایبرنتیک به معنای دانش کارآمد و سازمان‌دهی شده می‌باشد (بشر^۲، ۲۰۰۲). یکی از اهداف و جنبه‌های مدیریت سایبرنتیک کنترل و مدیریت است.

مدیریت دانش، فرایندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری، درونی کردن دانش، کدگذاری دانش، بیرونی کردن دانش و اشاعه و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند. از نظر هینز^۳، مدیریت دانش مبتنی بر چهار رکن است: محتوا، مهارت، فرهنگ، سازمان‌دهی (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵، ص. ۳۴). دونپورت و پروساک^۴ فرهنگ

1. Baoumand
2. Beer
3. Haines
4. Davenport & Prusak

کسب و کار را یک عامل تعیین کننده سازمانی برای ابتکار مدیریت دانش می دانند و پیشنهاد می کنند که مدیران و رهبران ارشد باید قبل از به کارگیری مدیریت دانش جدید، فرهنگ سازمان خود را ارزیابی کنند (نقل در آزاد شهرکی، ۱۳۸۸).

با توجه به تأثیر فرهنگ سازمانی بر دستیابی به اهداف سایبرنتیک، این پژوهش درصدد بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و عناصر سایبرنتیک در دانشکده های دانشگاه الزهرا است تا با شناسایی شاخص های سایبرنتیک مؤثر بر فرهنگ سازمانی زمینه ای برای هر چه بهتر شدن فرایند مدیریت دانش در سازمان مزبور از طریق اصلاح و ارتقای فرهنگ سازمانی فراهم شود. به نظر می رسد که شاخص های سایبرنتیک ارتباطی با شاخص های فرهنگ سازمانی دارند که به ارتقا و اصلاح آن کمک می کنند. مسئله اصلی پژوهش این است که با توجه انواع مختلفی از مدل ها در مدیریت دانش؛ از آنجایی که مدل سایبرنتیک یکی از مدل های مهم در زمینه ارتباطات سازمانی است با مدل فرهنگ سازمانی تا چه اندازه هم پوشانی دارد و آیا می توان این دو مدل را به جای یکدیگر به کار برد و یا اینکه این دو مدل مکمل یکدیگر هستند؟

فرضیه اصلی این پژوهش آن است که میان فرهنگ سازمانی و شاخص های سایبرنتیک در دانشگاه الزهرا رابطه معنی داری وجود دارد و در این راستا میزان معناداری رابطه چهار عامل رسالت سازمانی، انطباق پذیری سازمانی، سازگاری (یکپارچگی) سازمانی و مشورت) درگیر شدن در کار را با مدل سایبرنتیک آزمون کند.

سایبرنتیک: سایبرنتیک، دانشی است که از دانشگاه های خود تنظیم کننده و مفاهیم هدایت و تنظیم کننده بحث می کند و نوع پیشرفته نظریه سیستم ها محسوب می شود. سایبرنتیک یعنی فنی که با بکار بستن آن می توان به کار آیی فعالیت ها و کوشش ها افزود. ویژگی های سیستم سایبرنتیکی عبارت اند از پیچیدگی، پویایی، احتمال گرا بودن (عدم قطعیت)، وابسته به یکدیگر بودن و باز بودن (خداوردی، ۱۳۸۷).

هدف سایبرنتیک علاوه بر گسترش زبان و فوننی که ما را قادر به حل مسائل کنترل و نیز برقراری ارتباط می سازند، یافتن مجموعه مناسبی از فنون و اندیشه هاست تا با کمک آن ها بتوانیم مظاهر ویژه آن ها را تحت مفاهیمی مخصوص، رده بندی کنیم (وینر، ۱۳۶۶)

سایبرنتیک نه نظام‌های منزوی، بلکه مجموعه‌هایی، از نظام‌های در بر گیرنده کل جهان هستی را مورد بررسی قرار می‌دهد. این علم انبوه پیوستگی‌های رخ داده در میان اجزای فردی نظام‌های پیچیده را مورد بررسی قرار می‌دهد و می‌کوشد تا خواص، رفتار، پیشرفت و نابودی آن‌ها را تعیین کند و بازتولیدشان را مورد مطالعه قرار دهد. هدف از ابداع مفاهیم و روش‌های موجود در سایبرنتیک، رسیدن به اهداف زیر است (لرنر، ۱۳۶۶).

الف) شناسایی واقعیت‌های مهمی که در تمام یا برخی از رده‌های نظام‌های کنترل، جنبه عمومی دارند؛ ب) آشکار کردن محدودیت‌های خاص نظام‌های کنترل شده و تعیین علت آن‌ها) یافتن قوانین عامی که مورد قبول نظام‌ها است، که این اصول و قوانین متعارف، لازمه هر علم و هسته مرکزی آن است؛ ت) نشان دادن راه‌های استفاده از واقعیت‌ها و روابطی که نظریه مربوط به فعالیت علمی انسان را تشکیل می‌دهند. در این علم باید هم به پیشرفت کار کردی و هم پیشرفت نظری توجه کرد و بین آن‌ها ارتباط برقرار کرد.

الگوی سایبرنتیک به صورت علم هدایت و نظارت سازمان با تکیه بر بازخوردهای مناسب و پیوندهای سست و سخت، زمینه توسعه ارتباطات و تعاملات با محیط و واحدهای درون‌سازمانی را به منظور خودتنظیمی آن فراهم می‌سازد (شواینگر، ۲۰۱۰) بر اساس این تعریف، الگوی مدیریتی سایبرنتیک، دارای شش شاخص است: "نظارت و کنترل"، "پیوند سست و سخت"، "نظارت"، "تعاملات"، "سلسله‌مراتب" و "رهبری" (بیرن بائوم، ۱۹۹۸)

شاخص‌های اصلی سایبرنتیک

الف. نظارت یا کنترل: نظارت‌های سایبرنتیکی کمک می‌کنند تا نظام‌های اجتماعی بزرگ و پیچیده مانند سازمان، فعالیت‌های خود را انتظام بخشند. بدین معنی که سازوکارهای خود اصلاحی به اعضا می‌دهند و به هنگام وقوع رخدادهایی که سازمان را به جهتی ناخوشایند سوق می‌دهند، سیستم‌های بازخورد منفی، خطاها را شناسایی کرده و رویداد دیگری که سازمان را به مسیر اصلی خود بازمی‌گرداند، به طور خودکار شروع به فعالیت می‌کند (دادخواه، ۱۳۹۰)

ارتباط مدیریت سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی ...

ب. پیوندهای سخت و سست: پیوند سخت اشاره دارد به وجود عناصر و اجزای مشترک زیاد و مهم در زیرسیستم‌ها، به گونه‌ای که تغییر در یک زیرسیستم، موجب بروز تغییراتی در بقیه خواهد شد. درحالی که هسته مرکزی پیوند سست اشاره دارد، به اینکه هر چه واحد سازمانی و هسته تخصصی باثبات‌تر باشد، ارتباطات میان زیرسیستم‌های مدیریتی باید سست‌تر و ارتباط با محیط محکم‌تر باشد و معمولاً واحدهای فرعی پیوند سست با یکدیگر دارند. (بذرافشان، صباغیان، آراسته و شعبانی، ۱۳۸۶)

ج. تصمیم‌گیری: ویژگی‌های تصمیم‌گیری در الگوی سایبرنتیک از دیدگاه بیرن باثوم (۱۳۸۲) عبارت‌اند از وجود منابع و مراجع تصمیم‌گیری، تصمیم‌گیری‌های تدریجی یا مرحله‌ای، تعیین محدوده یا طیف مشخصی به‌عنوان معیار درستی فعالیت‌ها، پرهیز از اقدام سریع و تکانشی. (بذرافشان، صباغیان، آراسته و شعبانی، ۱۳۸۶)

د. تعاملات: فرآیند سایبرنتیک به‌مثابه مداری علی عمل می‌کند. این فرآیند زمانی آغاز می‌شود که برخی تغییرات در محیط داخلی و خارجی به واکنشی سازمانی منجر شود که ارزش برخی متغیرها را اصلاح می‌کند. اگر بر آن متغیر، برخی گروه‌های رسمی و غیررسمی نظارت کنند و تغییر در ارزش موجب شود که آن متغیر از محدودیت‌های مقبول خارج شود، گروه تلاش خواهد کرد که مدیریت یا برخی از واحدهای نظارت‌کننده را به‌منظور تغییر واکنش سازمانی تا زمانی که متغیر به طیف قابل قبولی برگشت داده شود، به موضع‌گیری وا دارد. (بذرافشان، صباغیان، آراسته و شعبانی، ۱۳۸۶)

ه. رهبری: برخی ویژگی‌های رهبری در سازمان سایبرنتیک آگاهی به اهمیت تغییر و اصلاحات و پویایی در سازمان، شناخت سازمان و فعالیت‌های سازمان، حمایت از مجموعه فعالیت‌های سازمان، مشارکت دادن سایر اعضا در مدیریت و رهبری سازمان، مداخله‌های هوشمندانه به‌جای مشارکت در تلاش‌های فراوان برای ایجاد تغییر در کارکردهای سازمانی، پرهیز از تغییرات بنیادی، تأکید بر، مدیریت موردی و ایجاد سیستم‌های ارتباطی است. (باثوم، ۱۹۹۸)

مدل‌های سایبرنتیک، مدل‌های موجود که با یکدیگر ترکیب شده‌اند به‌منظور توضیح این که چگونه نظام‌های مقامات دولتی و سیاسی در تمامی سازمان‌ها به‌منظور ایجاد طرح

یکپارچه شده‌اند. تحقیقات باوم درباره مدل سایبرنتیک مدعی این است که نظام‌های کنترل سازمان‌ها می‌توانند به‌عنوان حلقه‌های بازخورد منفی و حساسی باشد که به‌صورت کلی بر روی سطوح قابل قبولی از عوامل عملیاتی نظارت کند و این عاملی است که آن را به شرایط قبلی سازمان بر می‌گرداند. مدیران می‌توانند بر عملیات خود از طریق سازگار کردن نظام‌های متعادل شده با سازمان‌ها تأثیرگذار باشند. این موارد می‌توانند به وجود بیایند.

فرهنگ سازمانی

دانسون (۲۰۰۱) معتقد است که فرهنگ سازمانی به ارزش‌های بنیادی، باورها و بنیان‌هایی اشاره دارد که برای مدیریت نظام‌ها استفاده می‌شود. اعتقادات، ارزش‌ها یا مدیریت نظام باعث تقویت اصول اولیه سازمان می‌گردد. وی معتقد است که پیام‌ها و پیش‌فرض‌های فرهنگ سازمان ارتباط نزدیکی با راهبردهای سازمان دارد و بر روی کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. اعضای سازمان، برای حل مسائل مربوط به انطباق بیرونی (به‌عنوان مثال بهترین شیوه برای حضور در عرصه بازارهای جهانی) و یکپارچگی درونی (بهترین روش برای هماهنگی و تقویت فرایندهای درون یک سازمان) به‌عنوان بهترین شیوه جهت حل مسائل، فرهنگ مکتوب و حتی غیر مکتوب سازمان خود را به اعضای جدید آموزش می‌دهند. از این رو با برخورداری از ظرفیت لازم برای تغییر و تبدیل فرهنگ سازمانی تغییر اعمال افکار و احساسات بخش عظیمی از اعضای سازمان امکان‌پذیر می‌گردد. (لاوسن، زنگ شن، ۱۳۸۱، ص ۶۲).

برخی ویژگی‌های فرهنگ سازمانی از دید رایینز شامل موارد ذیل است: ۱- نوآوری و خطرپذیری: میزانی که کارکنان تشویق به نوآوری و خطرپذیری می‌شوند. ۲- توجه به جزئیات: میزانی که مدیریت باید به نتایج و دستاوردها توجه کند. ۳- توجه به اعضای سازمان: میزان توجه ای که مدیریت به هنگام تصمیم‌گیری و مشارکت دادن افراد به اعضای سازمان نشان می‌دهند. ۴- توجه به ره‌آوردها: میزانی که باید به نتایج و دستاوردها توجه کند و نه به شیوه‌هایی اجرایی که به این نتیجه‌ها می‌انجامد. ۵- توجه به تیم: میزانی که کارها و فعالیت‌ها حول محور تیم و نه افراد متمرکز می‌شود. ۶- جاه‌طلبی: میزان یا درجه‌ای که افراد و اعضای سازمان بلندپرواز و جاه‌طلب هستند و نه

این که همواره سربه‌زیر و تسلیم باشند. ۷- پایداری: میزان یا درجه‌ای که سازمان بر حفظ وضع موجود تأکید دارد که این رشد با روند و پیشرفت مغایر است. (به نقل از عسگریان، ۱۳۸۸، ص. ۱۰۶). در بررسی مفهوم فرهنگ سازمانی، گونه‌شناسی‌های مختلفی ارائه شده است. انواع فرهنگ سازمانی مورد تطبیق و مقایسه قرار گرفتند که در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. تطبیق انواع فرهنگ سازمانی (رضوانی، خدم، ۱۳۹۰)

گونه اول	گونه دوم	گونه سوم	گونه چهارم
قدرت‌مدار	وظیفه‌مدار	حمایت‌مدار	توفیق‌مدار
فرایندی	مرد خشن	سخت‌کوشی	مشروط مشارکتی
فرایند داخلی	اهداف عقلانی	روابط انسانی	نظام‌های باز
سلسله‌مراتبی	بازار	قبیله‌ای	دموکراسی
کنترل	رقابت و شایستگی	همکاری	تربیت و ترویج
بوروکراتیک	رقابتی	مشارکتی	یادگیری
سلسله‌مراتبی	بازار	قبیله‌ای	دموکراسی
بوروکراتیک	مأموریتی	مشارکتی	انعطاف‌پذیری
بوروکراتیک	رقابتی	رضایت‌مندی	کارآفرینی
سازگاری	مأموریتی	مشارکتی	ثبات

در این پژوهش از بین مدل‌های فرهنگ سازمانی مدل فرهنگ سازمانی دنیسون انتخاب شده است به دلیل اینکه مدل فرهنگی دنیسون نسبت به مدل‌های دیگر مزیت‌های زیر را دارد: به‌جای ارزیابی شخصیت، رفتار گروهی را محک می‌زند اندازه‌گیری تا پایین‌ترین سطح انجام می‌دهد در تمام سطح یک سازمان یک کاربر دارد ابعاد به کار گرفته در

1. Harrison and Hindi
2. Deal and Kennedy
3. Quinn
4. Deshpande and Webster
5. Schneider
6. Hellringel and Slocum
7. Cameron and Quinn
8. Rechar El Dapht
9. Deshpande and Farley

مدل جامع افراد و مانع اغیار هستند. این مدل دربرگیرنده چهار ویژگی اصلی فرهنگ سازمانی با ۱۲ شاخص است (دنیسون، ۲۰۰۱، به نقل از فدایی، اندایش، ۱۳۹۴)

مدل مفهومی دنیسون (۲۰۰۱)

این مدل که در شکل ۱ ارائه شده است، بر پایه چهار ویژگی اصلی بنا شده است که تأثیر قوی بر روی عملکرد سازمانی دارند: درگیری کاری، ثبات، سازگاری و مأموریت. هر یک از ویژگی‌ها توسط عناصر داخلی خود اندازه‌گیری می‌شوند.

تعهد به مشارکت: سازمان‌های کارآمد تفویض اختیار به مردم می‌کنند، سازمان‌هایشان را به صورت تیمی ایجاد می‌کنند و به توسعه ظرفیت‌های انسانی می‌پردازند. اعضای چنین سازمان‌هایی احساس می‌کنند که عضوی از سازمان هستند. افراد در تمامی سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند که بر روی کارشان تأثیرگذار است و احساس می‌کنند که کارشان به‌طور مستقیم با اهداف سازمان مرتبط است. ویژگی‌های درگیری کاری عبارت‌اند از: توانمندسازی، گرایش تیمی و ظرفیت توسعه.

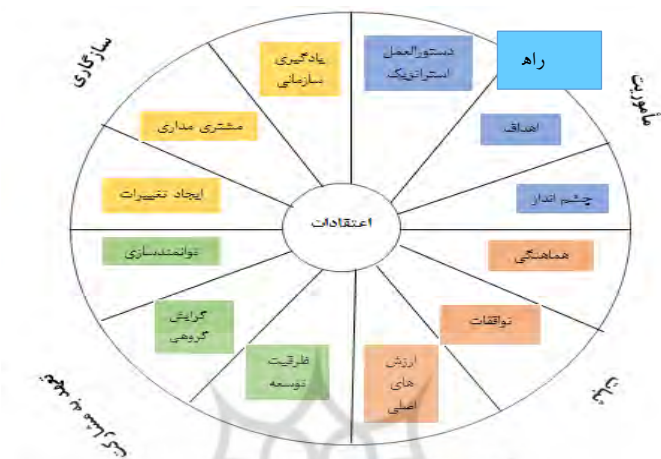
ثبات: تحقیقات نشان داده است سازمان‌هایی کارآمد هستند که پایدار بوده و به‌خوبی هماهنگ می‌باشند. رفتار افراد ریشه در مجموعه‌ای از ارزش‌های اصلی، رهبران و پیروان در کسب توافق‌ها ماهر هستند و فعالیت‌های سازمانی به‌خوبی هماهنگ و یکپارچه شده است. این ویژگی بر اساس سه ویژگی فرعی قابل‌اندازه‌گیری است: ارزش‌های اصلی، توافق و هماهنگی.

سازگاری: سازمان‌های به‌خوبی هماهنگ شده اغلب در برابر تغییرات مقاوم هستند. سازمان‌های سازگار از طریق مشتریان خود هدایت می‌شوند و از اشتباهات خود درس می‌گیرند و توانایی و تجربه در ایجاد تغییرات دارند. آن‌ها به‌طور مداوم درصدد توسعه توانایی سازمان به‌منظور فراهم کردن ارزش برای مشتریان خود هستند. این ویژگی دارای سه زیرمجموعه ایجاد تغییرات، تمرکز بر روی مشتری و یادگیری سازمانی است.

مأموریت: شاید مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی مأموریت باشد. سازمان‌هایی که نمی‌دانند مقصدشان کجاست معمولاً ناموفق هستند. سازمان‌های موفق تصویر روشنی از اهداف دارند که به توصیف اهداف سازمانی و راهبردی سازمان می‌پردازد و به

ارتباط مدیریت سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی ...

چشم‌اندازهای آتی سازمان را نیز در نظر می‌گیرد. این ویژگی نیز دارای سه ویژگی دستورالعمل راهبردی، اهداف و چشم‌انداز می‌باشد.



شکل ۱. مدل فرهنگ سازمانی دینسون (۲۰۰۱)

در نتیجه، فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان مؤثر است و امروزه اهمیت آن به حدی است که دانشمندان مدیریت، وظیفه‌ی اساسی رهبران سازمان را تغییر و تحول و وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب می‌دانند. تمام موضوعات سازمانی از جمله ساختار و رفتار تحت تأثیر فرهنگ حاکم در سازمان - به‌ویژه فرهنگ مدیریت سازمان - است (زارعی متین، ۱۳۸۷)

در این پژوهش پس از بررسی و مطالعه مدل‌های مختلف شناخت فرهنگ سازمانی، مدل دینسون (۲۰۰۱)، به‌عنوان مدل نظری پژوهش انتخاب شد. فرهنگ سازمانی به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها به‌منظور شناسایی وضعیت کنونی و بهبود آن مورد استفاده قرار گرفت. انتقادات زیادی که از فرهنگ سازمانی و خط‌مشی‌های آن در مورد کارایی سازمان در مقالات علمی انجام می‌شود نشانگر آن است که مشکلات حل نشده زیادی وجود دارد که مستقیم یا غیرمستقیم بر روی الگوی ارتباطات (سایبرنتیک) تأثیر می‌گذارد

و به نظر می‌رسد که بدون داشتن فرهنگ سازمانی مناسب، مدیریت دانش به درستی اجرا نخواهد شد.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های بسیاری در زمینه فرهنگ سازمانی انجام شده است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای نسبتاً یکنواخت از ارزش‌ها و اعتقادات، آداب و رسوم، سنت‌ها و شیوه‌های پایدار است که توسط اعضای سازمان تسهیل و انتقال می‌یابد (نقل در سیف‌اللهی و داوری، ۱۳۸۷).

کامرون و کوپین (۲۰۰۶) معتقدند فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت آنان است. چهار ویژگی، فرهنگی در مدل دنیسون (۲۰۰۱) درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت (رسالت هستند). مارکو و آرت (۲۰۰۹) معتقدند که انتقال مؤثر دانش مستلزم وجود ساختار خاصی در فرهنگ سازمان است و ساختار درونی سازمان می‌تواند مشوق یا مانع مدیریت دانش باشد. (نقل در فدایی، اندایش، ۱۳۹۴).

منوریان و بختایی (۱۳۸۶)، در پژوهش خود مدل دنیسون را در سازمان مدیریت صنعتی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که سازمان مدیریت صنعتی در هر چهار بعد درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، سازگاری و رسالت در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار دارد. سازمان مدیریت صنعتی بهترین وضعیت را در متغیرهای درگیر شدن در کار و انطباق‌پذیری به دست آورده است. با وجود این، در برخی شاخص‌ها از جمله هماهنگی و پیوستگی و اهداف و مقاصد نیازمند بهبود است. همچنین، در این تحقیق مشخص شد طیف منعطف- ثابت سازمان مدیریت صنعتی به سمت منعطف تمایل دارد و در طیف تمرکز داخلی- خارجی نیز اختلاف قابل توجهی مشاهده نشده است.

ییلماز و ارگان^۱ (۲۰۰۸) تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمان‌ها مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد

موبلی، ونگ و ونگ^۲ (۲۰۰۵) مدل دنیسون را در سازمان‌های مختلف چینی مورد سنجش قرار دادند. از جمله در سازمان‌های تولیدکننده مبل، شاخص چشم‌انداز بیشترین امتیاز و شاخص توسعه قابلیت‌ها کمترین امتیاز را به دست آوردند. در شرکت‌های بیمه شاخص یادگیری سازمانی بیشترین امتیاز و شاخص مشتری‌گرایی کمترین امتیاز را به دست آوردند. در بیمارستان‌های دولتی شاخص یادگیری سازمانی بیشترین امتیاز و شاخص تغییرپذیری کمترین امتیاز را به دست آوردند و در نهایت، در شرکت‌های با فناوری بالا شاخص یادگیری سازمانی بیشترین و توسعه قابلیت‌ها کمترین امتیاز را به دست آوردند.

رحیم‌نیا و علیزاده (۱۳۸۷) به بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در دانشگاه فردوسی پرداختند. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بود. تحلیل‌های حاصل از یافته‌های تحقیق این نتیجه را محقق ساخت که بعد انطباق‌پذیری بیشترین و بعد درگیر شدن در کار و بعد سازگاری کمترین امتیاز را به دست آورده‌اند. همچنین، در بین شاخص‌های دوازده‌گانه شاخص‌های تغییرپذیری و چشم‌انداز در حد بالایی قرار گرفته‌اند و برخی شاخص‌ها مانند هماهنگی و تیم‌سازی کمترین امتیاز را به دست آورده که نیازمند بهبود می‌باشند. از روش آنالیز واریانس چند متغیره جهت مقایسه چهار بعد با یکدیگر و دوازده شاخص با همدیگر استفاده شد و مشخص گردید که ابعاد و شاخص‌ها با همدیگر تفاوتشان معنی‌دار است. همچنین، نتایج تحلیل عاملی نشان داد که از منظر پاسخ‌دهندگان چشم‌انداز بیشترین تأثیر را بر روی فرهنگ سازمانی می‌گذارد

هاشم بیک، سیادت و هویدا (۱۳۹۱) به بررسی میزان کاربست شاخص‌های الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹ پرداختند. این مطالعه از نوع توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری آن را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹ تشکیل دادند. تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون T) انجام شد. نتایج نشان دادند که میانگین هر هفت شاخص مذکور از سطح متوسط) بالاتر از ۳ می‌باشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در میزان استفاده از الگوی سایبرنتیک در سازمان‌دهی فعالیت‌های خود، از جایگاه مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که دانشگاه مذکور، گرایش به این الگو دارد و بیشترین گرایش در پیوند با شاخص سلسله‌مراتب با میانگین ۳.۶۶ بوده است.

بذرافشان و دیگران (۱۳۸۶) به بررسی شاخص‌های سایبرنتیک در اداره دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند. پژوهش از نوع پیمایشی و توصیفی بوده است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران دانشگاه فردوسی مشهد بوده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه محقق ساخته‌ای است. نتایج نشان دادند که جایگاه الگوی سایبرنتیک در اداره دانشگاه فردوسی مشهد در سه سطح تصمیم‌گیری، کنترل و رهبری در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند، پیوندها، سلسله‌مراتب و تعاملات در این دانشگاه ضعیف بوده است که می‌بایست تدابیری در این زمینه اندیشیده شود. از بررسی پیشینه پژوهش درمی‌یابیم که هریک از تحقیقات به‌طور جداگانه به بررسی عناصر و شاخص‌های سایبرنتیک و فرهنگ‌سازمانی پرداختند و لذا این پژوهش قصد بررسی ارتباط بین شاخص‌های سایبرنتیک و فرهنگ‌سازمانی دارد و می‌خواهد دریابد که آیا سایبرنتیک بر فرهنگ‌سازمانی تأثیر می‌گیرد و یا مجزا از آن است. در صورتی که رابطه بین الگوی سایبرنتیک و فرهنگ‌سازمانی محقق شود می‌تواند به‌منظور بهبود عملکرد فرهنگ‌سازمانی و روابط بین اعضای سازمان از الگوی سایبرنتیک بیانجامد و همچنین فرهنگ‌سازمانی به ارتقا و بهبود الگوی سایبرنتیک نیز کمک کند.

سؤالات پژوهش

۱. شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه الزهراء تعهد به مشارکت، انطباق، ثبات و مأموریت در چه وضعیتی قرار دارند و امتیاز شاخص‌های فرهنگ سازمانی در دانشگاه الزهراء چگونه است؟
۲. ارزیابی شاخص‌های اصلی سایبرنتیک در دانشکده‌های دانشگاه الزهراء چگونه است؟
۳. همبستگی بین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های سایبرنتیک چگونه است؟
۴. ارتباط معنایی بین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های سایبرنتیک چگونه است؟
۵. تفاوت بین ابعاد و شاخص‌های فرهنگ سازمانی و الگوی سایبرنتیک در دانشگاه الزهراء چگونه است؟
۶. تفاوت بین ابعاد فرهنگ سازمانی و الگوی سایبرنتیک در بین کارکنان دانشکده‌های دانشگاه الزهراء چگونه است؟

فرضیه پژوهش

بین مدیریت فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی

پژوهش از نوع کاربردی و پیمایشی است. در این پژوهش رابطه میان مدیریت فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک بررسی می‌شود. جامعه آماری پژوهش ۱۰۰ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه الزهراء بوده است که از بین کل جامعه آماری ۷۰ نفر واجد ویژگی‌های جامعه آماری بودند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۱) شامل ۶۰ سؤال در قالب ۴ بعد اصلی است؛ و پرسشنامه سایبرنتیک که شامل ۳۵ سؤال می‌باشد (بیرن یاوم، ۱۹۸۹). مبنای پاسخ‌دهی به هر دو پرسشنامه مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای است. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها SPSS19 بوده و از آزمون‌های استنباط آماری همبستگی پیرسون، تحلیل چند متغیره، تحلیل عاملی (KMO)،

آزمون T استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی و قابلیت اطمینان این پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۹ و برای پرسشنامه سایبرنتیک ۰/۹۰ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

۱. شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه الزهراء تعهد به مشارکت، انطباق، ثبات و مأموریت در چه وضعیتی قرار دارند؟

در این بخش ابتدا نتایج حاصل از پردازش داده‌های مربوط به فرهنگ سازمانی برحسب شاخص‌های میانگین و انحراف معیار ارائه شده است. میانگین و انحراف معیار نظرات کل پاسخ‌دهندگان بر حسب چهار ویژگی فرهنگ سازمانی در جدول شماره (۱) ارائه شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود درگیر شدن در کار دارای بالاترین میانگین (۳.۲۵) است و مأموریت و سازگاری با میانگین ۳ در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. تمام شاخص‌های فرهنگ سازمانی در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. در مجموع با توجه به امتیاز فرهنگ سازمانی (۳.۱۷) می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی در دانشگاه الزهراء در وضعیت متوسط قرار دارد و با توجه به نمرات آزمون T می‌توان گفت که الگوی فرهنگ سازمانی دانشگاه مذکور به الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون نزدیک‌تر است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار ابعاد اصلی فرهنگ سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه الزهراء

ابعاد فرهنگ سازمانی	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	سطح معنادار بودن	فراوانی
مأموریت	۳	۰.۷۸	۳۲.۲۲	۰.۰۱	۷۰
سازگاری	۳	۰.۶۴	۳۹.۲۶	۰.۰۱	۷۰
ثبات یا انطباق‌پذیری	۳.۲۱	۰.۵۹	۴۴.۹۴	۰.۰۱	۷۰
درگیر شدن در کار	۳.۲۵	۰.۶۳	۴۲.۸۳	۰.۰۱	۷۰
فرهنگ سازمانی	۳.۱۷	۰.۶۳	۳۵.۴۸	۰.۰۱	۷۰

امتیاز شاخص‌های فرهنگ سازمانی در دانشگاه الزهرا چگونه است؟

همان‌طور که جدول دو نشان می‌دهد بر اساس میانگین امتیاز به دست آمده برای شاخص‌های دوازده‌گانه فرهنگ سازمانی دانشگاه، شاخص‌های توانمندسازی (۳.۵۴)، ارزش‌ها (۳.۴۲) و تغییرپذیری (۳.۱۱) از بیشترین امتیاز برخوردار بوده‌اند که نشان از مطلوب بودن این شاخص‌ها در جامعه مورد مطالعه دارد. همچنین، شاخص اهداف (۲.۹) و توسعه ظرفیت‌ها (۲.۸۹) از کمترین امتیاز برخوردار شده‌اند. این امر گویای این مطلب است که در این شاخص‌ها، شرایط دانشگاه از وضعیت مناسبی برخوردار نبوده و نیاز به توجه بیشتر برای انسجام فرهنگ سازمانی دارد.

جدول ۲. امتیاز شاخص‌های دوازده‌گانه فرهنگ سازمانی دانشکده‌های دانشگاه الزهرا

شاخص‌ها	بیشترین امتیاز	اهداف	راهبردی	توانمندسازی، سازمان‌پذیری	یادگیری	مشتری‌مداری	تغییرپذیری	هماهنگی	توافق	نیادی	ارزش‌های توسعه ظرفیت‌ها	کارگروهی	توانمندسازی
میانگین	۳	۲.۹	۳.۱	۲.۹۳	۳	۳.۱۱	۳	۳.۱۲	۳.۴۲	۲.۸۹	۳.۳۵	۳.۵۴	
انحراف استاندارد	۰.۸۱	۰.۹۳	۰.۹۲	۰.۹۱	۰.۷۲	۰.۷۱	۰.۷۳	۰.۶۶	۰.۷۳	۰.۹۷	۰.۸۳	۰.۷۰	



نمودار ۲. شاخص‌های فرهنگ سازمانی در دانشگاه الزهرا

۲. ارزیابی شاخص های اصلی سایرنیتیک در دانشکده های دانشگاه الزهرا چگونه است؟

همان طور که جدول ۲ نشان می دهد میانگین کنترل و نظارت برابر با ۳.۵۲ بیشترین امتیاز را دارد که بیانگر این است که در وضعیت مطلوبی قرار دارد. شاخص سلسله مراتب و تعاملات با میانگین ۳.۳۴ و ۳.۲۷ نیز در وضعیت مطلوب قرار دارد. کمترین امتیاز مربوط به تصمیم گیری (میانگین ۳) است که در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. در نهایت الگوی سایرنیتیک با میانگین ۳.۲۹ در وضعیت مطلوب قرار دارد. با بررسی آزمون T متوجه می شویم که وضعیت شاخص ها به گونه ای است که تمایل دارند به الگوی سایرنیتیک متمایل شوند.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار ابعاد اصلی الگوی سایرنیتیک در دانشکده های دانشگاه الزهرا

ابعاد الگوی سایرنیتیک	میانگین	انحراف معیار	آزمون T	سطح معنادار بودن	فراوانی
کنترل و نظارت	۳.۵۲	۰.۶۷	۴۳.۸	۰.۰۱	۷۰
رهبری	۳.۲۱	۰.۸۶	۳۱.۱	۰.۰۱	۷۰
تعاملات	۳.۲۷	۰.۸۶	۳۱.۷	۰.۰۱	۷۰
تصمیم گیری	۳	۰.۹۷	۲۶.۵	۰.۰۱	۷۰
پیوندها	۳.۲۴	۰.۸۲	۳۲.۷	۰.۰۱	۷۰
سلسله مراتب	۳.۳۴	۰.۸۷	۳۵.۴	۰.۰۱	۷۰
سایرنیتیک	۳.۲۹	۰.۶۹	۳۳.۵	۰.۰۱	۷۰

۳. همبستگی بین ابعاد و شاخص های فرهنگ سازمانی و الگوی سایرنیتیک چگونه است؟

جدول ۳ نشان می دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سایرنیتیک بیشترین میزان همبستگی بین دو شاخص پیوندها با تعاملات (۰.۸۱)، رهبری و تصمیم گیری (۰.۷۶) و ثبات و سازگاری (۰.۷۵) دارای بیشترین امتیاز هستند. همچنین بین سازگاری با کنترل کمترین میزان همبستگی وجود دارد. (۰.۲۳). می توان استدلال کرد که اگر سازمان کنترل بر روی فعالیت ها و اهداف خود داشته باشد و اگر تصویر وضعیت مطلوب از آینده در بین کارکنان ایجاد نکند، سازگاری و سازمان دهی کارها در بین

ارتباط مدیریت سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی ...

کارکنان سازمان کاهش می‌یابد. اگر رهبری با مدیریت مناسب در سازمان ایجاد شود کنترل بهتری بر اعمال و رفتارهای سازمان، سازگاری بهتر و نیز تعهد به کار صورت می‌گیرد. همچنین با مشاهده امتیازهای همبستگی مشاهده می‌شود که بین عناصر سایبرنتیک همبستگی ضعیفی وجود دارد. همچنین کنترل کمترین همبستگی را با سایر عناصر دارد.

جدول ۳. میزان ارتباط بین ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی و ابعاد شش‌گانه سایبرنتیک

سلسله‌مراتب	تکرار	تکرار	تکرار	تکرار	تکرار	تکرار	تکرار	تکرار	تکرار	تکرار
درگیر شدن در کار	۰.۵۳	۰.۳۹	۰.۵۸	۰.۵	۰.۵۱	۰.۳۶	۰.۶۴	*۰.۷۴	۰.۶۶	۱
سازگاری	۰.۵۴	۰.۳۹	۰.۵۸	۰.۵۰	۰.۶	۰.۲۳	۰.۵۷	۰.۷۵	۱	۰.۶۶
ثبات	۰.۶۲	۰.۴۹	۰.۵۵	۰.۶	۰.۶۲	۰.۳۸	۰.۷۲	۱	۰.۷۵	*۰.۷۴
مأموریت	۰.۶۳	۰.۵۱	۰.۶۶	۰.۵۵	۰.۶	۰.۴۳	۱	۰.۷۲	۰.۵۷	۰.۶۴
کنترل	۰.۳۲	۰.۴۵	۰.۴۸	۰.۴۹	۰.۲۵	۱	۰.۴۳	۰.۳۸	۰.۲۳	۰.۳۶
رهبری	۰.۵۸	۰.۶	*۰.۷۲	۰.۶۲	۱	۰.۲۵	۰.۶	۰.۶۲	۰.۵۰	۰.۵۱
تعاملات	۰.۶۶	*۰.۸۱	*۰.۷۶	۱	۰.۶۲	۰.۴۹	۰.۵۵	۰.۶	۰.۴۸	۰.۵
تصمیم‌گیری	۰.۷۰	۰.۷۱	۱	۰.۷۶	۰.۷۲	۰.۴۸	۰.۶۶	۰.۶۶	۰.۵۸	۰.۵۸
پیوندها	۰.۴۹	۱	۰.۷۱	*۰.۸۱	۰.۶	۰.۴۵	۰.۵۱	۰.۴۹	۰.۳۹	۰.۳۹
سلسله‌مراتب	۱	۰.۶۸	۰.۷۴	۰.۶۶	۰.۵۸	۰.۳۲	۰.۶۳	۰.۶۲	۰.۵۴	۰.۵۳

۴. ارتباط معنایی بین شاخص‌های اصلی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های

سایبرنتیک چگونه است؟

جدول ۴ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار معنادار بودن، می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین میزان ارتباط معنایی بین سازگاری با تصمیم‌گیری و پیوندها، ثبات با رهبری، درگیری در کار با رهبری، کنترل و پیوندها و سلسله‌مراتب است ($\text{sig} = 0.0$). همان‌طور که نشان داده می‌شود اکثر شاخص‌های فرهنگ سازمانی با شاخص‌های الگوی سایبرنتیک ارتباط معناداری دارند. همین‌طور شاخص رهبری با عناصر فرهنگ سازمانی بیشترین ارتباط معنایی را دارد.

جدول ۴. میزان ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک

سلسله مراتب	تصمیم گیری	پیوندها	تعاملات	رهبری	کنترل	سایبرنتیک فرهنگ سازمانی
۰	۰.۰۷	۰	۰.۲۳	۰	۰	درگیر شدن در کار
۰.۰۳	۰.۰۹	۰.۱۶	۰.۳۳	۰	۰.۳۲	ثبات
۰.۱۶	۰	۰	۰.۰۳	۰.۲۴	۰.۰۱	سازگاری
۰	۰.۰۳	۰.۰۶	۰.۰۵	۰	۰.۰۶	مأموریت

۵. تفاوت بین ابعاد فرهنگ سازمانی و الگوی سایبرنتیک در بین کارکنان

دانشگاه الزهرا چگونه است؟

یافته‌ها نشان دادند که با توجه به مقدار **KMO** که برابر با ۰.۸۹ است و نیز مقدار **sig**؛ که برابر با ۰.۰۰۰ است می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند و نیز بین متغیرها همبستگی وجود دارد.

با استفاده از شیوه خلاصه‌سازی و روش شاخص‌های اصلی در این تحقیق از بین ۹ عامل اصلی، دو عامل اصلی وجود دارد (ثبات و تعاملات) که ۷۳ درصد کل واریانس را تشکیل می‌دهند. جدول ۶ نشان می‌دهد که بر اساس نتایج تحلیل تصمیم‌گیری (۸۹٪)، تعاملات (۸۳٪) رهبری (۷۸٪) بیشترین تأثیر را روی سایبرنتیک، ثبات (۸۱٪) و مأموریت (۸۱٪) بیشترین تأثیر را بر روی فرهنگ سازمانی دارند. جدول ۶ نتایج ضرایب ابعاد فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ضرایب ابعاد فرهنگ سازمانی در عوامل اصلی تعاملات و ثبات

عوامل اصلی		فرهنگ سازمانی
۲	۱	
-۰.۳۷	۰.۷۵	درگیر شدن در کار
-۰.۴۸	۰.۷۴	سازگاری
-۰.۳۵	۰.۸۳	ثبات
-۰.۱۷	۰.۸۱	مأموریت
۰.۵	۰.۵۴	کنترل
۰.۰۴	۰.۷۸	رهبری
۰.۳۹	۰.۸۳	تعاملات
۰.۵۴	۰.۷۲	پیوندها
۰.۱۲	۰.۸۹	تصمیم‌گیری
-۰.۰۶	۰.۷۸	سلسله‌مراتب

۶. تفاوت بین ابعاد و شاخص‌های فرهنگ سازمانی و الگوی سایبرنتیک در دانشگاه الزهرا چگونه است؟

برای مقایسه نه عامل اصلی روش آنالیز واریانس چند متغیره به کار گرفته شده است. به عبارت دیگر، به طور

هم‌زمان میانگین پاسخ افراد به مأموریت، انطباق‌پذیری، سازگاری و درگیر شدن در کار و شش شاخصی سایبرنتیک با روش آنالیز واریانس چند متغیره مقایسه گردیده و آنگاه جهت تشخیص تفاوت‌ها از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره

(MANOVA) استفاده شد. جدول ۸ نشان می‌دهد که تأثیرات بین گروهی بین عوامل فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک، در عامل پیوندها در عامل سازگاری فرهنگ سازمانی (با توجه به مقدار $\text{sig.} = 0$) تأثیرات بسزایی دارد. به این معنا که تغییر در عامل پیوندها موجب تغییر و تأثیر در سازگاری می‌گردد. اگرچه عوامل درگیری کاری با پیوندها، تصمیم‌گیری و رهبری با مأموریت، سازگاری با تعاملات، ثبات با تعاملات و پیوندها نیز تأثیر دارند.

جدول ۷. تأثیرات بین گروهی عوامل فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک

قدرت مشاهده	Sig.	F	مربع میانگین	مجموع مربعات	ابعاد سایبرنتیک	ابعاد فرهنگ سازمانی
۰.۷۵	۰.۱۲	۱.۶۳	۰.۵۰	۹.۶۴	۱. کنترل	درگیری کاری
۰.۴۲	۰.۶۲	۰.۸۶	۰.۳۳	۶.۳۵	۲. رهبری	
۰.۵۴	۰.۳۹	۱.۱	۰.۵۵	۱۰.۴	۳. تعاملات	
۰.۹۵	۰.۰۱	۲.۶	۰.۸۱	۱۵.۴	۴. پیوندها	
۰.۵۸	۰.۳۴	۱.۱۸	۰.۳۹	۷.۴۴	۵. تصمیم‌گیری	
۰.۶۳	۰.۲۶	۱.۲	۰.۴۲	۸.۱۴	۶. سلسله‌مراتب	
۰.۶۸	۰.۲۲	۱.۳	۰.۴۲	۹.۳	۱. کنترل	مأموریت
۰.۸۷	۰.۰۵	۱.۹	۰.۷۶	۱۶.۸	۲. رهبری	
۰.۵۳	۰.۴۶	۱	۰.۵۱	۱۱.۲۷	۳. تعاملات	
۰.۷۲	۰.۱۸	۱.۴	۰.۴۵	۹.۹	۴. پیوندها	
۰.۹۳	۰.۰۱	۲.۳	۰.۷۸	۱۷.۳	۵. تصمیم‌گیری	
۰.۷۲	۰.۱۷	۱.۴	۰.۴۸	۱۰.۶	۶. سلسله‌مراتب	

۰.۷۹	۰.۱۲	۱.۶	۰.۵۶	۱۱.۲۲	۱. کنترل	سازگاری
۰.۶۹	۰.۲۲	۱.۳۵	۰.۳۹	۷.۸۹	۲. رهبری	
۰.۸۸	۰.۰۴	۱.۹	۰.۵۷	۱۱.۵	۳. تعاملات	
۰.۹۷	۰	۲.۸	۰.۸۲	۱۶.۴	۴. پیوندها	
۰.۴۹	۰.۵۴	۰.۹۴	۰.۴	۸	۵. تصمیم گیری	
۰.۸۶	۰.۱۴	۱.۵۲	۰.۵۶	۱۱.۲	۶. سلسله مراتب	
۰.۳۹	۰.۷	۰.۷۶	۰.۲۶	۵	۱. کنترل	ثبات
۰.۷۹	۰.۱۱	۱.۶	۰.۴۷	۹	۲. رهبری	
۰.۹۲	۰.۰۲	۲.۲	۰.۶۵	۱۳.۳	۳. تعاملات	
۰.۹۵	۰.۰۱	۲.۵	۰.۷۲	۱۳.۸	۴. پیوندها	
۰.۷۲	۰.۱۸	۱.۴	۰.۶۱	۱۱.۶	۵. تصمیم گیری	
۰.۶۷	۰.۲۴	۱.۳	۰.۴۸	۹.۲	۶. سلسله مراتب	

فرضیه پژوهش

۱. بین مدیریت فرهنگ سازمانی و مدل سایبرنتیک تفاوت معناداری وجود ندارد.
جدول ۸ نشان می دهد با توجه به مقدار $\text{Sig.} = ۰$ بین شاخص های فرهنگ سازمانی و مدل سایبرنتیک ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به همبستگی پیرسون (۰.۶۷) همبستگی مثبتی بین این دو الگو وجود دارد.

جدول ۸. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدل سایبرنتیک

فرهنگ سازمانی / سایبرنتیک	همبستگی پیرسون	مقدار Sig	کوواریانس	فراوانی
	۰.۶۷	۰.۰۰۱	۰.۳۹	۷۰

بحث و نتیجه گیری

جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضای یک سازمان، آگاهی از فرهنگ سازمانی و الگوی سایبرنتیک گامی بنیادی و مهم به حساب می آید. لذا برای انجام هرگونه اقدام جدیدی در سازمان توجه به فرهنگ و الگوی آن مجموعه امری ضروری به نظر می رسد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که چهار بعد فرهنگ سازمانی شامل رسالت، انطباق پذیری، سازگاری و درگیر شدن در کار در دانشگاه الزهرا حاکم است که این موضوع دال بر تأیید مدل فرهنگ سازمانی دنیسون می باشد که در تحقیقات قبلی

توسط پژوهش گران نیز به کار برده شده است. از بین شاخص های فرهنگ سازمانی، بالاترین میانگین درگیری در کار (۳.۲۵) است و مأموریت و سازگاری با میانگین ۳ در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. از بین شاخص های فرعی فرهنگ سازمانی توانمندسازی (۳.۵۴) بیشترین امتیاز و شاخص اهداف (۲.۹) از کمترین امتیاز برخوردار هستند. تمام شاخص های فرهنگ سازمانی در وضعیت نزدیک به مطلوب و متوسط قرار دارند. در مجموع با توجه به امتیاز فرهنگ سازمانی (۳.۱۷) می توان نتیجه که فرهنگ سازمانی دانشگاه الزهرا در وضعیت متوسط قرار دارد. این امر گویای این مطلب است که در بین این شاخص ها، اهداف دقیق و منسجم در بین کارکنان شفاف و روشن نبوده و در هاله ای از ابهام قرار دارد. همچنین برنامه ریزی دقیق به منظور توسعه ظرفیت های کارکنان نیز صورت نگرفته است اگرچه جهت گیری راهبردی و ارزش های دقیقی در سازمان حاکم است که نیاز به توجه بیشتر برای انسجام فرهنگ سازمانی دارد. همچنین، از بین شاخص های سایبرنتیک، میانگین کنترل و نظارت برابر با ۳.۵۲ بیشترین امتیاز را دارد که بیانگر این است که در وضعیت مطلوبی قرار دارد. کمترین امتیاز مربوط به تصمیم گیری (میانگین ۳) است که در وضعیت نزدیک به متوسط قرار دارد. در نهایت الگوی سایبرنتیک با میانگین ۳.۲۹ در وضعیت متوسط قرار دارد. این نتایج حاکی است که دانشگاه الزهرا باید تلاش بیشتری در جهت کنترل و نظارت و ایجاد گروه های کاری انجام دهد تا اینکه کارکنان به کارشان متعهدتر شده و حس تعلق به سازمان داشته باشند و نیز بهتر بتوانند تصمیمات اخذ شده را اجرا نمایند. نتایج نشان دادند که ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ سازمانی و سایبرنتیک بیشترین میزان همبستگی بین دو شاخص پیوندها با تعاملات (۰.۸۱)، رهبری و تصمیم گیری (۰.۷۶) و ثبات و سازگاری (۰.۷۵) دارای بیشترین امتیاز هستند. همچنین بین سازگاری با کنترل کمترین میزان همبستگی وجود دارد. (۰.۲۳). می توان استدلال کرد که اگر سازمان چشم انداز روشن و دقیقی از اهداف خود داشته باشد و اگر وضعیت مطلوب از آینده در بین کارکنان ایجاد نکند، سازگاری و سازمان دهی کارها در بین کارکنان سازمان کاهش می یابد. اگر رهبری با مدیریت مناسب در سازمان ایجاد شود تصمیم گیری بهتری بر اعمال و رفتارهای سازمان،

سازگاری بهتر و نیز تعهد به کار صورت می گیرد. همچنین با مشاهده امتیازهای همبستگی مشاهده می شود که بین عناصر سایبرنتیک همبستگی مثبتی وجود دارد. سازمان هایی که به خوبی منسجم هستند به سختی تغییر می یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می شوند، ریسک پذیر هستند، از اشتباه خود عبرت می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. این سازمان ها معمولاً عملکرد بهتری تجربه کرده اند. (رحیم نیا، علیزاده، ۱۳۸۸). همچنین یافته ها حاکی از آن است که سازگاری با رسالت سازمانی تقریباً مستقل از هم عمل می کنند و نیز با توجه به مقدار **sig** بیشترین میزان ارتباط معنایی تصمیم گیری، پیوندها و رهبری است که نشانگر آن است که سازمان های دارای روابط سلسله مراتب دقیق و مشخص و با مدیریت رهبری بهتر و دقیق تر در زمینه تصمیم گیری و مشارکت جمعی کارکنان به طور مؤثرتری عمل می کنند. همچنین جدول ۴ نشان داد که شاخص های سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند. همچنین از بین نه عامل اصلی، دو عامل اصلی وجود دارد (ثبات و تعاملات) که ۷۳ درصد کل واریانس را تشکیل می دهند. جدول ۶ نشان داد که بر اساس نتایج تحلیل تصمیم گیری (۸۹٪)، بیشترین تأثیر را روی سایبرنتیک، ثبات (۸۱٪) و مأموریت (۸۱٪) بیشترین تأثیر را بر فرهنگ سازمانی دارند. برای مقایسه ده شاخص تحقیق از روش آنالیز واریانس چند متغیره استفاده شد. مشخص شد که هر یک از این ده بعد تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند. نهایتاً نتایج پژوهش نشان داد که سایبرنتیک با فرهنگ سازمانی با توجه به مقدار $\text{sig} = 0,001$ ارتباط معناداری با یکدیگر داشته و با یکدیگر همپوشانی دارند.

در پژوهش اردلان (۱۳۸۷)، بعد درگیر شدن در کار بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز را به دست آورده اند. این موضوع نشان می دهد که کارکنان در برنامه ریزی ها بیشتر دخالت داده می شوند و در جهت توانمند کردن کارکنان از طریق بهبود مهارت ها و ارتباطات تلاش بیشتری صورت گرفته است. از طرف دیگر، بعد

مأموریت در دانشگاه الزهرا امتیاز بیشتری را به دست آورده است که این امر نشان می‌دهد دانشگاه الزهرا از روش‌های جدید و پیشرفته‌تر همراه با مشارکت کارکنان در انجام رسالت سازمانی خود استفاده کرده است. نتایج تحقیق دیگری نشان داد که بعد درگیر شدن در کار بیشترین امتیاز و بعد رسالت کمترین امتیاز را به دست آورده‌اند. (منوریان و بختایی، ۱۳۸۶). بررسی ابعاد فرهنگ‌سازمانی مدل دنیسون در دانشگاه فردوسی مشهد (رحیم‌نیا، علیزاده، ۱۳۸۶) نشان داد که بعد انطباق‌پذیری بیشترین امتیاز را کسب کرده است و بعد سازگاری و درگیر شدن در کار کمترین امتیاز را کسب کرده است. در بین شاخص‌های دوازده‌گانه شاخص تغییرپذیری و چشم‌انداز در وضعیت مطلوب قرار گرفتند و برخی دیگر مانند هماهنگی و تیم‌سازی در وضعیت نامطلوبی قرار داشتند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که از منظر پاسخ‌دهندگان چشم‌انداز بیشترین تأثیر را بر فرهنگ‌سازمانی داشته است. پژوهشی دیگر با عنوان بررسی الگوی سایبرنتیک در دانشگاه اصفهان در سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۸۹ (هاشم‌بیگ، سیادت و هویدا، ۱۳۹۱) نشان داد که میانگین هر هفت شاخص مذکور از سطح متوسط (۳) بالاتر می‌باشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در میزان استفاده از الگوی سایبرنتیک در سازمان‌دهی فعالیت‌های خود، از جایگاه مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج حاکی از آن است که دانشگاه مذکور، گرایش به این‌گو دارد و بیشترین گرایش در پیوند با شاخص سلسله‌مراتب با میانگین ۳.۶۶ بوده است. میانگین متغیرهای فرهنگ‌سازمانی و ابعاد چهارگانه آن بر اساس مدل دنیسون ۵۵.۳ است. میانگین متغیر مأموریت ۳.۷۵ است (به‌مانند نتایج پژوهش حاضر) که نشان از وضعیت رضایت‌بخش سازمان دارد. همچنین شاخص‌های تعهد به مشارکت (۳.۳۵)، انطباق‌پذیری (۳.۴۴)، سازگاری (۳.۶۵) در وضعیت مطلوبی ارزیابی شده‌اند. در پژوهش جایگاه الگوی سایبرنتیک در اداره دانشگاه‌ها (مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد) (بذرافشان، ۱۳۸۶) نشان داد که دانشگاه فردوسی مشهد در سه شاخص تصمیم‌گیری، کنترل و رهبری در وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است و سه شاخص پیوندها، سلسله‌مراتب و تعاملات در وضعیت نامطلوبی قرار دارند. درنهایت، نتایج این تحقیق بیانگر آن است که دانشگاه الزهرا با توجه به مدل مفهومی دنیسون در هر چهار بعد

در گیر شدن در کار، انطباق پذیری، رسالت و سازگاری در حد متوسط (میانگین ۳.۱۷) قرار دارد.

پیشنهادات

بنابراین، جهت ارتقاء و بهبود هر یک از ابعاد و شاخص های فرهنگ سازمانی باید اقداماتی مشخص و برنامه ریزی شده صورت گیرد. همچنین از نظر شاخص های سایبرنتیک نیز دانشگاه در وضعیت متوسط (۳.۲۹) قرار دارد. به نظر می رسد که استفاده از مدل سایبرنتیک باعث تعامل بیشتر بین کارکنان و مدیران شده و بر دیدگاه آنها نسبت به اهداف و برنامه های سازمانی نظر دارد. در آینده نیز با توجه تغییرات و پیشرفت های فناوری های ارتباطی و اطلاعاتی این مدل نیاز به تکمیل و بهبود دارد. مدل سایبرنتیک سازمان باعث افزایش کارایی سازمان می شود زیرا قدرت و توانایی کمتر در ارتباطات، سبب کاهش کارایی سازمان می شود. به طور کلی، نتایج استفاده پذیری مدل سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی در جامعه آماری پژوهش نشان دادند که مدل سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی در وضعیت متوسط قرار دارند؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که مدیران جامعه آماری پژوهش بر اساس مدل سایبرنتیک باید فعالیت های سازمانی خود را سازمان دهی کنند که با توجه به یافته های پژوهش به نظر می رسد که در این زمینه نقاط ضعفی وجودی دارد. با توجه به چارچوب مدل سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی در فضای آماری توصیف شده، می توان گفت که فضای مورد نیاز برای توسعه و بهبود عملکرد مدیران وجود دارد.

منابع

- آزاد شهرکی، زهره (۱۳۸۵). بررسی عوامل زمینه ساز مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان بوشهر در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۷. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر، بوشهر.
- ابطحی، سید حسین صلواتی، عادل (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان، تهران: پیوند نو.

ارتباط مدیریت سایبرنتیک و فرهنگ سازمانی ...

اردلان، محمدرضا (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با یگانگی فرد-سازمان در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان .

بذرافشان، مجتبی، صباغیان، زهرا، آراسته، حمیدرضا، شعبانی، بختیار (۱۳۸۶). جایگاه الگوی سایبرنتیک در اداره دانشگاه‌ها (مورد: دانشگاه فردوسی مشهد). فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۸ (۱)، ۵-۳۲.

بیرون بانوم، رابرت (۱۳۸۲). دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند، سازمان علمی و رهبری آن از منظر سایبرنتیک. ترجمه حمیدرضا آراسته. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

توفیق، شهیر، دلدار، ابراهیم، رضانی، روح‌الله (۱۳۹۳). میزان به‌کارگیری الگوی مدیریت سایبرنتیک در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های منتخب کشور. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱ (۹)، ۱۱-۲۲.

خداوردی، حسن (۱۳۸۷). نظریه سایبرنتیک در جهان امروز. نشریه ره‌آورد سیاسی، ۳-۱۹-۲۶.

دادخواه، رضوان (۱۳۹۰). میزان کاربرد و جایگاه الگوی سایبرنتیک در اداره کردن اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

رابینز، استیفن پی (۱۳۸۸). رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چ ۱۱، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی .

رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵). تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ پانزدهم.

رحیم نیا، فریبرز، علیزاده، مسعود (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، ۱۰ (۱)، ۱۴۶-۱۶۹.

رضوانی، حمیدرضا؛ خدم، مازیار (۱۳۹۰). مطالعه‌ی تطبیقی گونه‌شناسی‌های فرهنگ سازمانی مطالعه‌ی موردی شرکت‌های پگاه فارس و شام. مدیریت دولتی، ۳ (۶)، ۷۹-۹۲.

زارعی متین، حسن (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت «رویکرد اقتصادی». چ ۴، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

سیف‌اللهی، ناصر؛ داوری، محمدرضا (۱۳۷۸). مدیریت دانش در سازمان‌ها. تهران: انتشارات آراد.

عسگریان، محمد (۱۳۸۸). مفهوم شناسی فرهنگ سازمانی. ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶ (۲۴)، ۱۰۱-۱۲۴.

فدایی، غلامرضا؛ اندایش، سیف‌الله (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه تهران. مطالعات دانش شناسی، ۱ (۲)، ۴۱-۵۴.

لاوسن، رابرت و زنگ شن (۱۳۸۱). روانشناسی سازمانی، رفتار سازمانی (مبانی و کاربردها). ترجمه رمضان حسن زاده (۱۳۸۱)، تهران: ساوالان

لرنر، آ. یا (۱۳۶۶). مبانی سایبرنتیک. ترجمه کیومرث پریانی. تهران: دانش پژوه.

منوریان، عباس؛ بختایی، امیر (۱۳۸۶) شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی). چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ۱-۱۵.

وینر، نوربرت (۱۹۵۴). استفاده انسانی از انسان‌ها: سایبرنتیک و جامعه. ترجمه مهرداد ارجمند، تهران: سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.

هاشم بیگ، نسرين؛ سیادت، علی؛ هویدا، رضا (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست شاخص‌های الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹. مدیریت سلامت، ۱۵ (۴۹). ۴۷-۵۷.

Beer S. (2002), "What is cybernetics?". *Kybernetes*, 31(2):209 – 219
Birnbaum.R. (1988). *How 'm I Doing? How college presidents assess their effectiveness.*

- Paper presented at annual meeting of the American Educational Research Association.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. (Rev. Ed.). San Francisco, CA: Wiley (Jossey Bass).
- Davenport, T. H., and Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Denison, D.; Cho, H.J. and Young, J. (2001e). *Diagnosing Organizational Culture: a model and method, working paper, International for management development*.
- Francois, H. (2006). Organizational culture and performance measurement systems, *Journal of Accounting*,
- Mobley H., Wang, L., Fang K. (2005). Organizational culture: measuring and developing it in your organization. *Harvard Business Review China*, 128-139.
- Philip, G. and McKeown, L. (2004). Business Transformation and Organizational Culture. *Journal of European Management*, 22(6), 624-636.
- Quinn, R and Cameron, K. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. The Jossey-Bass publishing, Revised Edition.
- Schwaninger, M. (2010). Model-based management (MBM): a vital prerequisite for organizational viability. *Kybernetes*, 39(9/10), 1419-1428
- Yilmaz, C. and Ergan, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: an examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy, *Journal of World Business*, 290-306.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771.
- Zheng, Wei. (2005). *The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Minnesota, Minneapolis.