فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره ۳۳،
دوره اول،
سال چهارم،
بهار ۱۴۰۰،
صص ۲۲-۳۶

رابطه بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آلومینیوم پارس)

مازیار حبیب زاده استاد کلایه[1]

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین ارتباط میان فرهنگ سازمانی و ابعاد آن(خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به شبکه کاری و تیم، جاه طلبی و پایداری و ثبات) با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه در سال ۱۳۹۹ صورت گرفته ا ست. جامعه آماری تحقیق شامل ٦٥٠ نفر از کارکنان بود که از این میان با استفاده از جدول جسی و مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲٤۲ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع‌آوری داده‌ها بر ا ساس پر سشنامه انجام گرفت. پایایی پر سشنامه ها با ا ستفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز، ۰/۹۰ و برای پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی رابینز ۰/۸۹ بدست آمد و همین طور از روایی محتوا به منظور آزمون روایی پرسشنامه استفاده شد که بدین منظور پرسشنامه ها مورد تأیید متخصصین مربوطه قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات بد ست آمده از اجرای پر سشنامه ها از طریق نرم افزار spss در دو بخش توصیفی (فراوانی ،فراوانی درصدی،میانگین، انحراف استاندارد) واستنباطی (رگرسیون چند متغیره، ضریب همبستگی پیر سون، آزمون شاپیرو –ویلک و آزمون رتبه ای فریدمن) انجام پذیرفت. نتایج تحقیق ن شان داد که ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با ساختار سازمانی وجود دارد. همچنین ابعاد فرهنگ سازمانی در شرکت آلومینیوم پارس بو سیله آزمون رتبه ای فریدمن، رتبه بندی شد و مشخص شد که بالاترین رتبه مربوط به جاه طلبی می باشد.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی،فرهنگ سازمانی، خطر پذیری، جاه طلبی

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد امور فرهنگی، گروه برنامه ریزی فرهنگی، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (m56.habibzadeh@gmail.com)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

۱- مقدمه

فرهنگ سازمانی، همواره به عنوان عامل اساسی برای بررسی در مورد جنبه های متفاوت زندگی سازمانی در نظر گرفته می شود و سوال پژوهش ها از تاثیر آن بر ادراک اهداف سازمانی، در حال افزایش است (یین، لو، یانگ و جین[1]،۲۰۱٤). دنیای امروز پر از پیچیدگی هایی است که سازما ن ها را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده ای روبه رو ساخته و مدیران را بعنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران قافله بشریت با چالش های فراوان رو به رو کرده است. در جامعه ما بدلیل مشکلات و محدودیت های خاص، این مشکل نمایان تر است. صنعت کنونی ما نشان دهنده بضاعت کم سازما نها در مقا بله با مسا ئل و مشکلات سازمانی می با شد. در این بین نقش فرهنگ سازمانی و ساختار سازمان[2] مناسب، بعنوان دو عا مل مهم تا ثیر گذار بر بهره وری و اثر بخشی حائز اهمیت بوده و بر بالندگی سازمان، افزایش کیفیت تولیدات و خدما ت، موفقیت در رقابت، افزایش انگیزش کارکنان، رضایت شغلی، کاهش هزینه ها، ضایعات و اتلاف منابع، تنوع تولیدات،کاهش بوروکراسی اداری و پشت میز نشینی و مشوق عمل گرایی است و نیازمند بررسی و مطالعه بیشتری است (نوری، شعبانی بهار، سلیمانی، ۱۳۹۹).

دگرگونی های اجتماعی، فناوری های پر شتاب و چالش زا، تکوین ر سالت های جدید در سازمان ها، ضرورت انعطاف پذیری و آمادگی برای رویارویی با شرایط جدید را امری اجتناب ناپذیر ساخته ا ست. فرهنگ یک سازمان مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط ســازمان اســت که باظهور مقوله هایی مانند فناوری اطلاعات و ارتباطات، پدیده جهانی شــدن و چگونگی برخورد با آن، دگرگونی های جمعیت شــناختی، آموزش مداوم، انفجار دانش، بحران های اخلاقی، سازمان یادگیرنده و ر شد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثر بخ شی در سازمان ها ضرورت ب ستر سازی منا سب در فرهنگ سازمانی خلاق را در همه سطوح سازمانی ایجاد می نماید.

1 Yin, Lu, Yang, Jing
2 Organization stracture

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

فرهنگ سازمانی باید بتواند عامل بقای سازمان و زمینه رشد سازمانی را در جهت جهانی شدن فراهم نماید. بدون داشتن یک فرهنگ سازمانی اثر بخش نمی توان انتظار فعالیت های کارآفرینانه دا شت. نوآوری در واقع، تغییر و انطباق سرمایه های فکری، یادگیری و خلاقیت در بستر محیط متغیر ا ست که زمینه منا سب برای ر شد فرهنگ کارآفرینی را فراهم می سازد که از سطوح بالای خطر پذیری، پویایی و خلاقیت، واکنش به تغییرات محیطی، ایجاد تغییر، انعطاف پذیری و آزادی در سازمان برخوردار می باشد.

فرهنگ سازمانی عبارت ا ست از مجموعه ای از ارز شها ، باورها ، ادراکات، هنجارها و شیوه های تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود. به عنوان اساسی ترین چیز، فرهنگ سازمانی ، الگویی از مفروضات مشترک است درباره اینکه امور چگونه در سازمان انجام می شوند . این الگو همچنان که اعضای سازمان با مسائل بیرونی و داخلی ارتباط می یابند، آموخته یا ابداع شده و سپس به عنوان شیوه صحیح درک، تفکر و احساس در رابطه با آن مسائل به اعضای جدید آموخته می‌شود (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۹۳) مطالعات نشان میدهد که فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی، عملکرد سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی، نحوه تصمیم گیری، میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت کوشی، سطح اضطراب تاثیر می گذارد. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که سازمانهای عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و موثر هستند(ابزری و دلوی،۱۳۸۵، ص٦).

فرهنگ سازمان از این جهت حائز اهمیت است که کارکرد های زیادی دارد از قبیل اینکه ، به کارکنان سازمان هویتی سازمانی می‌بخشد، تعهد گروهی را آ سان می سازد، ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌کند، با یاری دادن به اعضاء برای پی بردن به پیرامون محیط کار خود نوع رفتار آنان را در محیط کار شکل می دهد که داشتن محیط کاری خلاق و نو آور و رفتاری نوآورانه در این محیط از مصادیق آن می باشد(شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷، ص۱۹) . ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحبنظران بر این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار بوجود آید فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. بعبارت دیگر موفقیت و شکست سازمانها را باید در فرهنگ آن

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

جستجو نمود. لذا مدیران با دست یازیدن به فرهنگ و بهره گرفتن از آن می‌توانند خود را از بند راه حل‌های گذشته رها ساخته و راه‌حل‌های جدیدی برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند (ملکی، ۱۳۸۲، ص۸).

هدف از ساختار سازمانی هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود در جهت افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان است.در واقع ساختار فراگردی است که نقش مهمی در کسب هدفهای سازمان ایفا می کند. ساختار سازمان، کالبدی است که در آن حوزه های اساسی، ماموریت های اساسی، مدیریت های اساسی، ماموریت کلی، نظام ارتباطی و مرکز تصمیم گیری تعیین می شود(محمدی، صالحی و جباری ۱۳۹۹).

ساختار سازمان ترکیبی از پیچیدگی[1]، رسمیت[2]، و تمرکز[3] است که به تعداد مشاغل مختلف درون یک سازمان، سطوح و سلسله مراتب سازمانی، تعدد مکانی، میزان استفاده از قوانین و مقررات، حدود اختیارات، روندهای مشخص جهت انجام امور، میزان تمرکز در تصمیم گیری و.. اشاره دارد. ساختار سازمانی در یک تقسیم بندی به دو نوع مکانیک[4] که دارای حداکثر خشکی و ثبات بوده،و این خشکی مانعی بر سر راه رسیدن به عملکرد بالای سازمان است و ارگانیک[5](میزان پیچیدگی،رسمیت و تمرکز حداقل و دارای انعطاف است) تقسیم می گردد (رابینز،۱۳۸۵، ص۲۲-۲٤).بطور کلی تعاریفی که رابینز از پیچیدگی، رسمیت و تمرکز دارد به شرح ذیل میباشد:

1 Complexity
2 Formalization
3 Centralization
4 Mechanic
5 Organic

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

پیچیدگی: حدود و تفکیک درو ن سازمان را نشان می دهد،همچنین به میزان تخصص گرایی،تقسیم کار و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان اشاره دارد.

رسمیت: حدی که یک سازمان برای جهت دهی به رفتار کارکنانش به مقررات و قوانین رویه ها متکی است.

تمرکز: به جایی که اختیار تصمیم گیری در آنجا متمرکز است اشاره دارد (رابینز ،۱۳۸۵، ص۲۲-۲۳).

ساختار سازمان تصریح می کند که وظایف چگونه تخصیص داده می شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و ساز و کارهای هماهنگی و رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمان که باید رعایت شوند کدام است؟

البته پژوهش هایی در ارتباط با این پژوهش صورت گرفته است که به اختصار به چند مورد از آن ها اشاره می شود:

کامیاب و فروز شهرستانی، (۱۳۸۹) در مقاله ای تحت عنوان "تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی برکارآفرینی سازمانی در سازمان های دولتی" نشان داد که فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی اثر گذار است (کامیاب و فروز شهرستانی، ۱۳۸۹).

رحیمخانی و همکاران (۱۳۹٤)در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش)فناوری اطلاعات،ساختار سازمانی و فرهنگسازمانی(با یادگیری سازمانی کارکنان ستادی شرکت توزیع نیروی برق استان ایالم اعالم کردند که فرهنگسازمانی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر معنی داری دارد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹٤)در تحقیقی با عنوان تاثیر ساختار و فرهنگسازمانی بر نوآوری(مطالعه تطبیقی در سازمان مرکزی دانشگاه های پیام نور، علمی - کاربردی، آزاد اسالمی و دانشگاه تهران(که نتایج نشان می داد ساختار بهطور مستقیم بر نوآوری در سازمان مرکزی این دانشگاهها تاثیر ندارد اما تاثیر معنادار ساختار بر فرهنگ و از سوی دیگر تاثیر بسیار معنادار فرهنگ بر نوآوری سازمانی به این نتیجه منتهی شد که ساختار سازمانی به واسطه تاثیر بر فرهنگ، می تواند بر نوآوری سازمانی در سازمان مرکزی دانشگاههای ایران تاثیرگذار باش با توجه به موارد بیان شده، لزوم و اهمیت مطالعه فرهنگ سازمانی مناسب با سختار سازمان در سازمانها مشخص می‌شود. بنابراین مساله اصلی در این پژوهش این است که آیا بین فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس رابطه وجود دارد؟، که سؤالات فرعی این تحقیق در راستای بررسی سؤال اصلی، شامل موارد زیر می باشد:

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

سؤال اول : آیا بین فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال دوم: آیا بین میزان خطر پذیری با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال سوم: آیا بین میزان توجه به جزئیات با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال چهارم: آیا بین میزان توجه به ره آوردها و نتیجه با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال پنجم: آیا بین میزان توجه به اعضای سازمان با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال ششم: آیا بین میزان توجه به شبکه کاری و تیم با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال هفتم: آیا بین میزان جاه طلبی با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال هشتم: آیا بین میزان پایداری و ثبات با ساختار سازمانی شرکت آلومینیوم پارس ساوه ارتباط معنا داری وجود دارد؟

سؤال نهم: آیا میان ابعاد فرهنگ سازمانی در شرکت آلومینیوم پارس تفاوت معنی داری وجود دارد؟

۲- روش شناسی تحقیق

جامعه آماری تحقیق، ٦٥٠ نفر از کارکنان شرکت آلومینیوم پارس ساوه می باشد که کلیه پرسنل اعم از پرسنل ستادی و صفی را در بر می گیرد. این شرکت واقع در شهرک صنعتی کاوه در ۱۰ کیلومتری شهر ساوه، به عنوان بزرگترین تولیدکنندهٔ کویل ، ورق و فویل آلومینیوم در کشور با استفاده از تجربه موفق ٣٤ سال حضور در صنعت آلومینیوم کشور و با هدف مشتری مداری توانسته خود را به عنوان عاملی نقش آفرین در بازار داخلی و یک رقیب مهم در بازارهای خارجی مطرح کند .

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

با استفاده از جدول جسی و مورگان برای جامعه ٦٥٠ نفری حجم نمونه ای معادل ٢٤٢ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده محاسبه گردید. روش مورد استفاده در این پژوهش بر حسب هدف از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی- همبستگی می باشد.

متغیر های مورد بررسی در این تحقیق که برگرفته از ادبیات تحقیق است، عبارتند از : فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی. در این تحقیق از ابعاد فرهنگ سازمانی به بررسی خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به شبکه کاری و تیم، جاه طلبی و پایداری و ثبات می پردازیم. برای جمع آوری اطلاعات فرهنگ سازمانی از پرسشنامه ١٤ سؤالی استاندار استیفن رابینز استفاده شد. فرهنگ سازمانی دارای ٧ بعد است و برای سنجش هر بعد ٢ پرسش طراحی شده است. طیف پاسخی مورد استفاده در پرسشنامه، مقیاس پنج درجه ای لیکرت می باشد (شامل خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم می باشد).

در این تحقیق از ابعاد ساختار سازمانی به بررسی رسمیت، پیچیدگی و تمرکز می پردازیم. برای جمع آوری اطلاعات ساختار سازمانی از پرسشنامه ٢٤ سؤالی استاندار استیفن رابینز استفاده شد. این پرسشنامه با توجه به سه بعد رسمیت ، تمرکز و پیچیدگی ساخته شده است.شامل٢٤سوال است که ٧ سوال اول پیچیدگی ،٧ سوال دوم رسمیت و ١٠ سوال سوم تمرکز را می سنجد.برای تمامی عبارات،گزینه های "الف" را ١ امتیاز،"ب"را ٢ امتیاز "ج" را ٣ امتیاز "د"را ٤ امتیاز و "ه"را ٥ امتیاز داد و سپس امتیازات حاصله را جمع می بندیم. برای ارزیابی درجه پیچیدگی ورسمیت اگر امتیازات بدست آمده بین ٢٢ تا ٣٥ قرار بگیرد سازمان دارای پیچیدگی و رسمیت خواهد بود و هرچه به عدد ٣٥ نزدیکتر میزان رسمیت و پیچیدگی بیشترو اگر امتیاز حاصله از ٢١ کمتر باشد از رسمیت و پیچیدگی کاسته خواهد شد.همچنین برای سنجش تمرکز و عدم تمرکز اگر امتیاز حاصله بین ٣١ تا ٥٠ باشد سازمان متمرکزاست و امتیاز کمتر از ٣٠ نشان دهنده عدم تمرکز در سازمان است. این مقیاس جهت تعیین نوع ساختار سازمانی (ارگانیک ،مکانیک)، نیز به کار میرود.

به منظور اندازه گیری پایایی، یک نمونه اولیه شامل ٤٠ پرسشنامه از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های بدست آمده از پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار SPSS میزان پایایی با

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که عدد ۰/۹۰ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی و عدد ۰/۸۹ برای پرسشنامه ساختار سازمانی بدست آمد، که این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه های مورد استفاده ، از پایایی لازم برخوردار می باشد. بمنظور سنجش روایی سوالات پرسشنامه ها از اعتبار محتوا (روایی صوری) استفاده شد، که بر این اساس پرسشنامه ها به رؤیت و تأییدکارشناسان و متخصصان مربوطه رسید.

۳- مدل مفهومی تحقیق



شکل۱: مدل مفهومی تحقیق(محقق ساخته)

٤- یافته های پژوهش

یافته های حاصل از ویژگی های دموگرافیک

در این پژوهش تمامی افراد شرکت کننده را مردان تشکیل می دهند که ۵۷ درصد از آنان مجرد هستند، و این در حالی است که تنها ٤۳ درصد از آنها متأهل می باشند. بیشترین گروه نمونه را کارکنانی تشکیل می دهند که دارای تحصیلات

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

فوق دیپلم می باشند(یعنی **٥٤/٧** درصد)، در حالی که تحصیلات تنها **٣١** درصد از آنها لیسانس است. این رقم در مورد کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم به **١٤/٣** درصد می رسد. گستره سن آزمودنی ها بین **٢٢** تا **٤٣** سال قرار دارد که بیشترین فراوانی مربوط به کارکنانی است که سن آنها **٣١** سال می باشد. توزیع سنی افراد دارای میانگین ٣٣/٢٩ سال و انحراف استاندارد ٤/١٧ می باشد. همچنین ٤٠/٨ در صد از کارکنان دارای سابقه کاری بین ١٠ تا ٢٠ سال می باشند، ٤٩/٧ در صد نیز دارای سابقه کار زیر ١٠ سال و بقیه کارکنان که ٩/٥ درصد از آنان را تشکیل می دهند دارا سابقه کار بالای ١٠ سال هستند.

بررسی نرمال بودن متغیرها

جدول١: خلاصه آزمون شاپیرو- ویلک (n=٢٤٢)

متغیرها	آماره ی آزمون	سطح معنی داری
خطر پذیری	٠/٩٧٧	٠/٣٩
توجه به جزئیات	٠/٩٧١	٠/٣٦
توجه به ره آوردها	٠/٩٨٢	٠/٢٩
توجه به اعضای سازمان	٠/٩٧٧	٠/٢٢
توجه به شبکه کاری و تیم	٠/٩٨١	٠/٢٧
جاه طلبی	٠/٩٨٦	٠/٣١
پایداری و ثبات	٠/٩٨٠	٠/٢٤
ساختار سازمانی	٠/٩٧٦	٠/١٨

جهت بررسی نرمال بودن شکل متغیرهای پژوهش، از آزمون شاپیرو-ویلک[1] استفاده شد.چنان که در جدول بالا ملاحظه می شود، سطح معنی داری آزمون در همه نوزیع ها بزرگتر از ٠/٠٥ است، بعبارت دیگر نمرات افراد در همه متغیرها از توزیع نرمال پیروی میکند.

1 Shapiro-Wilk

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

آزمون فرضیه ها

فرضیه اول تا هشتم : همان طور که در جدول ۲ مشاهده می کنید، فرضیه اول تا هشتم که به بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و ابعاد آن(خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به شبکه کاری و تیم، جاه طلبی و پایداری و ثبات) با ساختار سازمانی می پرداخت ، نشان داد که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با ساختار سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد، که میزان همبستگی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۲- آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با ساختار سازمانی

نام متغیر	ضریب همبستگی	عدد معنی داری	رابطه معنی داری
فرهنگ سازمانی	./۵۷۹	./۰۰۸	وجود دارد
خطر پذیری	./۵٦٤	./۰۰٤	وجود دارد
توجه به جزئیات	./۵٤۹	./۰۰۷	وجود دارد
توجه به ره آوردها	./۵۹۱	./۰۰۸	وجود دارد
توجه به اعضای سازمان	./۵۸۹	./۰۰٦	وجود دارد
توجه به شبکه کاری و تیم	./٦۰۳	./۰۰٦	وجود دارد
جاه طلبی	./٦۱٤	./۰۰۹	وجود دارد
پایداری و ثبات	./۵۹۰	./۰۰۳	وجود دارد

فرضیه نهم : برای بررسی فرضیه نهم تحت عنوان " میان ابعاد فرهنگ سازمانی در شرکت آلومینیوم پارس تفاوت معنی داری وجود دارد."، به جدول ۳ رجوع می کنیم.

جدول ۳- میانگین رتبه ای ابعاد فرهنگ سازمانی

ردیف	ابعاد فرهنگ سازمانی	میانگین رتبه ها
۱	جاه طلبی	۵/۸
۲	توجه به شبکه کاری و تیم	۵/۷
۳	توجه به ره آورد ها و نتایج	۵/٤

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

٤	توجه به اعضای سازمان	٥/٣
٥	خطر پذیری	٤/٩
٦	توجه به جزئیات	٤/٢
٧	پایداری و ثبات	٤/١

نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داد که میان ابعاد فرهنگ سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد. همانطوری که در جدول شماره ۳ مشاهده می گردد، بالاترین رتبه مربوط به جاه طلبی و دومین رتبه مربوط به توجه به شبکه کاری و تیم می باشد.

۵- بحث و نتیجه گیری

مطالعات نشان می دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف، ا ستراتژی ها، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی، نحوه تصمیم گیری، میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، سخت کوشی، سطح اضطراب تاثیر می گذارد. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که سازمانهای عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و موثر هستند.

همچنین هدف از ساختار سازمانی هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود در جهت افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان است.در واقع ساختار فراگردی است که نقش مهمی در کسب هدف های سازمان ایفا می کند. ساختار سازمان، کالبدی است که در آن حوزه های اساسی، ماموریت های اساسی، مدیریت های اساسی، ماموریت کلی، نظام ارتباطی و مرکز تصمیم گیری تعیین می شود.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی(خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به شبکه کاری و تیم، جاه طلبی و پایداری و ثبات) با ساختار سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری برقرار است و این بدان معناست که تغییرات فرهنگ سازمانی تعیین کننده ساختار سازمانی، است. بدین معنا که

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

فرهنگ تعیین کننده نوع ساختار سازمانی (بوروکراتیک یا دموکراتیک) است. مهمترین نتایج این پژوهش که پس از مطالعه عمیق و موشکافانه ادبیات داخلی وخارجی در این حوزه و همچنین انجام مطالعات میدانی، در قالب موارد زیر می توان ارائه نمود:

با توجه به فرضیه اول دریافتیم که میان فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد که میزان این همبستگی ۵۷۹/ . به دست آمد. همچنین نتایج فرضیه های دوم تا هشتم که عنوان می داشت میان ابعاد فرهنگ سازمانی(خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به شبکه کاری و تیم، جاه طلبی و پایداری و ثبات) با ساختار سازمانی رابطه وجود دارد، همگی تأیید شدند، که بیشترین میزان همبستگی مربوط به ارتباط میان جاه طلبی با فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی ٦١٤/ . بود. نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داد که میان ابعاد فرهنگ سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد. همانطوری که در جدول شماره ۳ مشاهده گردید،بالاترین رتبه مربوط به جاه طلبی و دومین رتبه مربوط به توجه به شبکه کاری و تیم میباشد، و بعد از آن ترتیب اولویت بندی شاملتوجه به ره آورد ها و نتایج، توجه به اعضای سازمان، خطر پذیری، توجه به جزئیات و پایداری و ثبات میباشد.

همچنین بمنظور بررسی رابطه همزمان هفت بعد فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی از رگرسیون چند متغیره استفاده شد و فقط بعد توجه به اعضای سازمان و توجه به شبکه کاری و تیم را واردمدل کرده و سنجیدیم، زیرا با افزایش ابعاد دیگر مقدار مجذور ضریب همبستگی تغییری نمی کرد.اما دیده میشود که با افزایش یک واحد در توجه به اعضای سازمان ،۲/۳ به ساختار سازمانی افزوده می شود، همچنین با افزایش یک واحد در توجه به شبکه کاری و تیم ،۱/۹ به ساختار سازمانی افزوده می شود {(توجه به شبکه کاری و تیم)۱/۹+(توجه به اعضای سازمان) ۲/۳+ ۸۹/۵= (Y)ساختار سازمانی پیش بینی شده} و چون ابعاد فرهنگ سازمانی به طور معنادار با هم رابطه دارند و همبسته هستند، پس ارتباطشان را به طور همزمان با ساختار سازمانی، توسط معادله رگرسیون نمیشود سنجید. نتایج این پژوهش با یافته های نوری, شعبانی بهار و سلیمانی. (۱۳۹۹). کامیاب و فروز شهرستانی (۱۳۸۹) ، صادقی مال امیری (۱۳۸۸) ، ارغوانی (۱۳۷۹) ، فولادی (۱۳۸۱) ، حمیدی و صفری (١٣٨٦) و عزیزی نژاد (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

منابع

ابزری، مهدی و دلوی، محمد رضا، "نیل به تعالی از طریق تقویت فرهنگ سازمانی"، مجله جامعه شناسی، شماره ۳۳، اصفهان، ۱۳۸۸.

ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی (در عصر جهانی شدن). نشر مدیران.۱۳۹۳.ص۸۹-۹۰

حمیدی، مهرزاد, صفری، سمانه و امیدی، علیرضا وخبیری ،محمد (۱۳۸٦)، "ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه شیراز.

رابینز،استیفن،(۱۳۸۵)، "تئوری سازمان (ساختار،طراحی،کاربردها)" ، مترجمان دکتر مهدی الوانی ودکتر حسن دانایی فرد،انتشارات صفار-اشراقی، چاپ دوازدهم.

سهیلی، فریدون(۱۳۷۹)، "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان در ادارت بخش کشاورزی استان گیلان"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.

شریف زاده، مهدی و کاظمی، مهدی(۱۳۷۷)، "مدیریت فرهنگ سازمان"، تهران: نشر قدرس.

صابونچی،رضا (۱۳۸٦-۱۳۸۷)، "ارتباط فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان تربیت بدنی" ، پایان نامه دانشگاه آزاد اسلامی، علوم تحقیقات.

صادقی مال امیری، منصور و لطف ا... زاده، سعید (۱۳۸۸)، "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت"، نشریه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۹.

عزیزی نژاد، بهاره و سید عباس زاده، میر محمد (۱۳۸۸)، "بررسی ارتباط ساختار سازمانی با میزان خلاقیت دبیران دبیرستانهای ناحیه ۱ ارومیه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه .

فولادی،قربان (۱۳۸۱)، "بررسی رابطه ساختار سازمان و کار آفرینی سازمانی در اداره کل تا مین اجتماعی تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد واحد تهران مرکز.

کامیاب، فرهاد و فروز شهرستانی، مجتبی (۱۳۸۹)، مقاله " تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی در سازمان های دولتی"، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی (۲۷ و ۲۸ بهمن ۸۹- شیراز).

محمدی, صالحی, محمد, جباری, & نگین. (۲۰۲۰). نقش فرهنگ سازمانی در به‌سازی اعضای هیأت علمی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی, ۱۲(۲), ۲۱-۳۰.

مرحمتی،سعادت (۱۳۸۰)، "بررسی رابطه ساختار سازمانی با خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران ارشد و میانی در بیمارستان های آموزشی شیراز"،پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه شیراز.

ملکی ، بهاره ، "کارآفرینی در دانشگاه ها" ، ماهنامه تدبیر ، سال هجدهم، شماره ۱۸۲ ، ۱۳۸٦.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

میرکمالی, سیدمحمد, رضائیان, صهبا. (۱۳۹٤). تاثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر نوآوری: مطالعه تطبیقی در سازمان مرکزی دانشگاه های پیام نور، علمی-کاربردی، آزاد اسلامی و دانشگاه تهران. مدیریت نوآوری, ٤(۱), ۱۰۹-۱۳۱.

نوری, داود, شعبانی بهار, & سلیمانی. (۱۳۹۹). تأثیر مجازی‌سازی ساختاری سازمان بر پایداری سازمانی با میانجیگری خرد سازمانی و هم‌افزایی سرمایه نیروی انسانی (مطالعه موردی: سازمان ورزش شهرداری تهران). پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی.

Yin, S., Lu, F., Yang, Y., & Jing, R. (2014). Organizational culture evolution: An imprinting perspective. Journal of Organizational Change Management.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

Relationship between organizational culture and organizational structure (Case study: Pars Aluminum Company)

Maziar Habibzadeh ostad Kalayeh[1]

Abstract

This study aims to explain the relationship between organizational culture and its dimensions (risk-taking, attention to detail, attention to results, attention to members of the organization, attention to network and team, ambition and stability and stability) with the organizational structure of Pars Aluminum Company Saveh was done in 1399. The statistical population of the study included 650 employees, of which 242 people were considered as the sample size using Jesse and Morgan table and simple random sampling method. Data collection method was based on a questionnaire. The reliability of the questionnaires was 0.90 using Cronbach's alpha method for Robbins standard organizational culture questionnaire and 0.89 for Robbins standard organizational structure questionnaire. Also, content validity was used to test the validity of the questionnaire. Approved by relevant experts. Analysis of data obtained from the implementation of questionnaires through SPSS software in two parts: descriptive (frequency, percentage frequency, mean, standard deviation) and inferential (multivariate regression, Pearson correlation coefficient, Shapiro-Wilk test and Friedman rank test) Done. The results showed that there is a significant relationship between organizational culture and its dimensions with organizational structure. Also, the dimensions of organizational culture in Pars Aluminum Company were ranked by Friedman rank test and it was found that the highest rank is related to ambition.

Keywords: organizational structure, organizational culture, risk-taking, ambition

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-17]

[1] Master Student of Cultural Affairs, Department of Cultural Planning, **Islamic Azad University**, Science and Research Branch, Tehran, Iran (m56.habibzadeh@gmail.com)