

□ □

## مقدمه

فرهنگ کلمه ای است گسترده که معنی مختلفی دارد در لغت‌نامه دهخدا اینچنین آمده است فرهنگ یعنی تعلیم و تربیت<sup>۱</sup> اما فرهنگ تعابیر مختلف و گوناگونی دارد، آداب و رسوم، رفتار و کردار، تاریخ و تمدن و ... حتی فرهنگ در فرهنگ‌های (موقعیتها جغرافیایی) تعابیر و تعریف خاص خود را دارد شاید بهترین تعریف برای فرهنگ عکس العمل مردم به یک فعل باشد. یا به تعبیر ساده تر رفتار مردم در موضوع خاص.

وقتی یک فرد غیر مسلمان وارد جامع مسلمان می‌شود در واقع وارد یک فرهنگ گسترده شده است، و آن فرهنگ اسلامی است که جهان اسلام را شامل می‌شود، وقتی این فرد وارد جامعه‌ای مانند خاور میانه می‌شود وارد یک فرهنگ خاور میانه‌ای مسلمان شده که با فرهنگ واقع او ۲ فرهنگ اختلاف دارد. اگر این فرد وارد کشور ایران شود. فرد مورد نظر ما وارد یک فرهنگ خاور میانه‌ای، مسلمان، ایرانی شده است، و اگر همین فرد در شرکتی در جزیره قشم مشغول فعالیت شود. وارد فرهنگ خاور میانه‌ای، مسلمان، ایرانی، هرمزگانی، قشمی، شرکت ...، قسمت فروش شده است. پس این فرد برای هماهنگی خود با فرهنگ جدید باید پله‌ای مختلفی را پیموده تا خود را با فرهنگ جدید سازگار کند.

طبیعی خواهد بود که این نردبان از پائین به بالا خواهد بود یعنی به شکل مثلث خواهد بود و سازگار بودن با فرهنگ قسمت فروش مهمتر از سایر قسمتها خواهد بود. اما این بدان معنی نیست که سازگاری با فرهنگ‌های بالاتر کم‌رنگ شود.

همه این فرهنگها که بصورت فرهنگ و خرده فرهنگ در کتابها آمده بر کارائی مدیران موثر بوده و کم‌توجهی و بی‌توجهی مدیران به آنها باعث عدم موفقیت مدیران در مدیریت بوده و خواهد بود. تحقیق حاضر نگاهی است گذرا به تاثیر خرده فرهنگهای جزیره قشم بر کارائی مدیران در این جزیره.

دریانورد

□ □

چهارشنبه، ۱۴ مرداد، ۱۳۸۵

### تعریف فرهنگ

در فرهنگ معین فرهنگ به "دانش، علم، معرفت و مجموعه آداب، رسوم"<sup>۲</sup> تعریف شده و در فرهنگ دهخدا "تعلیم و تربیت"<sup>۳</sup> تعریف گردیده اما فرهنگ معانی گسترده تری در جامعه امروز دارد و در واقع هر کس در افکار خود فرهنگ را به صورتی خاص خود تعریف می کند و به علت اینکه فرهنگ در واقع یک مطلوبت است تعریف آن بسیار مشکل خواهد بود، اما می توان فرهنگ را در یک محدوده کوچک، تعریف خاص آن محدوده کرد. به همین خاطر فرهنگ در یک سازمان نیز معانی مختلفی پیدا می کند و هر یک از کارشناسان در کتابهای خود تعاریف گوناگونی از فرهنگ سازمانی نموده و گاه "تعریف مورد نظر خود را نیز مشخص نموده لذا در طول خواندن کتاب در بعضی از موارد خواننده دچار دوگانگی در درک مطلب خواهد شد که منظور نویسنده در این جا کدام یک تعریف فرهنگ بوده است. آقای استیفن رابینز در کتاب تئوری سازمان خود، فرهنگ سازمانی به صورت

" فرهنگ سازمانی به عنوان ارزشهای غالب که بوسیله یک سازمان حمایت می شود یا فلسفه ای که خط مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می کند یا ارزشهای که به کمک آنها کارها و امور روزمره سازمان انجام می پذیرد. یا مفروضات و باورهای بنیادی که بین اعضاء سازمان مشترک می باشد."<sup>۴</sup>

و یاد آور می شود که " فرهنگها دقیقا تبلور شخصیت ها و نگرشهای اعضاء خود نیستند، بدین معناست که

( )

( )

□ □

بخش عظیمی از فرهنگ سازمان می تواند بطور مستقیم به متغیرهای ساختاری مرتبط شود<sup>۵</sup>

تعریف می نماید ایشان پس از تعارف گوناگونی که می کنند به نکته نظرات خود در موضوع تاثیر فرهنگ سازمانی در تولید و کارایی مدیران می پردازد بدون اینکه تعریف مورد نظر خود را مشخص نماید لذا در طول مطالعه مطالب خواننده دچار دوگانگی می شود و نمیداند که نویسنده کدام تعریف را مد نظر داشته است.

با نگاهی دقیق به تعاریف پی می بریم که زمینه اصلی فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضاء سازمان است در هر سازمان الگوهایی از باورها، سمبل ها، شعائر، داستانها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان بوجود آمده اند. این الگوها باعث می شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضاء باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی بوجود آید.

اگر فرهنگ را الگویی از ارزشها، باورها، آداب، سنتها، دانش، زبان، جهان بینی، تلقی ها، نگرشها و نحوه زندگی مردم فرض کنیم، سازمان نیز یک خرده فرهنگ خواهد بود. سازمان در استعاره فرهنگی بر اساس خواص و ویژگیهای فرهنگ تحلیل می شود. گر چه هر سازمانی مینیاتور از فرهنگ جامعه است. اما به طور دقیق خود فرهنگ نیست، بلکه خود دارای ویژگیهای فرهنگی خاص می باشد. یکی از تعاریف فرهنگ سازمانی، عبارت از الگوی عمومی رفتارها، باورها و تلقی های مشترک فرهنگ سازمان را می توان در رفتارها، زبان، اندیشه ها و اهداف اعضاء سازمان مشاهده در روشها، قوانین و رویه های سازمان تبلور آن را احساس کرد.<sup>۶</sup>

و در مهارتهای رهبری، پروفیسور الوود چاپمن می نویسد " فرهنگ غالب بر ارزشهای بنیادی مشترک بین

□ □

اعضاء سازمان تاکید می کند. وقتی در مورد فرهنگ یک سازمان بحث می شود، منظور فرهنگ اصلی است.

دیدگاه کلانی از فرهنگ، که شخصیتی مجزا به یک سازمان می دهد.<sup>۷</sup>

پذیرش اینکه فرهنگ سازمانی دارای ویژگی خاص بوده، بدین معنا نیست که درون یک فرهنگ، خرده فرهنگها، نمی توانند وجود داشته باشد. بیشتر سازمانهای بزرگ یک فرهنگ غالب (اصلی) و مجموعه متعددی از خرده فرهنگهای مختلف است. ما در این تحقیق فرهنگ سازمانی را برداشت مشترک اعضاء سازمان و فرهنگ بومی گری در سازمانهای فعال در جزیره قشم را مورد مطالعه قرار می دهیم، این موضوع وقتی روشن می شود که ما فرهنگ را به عنوان سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک تعریف نماییم.

منظور ما در این تحقیق توجه به فرهنگهای بومی (تعصب بومی گری) در کارایی مدیران در سازمانها فعال در

جزیره قشم می باشد.

---

( )

( )

□ □

## مبانی نظری

باید عقل کار کند تا

### موضوع

موضوع تحقیق عبارت است از تاثیر فرهنگ بومی گری (تعصب بومی گری) در سازمانهای فعال در جزیره قشم.

وقتی وارد یک سازمان در جزیره قشم می‌شوید اولین چیزی که نظر شما را به خود جلب می‌کند این است که جو حاکم بر آن چگونه جوی است آیا افرادی که در این سازمان فعالیت می‌کنند بومی هستند یا غیر بومی، طبیعی خود بود اگر بومی باشند در مقابل مراجعه کننده غیر بومی واکنش خاصی دارند و اگر غیر بومی باشند موضوع بر عکس خواهد بود. سعی افراد بر این است که نشان دهند بین بومی بودن یا نبودن ارباب رجوع فرقی نمی‌گذارند ولی بعداً "فرهنگ حاکم بر آن سازمان کاملاً" خود را نشان خواهد داد. عموماً در سازمانهایی که افراد بومی و غیر بومی شاغل هستند دو نوع فرهنگ سازمانی وجود دارد که هر دو متفاوت بوده و در واقع با یکدیگر در ستیز هستند و گاهی "ستیز آنها به حدی است که مدیران را دچار تعارض شدید نموده و باعث افت کارایی مدیران گردیده و مدیران مجبوراً" بیشتر وقت خود را صرفاً حل و فصل مسائل بسیار خرد نمایند که به عمد به وجود آمده است. این فرهنگ در بین بازاریان نیز مشاهده می‌گردد ولی در بازار شکل دیگری به خود می‌گیرد و یک نوع رقابت خوب بوجود آورده که گاهی "به سود خریدار شده. رشد بازار را به همراه داشته است.

اینکه فرهنگها دقیقاً "تبلور شخصیتها و نگرشهای اعضاء خود نیستند، بدین معناست که بخش عظیمی از فرهنگ سازمان می‌تواند بطور مستقیم به متغیرهای ساختاری مرتبط شود."<sup>۸</sup>

□ □

### فرضیه اهم

ارتباط معنی داری بین فرهنگ بومی گری و کارایی مدیران در جزیره قشم وجود دارد.

### فرضیه اخص

۱. فرهنگ بومی گری در بعضی از سازمانها باعث عدم کارایی مدیران گردیده است.
۲. فرهنگ بومی گری در بعضی از سازمانها باعث کارایی مدیران گردیده است.
۳. فرهنگ بومی گری در بازار(به عنوان یک سازمان بزرگ) باعث موفقیت بازاریان(به عنوان مدیران واحدها) شده است.

□ □

### تاریخچه

پس از فتح قسطنطنیه (استانبول فعلی) به دست عثمانی ها ارتباط زمینی اروپاییان با آسیا قطع شد. بنا بر این آنها از طریق دماغه امید نیک به خلیج فارس آمدند، در سال ۱۴۹۸ میلادی واسکودوگاما و پس از وی پرتغالیان در سال ۱۵۰۷ میلادی به فرماندهی آلبوکرک به خلیج فارس آمدند، سومین گروه ۵ سال بعد با نیروی زیاد وارد شده و شهر بندر عباس که آن روز گامبرون نام داشت و جزیره قشم (ابرها) را تصرف کردند. شاه عباس صفوی با کمک انگلیسی ها، پرتغالیها را شکست دادند و از آن پس گامبرون، بندر عباس نامیده شد. جزیره قشم پایگاهی برای استعمارگران جدید یعنی انگلیسیها گردید و جولان گاه آنان شد.<sup>۹</sup>

جزیره قشم یکی از تاریخی ترین نقاط استان هرمزگان است و از دیر باز مورد توجه دولت حاکم بر ایران و کشورهای خلیج فارس بوده، و حتی موقعیت خاص جغرافیای آن در منطقه خلیج فارس باعث توجه کشورهای ابر قدرت زمان خود بوده تسلط امپراطور های ایران، پرتغال، رم، انگلیس در طول تاریخ گذشته و توجه خاص کشور روسیه و آمریکا در سالهای گذشته مهر تائید بر این مدعا است. همواره مردمانی که در این جزیره زندگی میکردند. پذیرای افراد غیر بومی بودند که به قصد بهره کشی، چپاول، غارت به این جزیره حمله ور شده و دزدان دریای چون جواسم<sup>۱۰</sup>، قواسم<sup>۱۱</sup>، بهالو<sup>۱۲</sup>، حسن احمد کهورستانی<sup>۱۳</sup> هنوز در ذهن مردم نقش بسته است که پس از تاراج منطقه را ترک می کردند. در سالهای حکومت قاجاریه جزیره به صورت اجاره به افراد واگذار می شده است و فردی که بیشترین مبلغ پیشنهاد را برای جزیره می داده است حاکم بر جزیره بود و در نهایت از مردم مالیاتهای کلانی را دریافت می داشت، در زمان پادشاهی پهلوی امورات شکل دیگری

□ □

بخود می‌گیرد و فرمانداران، مسئولین پاسگاهها، گمرکات و ادارات دولتی به مردم فشارهای مضاعفی وارد نمودند و چون بیشتر آنها غیر بومی بودند یک ذهنیت بدی از افراد غیر بومی در اذهان مردم شکل می‌گیرد. افراد بومی که خود را لایق و کاندیدای سمتهای دولتی می‌دیدند در مقابل کاندیدای رقیب بر طبل بومی و غیر بومی کوفتند و ذهنیت بدی را به مردم بومی و ساده‌القاء می‌کردند که ذهنیت بد و سودجویی افراد غیر بومی که فقط به قصد بهر و سود و گاهاً "پیمودن راه صد سال در یک شب را داشتند و ور شکستگی و فرار و عدم پرداخت بدهی‌های مربوطه ذهنیت مردم را نسبت به غیر بومیان تغییر می‌دهد و در نتیجه فرهنگی به وجود می‌آید که در مقابل غیر بومیهای واکنش شدید از خود نشان می‌دهد و اصطلاح سرحدی<sup>۱۴</sup> شکل می‌گیرد این کلمه به اندازه‌ای در بعضی حساسیت به وجود آورده است که می‌توان به راحتی از او سو استفاده نمود و با یک کلمه که طرف مقابل سرحدی است همه روابط او را بدون در نظر داشتن سایر آیتمها<sup>۱۵</sup> به هم زد.

هر گروه می‌تواند در یک سازمان یک خرده فرهنگ ایجاد کند، از این رو بیشتر خرده فرهنگها بوسیله عناوین واحدها یا بر حسب تفکیک از لحاظ جغرافیایی تعریف می‌شوند. برای مثال دایره خرید می‌تواند یک خرده فرهنگ داشته باشد که در میان اعضاء آن مشترک باشد. این خرده فرهنگ هم ارزشهای بنیادی فرهنگ اصلی (غالب) سازمان را در بر داشته و هم یک سلسله ارزشهای اضافی خاص دایره خرید، را شامل می‌شود.<sup>۱۶</sup>

آداب و رسوم، نسبت‌های متداول در سازمان و روش معمول انجام امور سازمان تا حد زیادی نشات گرفته از چیزهای است که قبلاً انجام شده و

)

(.

(

)



جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooch.com](http://www.kandooch.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

□ □

همچنین میزان موفقیتی است که عاملان آن امور به آن دست یافته‌اند. این امر

ما را راهنمون می‌سازد که بدانیم منبع غایی فرهنگ یک سازمان همان

موسسین یا بنیانگذاران سازمان هستند.<sup>۱۷</sup>

[www.kandooch.com](http://www.kandooch.com)  
[www.kandooch.com](http://www.kandooch.com)  
[www.kandooch.com](http://www.kandooch.com)

□ □

### هدف از انجام تحقیق

آنچه مشخص است بسیار از افرادی که برای کار به جزیره قشم آمده‌اند بیشتر اهم وقت خود را جهت کسب درآمد گذاشته و در نهایت بازگشت همه آنها به زادگاهشان خواهد بود. (از جوانی اهل بستک هرمزگان پرسیدم که تا کی جزیره خواهید ماند گفت تا زمان بازنشستگی) طبیعی خواهد بود بعضی از رفتارهای این افراد تحت همین نظر شخصی او شکل می‌گیرد مثلاً " اگر همین شخص فرماندار باشد برای بازنشستگان فکری نخواهد داشت در صورتی که بومی به فکر دوران پیری خود است. اما چه بسیار که همین فرد نکته نظرات بسیار خوبی در مورد چگونگی اوقات فراغت جوانان و نوجوانان ارائه می‌دهد. عضو فعال باشگاه می‌شود و دیگران را تشویق به مبارزه با مواد مخدر می‌کند.

از طرف دیگر بومیانی وجود دارند که در صدد مهاجرت هستند و از بومی بودن فقط به عنوان ابزار در جهت مبارزه با رقبای غیر بومی استفاده می‌کنند. افرادی هستند که خانواده خود را برای استفاده از امکانات بهتر به شهرستانهای دیگر برده‌اند اما علم دار مبارزه با غیر بومیان در دست دارند.

تعداد افرادی غیر بومی که در تاریخ جزیره بانی امورات خیریه و کارهای خیر بودند بسیار زیاد دیده می‌شود. معلمانی غیر بومی که در جهت با سواد کردن جزیره نشینان فعالیت داشته‌اند از همه بیشتر خود نمایی می‌کند. و تعداد افراد بومی که به مردم جزیره خیانت کردند نیز کم دیده نمی‌شود.

□ □

### روش انجام تحقیق

بهتر روش در مورد موضوع فوق با توجه به اینکه کتاب و مرجع خاصی وجود ندارد روش مشاهده، آمار برداری خواهد بود.

### متغیرهای اساسی

ما در این تحقیق سعی کردیم که با توجه به وضعیت و اشتغال افراد و سازمانها در جزیره قشم میزان تعصبات افراد به مسائل بومی بودن یا غیر بومی بودن مورد سنجش و ارزیابی قرار داده و تاثیر آن را بر سایر متغیرها خصوصا بهره وری مدیران مورد سنجش قرار دهیم.

### محدودیتها

به علت کمی منابع تحقیقاتی در این زمینه و محدودیت زمانی که برای تهیه این تحقیق وجود دارد و همچنین گستردگی جزیره و تفاوتهای سطوح سواد و گاه " آداب و رسوم، مشاغل در نقاط مختلف و کمبود بوجه و نیروی انسانی وسیله لازمه از جمله محدودیتهای حادی است که در تحقیق وجود دارد، و همچنین پردازش اطلاعات به دلیل تنها بودن.

### بوجه و زمان

بوجه مورد استفاده در این طرح مبلغ نزدیک به دویست هزار ریال که بابت سوخت ماشین مورد استفاده قرار گرفت و هزینه‌های چاپ و کپی فرمها و پرسشنامه‌های مربوطه و مدت زمان نزدیک به ۲۰ روز که کوتاهی زمان بیشتر مرا در انجام تحقیق با مشکل مواجه نمود.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

□ □

### تعریف واژه‌ها و اصطلاحات کلیدی

منظور از بومی شخصا " فردی است که در جزیره قشم به دنیا آمده است و پدر و مادرش بومی استان هرمزگان باشد، و به زبان بندر و آداب و رسوم جزیره آشنا باشد

سازمانها به کلیه بنگاههای تولید و خدماتی دولتی و غیر تولید که وظیفه ارائه خدمت به مردم را بر عهده دارند.

بازار در این تحقیق به بازار به عنوان یک بنگاه ارائه خدمت به مردم نگاه شده است که داری یک مدیر و فروشنده واحد است یا دارای مدیر و فروشنده‌های متفاوت.

□ □

### شرح پرسشنامه

برای اینکه تعصبات مردم بومی و غیر بومی را آزمایش کنیم پرسشنامه‌ای تهیه شد و بین افراد مختلف توزیع نموده این پرسشنامه دارای مشخصات زیر است که نمونه آن در ضمیمه موجود می باشد. پرسشنامه طوری طراحی شده که در ظاهر نوع کارای را مورد سنج قرار می دهد ولی در واقع با یک نگرش کلی میتوان به تعصب فرد به بومی گری را مورد سنج قرار داد هر آنچه پرسشنامه دارای عیب و ایرادهای زیادی است ولی برای شروع با توجه به زمان اندک آنچنان بد نیز به نظر نمی رسد.

#### مشخصات پرسشنامه

۱. بسمه تعالی
۲. برای اطمینان و عدم حساسیت آمار دهنده ها جمله ( اطلاعات این پرسشنامه جنبه تحقیقاتی دارد و در اختیار هیچ ارکان یا سازمان قرار نمیگیرد) را درج کردیم
۳. سن
۴. محل تولد که به صورت استان و شهرستان مشخص گردیده که یکی از مشخصه های بومی یا غیر بومی بودن افراد بود.
۵. شغل
۶. محل کار که باز بصورت شهر و روستایی محل خدمت در نظر گرفته شده است.
۷. تحصیلات – گزینش این تحصیلات برای این بود که بدانیم نوع تحصیل در تعصبات تا چه اندازه تاثیر دارد.
۸. تعداد تحت تکفل – برای سنجش تعداد افراد خانواده در نوع تعصب
۹. مدت اقامت – که برای سنجش افراد غیر بومی بیشتر ملاک قرار می گرفت و تاثیر مدت زمان سکونت و نحوه تعصب را نشان می دهد.

□ □

در این قسمت سعی شده که هیچ مشخصه خاص از فرد خواسته نشود برای اینکه افراد در مقابل پرسشنامه حساسیت خاصی نداشته باشند این حساسیست به علت بافت فرهنگی در میان بومیان بیشتر دیده می‌شود و حساسیت خاصی از خود نشان می‌دهند کارمندان نیز به عللی از جمله ترس از مدیران در مقابل بعضی از پرسشها حساسیت از خود نشان می‌دهند. اما هنگامی که مشخصات فرد نوشته نشود این حساسیت کمتر گردیده و در نتیجه ما به هدفمان که سنج تعصبات بومی گریست نزدیکتر می‌شویم.

سئوالات

پنج سؤال اول به صورت بله و خیر است این موضوع باعث می‌شود که فرد دو گزینه انتخابی داشته باشد و از ظفره رفتن جلو گیری می‌کند، سرعت آمارگیر را بالا برده و نتیجه لازمه را به دست می‌دهد، ۵ سؤال اول به شرح زیر می‌باشد.

۱. (آیا حاضر به ادامه خدمت در جزیره هستید؟ بله خیر) این در ذهن افراد غیر بومی این سؤال را ایجاد می‌کند که آیا مایل به ادامه خدمت در جزیره هست ولی در فرد بومی این سؤال به صورت دیگری شکل می‌بند و آن اینکه آیا حاضر است به جامعه خود خدمت کند.

۲. (آیا خانواده شما در جزیره زندگی می‌کند؟ بله خیر) این سؤال برای روشن شدن وضعیت اقامتی است که کمک در نتیجه گیری های به ما می‌کند.

۳. (آیا از امکانات رفاهی جزیره راضی هستید؟ بله خیر) نگرش فرد به امکانات رفاهی بسیار وسیع است اما مشخص بودن این سؤال در پاسخ به سئوالات بعدی به فرد ذهنیت می‌دهد.

۴. (آیا از امکانات آموزشی جزیره راضی هستید؟ بله خیر) یکی دیگر از امکانات مهم که فرد را وادار به ماندن در یکجا می‌کند امکانات آموزشی است و این سؤال از اهمیت خاص خود برخوردار است.

۵. (آیا بیشتر خرید شما از بومیان است؟ بله خیر) این سؤال در واقع شدت تعصب فرد را مورد سنجش قرار میدهد.

□ □

۶. ( کدام یک از مدیران را موفق تر می بینید؟ بومی غیر بومی) این سؤال نیز یکی از سئوالاتی است که در واقع شدت تعصب را نشان می دهد.

۷. ( اگر شغلی با همین ویژگیها و حقوق در جای دیگری «خارج از جزیره» به شما پیشنهاد شود می پذیرید؟ بله خیر) این سؤال اصلی و کلید این پرسشنامه است افراد بومی که حاضر به خدمت در جای دیگری هستند عموماً " افرادی هستند که تعصب ندارند و در صورتی که بومی مایل به ماندن در جزیره از امکانات آموزشی و رفاهی ناراضی باشد به این معنی خواهد بود که خواهان توسعه این بخش هستند که بسیار طبیعی است و در صورتی که غیر بومی خواهان ماندن در جزیره با توجه به ضعیف بودن امکانات رفاهی و آموزشی باشد. غیر طبیعی و غیر عادی است و فرد پرسش شونده در پاسخ دقت نداشته و یا موارد دیگری را دخالت داده است.

۸. (مدیران بومی را موفقتر می دانید یا غیر بومی؟ به چه علت؟) این سؤال به صورت تشریحی در نظر گرفته شده تا در صورتی که فرد بخواهد مطالبی بیشتر از پرسشنامه بنویسد جای داشته باشد. و عموماً افراد متعصب با نگاهی تند مطالب را می نویسند.

۹. (اگر کاندیدای شما دارای شرایط زیر باشد به کدام یک رای می دهید؟ الف- بومی آگاه و آشنا به دردهای جامعه ب- غیر بومی متخصص به مسائل اجتماعی) این سؤال نیز از سئوالات کلیه برای بومیان متعصب است زیرا در واقع جواب «ب» کاملتر بوده و فردی که تعصب به بومی گری نداشته باشد فرد متخصص را انتخاب می کند زیرا فرد غیر متخصص هر آنچه درد را بشناسد ولی احتمال یافتن درمان کم خواهد بود.

۱۰. (اولین ساکنین جزیره چه کسانی بودند؟ الف- پرتقالیها ب- مادها ج- انگلیسیها و- عرب) این سؤال تاریخی است برای اینکه مقدار معلومات تاریخی فرد سنجیده شود. در کتابهای تاریخی موجود قدیمترین ساکنین جزیره را مربوط به داوران مادهها می دانند.

□ □

۱۱. (قدیمی ترین آثار تاریخی جزیره قشم کدام است؟ الف- غارهای خربس ب- مسجد برخ ج-

قلعه پرتقالیها قشم و- قلعه لافت) با توجه به اینکه تعصبات از پیشینه تاریخی سر چشمه می گیرد

این سؤالی نیز تاریخی است که مقدار اطلاعات عمومی فرد را مورد سنج قرار می دهد. قدیمترین آثار

تاریخی جزیره قشم و بلکه استان هرمزگان آثار مربوط به دوره مادها یعنی غار ها موسوم به غارهای

خربس است که در نزدیکی روستای رمچاه امروزی در شهر قدیمی خربس یا خربسیس (صخره سنگی یا

سخت) وجود دارد.

۱۲. (جمعیت و شهرهای جزیره قشم به ترتیب ..... می باشد؟ الف- ۷۰هزار و ۳ شهر ب- ۸۰

هزار و ۴ شهر ج- ۹۰هزار و ۱ شهر و- ۱۰۰هزار و ۲شهر) این سؤال معلومات اجتماعی فرد

را مورد سنج قرار می دهد.



□ □

### نتایج آمارگیر

آمار گیر با وقت کمک و به کمک یکی از دوستان در قشم و درگهان شروع کردیم، به دلیل وقت کم نتوانستیم آمار دلخواه خود را به دست آوریم بیشتر آمار دهند ها بومی و از اقشار بازاری و ادارات دولتی مانند آموزش و پرورش، نیروی انتظامی، ارشاد اسلامی، شرکتهای خصوصی بوده است. که پس از جمع آوری اطلاعات نتایج زیر حاصل آمد.

۱. آیا حاضر به ادامه خدمت در جزیره هستید؟  
بله ٪۸۲ خیر ٪۱۸
۲. آیا خانواده شما در جزیره زندگی می کنند؟  
بله ٪۹۴ خیر ٪۶
۳. آیا از امکانات رفاهی جزیره راضی هستید؟  
بله ٪۲۲ خیر ٪۷۸
۴. آیا از امکانات آموزشی جزیره راضی هستید؟  
بله ٪۱۴ خیر ٪۸۶
۵. آیا بیشتر خرید شما از بومیان است؟  
بله ٪۸۶ خیر ٪۱۴
۶. کدام یک از مدیران را موفق تر می بینید؟  
بومی ٪۷۲ غیر بومی ٪۲۸
۷. اگر شغلی با همین ویژگیها و حقوق در جای دیگری (خارج از جزیره) به شما پیشنهاد شود می پذیرید؟  
بله ٪۴۸ خیر ٪۵۲
۸. مدیران بومی را موفقتر می دانید یا غیر بومی؟ به چه علت؟  
بومی ٪۶۶ غیر بومی ٪۳۴
۹. اگر کاندیدای شما دارای شرایط زیر باشد به کدام یک رای می دهید؟  
الف - بومی آگاه و آشنا به دردهای جامعه ٪۸۰  
ب - غیر بومی متخصص به مسائل اجتماعی ٪۲۰

□ □

۱۰. اولین ساکنین جزیره چه کسانی بودند؟ الف- پرتغالیها (۵۶٪) ب- مادها ج-

انگلیسها و- عربها

۱۱. قدیمی ترین آثار تاریخی جزیره قشم کدام است؟ الف- غارهای خربس ب-

مسجد برخ ج- قلعه پرتغالیهای قشم و- قلعه لافت

۱۲. جمعیت و شهرهای جزیره قشم به ترتیب ... می باشد؟

الف- ۷۰ هزار و ۳ شهر ب- ۸۰ هزار و ۴ شهر ج- ۹۰ هزار و ۱ شهر (۶۰٪) و- ۱۰۰ هزار و ۲

شهر

از میان ۵۰ نفر آمار دهنده ۴۸ بومی و ۲ نفر غیر بومی بوده اند که ۲۸ نفر آنها شغل آزاد داشته و ۷ نفر درحال

تحصیل بوده و ۱۵ نفر آنها کارمند هستند. ۲۲ نفر مجرد و ۲۸ نفر متأهل هستند.

### تجزیه و تحلیل

همانطور که گفتیم به علت کمی وقت نتوانستیم تعداد زیاد آمار جمع آوری نماییم ولی نتایجی که از همین

آمار کم بدست آمد قابل تامل است از دو نفر غیر بومی نفر دوم که ۲۳ ساله کارمند است بدون توجه به

تاریخچه جزیره و وضعیت اجتماعی تعصب غیر بومی خود را نشان داده و تنها از بومیان به خاطر انصاف در

کاسبی شان خرید می کند و شدت تعصب خود را در پاسخ به مدیران موفق (سؤال ۸) نشان می دهد و مدعی

می شود که سطح معلومات غیر بومیها بیشتر از بومیان است. که البته این سخن غیر منطقی به نظر می رسد

و ناشی از شدت تعصب فرد است. ۴۵ نفری که پرسشنامه را پر کرده است غیر بومی است او

از امکانات جزیره راضی است به تاریخ جزیره آگاه است ولی از وضعیت اجتماعی و فرهنگی هیچ اطلاعی

ندارد. متعصبانه بر خورد می کند و بجای سازگار کردن خود به وضع اجتماعی سعی در مبارزه با فرهنگ مردم

نموده است او یک کارمند دولتی است

پرسشنامه ۸ یکی از پرسشنامه های خاص است او یک جوان بومی تحصیل کرده سر خورد است و به شدت

در مقابل خود بومیان جبهه گیر میکند او اطلاعات تاریخی ناقصی دارد ولی از وضعیت اجتماعی موجود بسیار

□ □

ناراضی است او عقب ماندگی را ناشی از عدم آگاهی و بی توجهی بومیان می داند.

پرسشنامه ۱۳ مردی است با مدرک دیپلم مدعی شایسته سالاری است از پاسخ به سؤال ۶ تفره می رود ولی سؤال شماره ۹ او را به دام می اندازد و تعصب بومی گری خود را نشان می دهد. او اطلاعات تاریخی ندارد ولی وضعیت اجتماعی جزیره را می فهمد.

پرسشنامه ۳۱ متعلق به یک بومی ۴۴ ساله تحصیل کرده است او کارمند است، از تاریخ جزیره آگاهی دارد و مسائل اجتماعی را درک می کند او به مسائل به دید باز نگاه می کند و اعتقاد دارد شایستگی افراد در جهت آبادانی موثر تر از همه چیز و بومی درد آشنا در مقابل متخصص بهره وری کمتر دارد.

پرسشنامه ۳۷ متعلق به یکی از بومیان روستایی است او از وضعیت رفاهی راضی است و خواهان توسعه بخش آموزش است او بومیان را موفق نمی داند و معتقد است غیر بومیان موفقتر عمل کردند او اطلاعات تاریخی و اجتماعی ناقصی دارد ولی مدعی سطح معلومات بالاست. عدم موفقیت خود را از خود نمی داند بلکه به دیگران بست می دهد.

پرسشنامه ۳۸ جوانی است که در بازار کار می کند معلومات اجتماعی و تاریخی ندارد و به دیپلم خود اکتفا کرده است. او سر خورده است و در مقابل بومیان جبهه گرفته است و عدم موفقیت خود در بازار را به گردن دیگران انداخته است.

پرسشنامه ۳۹ جوانی فعال و با معلومات کافی است او بدون تعصب به مسائل نگاه می کند و شایسته سالاری را مد نظر دارد.

پرسشنامه ۴۰ بومی ۳۷ ساله و فعال است او معلومات خوبی دارد و شایسته سالار است بدون غرض به مسائل نگاه می کند و خواهان پیشرفت جزیره به صورت گسترده است.

پرسشنامه ۴۴ بومی هرمزگان است مدعی سطح معلومات بالا است از تاریخی جزیره و وضعیت اجتماعی آگاهی ندارد ولی تعصب بومی گری ندارد.

□ □

### نتیجه

با توجه به کمی نمونه های آمار گیر و همچنین زمان کم به خصوص نمونه های اندک غیر بومی می توان جمع بندی نمود که هر دو گروه نسبت به بومی گری حساسیت داشته ولی با افزایش میزان سواد از تعصبات کاسته می شود و افراد به مسائل با دید بازتری نگاه می کنند.

وجود تعصبات در سازمانهای فعال جزیره قشم باعث گروه بندیها و جبهه گیری های زیادی شده است و این به وضوح دیده می شود. تعصبات در سازمانها موانع زیادی را برای مدیران به وجود آورده و باعث افت کارایی مدیریت و سازمان شده است ولی در گروههای کوچکتر به رقابت مفید تبدیل شده است. و حاصل رقابت این دو گروه باعث بالا رفتن کارایی و همچنین بالا رفتن تولیدات شده است این رقابت در صنایع بومی و منطقه ای بسیار کم مشاهده می شود چون بومیان رقیبی برای خود نمی بینند. اما در بازار شدت و شرکتهای خانوادگی رقابت به نقطه اوج خود می رسد. و باعث بالا رفتن کارایی مدیران هر دو گروه شده است. در تعلیم و تربیت نقطه تعادل به وجود می آید و اندک اندک از غیر بومیان به طرف بومیان تمایل پیدا می کند. و در مدیریتهای سطوح بالا غیر بومیان گوی را می گیرند و آن به دلیل عدم خود باوری است که خود بحث جدایی می شود.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۶۶۴۱۲۶۰-۵۱۱ تماس حاصل نمایید

Filename: Document1  
Directory:  
Template: C:\Documents and Settings\hadi tahaghoghi\Application  
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm  
Title:  
Subject:  
Author: Guest  
Keywords:  
Comments:  
Creation Date: 3/22/2012 12:25:00 PM  
Change Number: 1  
Last Saved On:  
Last Saved By: hadi tahaghoghi  
Total Editing Time: 0 Minutes  
Last Printed On: 3/22/2012 12:25:00 PM  
As of Last Complete Printing  
Number of Pages: 20  
Number of Words: 3,280 (approx.)  
Number of Characters: 18,698 (approx.)