Social crisis management

1986
Imam Hossein
Comprehensive
University

3

Vol. 14
Autumn 2023

Dimensions of organizational culture in crisis management of industrial units

Ali Tayyebi Rahani [1] | Omidali Nniknam [2] | Mahdi Mohammadnejad [3]

Research Paper

Received:
1 September 2022
Revised:
12 October 2022
Accepted:
10 November2022
Published:
21 November2021
P.P: 101-132

ISSN: 2008-3564
E-ISSN: 2645-5285

CC BY NC

Abstract

Today, crisis management is an essential part of strategic management. Before pursuing any lofty goals, crisis management is essential to ensure the stability and continued success of an organization. Basically, organizations that are exposed to crisis need more preparation for it. Effective crisis management requires a regular and systematic approach that is based on vigilance, managerial sensitivity and a good understanding of the importance of detailed planning and organizational preparation. The purpose of this research is to investigate the impact of the dimensions of organizational culture on crisis management based on the Queen-Cameron model. In other words, this research answers the question of what are the dimensions of organizational culture and what is its impact on crisis management of industrial units?

This research was compiled with a practical approach and a survey method. In this research, after collecting the required information, the data obtained from the review of books and scientific publications in the field of the research subject, firstly classified and processed and finally judged by the researcher. The statistical population of this research includes managers who are familiar with organizational culture and crisis management in particular (managers working in human resources, inspection, crisis management, occupational safety and health units). The sample size was determined by random sampling and 150 people. The results of the research show that the adhocracy culture and the family culture, respectively, have the greatest impact on crisis management in industrial units.

Keywords: organizational; culture; crisis; management.

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Faculty of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. a_tayyebi_nmir@yahoo.com.
2. Assistant Professor, School of Management, Islamic Azad University of North Tehran, Tehran, Iran
3. Senior student of crisis management at Commandari University and Aja Headquarters, Tehran, Iran.

Cite this Paper: Tayyebi Rahani, A & Nniknam, O & Mohammadnejad,M (2022). Dimensions of organizational culture in crisis management of industrial units. *Crisis Management and Emergency Situations*, *15*(3), 101–132.

Publisher: Imam Hussein University

© **Authors**

۳
سال چهاردهم
پاییز ۱۴۰۱

بررسی مشارکت گروه های مردمی در مدیریت بحران کرونا

علی طیبی رهنی [۱] | امید علی نیکنام [۲] | مهدی محمد نژاد [۳]

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۰
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۷/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۹
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۹/۳۰
صص: ۱۳۲-۱۰۱

شاپا چاپی: ۳۵۶۴-۲۰۰۸
الکترونیکی: ۵۲۸۵-۲۶۴۵

CC BY NC

چکیده

امروزه مدیریت بحران بخشی اساسی از مدیریت راهبردی است. قبل از تعقیب هرگونه اهداف بلند، مدیریت بحران برای تضمین ثبات و موفقیت مستمر یک سازمان ضروری است. اساساً سازمان‌هایی که در معرض بحران قرار دارند به آمادگی بیشتری در برابر آن نیاز دارند. مدیریت بحران مؤثر نیازمند یک رویکرد منظم و نظام‌مند است که مبتنی بر هوشیاری، حساسیت مدیریتی و یک درک خوب از اهمیت برنامه‌ریزی دقیق و آمادگی سازمانی است. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر مدیریت بحران بر مبنای الگوی کویین-کمرون است. به بیان دیگر این پژوهش در پاسخ به این سؤال که «ابعاد فرهنگ سازمانی چیست و تأثیر آن بر مدیریت بحران واحدهای صنعتی کدام است؟» می‌باشد.

این تحقیق با رویکرد کاربردی و روش پیمایشی تدوین شده است. در این تحقیق پس از جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز داده‌های حاصل از بررسی کتاب و نشریات علمی درزمینه موضوع تحقیق، ابتدا طبقه‌بندی و پردازش و درنهایت مورد قضاوت محقق قرار گرفته است و داده‌ها بعد از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری و تجزیه‌وتحلیل گردید.

جامعه آماری این تحقیق، شامل مدیران آشنا به موضوع فرهنگ سازمانی و مدیریت بحران به‌طور خاص (مدیران شاغل در واحدهای منابع انسانی، بازرسی، واحدهای مدیریت بحران، ایمنی و بهداشت کار) است. حجم نمونه به‌روش نمونه‌گیری تصادفی و ۱۵۰ نفر تعیین شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ ادهوکراسی و فرهنگ خانواده به ترتیب، بیشترین تأثیر را در مدیریت بحران در واحدهای صنعتی را دارند.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی؛ مدیریت بحران؛ واحدهای صنعتی.

۱. نویسنده مسئول: استادیار، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
a_tayyebi_nmir@yahoo.com
۲. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی تهران شمال، تهران، ایران.
۳. دانشجوی ارشد مدیریت بحران دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

استناد: طیبی رهنی، علی و نیکنام، امید علی و محمد نژاد، مهدی. (۱۴۰۱). ابعاد فرهنگ سازمانی در مدیریت بحران واحدهای صنعتی. *فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت های اضطراری*، ۱۴(۳)، ۱۳۲-۱۰۱.

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)

© نویسندگان

مقدمه

هر سازمانی ممکن است در طول چرخه حیات خود بارها و بارها با بحران‌های مختلف روبه‌رو شود، مدیران به‌عنوان تصمیم‌گیرندگان اصلی هر سازمان باید تمهیدهایی بیندیشند تا سازمان را همیشه آماده مقابله با بحران‌های محتمل کنند. در این راستا بهترین اقدام به‌کارگیری مؤثر مدیریت بحران خواهد بود. رویدادهای مهمی که در دهه‌های اخیر دنیا از نظر اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی و نهایتاً، انسانی نشان می‌دهند که جوامع بشری به‌طور پیوسته دستخوش حوادث طبیعی و یا تمایل‌های مخرب انسان‌ها که موجبات بروز بحران‌های گوناگون را فراهم می‌کند، بوده است (کریمی، ۱۳۹۱: ۱۱). این بحران‌ها ممکن است تا آنجا پیش روند که منافع داخل و خارج جوامع و حتی اعتبار یک سازمان بزرگ مورد تهدید قرار گیرد. تعداد سازمان‌هایی که به لزوم آماده ساختن خود جهت رویارویی با گستره وسیعی از بحران‌ها، پی برده‌اند بسیار کم است. به همین روال، برای غلبه بر سلسله گسترده‌ای از بحران‌ها، هنوز سازوکارهای لازم برای شناسایی علائم بحران به وجود نیامده‌اند (تومایدو و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۸۴). پس یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه هستند، بحث مدیریت بحران است. البته در دنیای امروز، راهکارهای بسیاری برای بحث مدیریت بحران در سازمان‌ها ارائه شده که با توجه به فلسفه وجودی سازمان تفاوت‌ها و شباهت‌هایی با یکدیگر دارند. یکی از بارزترین این ابزارها، فرهنگ سازمانی است. شروع حیات فرهنگ سازمانی به پیدایش و شکل‌گیری سازمان برمی‌گردد.

بحران‌ها به‌صورت جزئی جدایی‌ناپذیر و طبیعی از حیات سازمان‌های و جوامع امروز درآمده است. امروزه بحران‌ها دیگر یک ویژگی کمیاب، غیرعادی و اتفاقی برای جامعه جهانی تلقی نمی‌گردد، بلکه به‌نحوی در تار و پود جوامع امروزی مدرن رخنه کرده است. همه سازمان‌ها به‌صورت روزانه و لحظه‌ای تحت‌تأثیر بحران‌های کوچک و بزرگ قرار می‌گیرند، در نتیجه مدیران سازمان‌ها باید به‌طور پیوسته آماده مواجهه با بحران‌ها باشند و برای پیشگیری و یا در عین حال کاهش تأثیر بحران‌ها بر سازمان‌های خود چاره‌ای بیاندیشند. مدیران باید درک کنند که سازمان‌های تحت مدیریتشان باید تا حد امکان از بروز بحران‌ها در امان باشند. از طرفی آثار منفی بروز بحران در سازمان‌ها زمانی زیاد می‌شود که هیچ اقدامی قبل از بروز بحران انجام نپذیرفته باشد.

در بیان مسئله، مهم‌ترین و اساسی‌ترین مشکلات مدیریت بحران واحدهای صنعتی، رویکرد واکنشی نسبت به بحران، عدم آمادگی کامل نیروی انسانی جهت مقابله با بحران‌ها، جدی نبودن ارزش‌های اساسی مرتبط با کنترل و مدیریت بحران که خود موجبات بروز بحران در حوزه عملکردی منابع انسانی قلمداد می‌گردد؛ بنابراین اهرم فرهنگ و فرهنگ‌سازی می‌تواند مانعی جدی بر سر راه بحران‌های آتی و حتی موضوع‌های بحرانی فعلی در حوزه منابع انسانی و عملکرد کارکنان گردد. چالشی که این تحقیق با آن روبه‌رو است، مشخص نبودن ابعاد فرهنگ سازمانی در مدیریت بحران واحدهای صنعتی می‌باشد. قابل ذکر است جهت بررسی مسئله‌ی فوق، از مدل فرهنگ سازمانی کمرون و کویین (۲۰۱۱) استفاده می‌شود. مدل فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین بر چارچوب ارزش‌های رقابتی استوار است که بی‌شک این مورد یکی از موفق‌ترین رویکردهای استفاده شده در ارزش‌آفرینی سازمانی می‌باشد که امروزه به‌عنوان چارچوب عام و قابل استفاده در حوزه‌های گوناگون موردتوجه قرار دارد. چهار نوع فرهنگ سازمانی معرفی شده در این مدل عبارتند از: فرهنگ خانواده (در این نوع فرهنگ، محیط کاری در سازمان، دوستانه است و پرسنل سازمان مانند اعضای یک خانواده‌ی بزرگ، به یکدیگر وفادار هستند)، فرهنگ ادهوکراسی (در سازمان‌های با این نوع فرهنگ، فضا و محیط کاری پویا و مبتنی بر خلاقیت است و در آن، متعهد بودن به تجربه‌گرایی و نوآوری موجبات همبستگی و انسجام سازمانی را فراهم می‌آورد، فرهنگ بازار این فرهنگ در سازمان‌هایی مشاهده می‌شود که نتیجه‌گرا هستند و توجه اصلی آن‌ها به اجرای درست کارهاست) و فرهنگ بوروکراسی (در سازمان‌های با این نوع از فرهنگ، ثبات و حرکت آرام و پیوسته‌ی سازمان، عنصر حیاتی‌تری است و قوانین رسمی و خط مشی‌های تعیین شده در سازمان موجب ایجاد انسجام و یکپارچگی در سازمان می‌شود) که هر سازمانی ترکیبی از این چهار فرهنگ را دارا است. ازاین‌رو با توجه به مطالب مطرح شده فوق مسئله اصلی این تحقیق به شرح زیر بیان می‌گردد.

به‌طور کلی مسئله اصلی پیش روی این تحقیق پاسخ به این سؤال است که، ابعاد فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر مدیریت بحران در سطح واحدهای صنعتی چگونه است؟

سؤال تحقیق

ابعاد فرهنگ سازمانی به چه میزان بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی تأثیر دارد؟

فرضیه‌ها

بعد فرهنگ سازمانی خانواده تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

بعد فرهنگ ادهوکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

بعد فرهنگ سازمانی بازار تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

بعد فرهنگ سازمانی بروکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

تعاریف و مفاهیم

مدیریت بحران

در تمام کشورهای جهان، عموماً، بحث مدیریت ملی بحران بر عهده حاکمیت آن کشور است. درنتیجه مدیریت بحران در جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. تاریخچه مدیریت بحران در کشور نشان می‌دهد که تا قبل از سال ۱۳۰۲ هیچ‌گونه محلی و یا تشکیلات برای فعالیت‌های سازمان‌یافته درباره مدیریت سوانح در کشور وجود نداشته است. قبل از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی در کشور، ساختار ویژه و مخصوصی از مدیریت سوانح در بخش‌های پیش‌بینی و پیش‌آگاهی، پیشگیری و کاهش، اثرات سوانح، آمادگی، مقابله و بازسازی وجود نداشت. تا اینکه، در مرداد سال ۱۳۷۰، «قانون تشکیل کارگروه ملی کاهش اثرات بلایای طبیعی» به تصویب مجلس رسید. به‌طوری که به‌موجب این قانون، کارگروه ملی به‌منظور تبادل اطلاعات، مطالعه، پژوهش‌های علمی و پیدا نمودن راه‌کارهای منطقی جهت پیشگیری و کاهش اثرات بلایای طبیعی به ریاست وزارت کشور تشکیل شد، در اردیبهشت سال ۱۳۷۲ هیئت دولت رویه‌ی اجرائی «قانون تشکیل کمیته ملی کاهش اثرات بلایای طبیعی» مصوب نمود. به‌طوری که بر مبنای آن کارگروه ملی کاهش اثرات بلایای طبیعی از یک کمیته هماهنگی و ۹ کمیته فرعی پژوهشی تخصصی متشکل شد. در ادامه در جلسه فروردین سال ۱۳۸۲ هیئت دولت «طرح جامع

امداد و نجات کشور» که جمعیت هلال‌احمر پیشنهاد داده بود را مصوب نمود. همچنین با استناد به قانون تشکیل سازمان مدیریت بحران کشور که در تاریخ ۱۳۹۸/۵/۲۳ مصوب شد، سازمان مدیریت بحران کشور در راستای ارتقاء توانمندی جامعه در امور پیش‌بینی و پیشگیری، کاهش خطر و آسیب‌پذیری، پاسخ مؤثر در برابر مخاطرات طبیعی، حوادث و بحران‌ها، تأمین ایمنی، تقویت تاب‌آوری با ایجاد مدیریت یکپارچه در امر سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، ایجاد هماهنگی و انسجام در زمینه‌های اجرائی و پژوهشی، اطلاع‌رسانی متمرکز، ساماندهی و بازسازی مناطق آسیب‌دیده و نظارت دقیق بر فعالیت دستگاه‌های ذی‌ربط در حوزه حوادث و سوانح و کمک به توسعه پایدار قوای سه‌گانه جمهوری اسلامی ایران اعم از وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت، بانک‌ها و مؤسسات اعتباری دولتی، شرکت‌های بیمه دولتی و همچنین مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، مؤسسات عمومی، بنیادها و نهادهای انقلاب اسلامی، نیروهای نظامی، امنیتی و انتظامی، کلیه نهادها و واحدهای زیر نظر مقام معظم رهبری با اذن معظم‌له و دستگاه‌ها و واحدهایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر یا تصریح نام است، اعم از اینکه قانون خاصی برای خود داشته یا از قوانین و مقررات عمومی تبعیت کنند و مؤسسات، سازمان‌ها و شرکت‌های وابسته یا تابعه آن‌ها مشمول این قوانین می‌شوند.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ واژه‌ای است که دانشمندان علم اجتماعی و محققان رشته مردم‌شناسی آن را به‌کار می‌گیرند. این واژه از گستردگی وسیعی برخوردار است و آنچنان مفید است که آن در دیگر علوم اجتماعی نیز به کار می‌رود. فرهنگ در قالب بحث تخصصی خود در حدود اواسط قرن نوزدهم در نوشته‌های دانشمندان مردم‌شناسی پدیدار شده است. کاربرد علمی کلمه فرهنگ در اواخر آن قرن نیز توسط تایلر (۱۹۱۷) مردم‌شناس انگلیسی صورت پذیرفت. یکی از مبانی اصلی علوم رفتاری با رشته انسان‌شناسی شروع می‌شود و یکی از رشته‌های فرعی انسان‌شناسی، انسان‌شناسی فرهنگی می‌باشد که با مطالعه رفتار سازمانی ارتباط نزدیک دارد. انسان‌شناسی فرهنگی با رفتار انسان‌ها، که از فرهنگ آن‌ها تأثیر می‌گیرد و نیز با فرهنگ تحت اثر این رفتار سروکار دارد. درواقع بدون فهم عمیق ارزش‌های فرهنگی جامعه نمی‌توان رفتار سازمانی را به‌درستی درک کرد.

نقشی که فرهنگ در رفتار انسان ایفا می‌کند، یکی از مهم‌ترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد (طوسی،۱۳۷۲: ۳۹).

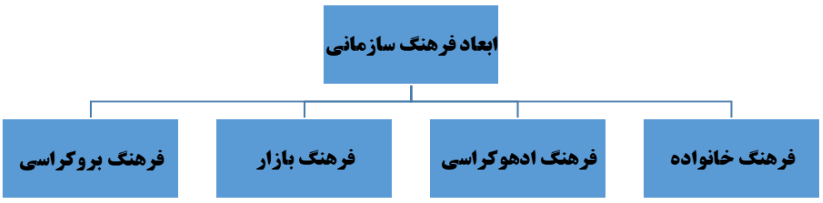
ادبیات نظری

تعریف عملیاتی متغیر وابسته (تابع)

مدیریت بحران در واحدهای صنعتی، متغیری است وابسته که جهت اندازه‌گیری آن نحوه برنامه‌ریزی، سازماندهی، نیرویابی و کنترل و نظارت مرتبط با بحران از طریق پاسخ نمونه آماری به پرسش‌نامه محقق ساخته با طیف پاسخ‌دهی ۵ تایی لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد، اندازه‌گیری شد.

تعریف عملیاتی متغیر مستقل

فرهنگ سازمانی متغیری است مستقل که جهت اندازه‌گیری آن از پرسش‌نامه استاندارد تدوین شده توسط کمرون و کویین که شامل ۲۴ گویه با طیف پاسخ‌دهی ۵ تایی لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است (ابعاد مدل کمرون و کویین شامل فرهنگ خانواده، فرهنگ ادهوکراسی، فرهنگ بازار، فرهنگ بروکراسی) در قالب ۶ شاخص: ویژگی غالب، رهبری سازمان، سبک مدیریت کارکنان، همبستگی سازمانی، تأکیدات راه بردی سازمان و معیارهای موفقیت) اندازه‌گیری شد.



شکل ۱: ابعاد فرهنگ سازمانی

فرهنگ خانواده

فرهنگ خانواده متغیری است مستقل جزء، چندوجهی که محقق با مطالعه اسناد و منابع آن را تبیین می‌کند. این متغیر منطبق بر گویه‌های سؤالات پرسش‌نامه استاندارد کویین و کمرون است و به‌صورت زیر شاخص‌بندی شده است.

سؤال ۱: محیط غیر رسمی

سؤال ۵: مربی‌گری و پرورش دهنگی

سؤال ۹: کار تیمی و مشارکت

سؤال ۱۳: وفاداری و اعتماد متقابل

سؤال ۱۷: توسعه نیروی انسانی

سؤال ۲۱: توجه به کارکنان

فرهنگ ادهوکراسی

فرهنگ ادهوکراسی متغیری است مستقل جزء، چندوجهی که محقق با مطالعه اسناد و منابع آن را تبیین می‌کند. این متغیر منطبق بر گویه‌های پرسش‌نامه استاندارد کویین و کمرون است و به‌صورت زیر شاخص‌بندی شده است.

سؤال ۲: محیط پویا و کارآفرینانه

سؤال ۶: ریسک‌پذیری

سؤال ۱۰: آزادی عمل

سؤال ۱۴: تعهد به نوآوری

سؤال ۱۸: یافتن فرصت جدید

سؤال ۲۲: محصول منحصربه‌فرد

فرهنگ بازار

فرهنگ بازار متغیری است مستقل جزء، چندوجهی که محقق با مطالعه اسناد و منابع آن را تبیین می‌کند. این متغیر منطبق بر گویه‌های پرسش‌نامه استاندارد کویین و کمرون می‌باشد و به‌صورت زیر شاخص‌بندی شده است.

سؤال ۳: موفقیت‌گرا

سؤال ۷: رهبری نتیجه‌گرا

سؤال ۱۱: حس رقابت جویی

سؤال ۱۵: انسجام از طریق موفقیت

سؤال ۱۹: خط مشی رقابت جویی

سؤال ۲۳: رهبری در بازار رقابتی

فرهنگ بروکراسی

فرهنگ بروکراسی متغیری است مستقل جزء، چندوجهی که محقق با مطالعه اسناد و منابع آن را تبیین می‌کند. این متغیر منطبق بر گویه‌های پرسش‌نامه استاندارد کویین و کمرون می‌باشد و به‌صورت زیر شاخص‌بندی شده است.

سؤال ۴: محیط ساختارمند سازمان

سؤال ۸: رهبری هماهنگ‌کننده

سؤال۱۲: ثبات در رابطه

سؤال ۱۶: قواعد و خط مشی‌های رسمی

سؤال ۲۰: کارایی و کنترل

سؤال ۲۴: موفقیت بر مبنای برنامه‌ریزی

پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیق در قالب پیشینه فارسی جدول (۱) و پیشینه لاتین جدول شماره (۲) بیان شده است.

جدول ۱: تحقیق‌های مرتبط با موضوع تحقیق (فارسی)

عنوان تحقیق اول	بررسی فرهنگ سازمانی با رویکرد نهادی (جامعهٔ آماری، کارکنان یک واحد نظامی)
محقق	محمدیان و شهسواری
سال تحقیق	۱۳۹۷
سؤال عمده تحقیق	وضعیت فرهنگ سازمانی در سازمان مورد بررسی چگونه است؟
خلاصه نتایج تحقیق	نتایج تحقیق نشان داد واحد نظامی مورد بررسی، به لحاظ ابعاد مکتبی، محیط‌محور، انسان‌محور، آرمان‌محور و قانون‌محور، از وضعیت متوسطی برخوردار بوده است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد بالاترین میانگین، به مکتبی اختصاص یافته که لازم است این با روحیه جهاد و مدیریت جهادی، تقویت و حفظ شود و پایین‌ترین بعد، محیط‌محور بوده که باید با آموزش و تغییر نگرش، تقویت شود.

عنوان تحقیق دوم	بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران.
محقق	مرادی و همکاران
سال تحقیق	۱۳۹۷
سؤال عمده تحقیق	مدیریت دانش چه تأثیری بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران دارد؟
خلاصه نتایج تحقیق	به‌طور کلی مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین مشخص شد خلق دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، اکتساب دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ذخیره‌سازی دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. تسهیم دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد همچنین به‌کارگیری دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
عنوان تحقیق سوم	بررسی رابطه مدیریت دانش و مدیریت بحران در وزارت صنعت، معدن و تجارت.
محقق	رسولیان
سال تحقیق	۱۳۹۴
سؤال عمده تحقیق	رابطه بین مدیریت دانش و مدیریت بحران در وزارت صنعت، معدن و تجارت چگونه است؟
خلاصه نتایج تحقیق	ارتباط معناداری میان مدیریت دانش و شناسایی یا ردگیری علائم بحران‌ها در وزارت صنعت، معدن و تجارت وجود دارد. ارتباط معناداری میان مدیریت دانش و آمادگی و پیشگیری بحران‌ها در وزارت صنعت، معدن و تجارت وجود دارد. ارتباط معناداری میان مدیریت دانش و یادگیری از بحران‌ها در وزارت صنعت، معدن و تجارت وجود دارد. اما ارتباط معناداری میان مدیریت دانش و مهار ویرانی بحران‌ها در وزارت صنعت، معدن و تجارت وجود ندارد. همچنین ارتباط معناداری میان مدیریت دانش و بهبود بحران‌ها در وزارت صنعت، معدن و تجارت وجود نداشته است.

جدول ۲: تحقیق‌های مرتبط با موضوع تحقیق (لاتین)

عنوان تحقیق اول	بررسی جنبه‌های فرهنگی به‌عنوان دلیل اصلی شکست سازمانی در مدیریت بحران در سازمان‌ها
محقق	مورتانا[1]
سال تحقیق	۲۰۲۰
سؤال عمده تحقیق	جنبه‌های فرهنگی به‌عنوان دلیل اصلی شکست سازمانی در مدیریت بحران در سازمان‌ها کدامند؟
خلاصه نتایج تحقیق	در این مطالعه ابتدا بر اساس خلاصه ادبیات مربوطه، سوءعملکرد و مشکلات موجود در مدیریت بحران‌ها استخراج شده. سپس دلایل عدم موفقیت سازمانی در مدیریت ریسک و بحران از نظر جنبه‌های فرهنگی شناسایی شده که عبارتند از ضعف در اقتدار مدیریت، اطاعت بی‌چون و چرا، فقدان فرهنگ ایمنی باز و فقدان فرهنگ عادلانه.
عنوان تحقیق دوم	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رهبری و مدیریت بحران در سازمان‌ها.
محقق	بادوری[2]
سال تحقیق	۲۰۱۹
سؤال عمده تحقیق	رابطه فرهنگ سازمانی، رهبری و مدیریت بحران در سازمان‌ها چگونه است؟
خلاصه نتایج تحقیق	در این مقاله، چارچوبی مفهومی بر اساس یافته‌های ادبیات فرهنگ سازمانی، رهبری و مدیریت بحران ارائه شده است که از دو نوع عنصر فرهنگی استفاده نموده است: تمرکز داخلی در مقابل خارجی و انعطاف‌پذیری کم در مقابل زیاد. نتایج تحقیق نشان داد فرایند مدیریت بحران سازمانی از طریق چرخه عمر پنج مرحله‌ای شامل تشخیص سیگنال، پیشگیری، مهار آسیب‌ها، بازیابی (ریکاوری) و یادگیری تحت‌تأثیر سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی قرار می‌گیرد.

1. Murata
2. Bhaduri

روش انجام پژوهش

ازآنجاکه این تحقیق با هدف تبیین ابعاد فرهنگ سازمانی در مدیریت بحران می‌باشد و نتایج حاصل از آن در واحدهای صنعتی جمهوری اسلامی ایران قابل‌استفاده است، از حیث هدف آن یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از روش میدانی و کتابخانه‌ای و از شاخه مطالعات همبستگی شمرده می‌شود، که مهم‌ترین مزیت آن قابلیت تعمیم نتایج به‌دست‌آمده است.

همچنین از آنجا که رابطه بین متغیرها همه بررسی شده است، از تکنیک‌ها و آزمون‌های همبستگی استفاده شده است. مطالعه حاضر به‌دنبال بررسی تغییرات یک یا چند عامل در اثر تغییر در یک یا چند عامل دیگر است. در این تحقیق ضمن بررسی وضعیت موجود فرهنگ سازمانی در سطح واحدهای صنعتی جمهوری اسلامی ایران، میزان همبستگی هریک از فرهنگ‌های سازمانی (فرهنگ خانواده، فرهنگ ادهوکراسی، فرهنگ بازار و فرهنگ بوروکراسی) مرتبط با مدل کوئین کمرون با مدیریت بحران، مورد بررسی قرار گرفت.

در این تحقیق نخست با روش کتابخانه‌ای به مطالعه ادبیات و پیشینه تحقیق پرداخته شد و مبانی نظری تحقیق نیز مطالعه گردید. در ادامه برای جمع‌آوری داده‌های لازم مطالعه تحت عنوان تجزیه‌وتحلیل داده‌های تحقیق، از طریق پرسش‌نامه داده‌های تحقیق، جمع‌آوری گردید. سپس داده‌های جمع‌آوری شده در مرحله قبل از طریق روش‌های آماری مرتبط، تجزیه‌وتحلیل شد. در نهایت نتایج تحقیق ارائه شده و پیشنهادات تحقیق نیز ارائه شد.

همچنین حجم نمونه ۱۵۰ نفر بوده و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده است.

بر اساس برنامه‌ریزی انجام‌شده و با توجه به فرمول محاسبه حجم نمونه ارائه‌شده کوکران، حداقل نمونه این تحقیق ۱۱۳ نفر می‌باشد.

N: حجم جامعه آماری=۱۶۰ نفر　　d: جامعه مجاز=۰/۰۵

z: برای سطح اطمینان ۹۵ درصد=۱/۹۶　　P=۰/۵　　q=۰/۵

n=حجم نمونه آماری=۱۱۳ نفر

پایایی ابزار تحقیق: مقصود از اعتبار یک وسیله اندازه‌گیری آن است که اگر خصیصه مورد سنجش را با همان وسیله (یا وسیله مشابه و قابل مقایسه با آن) تحت شرایط مشابه دوباره اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است.

در این تحقیق به‌منظور جمع‌آوری داده‌های تحقیق از دو پرسش‌نامه استفاده شد. به‌طوری که، به‌منظور سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد طراحی شده به توسط آقایان کوئین و کمرون شد که اعتبار محتوایی آن، توسط نامبردگان موردبررسی و تأیید قرار گرفته است ولیکن از آنجایی که گویه‌های پرسش‌نامه به فارسی برگردان می‌شود، به‌منظور بررسی روایی از روش روایی صوری (بهره‌مندی از قضاوت متخصصان و یا خبرگان مربوط به موضوع) استفاده شد.

پرسش‌نامه مدیریت بحران محقق ساخته بوده و روایی از طریق بررسی روایی صوری (صاحب‌نظران در این حوزه) موردبررسی قرار گرفت.

به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی کمرون و کویین، از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ سؤالات پرسش‌نامه استفاده شد و به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه مدیریت بحران محقق ساخته، از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ سؤالات پرسش‌نامه استفاده شد.

تجزیه‌وتحلیل

در این تحقیق به‌منظور بررسی آماری و تجزیه‌وتحلیل اطلاعات جمع‌آوری‌شده، از آمار توصیفی استفاده شده است. بدین منظور از مدیران آگاه به مدیریت بحران و فرهنگ سازمانی در قالب پرسش‌نامه نظرسنجی به‌عمل آمده است.

جدول ۳: محور و سؤالات پرسش‌نامه

عنوان	محور	تعداد سؤالات	بازه سؤالات
توصیفی از مخاطبان پرسش‌نامه	دموگرافی	۷	سال ۱ تا ۷
وضعیت موجود فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	۲۴	سؤال ۱تا ۲۴
وضعیت انجام مدیریت بحران	مدیریت بحران	۲۰	سؤال ۲۵ تا ۴۴

بررسی نتایج حاصل از پرسش‌نامه

بر اساس پرسش‌نامه فوق، می‌توان میانگین، مد، بیشینه، کمینه، واریانس، ضریب پراکندگی، چولگی و کشیدگی را برای هر سؤال به‌صورت زیر بیان نمود.

۱- سازمان، مانند یک خانواده گسترده می‌باشد. افراد داشته‌ها و دانسته‌های خود را با سازمان تسهیم می‌کنند. که با میانگین ۲/۶۶ توافق وجود دارد.

۲- سازمان، فضای بسیار پویا و کارآفرین است. افراد تمایل به ریسک‌پذیری کارآفرینی دارند. که با میانگین ۲/۵۳ توافق وجود دارد.

۳- سازمان، فضایی کاملا کنترل شده و ساختارمند می‌باشد حکم‌فرما به کارکنان، روش‌ها و دستورالعمل‌های رسمی می‌باشد. که با میانگین ۳/۵۵ توافق وجود دارد.

۴- سازمان، بسیار نتیجه‌گراست. کارکنان در سازمان بسیار نتیجه‌گرا بوده و رقابتی می‌باشند. که با میانگین ۲/۹۳ توافق وجود دارد.

۵- ویژگی اصلی تیم رهبری در سطح سازمان، عموماً تسهیل‌کنندگی و پرورش‌دهندگی کارکنان می‌باشد. که با میانگین ۲/۹۳ توافق وجود دارد.

۶- ویژگی اصلی تیم رهبری در سطح سازمان، عموماً کارآفرینی، نوآوری و ریسک‌پذیری است. که با میانگین ۲/۹۱ توافق وجود دارد.

۷- ویژگی اصلی تیم رهبری در سطح سازمان، عموماً هماهنگ سازی، سازماندهی امور مرتبط با کارائی سازمانی می‌باشد. که با میانگین ۳/۳۲ توافق وجود دارد.

۸- ویژگی اصلی تیم رهبری در سطح سازمان عموماً تهاجمی به سمت اهداف سازمان و نتیجه‌گرایی می‌باشد. که با میانگین ۳/۲۵ توافق وجود دارد.

۹- اسلوب و سبک مدیریت در سطح سازمان دارای ویژگی‌هایی از جمله کار تیمی، اجماع و مشارکت آنان می‌باشد. که با میانگین ۳/۰۵ توافق وجود دارد.

۱۰- روش و سبک مدیریت در سطح سازمان، دارای ویژگی‌هایی از جمله ریسک‌پذیری، آزادی عمل خروجی می‌باشد. که با میانگین ۲/۹۲ توافق وجود دارد.

۱۱- روش و سبک مدیریت در سطح سازمان، دارای ویژگی‌هایی از جمله امنیت استخدام، قابل پیش‌بینی بودن و ثبات در روابط می‌باشد. که با میانگین ۳/۱۰ توافق وجود دارد.

۱۲- روش و سبک مدیریت در سطح سازمان، دارای ویژگی‌هایی از جمله رقابتی عمل نمودن و موفقیت‌طلب بودن می‌باشد. که با میانگین ۳/۰۶ توافق وجود دارد.

۱۳- موضوعی که اعضاء سازمان را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد، وفاداری و اعتماد متقابل، و تعهد بالای کارکنان می‌باشد. که با میانگین ۲/۹۷ توافق وجود دارد.

۱۴- موضوعی که اعضاء سازمان را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد، تعهد به نوآوری و توسعه می‌باشد. قرارگیری در مرزهای دانش و فناوری. که با میانگین ۲/۸۸ توافق وجود دارد.

۱۵- موضوعی که اعضاء سازمان را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد، قوانین و خط مشی‌های رسمی سازمانی می‌باشد. که با میانگین ۳/۳۶ توافق وجود دارد.

۱۶- موضوعی که اعضاء سازمان را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد، تأکید بر موفقیت و کسب نتایج می‌باشد. که با میانگین ۳/۲۱ توافق وجود دارد.

۱۷- سازمان، بر توسعه منابع انسانی تأکید دارد. اعتماد بالا و مشارکت کارکنان در سطح بالایی مورد تأکید می‌باشد. که با میانگین ۲/۹۷ توافق وجود دارد.

۱۸- سازمان، بر کسب نتایج جدید و خلق چالش‌ها، محصولات و خدمات جدید تأکید دارد. که با میانگین ۳/۰۸ توافق وجود دارد.

۱۹- سازمان، بر ثبات و قابل پیش‌بینی بودن تأکید دارد. کارایی، کنترل و روان بودن عملیات مهم می‌باشد. که با میانگین ۲/۶۶ توافق وجود دارد.

۲۰- سازمان، براقدامات و موفقیت‌های رقابتی تأکید دارد. کسب نتایج و پیروزی (موفقیت) در بازار مورد تأکید می‌باشد. که با میانگین ۳/۲۹ توافق وجود دارد.

۲۱- تعریف سازمان از موفقیت، توسعه منابع انسانی، اثربخشی کار تیمی، تعهد کارکنان و اهمیت دادن به آن‌ها می‌باشد. که با میانگین ۳/۰۷توافق وجود دارد.

۲۲- تعریف سازمان از موفقیت، منحصر بودن می‌باشد. رهبری محصول و نوآور بودن نشانه موفقیت سازمان است. که با میانگین ۳/۱۰ توافق وجود دارد.

۲۳- تعریف سازمان از موفقیت، کارائی است. زمان‌بندی و برنامه‌ریزی روان‌کاری، هزینه پایین تولید نشانه موفقیت سازمان است. که با میانگین ۳/۳۸ توافق وجود دارد.

۲۴- تعریف سازمان از موفقیت، برنده شدن در بازار و فائق آمدن بر رقابت بیرونی است. رهبری بازار رقابتی نشانه موفقیت سازمان است. که با میانگین ۳/۱۵ توافق وجود دارد.

۲۵- شناسایی هشدار اولیه بحران به‌درستی انجام می‌پذیرد. که با میانگین ۲/۷۷ توافق وجود دارد.

۲۶- تعیین و شناسایی به‌موقع هشدارهای بحران به‌درستی انجام می‌پذیرد. که با میانگین ۲/۸۱ توافق وجود دارد.

۲۷- ارزیابی هشدار بحران به‌درستی انجام می‌پذیرد. که با میانگین ۲/۸۳ توافق وجود دارد.

۲۸- مقابله با هشدار مرتبط با بحران به‌درستی انجام می‌پذیرد. که با میانگین ۲/۸۷ توافق وجود دارد.

۲۹- شناسایی بحران، به‌درستی انجام می‌پذیرد. که با میانگین ۲/۸۲ توافق وجود دارد.

۳۰- تشکیل تیم مدیریت بحران انجام می‌شود. که با میانگین ۳/۰۴ توافق وجود دارد.

۳۱- گردآوری اطلاعات در خصوص مدیریت بحران انجام می‌شود. که با میانگین ۳/۰۳ توافق وجود دارد.

۳۲- آمادگی جهت کاهش اثرات منفی بحران انجام می‌شود. که با میانگین ۲/۸۹ توافق وجود دارد.

۳۳- پاسخگویی سریع به بحران به موقع انجام می‌شود. که با میانگین ۲/۹۴ توافق وجود دارد.

۳۴- تمرکز بر اشاعه اخبار و اطلاعات در خصوص مدیریت بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۳/۰۸ توافق وجود دارد.

۳۵- تعیین مرکز کنترل بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۳/۰۴ توافق وجود دارد.

۳۶- مهار آسیب‌های ناشی از بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۲/۸۸ توافق وجود دارد.

۳۷- حذف آثار منفی بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۲/۸۵ توافق وجود دارد.

۳۸- بازسازی بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۲/۹۵ توافق وجود دارد.

۳۹- بازگشت به حالت تعادل کامل به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۳/۰۱ توافق وجود دارد.

۴۰- تضمین امنیت سازمان بعد از بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۳/۰۶ توافق وجود دارد.

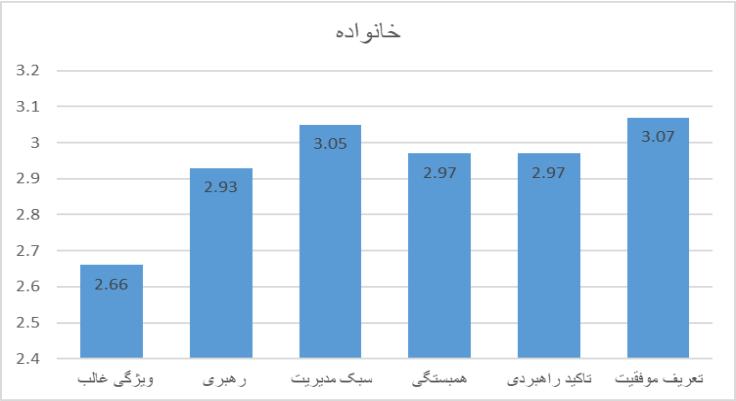
۴۱- شناسایی عوامل مسبب بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۲/۹۹ توافق وجود دارد.

۴۲- ارزیابی آسیب‌های ناشی از بحران به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۳ توافق وجود دارد.

۴۳- آمادگی برای بحران‌های آینده به‌درستی انجام می‌شود. که با میانگین ۲/۷۹ توافق وجود دارد.

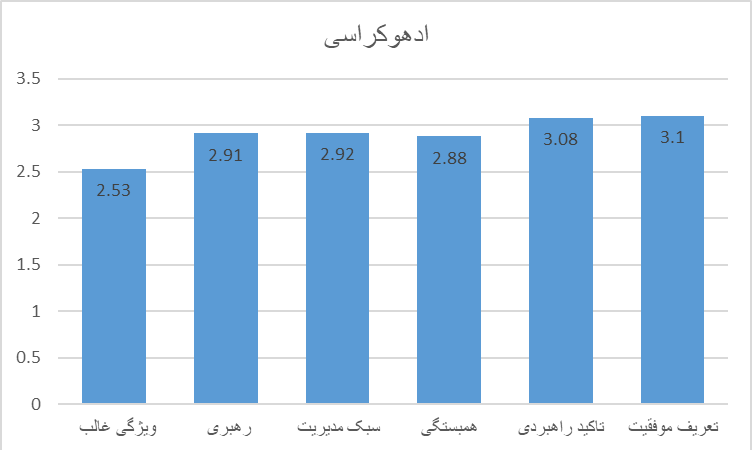
۴۴- یادگیری و ثبت درس آموخته‌های مدیریت بحران انجام می‌پذیرد. که با میانگین ۲/۸۵ توافق وجود دارد.

به بیان دیگر میزان توافق در فرهنگ خانواده طوری است که، تعریف موفقیت با ۳/۰۷ بیشترین و ویژگی‌های غالب سازمانی با ۲/۶۶ کمترین می‌باشد.



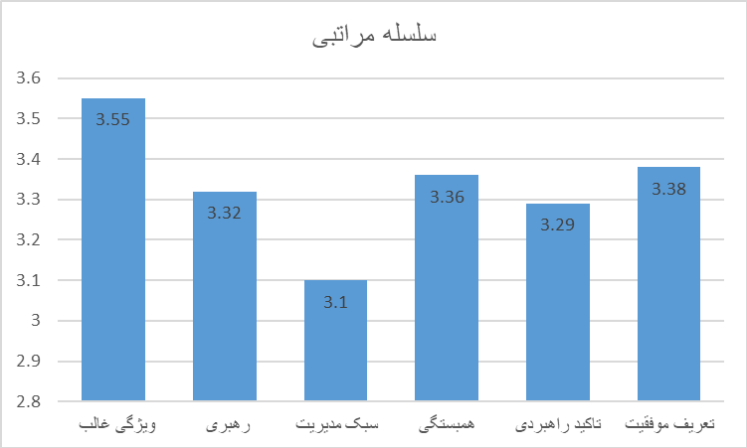
نمودار ۶: میزان توافق در فرهنگ خانواده

میزان توافق در فرهنگ ادهوکراسی طوری است که، تعریف موفقیت با ۳/۱ بیشترین و ویژگی‌های غالب سازمانی با ۲/۵۳ کمترین می‌باشد.



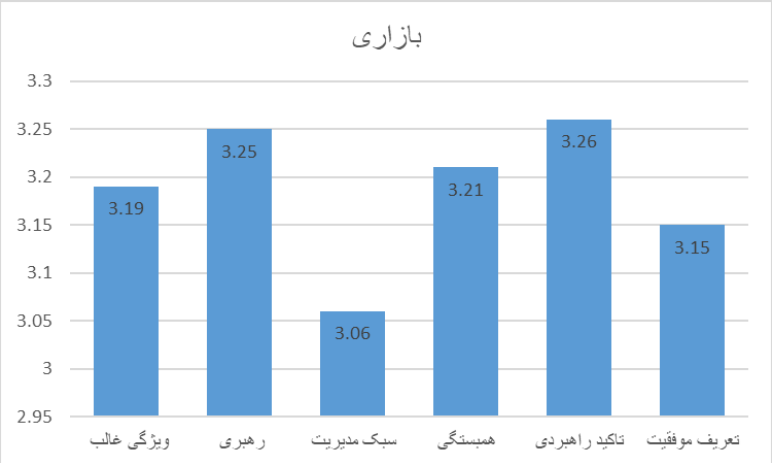
نمودار ۷: میزان توافق در فرهنگ ادهوکراسی

میزان توافق در فرهنگ سلسله‌مراتبی طوری است که، ویژگی‌های غالب سازمانی با ۳/۵۵ بیشترین و سبک مدیریت با ۳/۱کمترین می‌باشد.



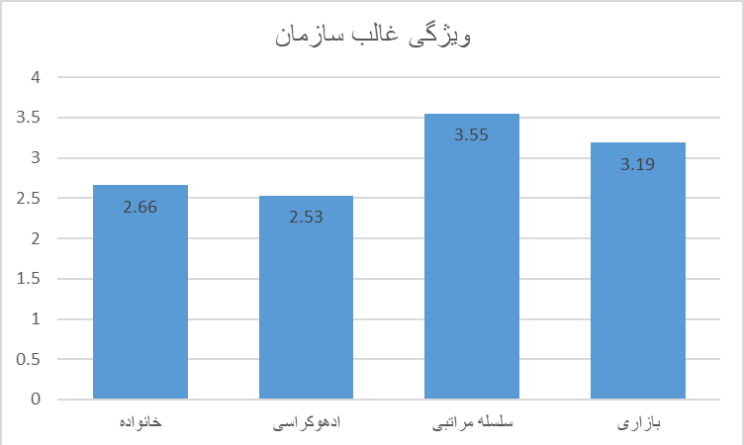
نمودار ۸: میزان توافق در میزان توافق در فرهنگ سلسله مراتبی

میزان توافق در فرهنگ بازاری طوری است که، تأکید بر راهبرد با ۳/۲۶ بیشترین و سبک مدیریت با ۳/۰۶کمترین می‌باشد.



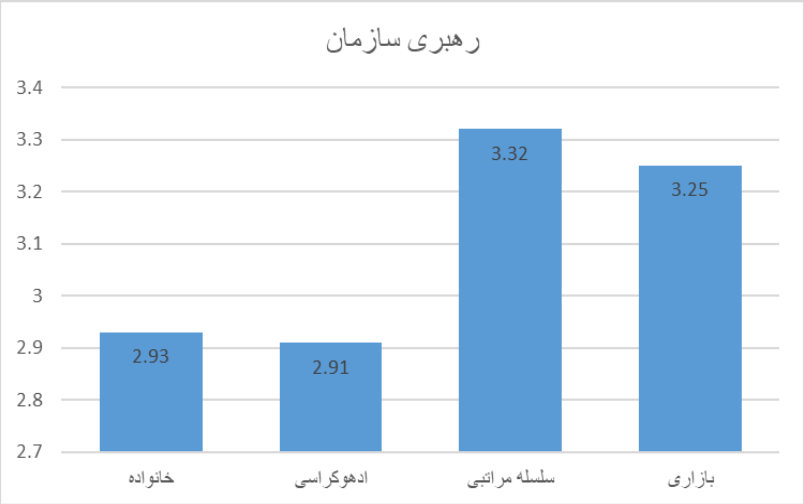
نمودار ۹: میزان توافق در میزان توافق در فرهنگ بازاری

میزان توافق در ویژگی غالب سازمان طوری است که، فرهنگ سلسله مراتبی با ۳/۵۵ بیشترین و فرهنگ ادهوکراسی با ۲/۵۳ کمترین می‌باشد.



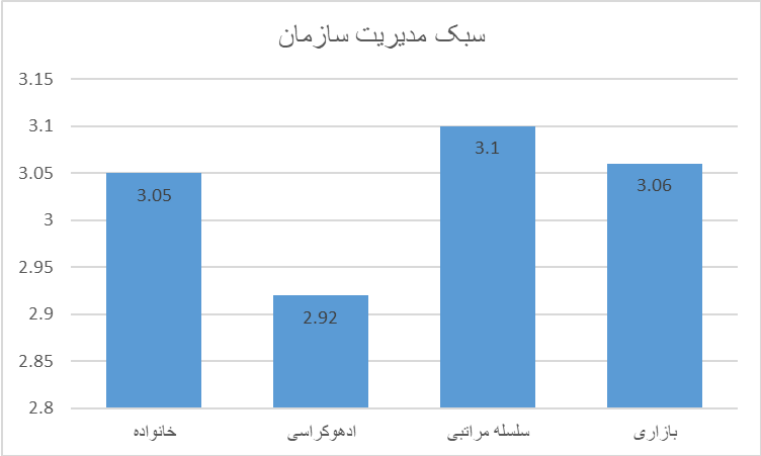
نمودار ۱۰: میزان توافق در میزان توافق در ویژگی غالب سازمان

میزان توافق در رهبری سازمان طوری است که، فرهنگ سلسله مراتبی با ۳/۳۲ بیشترین و فرهنگ ادهوکراسی با ۲/۹۱ کمترین می‌باشد.



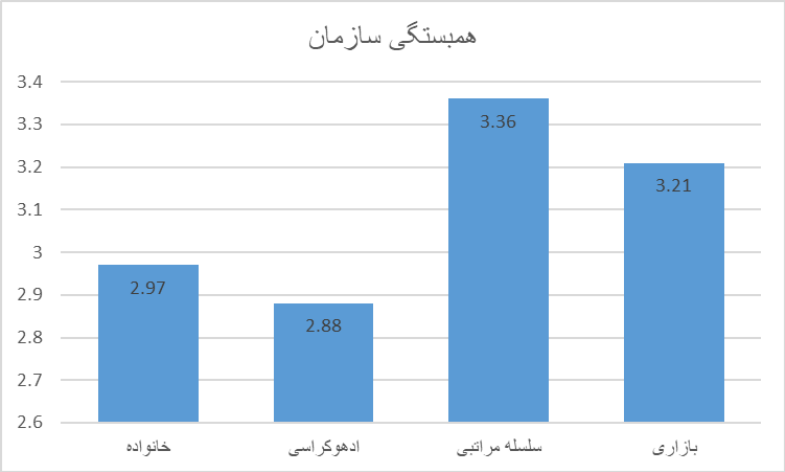
نمودار ۱۱: میزان توافق در میزان توافق در رهبری سازمان

میزان توافق در سبک مدیریت سازمان طوری است که، فرهنگ سلسله مراتبی با ۳/۱ بیشترین و فرهنگ ادهوکراسی با ۲/۹۲ کمترین می‌باشد.



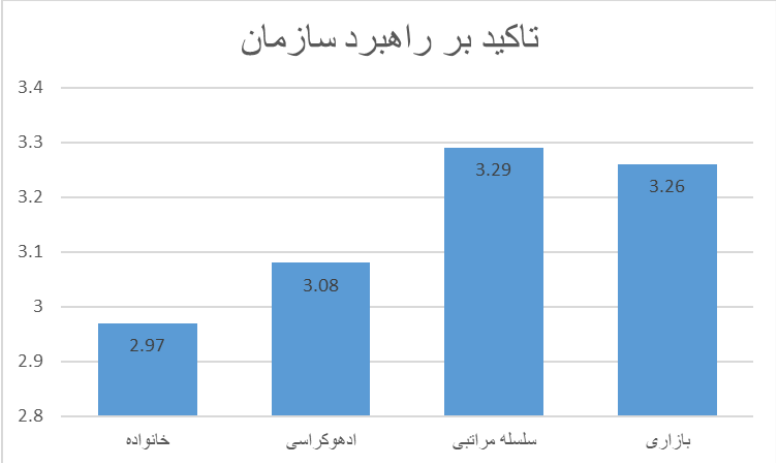
نمودار ۱۲: میزان توافق در میزان توافق در سبک مدیریت سازمان

میزان توافق در همبستگی سازمان طوری است که، فرهنگ سلسله مراتبی با ۳/۳۶ بیشترین و فرهنگ ادهوکراسی با ۲/۸۸ کمترین می‌باشد.



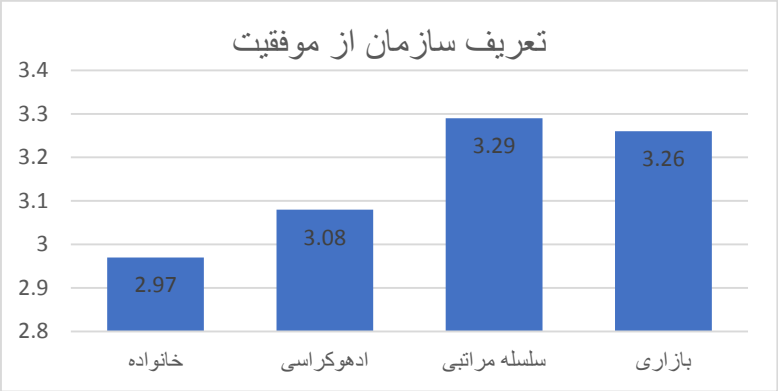
نمودار ۱۳: میزان توافق در میزان توافق در همبستگی سازمان

میزان توافق در تأکید بر راهبرد سازمان طوری است که، فرهنگ سلسله مراتبی با ۳/۲۹ بیشترین و فرهنگ خانواده با ۲/۹۷ کمترین می‌باشد.



نمودار ۱۴: میزان توافق در تأکید بر راهبرد

میزان توافق در تعریف سازمان از موفقیت طوری است که، فرهنگ سلسله مراتبی با ۳/۲۹ بیشترین و فرهنگ خانواده با ۲/۹۷ کمترین می‌باشد.



نمودار ۱۵: میزان توافق در تعریف سازمان از موفقیت

تجزیه‌وتحلیل استنباطی داده‌ها

در این راستا برای اثر هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی بر مدیریت بحران وزارت دفاع بررسی می‌شود:

بین هر بعد فرهنگ سازمانی با مدیریت بحران وزارت دفاع، رابطه معناداری وجود دارد: ۱ Hاثبات شد.

درنتیجه می‌توان گفت:

۱) بعد فرهنگ سازمانی خانواده تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

۲) بعد فرهنگ ادهوکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

۳) بعد فرهنگ سازمانی بازار تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

۴) بعد فرهنگ سازمانی بروکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

ماتریس همبستگی پیرسون

مطابق جدول زیر، ضریب همبستگی بین عدد ۱ تا ۱- است.

درنتیجه:

- بین فرهنگ ادهوکراسی و فرهنگ خانواده همبستگی قوی،

- بین فرهنگ خانواده و فرهنگ بازاری همبستگی قوی،
- بین فرهنگ سلسله‌مراتبی و فرهنگ خانواده همبستگی قوی،
- در بقیه موارد همبستگی متوسط است.

جدول ۱۶: همبستگی پیرسون

		مدیریت بحران	فرهنگ خانواده‌ای	فرهنگ ادهوکراسی	فرهنگ سلسله‌مراتبی	فرهنگ بازاری
مدیریت بحران	همبستگی پیرسون	1	**۰/۶۴۲	**۰/۶۸۰	**۰/۵۶۵	**۰/۶۱۸
	معناداری		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۱۴۶	۱۴۶	۱۴۶	۱۴۶	۱۴۶
فرهنگ خانواده‌ای	همبستگی پیرسون	**۰/۶۴۲	۱	**۰/۸۰۵	**۰/۶۴۱	**۰/۷۳۶
	معناداری	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۱۴۶	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰
فرهنگ ادهوکراسی	همبستگی پیرسون	**۰/۶۸۰	**۰/۸۰۵	۱	**۰/۵۰۳	**۰/۷۲۰
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۱۴۶	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰
فرهنگ سلسله‌مراتبی	همبستگی پیرسون	**۰/۵۶۵	**۰/۶۴۱	**۰/۵۰۳	۱	**۰/۷۳۱
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰
	N	۱۴۶	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰
فرهنگ بازاری	همبستگی پیرسون	**۰/۶۱۸	**۰/۷۳۶	**۰/۷۲۰	**۰/۷۳۱	۱
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
	N	۱۴۶	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰
همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.						

نتایج حاصل از تحلیل

در داده‌های به‌دست‌آمده از رابطه اثر فرهنگ سازمانی بر مدیریت بحران، این نتایج به‌دست آمده است که با توجه به ضریب همبستگی که بین فاکتورهای فرهنگ سازمانی با میزان تأثیری که می‌توانند بر مدیریت بحران داشته باشند، با دیدگاه کارشناسان، همبستگی بالایی وجود دارد.

همچنین با توجه به اهداف جزئی پژوهش ۴ فرضیه تعریف شده مورد تأیید قرار گرفت:

۱) بعد فرهنگ سازمانی خانواده تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

۲) بعد فرهنگ ادهوکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

۳) بعد فرهنگ سازمانی بازار تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

۴) بعد فرهنگ سازمانی بروکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

بیشترین میزان بتا به ترتیب مربوط به فرهنگ ادهوکراسی ۰/۶۸۰، فرهنگ خانواده ۰/۶۴۲، فرهنگ بازار ۰/۶۱۸ و فرهنگ سلسله مراتب ۰/۵۶۵ می‌باشد.

بر اساس تحلیل‌های به‌عمل‌آمده می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ خانواده ۳۹ درصد، فرهنگ ادهوکراسی ۴۴ درصد، فرهنگ بازاری ۳۶ درصد و فرهنگ سلسله‌مراتبی ۳۰ درصد از واریانس بحران را تبیین می‌کنند. همچنین ضمن تأیید فرضیه‌های تحقیق بالا رفتن چهار بُعد فرهنگ سازمانی تأثیر زیادی در مدیریت بحران دارند.

نتایج بر اساس هدف و سؤال تحقیق

بر اساس تجزیه‌وتحلیل صورت‌گرفته، بر مبنای آزمون توصیفی و استنباطی تحقق اهداف تحقیق به‌صورت زیر بیان گردید:

نتایج براساس هدف و سؤال اصلی تحقیق

بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر مدیریت بحران واحدهای صنعتی است انجام شد درنتیجه مطابق تحلیل انجام‌شده، ابعاد فرهنگ سازمانی کامرون و کویین بر مدیریت بحران واحدهای صنعتی تأثیر مؤثر است.

نتایج براساس هدف و سؤال فرعی تحقیق

باتوجه به بررسی و مطالعه اسناد و مدارک و با مطالعه منابع مختلف و تحقیقات انجام شده و تقارب، هم‌گرایی و همسویی منابع و بررسی و تجزیه‌وتحلیل داده‌های آماری توصیفی و استنباطی و نسبت‌به اهداف جزئی این پژوهش به‌این نتایج می‌رسیم:

۱) هدف اول: تبیین تأثیر فرهنگ خانواده بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی

مطابق تحلیل انجام‌شده، بعد فرهنگ سازمانی خانواده تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

درنتیجه در واحدهای صنعتی، با در نظر گرفتن ماهیت فرهنگ خانواده که در آن سازمان مانند یک خانواده است. و به‌جای رویه‌ها و قوانین، سلسله‌مراتب یا مراکز بازاری مزیت‌های رقابتی، ویژگی‌های فرهنگ خانواده یعنی کارگروهی، برنامه‌های مشارکت کارمندان، تعهد سازمانی وجود دارد، گروه های کاری بر اساس عملکرد گروهی (نه فردی) پاداش دریافت نموده و نیز دوایر کیفی سازمان به تشویق کارمندان در اصلاح و بهبودکار و عملکرد خود و سازمانشان در یک محیط با قدرت می‌پردازند. تعهد به میزان بسیار بالایی در کارکنان سازمان وجود دارد. سازمان بر منافع بلند مدت توسعه منابع انسانی و همبستگی و انسجام و روحیه افراد تأکید بسیاری دارد.

۲) هدف دوم: تبیین تأثیر فرهنگ ادهوکراسی بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی

مطابق تحلیل انجام‌شده، بعد فرهنگ ادهوکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

در نتیجه با توجه به اینکه در قرن ۲۱ با محیط‌های پرتلاطم و آشفته و شرایط پرشتاب روبه‌رو هستیم، مفروضات بنیادی فرهنگ ویژه سالاری که شامل برنوآوری، ابداع، ابتکار و پیشگامی در تدارک خدمات و محصولات جدید آتی و در نهایت دستیابی به موفقیت در وزارت دفاع اثر قابل‌توجهی دارند. چرا که این مفروضات پایه و اساس مأموریت این وزارت‌خانه بوده به‌طوری که از نوآوری برای رسیدن به سودآوری و منافع بهره می‌گیرند.

۳) هدف سوم: تبیین تأثیر فرهنگ بازاری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی

مطابق تحلیل انجام شده، بعد فرهنگ سازمانی بازار تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

درنتیجه می‌توان گفت، در واحدهای صنعتی در بعد بازاری، سوگیری به طرف محیط خارجی است به‌جای محیط داخلی. محیط خارجی تمرکز بر عوامل خارجی که شامل: مشتریان، پیمانکاران، متقاضیان، صاحبان جواز، اتحادیه‌ها، تنظیم‌کنندگان و نظیر این موارد می‌باشد که بر مدیریت بحران تأثیر معنی‌داری دارد. سازمانی مانند واحدهای صنعتی، که فرهنگ غالب در آن، فرهنگ بازار است از ارزش‌های اصلی قالب بهره‌وری و رقابت برخوردار می‌باشند و رقابت و بهره‌وری در این سازمان‌ها به‌وسیله، اهمیت زیاد به کنترل و موقعیت خارجی حاصل می‌گردد.

به همین دلیل مبنای مفروضات و ارزش‌های بنیادی فرهنگ بازار بر پایه اهداف روشن و استراتژی پرتکاپو به‌سوی سود و سودآوری و کارایی سوق می‌یابد.

همچنین در این فرهنگ کار مطابق مأموریت وزارت دفاع نتیجه محور می‌باشد. رهبران بادوام و ثابت قدم می‌باشند و آن چیزی که باعث پیوند اجزاء به یکدیگر می‌گردد تأکید بر پیروزی و مفاهیم بلند مدت، عملیات‌های رقابتی و تأکید بر رسیدن به موفقیت و تحقق اهداف می‌باشد. عبارت موفقیت در این فرهنگ، شراکت و نفوذ در بازار تعریف شده است.

۴) هدف چهارم: تبیین تأثیر فرهنگ سلسله مراتبی بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی

مطابق تحلیل انجام‌شده، بعد فرهنگ سازمانی بروکراسی تأثیر معناداری بر مدیریت بحران در واحدهای صنعتی دارد.

بدین ترتیب در واحدهای صنعتی، هفت خصوصیت که ناشی از بوروکراسی می‌شود، بر شمرده می‌گردد: قوانین، تخصص‌گرایی، شایسته‌سالاری، سلسله مراتب، تقسیم کار، حسابرسی، رسمیت مد نظر قرار گرفته چرا که به کار بردن این روش در سازمان‌ها باعث ایجاد کارایی، قابلیت اعتبار و قابلیت پیش‌بینی در آمد می‌گردد. از یک سو، خطوط روشن تصمیم‌گیری، قوانین و رویه‌های استاندارد شده، مکانیزم‌های کنترل و حسابرسی به‌عنوان عوامل کلیدی موفقیت و از سوی دیگر رهبران هماهنگ‌کننده و سازمان‌دهنده جهت تحقق اهداف بلندمدت سازمان شامل: ثبات، قابلیت پیش‌بینی و کارایی در این فرهنگ اهمیت داشته که در مدیریت بحران تأثیر

قابل‌توجهی دارند. ضمناً بنا بر تعریف، روش‌ها معین می‌نمایند که افراد چه اقدامی باید انجام دهند تا بهتر بحران را مدیریت نمایند.

طی بررسی پاسخ‌نامه و تحلیل با نرم‌افزار SPSS نشان می‌دهد حدود ۸۰ درصد از نمونه از نظر تجربه خدمتی از توانایی و مهارت بالایی در زمینه مدیریت بحران برخوردار هستند و بین میزان آگاهی با سن افراد رابطه معناداری وجود دارد.

مقایسه این تحقیق با دیگر روش‌ها و پیشینه تحقیق

۱- مطابق با تحقیق محمدیان و شهسواری در سال ۱۳۹۷ (بررسی فرهنگ سازمانی یک سازمان با رویکرد نهادی) پرداخته‌اند. جامعهٔ آماری (کارکنان یک واحد نظامی) به بحث قانون محوری در سازمان نظامی اشاره دارد که دراین تحقیق نیز به این مهم رسیدیم به‌طوری که رویه‌ها و دستورالعمل‌ها از اهمیت بالایی برخوردار هستند.

۲- مطابق با تحقیق مرادی و همکاران در سال ۱۳۹۷ (بررسی اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران) به تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان در مدیریت بحران اشاره شده که در تحقیق حاضر نیز این مورد دارای اهمیت است.

۳- مطابق با تحقیق مورتانا در سال ۲۰۲۰ (بررسی جنبه‌های فرهنگی به‌عنوان دلیل اصلی شکست سازمانی در مدیریت بحران در سازمان‌ها) بر شناسایی و مدیریت ریسک در سازمان تأکید شده است که این مهم در تحقیق حاضر نیز حائز اهمیت است.

۴- مطابق با تحقیق بادوری در سال ۲۰۱۹ (بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رهبری و مدیریت بحران در سازمان‌ها) مدیریت بحران سازمانی از طریق چرخه عمر پنج‌مرحله‌ای شامل تشخیص سیگنال، پیشگیری، مهار آسیب‌ها، بازیابی (ریکاوری) و یادگیری تحت‌تأثیر سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی قرار می‌گیرد. که در تحقیق حاضر علاوه بر دادن اهمیت به این ۵ مورد به تأثیر معنادار، فرهنگ بر مدیریت بحران به اهمیت رهبری در فرهنگ سازمان تأکید دارد.

نتایج برمبنای تحلیل و تفسیر یافته‌های تحقیق

با در نظر گرفتن نتایج به‌دست‌آمده از بخش سوم تحقیق و با مطالعه جداول متغیرهای تصادفی و جدول تحلیل کلی نتایج تحلیل‌های زیر استنباط می‌شود:

۱- از ۴۴ سؤال مطرح شده اکثر موارد مورد توافق پاسخ‌دهندگان قرار گرفت به‌طوری که:

- بر این اساس فرهنگ رسمیت و تکیه بر دستور العمل در سازمان اهمیت زیادی دارد.
- سازمان به‌شدت نتیجه‌گرا و ریسک‌پذیر است.
- سازمان تأکید زیاد بر خلاقیت و نوآوری دارد.
- در سازمان توانمندسازی و آموزش کارکنان کلیدی اهمیت زیاد دارد.
- سازمان به بحث توجیه و صرفه اقتصادی اهمیت می‌دهد.
- در سازمان تشکیل تیم بحران در سازمان و پیگیری آن اهمیت زیادی دارد.
- در سازمان تمرکز بر اشاعه اخبار و اطلاعات مرتبط با مدیریت بحران در سازمان اهمیت زیاد دارد.
- در سازمان تعیین مرکز کنترل بحران در سازمان اهمیت زیادی دارد.
- در سازمان ارزیابی آسب‌های ناشی از بحران اهمیت زیادی دارد.

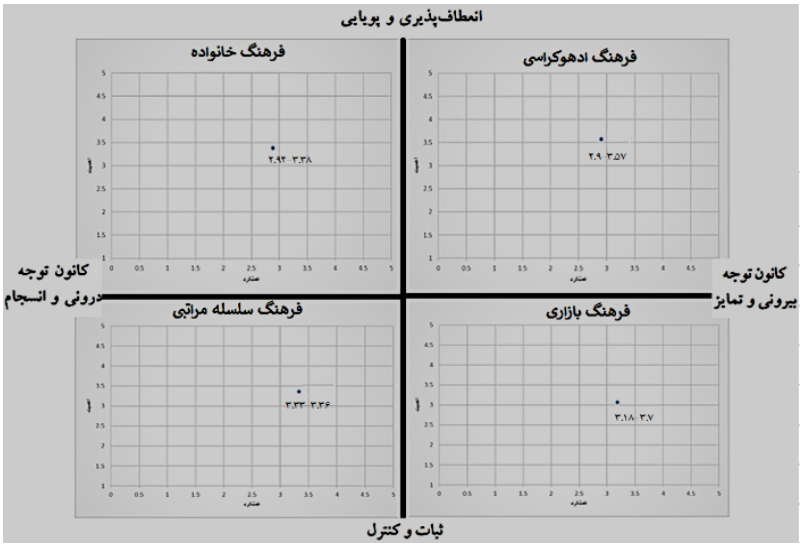
۲- تحلیل تمامی ابعاد مورد تأیید پاسخ‌دهندگان قرار گرفته است. بدین ترتیب می‌توان استنباط کرد که گزاره‌ها درست و منطقی تدوین شده است و هر چهار بعد فرهنگ سازمانی کویین بر مدیریت بحران به نحوی اثر دارند.

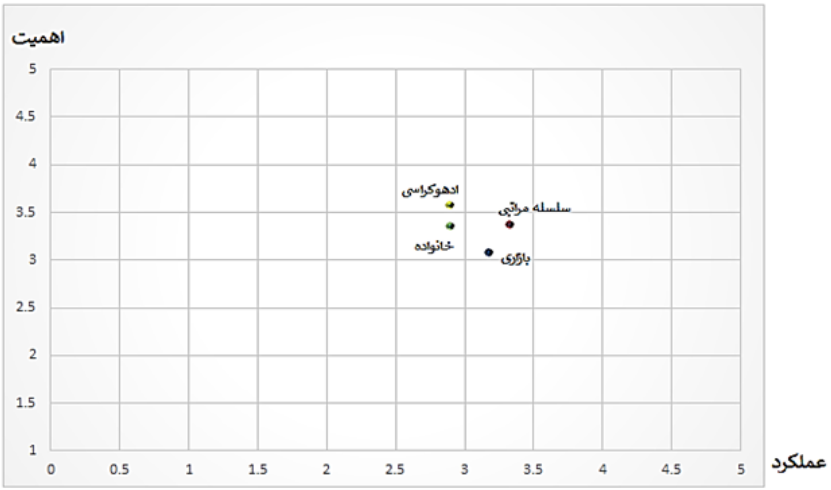
۳- متغیر مد برای اکثریت سؤالات ۴ و بالاتر بوده یعنی پاسخی که بیشترین تکرار را داشته عدد ۴ معادل موافقم می‌باشد این نشان از آن دارد که در مجموع دیدگاه پاسخ‌دهندگان به ابعاد مختلف موضوع مناسب بوده است.

۴- دستیابی همزمان مدل به ویژگی‌هایی که می‌توانند به‌صورت بالقوه متضاد باشند نیز جذاب است. گاهی بین بعدهای مدل ممکن است که تضاد ایجاد شود به‌عنوان مثال ممکن است یک مدل نوآورانه باشد ولی این نوآوری ممکن است منجر به سخت شدن مدل گردد. یا جامعیت مدل امکان دارد، مدل را از خلاصه و ساده بودن در بیاورد. اما طبق نتایج حاصل شده از پرسش‌نامه، هم مدل نوآورانه موردپذیرش شد و

هم اینکه نسبتا آسان و قابل فهمیدن و فهماندن تشخیص داده شده و هم جامع آن و هم خلاصه و ساده بودن آن اثبات شد. به‌عبارتی مدل توانسته است به‌نحوی با توازن بین، ابعاد متضاد مورد پذیرش پاسخ‌دهندگان قرار بگیرد.

۵- در صورتی که عملکرد و وضعیت سازمان را در یک محور و میزان اهمیت ابعاد فرهنگ سازمانی را در محور دیگر قرار دهیم باز هم شاهد این هستیم که فرهنگ ادهوکراسی نسبت به سایر فرهنگ‌ها عملکرد پایین‌تر در سازمان داشته ولی اهمیت آن از سایر ابعاد بیشتر بوده و در صورت تمرکز بیشتر بر آن، در مدیریت بهتر بحران اثر دارد.




اهمیت
5
4.5
4
3.5
3
2.5
2
1.5
1
0
0.5
1
1.5
2
2.5
3
3.5
4
4.5
5
ادهوکراسی
سلسله مراتبی
خانواده
بازاری
عملکرد

فهرست منابع

احمدوند، علی محمد؛ اشراق، حمید رضا؛ کریمی خوزانی، علی (۱۳۹۱) مدیریت بحران‌های اجتماعی اعتصاب، تظاهرات اعتراض آمیز و ... با رویکرد پلیس جامعه محور. **توسعه ی سازمانی پلیس**، شماره ی ۴۰، .۱۲۸ –۱۱۳.

حسن پور، رضا و قاسمی نامقی، محمد (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیران و کارکنان در مدیریت بحران بر اساس مدل رابینز در شرکت پالایش گاز پارسیان، **فصلنامه دانش پیشگیری و مدیریت بحران، فصلنامه دانش پیشگیری و مدیریت بحران**، سال سوم شماره ۳.

رسولیان، محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش و مدیریت بحران در وزارت صنعت، معدن و تجارت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق – دانشکده مدیریت.

محمدیان ، محمد و شهسواری، هادی (۱۳۹۷). بررسی فرهنگ سازمانی یک سازمان با رویکرد نهادی، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، سال دهم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۳۴)

مرادی، حجت الله، فرزانه، حجت، قلعه، حجت و قلعه، فرزانه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران، **نشریه مدیریت بحران**، شماره ۳۵.

گاتسچاک ، جک (۱۳۹۳) مدیریت بحران. ترجمه علی پارساییان.تهران: ترمه

رابینز، استیفن(۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارساییان . تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

آلیسون.گراهام (۱۳۸۳). مدیریت بحران و تصمیم‌گیری گراهام آلیسون. **مجله سیاست دفاعی**. س ۲.ش ۲:۱۳۶.

ایران زاده، سلیمان؛ محمودی، محسن (۱۳۸۹). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل.؛ موردمطالعه: شرکت پلی نار. **فراسوی مدیریت**. شماره۹۵ :۷۶ ـ ۵۳

رابینز، استیفن (۱۳۷۷) **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی .

رابینز، استیفن (۱۳۸۱) **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها**. ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی .

شریف زاده، فتاح؛ کاظمی، مهدی (۱۳۷۷) **مدیریت فرهنگ سازمانی**. تهران: نشر قومس.

طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲) **فرهنگ سازمانی**. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

فنیری، دیاناسی(۱۳۸۴) **مدیریت اقتضایی متناسب بافرهنگ سازمانی انواع تغییر و فرهنگ**. ترجمه ناصر میر سپاسی. تهران: میر.

ولد بیگی، برهان الدین؛ پور حیدری، غلامرضا(۱۳۹۱) درس نامه مدیریت جامع بحران. تهران: آرویج ایرانیان، انجمن علمی مدیریت بحران ایران. احمدوند، علی محمد؛ اشراق، حمید رضا؛ کریمی خوزانی، علی (۱۳۹۱)

مدیریت بحران‌های اجتماعی اعتصاب، تظاهرات اعتراض آمیز و ... با رویکرد پلیس جامعه محور. **توسعه ی سازمانی پلیس**، شماره ی ۴۰، .۱۲۸ –۱۱۳.

حسن پور، رضا و قاسمی نامقی، محمد (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیران و کارکنان در مدیریت بحران بر اساس مدل رابینز در شرکت پالایش گاز پارسیان، **فصلنامه دانش پیشگیری و مدیریت بحران، فصلنامه دانش پیشگیری و مدیریت بحران**، سال سوم شماره ۳.

رسولیان، محسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش و مدیریت بحران در وزارت صنعت، معدن و تجارت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق – دانشکده مدیریت.

محمدیان ، محمد و شهسواری، هادی (۱۳۹۷). بررسی فرهنگ سازمانی یک سازمان با رویکرد نهادی، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، سال دهم، شماره ۴ (شماره پیاپی ۳۴)

مرادی، حجت الله، فرزانه، حجت، قلعه، حجت و قلعه، فرزانه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران، **نشریه مدیریت بحران**، شماره ۳۵.

گاتسچاک ، جک (۱۳۹۳) مدیریت بحران. ترجمه علی پارساییان.تهران: ترمه

رابینز، استیفن(۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارساییان . تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

آلیسون.گراهام (۱۳۸۳). مدیریت بحران و تصمیم‌گیری گراهام آلیسون. **مجله سیاست دفاعی**. س ۲.ش ۲:۱۳۶.

ایران زاده، سلیمان؛ محمودی، محسن (۱۳۸۹). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل.؛ موردمطالعه: شرکت پلی نار. **فراسوی مدیریت**. شماره۹۵ :۷۶ ـ ۵۳

رابینز، استیفن (۱۳۷۷) **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی .

رابینز، استیفن (۱۳۸۱) **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها**. ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی .

شریف زاده، فتاح؛ کاظمی، مهدی (۱۳۷۷) **مدیریت فرهنگ سازمانی**. تهران: نشر قومس.

طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲) **فرهنگ سازمانی**. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

فنیری، دیاناسی(۱۳۸۴) **مدیریت اقتضایی متناسب بافرهنگ سازمانی انواع تغییر و فرهنگ**. ترجمه ناصر میر سپاسی. تهران: میر.

ولد بیگی، برهان الدین؛ پور حیدری، غلامرضا(۱۳۹۱) درس نامه مدیریت جامع بحران. تهران: آرویج ایرانیان، انجمن علمی مدیریت بحران ایران.

Alirezaee, A. and Pashaei, A. (2016). The effect of organizational culture on organizational agility abilities, **Journal of Management Researches in Iran**, Vol. 20, No. 2, Summer, 2016,.

Bhaduri, R.M. (2019). Leveraging culture and leadership in crisis management, **European Journal of Training and Development**, Vol. 43 No. 5/6

Booth, S. (2016). **Crisis Management Strategy**, London: Rutledge.

Bowers, J., Melissa R., Reggie, Hall, Mandyam, Srinivasan, M. (2017). Organizational culture and leadership style: The missing combination for selecting the right leader for effective crisis management, **Business Horizons**, Volume 60, Issue 4

Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (2011). **Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework**. 3th ed., San Francisco: Jossey-Bass .

Chen, S.S., Chuang, Y.W., Chen, P.Y. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. **Knowledge Based Systems** , 31, 106-118.

Gümüsay, Ali Aslan and Bohné, Thomas Marc (2018). Individual and organizational inhibitors to the development of entrepreneurial competencies in universities, **Research Policy**, Volume 47, Issue 2, March 2018

Martínez-Caro, Eva, Juan, Gabriel Cegarra-NavarroFrancisco, Javier, Alfonso-Ruiz (2020). Digital technologies and firm performance: The role of digital organizational culture, **Technological Forecasting and Social Change**, Volume 154, May 2020, 119962 .

Murata, Atsuo (2020). Cultural aspects as a root cause of organizational failure in risk and crisis management, **Safety Science**, Volume 135, March 2021, 105091.

Thomaidou, Christina, Pavlidou, Andreas, Efstathiades (2020). The effects of internal marketing strategies on the organizational culture of secondary public schools, **Evaluation and Program Planning**, Volume 84, 101894.

Wang, Z., Wang, N.(2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. **Expert Systems with Applications** , 39 , 8899–8908.