

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی در مدارس راهنمایی شهرستان مرودشت عباداله احمدی^۱، طاهره سترگ

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی از دیدگاه معلمان مقطع راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت بود. پژوهش به شیوه توصیفی (همبستگی) انجام شد. جامعه آماری کلیه معلمان راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت به تعداد ۳۱۵ نفر بوده اند. نمونه آماری به تعداد ۲۲۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. در این پژوهش از سه پرسشنامه فرهنگ سازمانی، خلاقیت و اثربخشی استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی از نرم افزار SPSS و AMOS5 (تحلیل مسیر) ماتریس همبستگی، تحلیل رگرسیون ساده و چند گانه به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج نشان داده است که بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه معنا دار وجود دارد. خلاقیت سازمانی نیز با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت معنا دار دارد. فرهنگ و خلاقیت سازمانی قادر به پیش بینی اثربخشی سازمانی هستند. مدل پیشنهادی و مدل تأیید شده کاملاً با هم برازنده اند و مدل ارائه شده به طور نسبی قادر به توجیه علی متغیرهای موجود می باشد.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی - خلاقیت - اثربخشی - مدرسه راهنمایی - مرودشت

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن به عنوان عاملی که بر رفتار اعضای سازمان تأثیر شایانی دارد، اهمیت زیادی پیدا کرده و به طور وسیعی در مطالعات مربوط به رفتار سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است از این رو می‌توان آن را به عنوان عاملی نیرومند در اثربخشی سازمان و خلاقیت افراد سازمان تلقی کرد. خوارزمی (۱۳۷۱) در این باره می‌نویسد: یکی از بحث‌انگیزترین مباحث در جوامع گوناگون به خصوص در جوامع در حال توسعه مقوله فرهنگ است. این واژه در بر دارنده مفاهیمی است که از یک سو تأثیرات عمیق بر زندگی افراد و جوامع گذارده و از سوی دیگر هر یک از دیگری متأثر است و این مفاهیم باورهایی هستند که هر یک خصلت عمومی دارند و به صورت نسبی در جامعه پذیرش زیادی دارند، پذیرش باورها همواره با استدلال علمی همراه نیست و به صورت غیر مستقیم شکل گرفته‌اند.

فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند و ادراک یکسان از سازمان است که وجود آنها در همه اعضای سازمان مشاهده می‌گردد و نشان دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌دارد و هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (رابینز^۱، ۱۹۹۱).

چنانکه تیت علم و نگرش علمی اعتقاد به برابری انسان‌ها و اینکه همه از بدو تولد دارای حق و حقوق مساوی هستند اعتقاد به آزادی و این که تمام انسان‌ها دارای حق آزادی یکسان هستند و احترام به کار و ارج نهادن به فعالیت‌های یدی و فکری انسان‌ها همه و همه تناسب فرهنگی و ریشه دار بودن ارزش‌ها و باورهای افراد و جوامع را می‌رساند (عظیمی، ۱۳۷۳).

از طرفی با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه‌ما نیازمند آموزش مهارت‌هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش برود و هدف‌باید پرورش انسان‌هایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند. به گونه‌ای که انسان‌ها بتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره‌گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند. امروزه مردم ما نیازمند آموزش خلاقیت هستند که با خلق افکار نو به سوی یک جامعه سعادت‌مند قدم بردارند (خاکی، ۱۳۷۵).

^۱Robbins

یکی از عوامل مؤثر در بروز خلاقیت در یک جامعه، زمینه‌سازی و بسترسازی در بین انسان‌ها برای ایجاد فرهنگی است، که در آن همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری هستند و با تأثیر بر روی یکدیگر به پیشرفت جامعه کمک می‌کنند. یکی از شرایط لازم برای پدیدار شدن افکار نو، وجود آرامش برای مغز است. به همین خاطر لازم است انسان‌ها بکوشند در جامعه شرایطی پدید آید که در بستر آن مغز بیندیشد و تکامل یابد و سبب‌ساز افکار نو شده و شرایط برای سازندگی در جامعه مهیا شود. با افزایش سپرده‌گذاری‌های اخلاقی می‌توان شرایط را برای شکل‌گیری یک محیط آرام بخش در جامعه فراهم کرد، کاهش سپرده‌گذاری‌های اخلاقی در جامعه سبب می‌شود که زمینه برای گسسته شدن روابط اجتماعی گسترش یابد و با سست شدن پیوندهای اجتماعی، شرایط لازم برای بروز خلاقیت در جامعه سخت‌تر می‌شود. زیرا فرصتی برای تفکر کردن وجود نخواهد داشت (استرون، ۱۳۷۷).

خلاقیت و نوآوری امری است که وجود آن دائماً در سازمان احساس می‌شود. بنابراین، باید نهادینه شود و جزء کار و فرهنگ سازمان گردد. هرگاه مدیران سطوح عالی و سیاست‌گذاران سازمان، خود به خلاقیت و نوآوری به عنوان فعالیت‌های ضروری و حیاتی باور نداشته باشند هیچ فعالیتی در این زمینه دوام نخواهد یافت. ایجاد هسته‌های پژوهشی و نوآوری در سازمان می‌تواند کار خلاقیت و نوآوری را تسهیل و تسریع کند. ایجاد باورهای مشترک برای نوآوری و این که به عنوان یک هنجار مشترک در سازمان به خلاقیت نگریسته شود نیاز به آموزش دارد. مهمترین فعالیت و راه رویارویی با تحولات عظیم و زندگی آینده برای پذیرش تغییر، آموزش است. آموزش مؤثر و پرمایه به افراد کمک می‌کند تا آنها بتوانند به رشد و توانایی کافی در شغل خود دست یابند و با کارآیی بیشتری کار کنند. مدیران باید بدانند که یکی از هدف‌های مهم در آموزش در محیط پرتلاطم و متغیر کنونی، آموختن شیوه‌های خلاقیت و نوآوری است (زارعی، ۱۳۷۳).

اگر برای سازمان مدلی عقلایی قائل شویم می‌توانیم اثربخشی سازمانی را توانایی سازمان برای دستیابی به اهداف دانست و اگر سازمان را یک سیستم اجتماعی تلقی کنیم می‌توانیم اثربخشی را قابلیت سازگاری سازمان با شرایط محیطی دانست؛ و هدف از ایجاد سازمان را دستیابی به اهداف از طریق رفتارهای اثربخش دانست. در این مسیر می‌توان گفت سازمان‌ها به این منظور به وجود آمده‌اند که به عنوان مؤثرترین و کارسازترین واحدهای اجتماعی هدف‌های خود را در حد

انتظارات جامعه تحقّق بخشند. از این رو تمام کوشش‌های سازمانی در جهت ترویج و تشویق رفتارهایی است که از لحاظ سازمان اثربخش، مولد و از لحاظ کارکنان سازمان، رضایت بخش و پاداش دهنده باشد (علاقه‌بند، ۱۳۷۵). بنابراین سرعت تحولات و نیاز اساسی به استفاده از اندیشه‌های نو در اثربخش نمودن مدیریت‌ها و کارآمد کردن فعالیت‌های سازمان‌ها مهمترین ویژگی نظام‌های اداری است و کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظریات و خلاقیت‌های با ارزش سرمایه به حساب می‌آیند به همین دلیل می‌توان گفت یکی از روش‌هایی که می‌تواند به این سرمایه با ارزش، متناسب با خصوصیات و روحیات افراد هویت بخشد، فرهنگ سازمانی قوی می‌باشد (آقایی، ۱۳۷۶). برخی از صاحب‌نظران کوشیده‌اند تا اثربخشی را با هدف‌های فرهنگی مغایر نشان دهند و انسان را در انتخاب یکی از دو راه افزایش اثربخشی و رعایت حقوق انسان محصور و محدود نمایند. مشاهده اثربخشی خارج از چارچوب فرهنگی جامعه و تلاش برای بهتر زیستن از نظر مادی بدون رعایت توجه به ارزش‌های فرهنگی در یک مجموعه، نوعی خود فریبی به حساب می‌آید. اثربخشی وقتی که با رعایت مصالح انسانی و اقدام به تأمین حقوق انسان افزایش پیدا می‌کند خود به یک ارزش بزرگ فرهنگی تبدیل می‌شود وقتی که اثربخشی به صورت یک فرهنگ در می‌آید آن زمان جامعه و کشور به مجموعه‌ای پویا تبدیل می‌شود که در آن از هر فرصت و هر امکان به نفع انسان‌ها بهره‌برداری خواهد شد و فرصت‌های قابل توجهی از منابع موجود ایجاد می‌شوند (پورکازمی، ۱۳۸۳). متغیرهای متفاوتی در اثربخشی سازمانی تأثیرگذار هستند. تحقیقات گذشته رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی را تا حدود زیادی روشن نموده‌اند که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود:

عامری‌فر (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز" به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد. جلیلی (۱۳۸۶) نیز پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین فرهنگ و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز" انجام داده است؛ و بدین نتیجه رسیده است که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.

امین‌بیدختی و سینا (۱۳۸۴) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های استان سمنان" انجام داده‌اند در این پژوهش ارزش‌های سازمانی

مدارس و فرهنگ مدارس در چهار بعد: مردسالاری، جمع گرایی، اجتناب از عدم اطمینان و فاصله قدرت مورد توجه قرار گرفته است. نتایج این پژوهش نشان داده است که بین فرهنگ مردسالاری و فرهنگ جمع گرایی در مدارس با اثربخشی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. اما بین فاصله قدرت در مدارس با اثربخشی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد.

زهنگ^۱ (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی به این نتیجه رسیده است؛ که با توجه به رابطه بین خواسته‌های محیط و فرهنگ و نیز راهبرد سازمان چهار نوع فرهنگ سازمانی (فرهنگ سازگاری، رسالتی، مشارکتی و تداوم) می‌تواند شکل بگیرد. وی مشخص ساخته است که بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد.

آدیدام^۲ (۱۹۹۶) در رساله خود به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی به صورت مطالعه موردی پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین رفتار مدیران با اثربخشی آنان در سازمان وجود دارد و رابطه معنی‌داری بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد اثربخشی در بین جامعه مورد مطالعه وجود داشته است. همچنین رابطه معنی‌داری بین مدرک تحصیلی و سازگاری فرهنگ سازمانی در بین افراد وجود داشت. ولی بین سن و سازگاری فرهنگ سازمانی رابطه‌ای وجود نداشته است.

رایینز^۳ (۱۹۹۶) در پژوهش خود نشان داد که سازمان‌های اثربخش دارای فرهنگ‌های قوی به همراه یک دسته ارزش‌های مشترک هستند. اما اینکه آیا فرهنگ‌های قوی اثربخشی بیشتری را موجب می‌شوند یا خیر، بستگی به سازگاری و تناسب محتوای واقعی فرهنگ با شرایط محیطی سازمان دارد. لذا یک فرهنگ قوی و خلاق که با یک محیط پویا مواجه می‌شود، به خوبی با آن سازگاری پیدا می‌کند. بنابراین بایستی انتظار داشته باشند که فرهنگ قوی رضایتمندی کارکنان را افزایش داده و احتمال اینکه آنها سازمان را ترک کنند کاهش می‌دهد.

اندرسون^۳ (۱۹۹۵) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه این دو متغیر را مورد بررسی قرار داده است، یافته‌های این پژوهش نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت وجود دارد. یافته‌ها همچنین حاکی از آن است که آنچه یک مدیر

^۱.Zheng

^۲.Adidam

^۳.Anderson

انجام می‌دهد تأثیر معناداری بین رضایت کارمندان و اثربخشی و بهره‌وری دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت در بین جامعه مورد پژوهش وی وجود داشته است. وانگ^۱ (۱۹۹۱) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که سازمان‌ها همان‌گونه که از اندازه و تکنولوژی تأثیر می‌پذیرند از فرهنگ سازمانی نیز متأثرند این عوامل با هم در تعامل هستند و تأثیر هیچ یک بر اثر سایر عوامل غالب نیست البته در برخی وضعیت‌ها یک عامل غالب می‌شود اما این حالت خاص است. وودمن^۲ (۱۹۸۹) در پژوهشی تحت عنوان ایجاد نظریه خلاقیت سازمانی نتیجه می‌گیرد که:

- مطالعه آزاد اطلاعات در موقعیت‌های گروهی موجب افزایش خلاقیت می‌شود.

- خلاقیت در جو سازمانی که ریسک‌پذیری را تشویق کند افزایش می‌یابد.

- پیروی صرف از قوانین و مقررات موجب کاهش خلاقیت می‌شود.

کافکا^۳ (۱۹۸۸) در پژوهش خود شیوه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی و حفظ و نگهداری آن را این‌گونه بیان می‌دارد که منشأ فرهنگ سازمان نمی‌تواند چیزی جز فلسفه بنیانگذاران آن باشد، این فلسفه به نوبه خود بر شاخص‌هایی اثر می‌گذارد که در فرآیند استخدام مورد استفاده قرار می‌گیرند. وی ده معیار را جوهر و اساس فرهنگ سازمانی می‌داند و درک کارکنان به این ده معیار مربوط می‌شود. بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی و عملکرد همبستگی وجود دارد و این همبستگی تابع تفاوت‌های فردی است. به طور خلاصه می‌توان گفت هنگامی که بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی همخوانی وجود داشته باشد رضایت بالاست بنابراین رضایت تابعی است از برداشت افراد از فرهنگ سازمان.

هال^۴ (۱۹۸۷) در مطالعات خود به این نتیجه رسیده است؛ که بسیاری از سازمان‌ها مشخصات منحصر به فرد و قوی را به نمایش نمی‌گذارند. او اظهار می‌کند که سازمان‌های فوق العاده بروکراتیک نمی‌توانند فرهنگ خود را در اعتقادات و ارزشهای مشترک و هنجارهای رفتاری داوطلبانه توسعه بدهند و برای راهنمایی رفتارها از خط‌مشی‌ها و قوانین محکم استفاده می‌کند

^۱.Wang

^۲.Woodman

^۳.Kafka

^۴.Haal

همچنین بیان می‌دارد که فرهنگ قوی بیشتر در سازمان‌های ارگانیک و انطباقی صدق می‌کند و در چنین سازمانی اعتقادات و ارزش‌های اصلی و الگوهای رفتاری تأثیر مهمی بر عملکرد سازمان می‌گذارد. با توجه به آنچه گفته شد می‌توان این سؤال را مطرح نمود که آیا بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی مدارس رابطه معناداری وجود دارد؟ با توجه به این سؤال فرضیه‌های زیر مدنظر قرار گرفته‌اند.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین فرهنگ سازمانی مدارس و ابعاد آن با اثربخشی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین فرهنگ سازمانی مدارس و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین فرهنگ سازمانی مدارس و اثربخشی آنها و خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین ابعاد فرهنگ سازمانی مدارس با ابعاد اثربخشی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین ابعاد فرهنگ سازمانی مدارس با ابعاد خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۶- مدل پیشنهادی ارائه شده جهت اندازه‌گیری رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با اثربخشی آنها و خلاقیت کارکنان قدرت تبیین رابطه بین این متغیرها را دارد.

روش

این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس دخترانه مقطع راهنمایی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ برابر با ۳۱۵ نفر می‌باشند. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۲۲ نفر محاسبه و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه بوده است:

الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه با توجه به چهار بعد فرهنگ سازمانی، فاصله قدرت، امتناع از ریسک، فردگرایی و مردم‌سالاری از نظر پروفیسور گیت هافستد ساخته شده است با توجه به نظام نمره‌گذاری گویه‌ها در این پرسشنامه حداکثر نمره $110 = 22 \times 5$ و حداقل نمره $22 = 1 \times 22$ می‌باشد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و نتایج زیر بدست آمد (هافست ۱۹۸۴).

جدول ۱. ضریب پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد آزمودنی	فرهنگ سازمانی و ابعاد آن
۰/۵۸	۱۲۲	فاصله قدرت
۰/۳۰	۱۲۲	امتناع از ریسک
۰/۴۵	۱۲۲	فرد گرایی
۰/۳۴	۱۲۲	مرد سالاری
۰/۴۴	۱۲۲	ضریب آلفای کل مقیاس (فرهنگ سازمانی)

ب) پرسشنامه خلاقیت: این پرسشنامه با توجه به چهار بعد خلاقیت: سیالی، انعطاف پذیری، بسط، و اصالت و ابتکار از نظر تونس ساخته شده است. با توجه به نظام نمره گذاری گویه ها در این پرسشنامه حداکثر نمره $140 = 28 \times 5$ و حداقل نمره $28 = 1 \times 28$ می باشد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و نتایج زیر بدست آمد (جلیلی، ۱۳۸۶).

جدول ۲. ضریب پایایی پرسشنامه خلاقیت

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد آزمودنی	خلاقیت و ابعاد آن
۰/۴۶	۱۲۲	سیالی
۰/۵۹	۱۲۲	بسط
۰/۵۴	۱۲۲	اصالت و ابتکار
۰/۵۱	۱۲۲	انعطاف پذیری
۰/۷۸	۱۲۲	ضریب آلفای کل مقیاس (خلاقیت)

ج) پرسشنامه اثربخشی: این پرسشنامه با توجه به پنج بعد اثربخشی، روابط انسانی، ارزشیابی، تصمیم گیری، مشارکت و ارتباطات، از نظر هرسی و بلانچارد ساخته شده است. با توجه به نظام نمره گذاری گویه ها در این پرسشنامه حداکثر نمره $125 = 5 \times 25$ و حداقل نمره $25 = 1 \times 25$ می باشد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و نتایج زیر بدست آمد (هرسی، ۱۳۷۵).

جدول ۳. ضریب پایایی پرسشنامه اثربخشی

اثربخشی و ابعاد آن	تعداد آزمودنی	ضریب آلفای کرونباخ
روابط انسانی	۱۲۲	۰/۸۱
ارزشیابی	۱۲۲	۰/۶۶
تصمیم‌گیری	۱۲۲	۰/۵۲
مشارکت	۱۲۲	۰/۷۸
ارتباطات	۱۲۲	۰/۸۳
ضریب آلفای کل مقیاس (اثربخشی)	۱۲۲	۰/۹۱

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها: برای تعیین روایی محتوایی و صوری پرسشنامه (فرهنگ سازمانی، خلاقیت و اثربخشی) از نظرات تعدادی متخصص ذریع استفاده شده است. پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی قبلاً نیز توسط طاهری (۱۳۷۹) به میزان ۰/۸۵ و در سال ۱۳۸۲ توسط محسنی به میزان ۰/۸۱ بدست آمده است. این گزارشات حاکی از پایایی مناسب این آزمون است. پایایی پرسشنامه خلاقیت توسط عابدی (۱۳۶۹) از طریق بازآزمایی به میزان ۰/۸۲ و دوباره در سال ۱۳۷۱ توسط خود ایشان از طریق ضریب همسانی درونی به میزان ۰/۷۵ گزارش شده است و همچنین ناصری در سال ۱۳۷۵ پایایی این آزمون را ۰/۸۵ بدست آورده است. این ارقام نشان دهنده پایایی مناسبی است که این آزمون از آن برخوردار بوده است. پایایی پرسشنامه اثربخشی توسط علی پور (۱۳۷۷) از طریق بازآزمایی به میزان ۰/۷۹ بدست آمد و سپس توسط آقایی در سال ۱۳۸۲ از طریق بازآزمایی به میزان ۰/۸۷ محاسبه شده است، این ارقام نشان دهنده پایایی مناسبی است که این آزمون از آن برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ماتریس همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر به واسطه کاربرد دو نرم افزار SPSS و AMOS5 استفاده شده است.

یافته ها

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی

فرهنگ سازمانی و ابعاد آن	تعداد آزمودنی	ضریب همبستگی (r)	سطح معنادار
فرهنگ سازمانی	۱۲۲	۰/۳۰**	۰/۰۱
فاصله قدرت	۱۲۲	-۰/۵۲**	۰/۰۱
امتناع از ریسک	۱۲۲	۰/۰۶	-
فردگرایی	۱۲۲	-۰/۲۰*	۰/۰۵
مردسالاری	۱۲۲	-۰/۰۱	-

همان گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است؛ بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی با ضریب همبستگی ۰/۳۰ در سطح ۰/۰۱ رابطه معنی داری وجود دارد. به این معنی که هر چقدر فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان اثربخشی نیز بالاتر است و بین ابعاد فاصله قدرت با ضریب همبستگی ۰/۲- در سطح ۰/۰۱ و فردگرایی با ضریب همبستگی ۰/۲۰- در سطح ۰/۰۵ با اثربخشی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد؛ یعنی هر چه فاصله قدرت و فردگرایی در سازمان بیشتر باشد؛ میزان اثربخشی کمتر است و بین ابعاد امتناع از ریسک و مردسالاری با اثربخشی هیچ گونه رابطه‌ای وجود ندارد.

پرسشی که در رابطه با فرضیه اول مطرح است؛ این است که آیا فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی اثربخشی است؟ جهت پاسخگویی به این سؤال از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردیده است. جدول شماره ۵ نتایج این تحلیل را نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی

متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	B	Beta	Alfa	t	Sig
فرهنگ سازمانی	۰/۳۰۳	۰/۰۹	۱۲/۰۹	۰/۰۰۱	-۰/۶۵۴	-۰/۳۰۳	۱۳۶/۳۵	-۳/۴۷	۰/۰۰۱

همان گونه که در جدول مشخص شده است متغیر فرهنگ سازمانی قادر است؛ ۹٪ از تغییرات اثربخشی سازمانی را تبیین کند. ($R^2 = ۰/۰۹$) و با توجه به اینکه مقدار F برابر با ۱۲/۰۹ در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است؛ پس متغیر فرهنگ سازمانی می تواند متغیر اثربخشی سازمانی را پیش بینی نماید. معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد:

اثربخشی = $(۱۳۶/۳۵) + (-۰/۶۵۴)$ فرهنگ سازمانی

پرسش بعدی که در رابطه با فرضیه اول مطرح می شود ؛ این است که کدامیک از ابعاد فرهنگ سازمانی بیشتر قادر به پیش بینی اثربخشی سازمانی می باشد. جهت بررسی این سؤال نیز از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام به گام استفاده گردیده است. جدول شماره ۶ نتایج این تحلیل را نشان می دهد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام

گام ها	متغیر	R	R ²	F	Sig	B	Beta	t	Sig
اول	فاصله قدرت	۰/۵۲۲	۰/۲۷۳	۴۴/۹	۰/۰۰۰۱	-۲/۲۹	-۰/۵۲	-۶/۷	۰/۰۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود تنها بعد فاصله قدرت در بین ابعاد فرهنگ سازمانی به صورت ساده قادر به پیش بینی متغیر اثربخشی می باشد و هیچکدام از ابعاد دیگر بصورت ساده و ترکیبی قادر به پیش بینی اثربخشی نمی باشند.

فرضیه دوم: بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با خلاقیت رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۷. ماتریس همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با خلاقیت

فرهنگ سازمانی و ابعاد آن	تعداد	ضریب همبستگی (r)	سطح معنادار
فرهنگ سازمانی	۱۲۲	۰/۱۳	-
فاصله قدرت	۱۲۲	-۰/۱۶	-
عدم ریسک پذیری	۱۲۲	۰/۱۷	-
فردگرایی	۱۲۲	۰/۰۰۴	-
مردسالاری	۱۲۲	۰/۲۴**	۰/۰۱

همان گونه که از جدول مشخص است بین فرهنگ سازمانی، فاصله قدرت، عدم ریسک پذیری و فردگرایی با خلاقیت رابطه معنی داری وجود ندارد و بین مردسالاری و خلاقیت با ضریب همبستگی ۰/۲۴ در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری افزایش می یابد. پرسشی که در رابطه با فرضیه ۲ مطرح می شود این است که آیا ابعاد فرهنگ سازمانی قادرند بصورت ساده یا ترکیبی نمرات خلاقیت را پیش بینی نمایند یا خیر؟ جهت پاسخگویی به این سؤال از روش تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام به گام استفاده گردید. جدول شماره ۸ نتایج این تحلیل را نشان می دهد.

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام به گام

گام ها	متغیرها	R	R ²	F	Sig	B	Beta	t	Sig
اول	مردسالاری	۰/۲۴	۰/۰۵	۷/۳۳	۰/۰۰۸	۰/۷	۰/۲۴	۲/۷	۰/۰۰۸
دوم	مردسالاری عدم ریسک پذیری	۰/۳۱۵	۰/۰۹	۶/۵۳	۰/۰۰۲	۰/۷۶	۰/۲۶	۲/۹۹	۰/۰۰۳
						۰/۷۱	۰/۲۰	۲/۳۳	۰/۰۰۲

همان گونه که مشاهده می شود متغیر مردسالاری به صورت ساده و ترکیبی و عدم ریسک پذیری بصورت ترکیبی قادر به پیش بینی متغیر خلاقیت می باشند. ولی با توجه به مقدار R^2 (۰/۰۹ و ۰/۰۵) که نشان دهنده این است که در گام اول تنها ۵ درصد و در گام دوم تنها ۹ درصد از تغییرات خلاقیت پیش بینی می شود این پیش بینی معنی دار است ولی قوی نیست.

فرضیه سوم: بین فرهنگ سازمانی، خلاقیت و اثربخشی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹. ماتریس همبستگی بین خلاقیت، فرهنگ سازمانی و اثربخشی

	خلاقیت	فرهنگ سازمانی	اثربخشی
خلاقیت	۱		
فرهنگ سازمانی	۰/۱۳	۱	
اثربخشی	۰/۲۷***	-۰/۳۰***	۱

همان گونه که مشاهده می شود بین خلاقیت و فرهنگ سازمانی رابطه معنی دار وجود ندارد و بین خلاقیت و اثربخشی با ضریب همبستگی ۰/۲۷ و بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی با ضریب همبستگی -۰/۳۰ در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد با توجه به اینکه نمرات فرهنگ سازمانی معکوس می باشد هرچه میزان خلاقیت و فرهنگ سازمانی افزایش یابد اثربخشی در سازمان افزایش می یابد. پرسشی که در مورد سوال سوم مطرح می شود این است که آیا خلاقیت و فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی اثربخشی سازمانی می باشند یا خیر؟ جدول شماره ۱۰ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین این متغیرها را نشان می دهد.

جدول ۱۰. تحلیل رگرسیون چندگانه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی

متغیرهای ملاک	R	R ²	F	Sig	B	Beta	t	Sig
خلاقیت	۰/۴۳	۰/۱۹	۱۳/۹۳	۰/۰۰۱	۰/۴۲۷	۰/۳۱۶	۳/۷۹	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی					-۰/۷۴۵	-۰/۳۴۵	-۴/۱۳	۰/۰۰۱

تصمیم گیری	-۰/۳۷۴	۰/۱۲۲	۰/۱۴۳	-۰/۰۳۳	۰/۰۲۱	۰/۵۱۶**	۱
مشارکت	-۰/۴۷۳**	۰/۰۸۷	-۰/۱۸۶*	۰/۰۴۴	۰/۲۴۹**	۰/۴۷۳**	۱
ارتباطات	-۰/۴۸۶**	۰/۰۶۳	-۰/۱۴۱	۰/۰۱۱	-۰/۰۴۳	۰/۵۱۵*	۱

همان گونه که مشاهده می شود بین بعد فردگرایی و روابط انسانی با ضریب همبستگی ۰/۲۴۹ در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری افزایش می یابد و بین بعد فاصله قدرت با روابط انسانی با ضریب همبستگی ۰/۴۹۶- و ارزشیابی با ضریب همبستگی ۰/۳۷۳- و مشارکت با ضریب همبستگی ۰/۴۷۳- و ارتباطات با ضریب همبستگی ۰/۴۸۶- در سطح ۰/۰۱ و بین فردگرایی با مشارکت با ضریب همبستگی ۰/۱۸۶- در سطح ۰/۰۵ رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری کاهش می یابد و بین بقیه ابعاد رابطه معنی دار وجود ندارد.

فرضیه پنجم: بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد خلاقیت رابطه معنی دار وجود دارد. در این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی استفاده گردیده است.

جدول شماره ۱۲: ماتریس همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و ابعاد خلاقیت

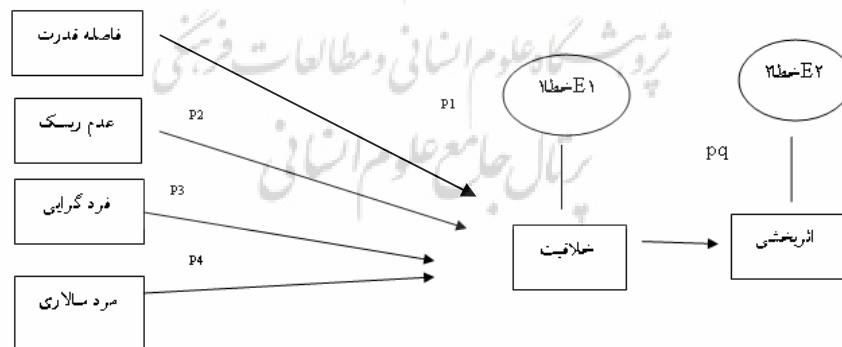
فاصله قدرت	عدم ریسک	فردگرایی	مرد سالاری	سیالی	بسط	اصالت	انعطاف
فاصله قدرت	۱						
عدم ریسک	۰/۰۱۱	۱					
فردگرایی	۰/۲۳۷**	-۰/۰۴۳	۱				
مرد سالاری	۰/۰۲۵	-۰/۱۰۶	۰/۲۸۷**	۱			
سیالی	-۰/۱۵	۰/۲۲۵*	-۰/۰۲۲	۰/۲۳۳**	۱		
بسط	-۰/۰۵۳	۰/۰۷۶	۰/۰۱۸	۰/۱۴۸	۰/۵۳۶**	۱	
اصالت	-۰/۱۴۱	۰/۱۲۲	۰/۱۳۳	۰/۲۱۸*	۰/۵۳۶**	۰/۴۹۲**	۱
انعطاف	-۰/۲۱*	۰/۱۸۹*	۰/۱۶۸	۰/۰۸۲	۰/۳۸۵	۰/۳۹۹*	۰/۲۶۳*

همان گونه که مشاهده می شود بین بعد عدم ریسک پذیری با سیالی با ضریب همبستگی ۰/۲۲۵ و با انعطاف پذیری با ضریب همبستگی ۰/۱۸۹ و بین بعد مردسالاری با اصالت و ابتکار با ضریب همبستگی ۰/۲۱۸ در سطح ۰/۰۵ و بین بعد مردسالاری و سیالی با ضریب همبستگی ۰/۲۳۳ در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری افزایش می یابد و بین بعد فاصله قدرت با انعطاف پذیری با ضریب همبستگی ۰/۲۱- در سطح ۰/۰۵ رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری کاهش می یابد و بین بقیه ابعاد رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ششم: آیا میزان مدل پیشنهادی ارائه شده برای اندازه گیری رابطه بین فرهنگ سازمانی، خلاقیت و اثر بخشی قدرت تبیین رابطه بین این متغیر ها را دارد؟

برای تشکیل نمودار مسیر دو نوع متغیر باید تعریف شود:

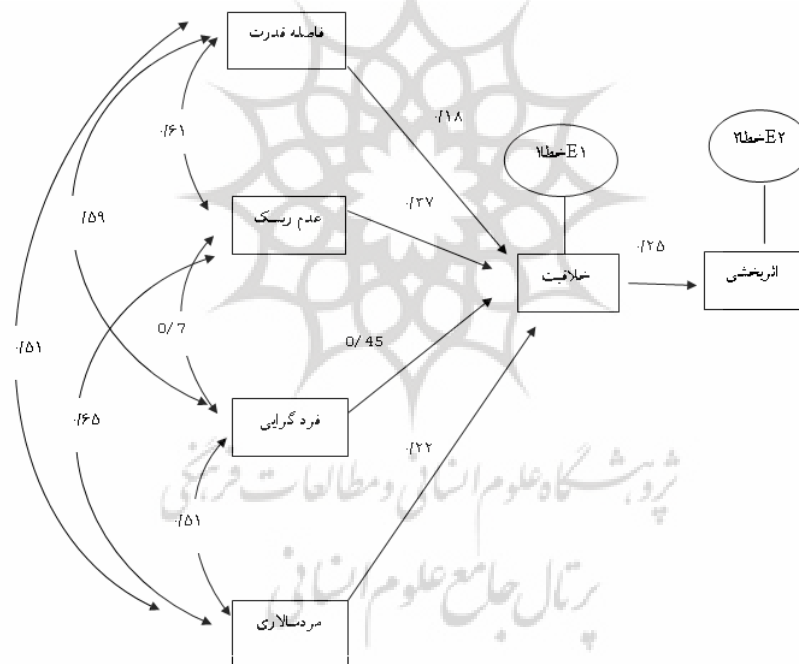
- ۱- متغیر های برونزا یا مستقل که در این تحلیل ابعاد فرهنگ سازمانی می باشد.
 - ۲- متغیر های درونزا (وابسته) که در این تحلیل اثر بخشی و خلاقیت می باشد.
- وجود فلش های یک طرفه به معنای وجود رابطه یک طرفه (رابطه علی) و فلش های دو طرفه وجود رابطه همبستگی را نشان می دهد. نمودار پیشنهادی جهت تحلیل مسیر به صورت زیر می باشد.



نمودار ۱. نمودار مسیر درونداد در تحقیق حاضر (مدل پیشنهادی)

در نمودار فوق با توجه به فلش ها هر یک از ابعاد چهار گانه فرهنگ سازمانی بر اخلاقیات تأثیر گذاشته و اخلاقیات بر اثربخشی تأثیر می گذارد یعنی تأثیر هر یک از ابعاد بر اثربخشی اثر غیر مستقیم است و اثر اخلاقیات بر اثربخشی اثر مستقیم می باشد.

در مدل (مسیر) پیشنهادی فوق مقدار خطای یک مقدار واریانس تعیین نشده توسط چهار متغیر مستقل می باشد و خطای دو مقدار واریانس تعیین نشده توسط متغیر وابسته است. هر یک از مقادیر p نشان دهنده ضریب مسیر (بتا) می باشد که همان وزن های $Beta$ در تحلیل رگرسیون یعنی ضریب همبستگی جزئی بین آن متغیر و متغیر درونزا (وابسته) می باشد. مدل مسیر تأیید شده از طریق نرم افزار AMOS5 مورد تحلیل قرار گرفته است.



نمودار ۲. نمودار مسیر برونداد در تحقیق حاضر (مدل تأیید شده)

همان گونه که از نمودار ۲ مشخص است مقدار بتا هر یک ابعاد روی اخلاقیات تقریباً همگی معنی دار می باشد (بجز متغیر فرد گرایی که مقدار آن معنی در نمی باشد) یعنی اثر مستقیم هر یک از ابعاد (بجز بعد فرد گرایی) بر اخلاقیات معنی دار می باشد.

جدول ۱۳. ماتریس همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی در مدل تأیید شده

ابعاد فرهنگ سازمانی	فاصله قدرت	عدم ریسک پذیری	فردگرایی	مردسالاری
فاصله قدرت	۱			
عدم ریسک پذیری	۰/۶۱	۱		
فرد گرایی	۰/۵۹	۰/۷	۱	
مرد سالاری	۰/۵۱	۰/۶۵	۰/۵۱	۱

جدول ۱۴. اثر مستقیم و غیر مستقیم هر یک از متغیرها بر اثربخشی

نام متغیر	فاصله قدرت	عدم ریسک پذیری	فرد گرایی	مردسالاری
اثر مستقیم بر خلاقیت	-۰/۱۶۴	۰/۲۰۳	-۰/۰۲۷	۰/۲۷۵
اثر غیر مستقیم بر اثربخشی	۰/۰۴۴	۰/۰۵۵	-۰/۰۰۷	۰/۰۷۴
اثر غیر مستقیم بر خلاقیت	---	---	---	---
اثر مستقیم بر اثربخشی	---	---	---	---

اثر مستقیم نشان دهنده مقدار Beta در فلش یک طرفه مستقیم می باشد. اثر غیر مستقیم نشان دهنده مقدار Beta در فلش یک طرفه غیر مستقیم می باشد که از طریق فرمول زیر بدست می آید:

$$P1 \times P2 = \text{اثر غیر مستقیم}$$

همان گونه که مشاهده می شود اثر مستقیم هر یک از ابعاد بر روی خلاقیت و اثر غیر مستقیم این ابعاد بر روی اثربخشی معنی دار می باشد ولی اثر مستقیم ابعاد فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت و اثر غیر مستقیم این ابعاد بر روی اثربخشی به دلیل مقادیر ضعیف بتا معنی دار نمی باشد. شاخص های مدل:

جدول ۱۵. مقادیر شاخص های مربوط به مدل

نام شاخص	تعداد پارامترها	GFI	RMR
مقدار	۱۷	۰/۹۱۹	۵/۹۴

همان گونه که در جدول فوق نشان داده شده تعداد پارامترهای موجود در مدل پیشنهادی برابر با ۱۷ می باشد (۶ واریانس برای هر یک از متغیرها و ۱۱ ضریب مسیر). همچنین مقدار GFI (شاخص خوب برازندگی) که نشان دهنده نسبت واریانس توجیه شده توسط مدل می باشد برابر با ۹۱٪ می باشد که این مقدار هر چه به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده این است که مدل ما برازنده تر است. همچنین مقدار RMR (ریشه میانگین مجذورات باقیمانده) که نشان دهنده مقدار تفاوت بین واریانس برآورد شده در مدل پیشنهادی ما و واریانس مشاهده شده می باشد برابر با ۵/۹۴ می باشد هر چه این مقدار کمتر باشد بهتر است. این دو شاخص نشان دهنده این است که مدل پیشنهادی ما تقریباً قادر است مسیر علی متغیرهای موجود در مدل را توجیه نماید.

بحث و نتیجه گیری

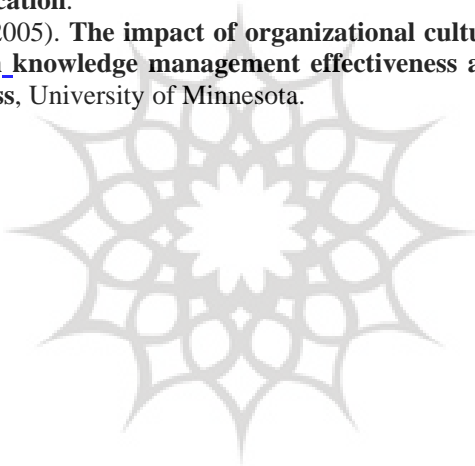
طبق نتایج به دست آمده از فرضیه یک پژوهش بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی با ضریب همبستگی ۰/۳۰۳- در سطح ۰/۰۱ رابطه معنی دار وجود دارد، این رابطه یک رابطه مثبت و معنی دار می باشد به این معنی که هر قدر فرهنگ سازمانی بالاتر باشد میزان اثربخشی نیز بالاتر است و بین ابعاد فاصله قدرت با ضریب همبستگی ۰/۲۲۵- در سطح ۰/۰۱ و فردگرایی با ضریب همبستگی ۰/۴۰۲- در سطح ۰/۰۵ با اثربخشی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد یعنی هر چه فاصله قدرت و فردگرایی در سازمان بیشتر باشد میزان اثربخشی کمتر است و بین ابعاد امتناع از ریسک و مردسالاری با اثربخشی هیچ گونه رابطه ای وجود ندارد. بدین ترتیب متغیر فرهنگ سازمانی و بعد فاصله قدرت قادر به پیش بینی متغیر اثربخشی می باشد و ابعاد امتناع از ریسک، فردگرایی و مردسالاری قادر به پیش بینی این متغیر نمی باشند. این نتایج با یافته های عامری فر (۱۳۸۷) بیدختی و سینا (۱۳۸۴) زهنگ (۲۰۰۵) آدیدام (۱۹۹۶) رویینز (۱۹۹۶) همسویی دارد. طبق نتایج به دست آمده از فرضیه دو پژوهش بین فرهنگ سازمانی و ابعاد فاصله قدرت، عدم ریسک پذیری و فردگرایی با خلاقیت رابطه معنی داری وجود ندارد و بین بعد مردسالاری و خلاقیت با ضریب همبستگی ۰/۲۴ در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد یعنی با افزایش مردسالاری، خلاقیت در سازمان افزایش می یابد. بدین ترتیب فرهنگ سازمانی، فاصله قدرت و فردگرایی قادر به پیش بینی خلاقیت نمی باشند و بعد مردسالاری و عدم ریسک پذیری قادر به پیش بینی متغیر خلاقیت می باشند. این نتایج با یافته های جلیلی (۱۳۸۶) اندرسون (۱۹۹۵) و وودمن (۱۹۸۹) همسویی دارد.

طبق نتایج به دست آمده از فرضیه سه پژوهش بین خلاقیت و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد و بین خلاقیت و اثربخشی با ضریب همبستگی $0/27$ و بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی با ضریب همبستگی $0/303$ - در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، با افزایش خلاقیت و فرهنگ سازمانی اثربخشی در سازمان نیز افزایش می یابد. بدین ترتیب متغیرهای خلاقیت و فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی متغیر اثربخشی می باشند. این نتایج با یافته های وانگ (۱۹۹۱) کافکا (۱۹۸۸) هال (۱۹۸۷) همسویی دارد. طبق نتایج به دست آمده از فرضیه چهار پژوهش بین بعد فردگرایی با روابط انسانی با ضریب همبستگی $0/249$ در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری افزایش می یابد و بین بعد فاصله قدرت با روابط انسانی با ضریب همبستگی $0/496$ - و با ارزشیابی با ضریب همبستگی $0/373$ - و با مشارکت با ضریب همبستگی $0/473$ - و با ارتباطات با ضریب همبستگی $0/486$ - در سطح $0/01$ و بین فردگرایی و مشارکت با ضریب همبستگی $0/186$ - در سطح $0/05$ رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری کاهش می یابد و بین بقیه ابعاد رابطه ای وجود ندارد. این نتایج با یافته های عامری فر (۱۳۸۷) بیدختی و سینا (۱۳۸۴) زهنگ (۲۰۰۵) آدیدام (۱۹۹۶) روینز (۱۹۹۶) همسویی دارد. طبق نتایج به دست آمده از فرضیه پنج پژوهش بین بعد عدم ریسک پذیری با بعد سیالی با ضریب همبستگی $0/225$ و با بعد انعطاف پذیری با ضریب همبستگی $0/189$ و بین بعد مردسالاری با اصالت و ابتکار با ضریب همبستگی $0/218$ در سطح $0/05$ و بین بعد مرد سالاری با سیالی با ضریب همبستگی $0/233$ در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری افزایش می یابد و بین فاصله قدرت و انعطاف پذیری با ضریب همبستگی $0/21$ - رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد یعنی با افزایش هر یک دیگری کاهش می یابد و بین بقیه ابعاد رابطه وجود ندارد. این نتایج با یافته های، جلیلی (۱۳۸۶) اندرسون (۱۹۹۵) وودمن (۱۹۸۹) همسویی دارد. طبق نتایج به دست آمده از فرضیه شش پژوهش مدل پیشنهادی و مدل تأیید شده کاملاً با هم برانزده اند و مدل ارائه شده به طور نسبی قادر به توجیه مسیر علی متغیرها می باشد.

منابع

- آقایی، محمود (۱۳۷۶). بررسی اثربخشی مدیران با شیوه کنترل و نظارت از دیدگاه دبیران مقطع دبیرستان شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شیراز.
- استرون، حسین (۱۳۷۷). تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت، شماره ۱۷، تهران
- بیدختی، علی اکبر و سینا، حمید (۱۳۸۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدیران دبیرستان های استان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه سمنان.
- پورکاظمی، محمد حسین و شاکری نوائی، غلامرضا (۱۳۸۳). بررسی فرهنگ سازمانی و نقش آن در اثربخشی، فصلنامه مدرس، شماره ۱، تهران.
- جلیلی، فاطمه (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین فرهنگ و خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شیراز.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۵). تأثیر آموزش های کاربردی در افزایش خلاقیت، مجله مدیریت، شماره ۲۶، تهران.
- خوارزمی، شهین دخت (۱۳۷۱). فرهنگ سازمانی، هفته نامه تدبیر، شماره ۵۶، تهران.
- زارعی، حسن (۱۳۷۳). خلاقیت و نوآوری، مجله دانش مدیریت، شماره ۲۴، تهران.
- عامری، فر، فرشاد (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شیراز.
- عظیمی، حسین (۱۳۷۳). توسعه اقتصادی و فرهنگ، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، تهران: چاپ اول.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۵). مدیریت عمومی، تهران: نشر روان، چاپ اول.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد منابع انسانی، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ اول.
- Adidam, Phani Tej (1996). **Organizational culture and organizational conflict: Combined effect on effectiveness of marketing strategy**, Texas Tech University.
- Anderson, Constance M (1995). **Organizational culture and effectiveness in community college and business partnerships**, University of San Francisco.

- Hall, Richard(1987). **organizations structures processed and outcomes**. Fourth Edition pritee.
- Hofstede,geert(1984) .cultures **consequences: international differences in work related values**. Sage publication.
- Kafka, Kery D(1988). **Organizational culture in four high school effectiveness programs**, Marquette University.
- Robins, Luke Palmer(1996). **Faculty and administrator attitudes toward institutional effectiveness: A case study of organizational culture and change**, The University of Texas at Austin.
- Robbins P,Stephen(1991).**Management**, prentice.
- Wang,F(1991). **Racism and the model minority Asian Americans in higher education**.
- Zheng ,Wei (2005). **The impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness**, University of Minnesota.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی