بررسی رابطه میان فرهنگ، نگرش و رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه (مطالعه موردی: دانشگاه شهید باهنر کرمان)

نویسنده‌گان: مهدی ابیزی، زنده پاسح، محمدرضا اسدی، و عباس عباسی

چکیده
در این مقاله، رابطه میان فرهنگ، نگرش و رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه، مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور، از روش تحقیق توصیفی- یgingsی و آزمایش پرسشنامه باز و بسته، جهت بررسی نوع ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق، تعداد ۲۹۲ نفر شامل کلیه اعضای هیئت علمی تئام وقت دانشگاه شهید باهنر کرمان در سال ۱۳۸۵ بوده که کارآموز مطالعه قبلاً و بر اساس ضوابط انتخاب گردیده‌اند. نتایج نشان داده که ۲۵ نفر از آنها به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. در نتایج بخش سوم آمده که از جوید سطح قابل قبولی از میزان نگرش های سازمانی(رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و رفتارهای سازمانی(تابعیت سازمانی و تمایل به خروج) در دانشگاه مورد مطالعه می‌باشد. بر اساس نتایج بخش سوم می‌توان گفت که رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و رفتارهای سازمانی (تابعیت سازمانی و تمایل به خروج) در سطح مطلوبی است. بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و اعضای هیئت علمی راهبردهایی جهت کاهش رفتارهای سازمانی (تابعیت سازمانی و تمایل به خروج) داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، رفتارتابیت سازمانی، رفتار تمایل به خروج

رضا یاسینی، دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان
*Email: A_Abbasir@yahoo.com

1. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان
2. استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان
3. استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان
4. دانشجوی دوره دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان
به این فرض که یکی هستید، در این زمینه، سازمان‌ها می‌توانند به عنوان عامل زیستنی و جهت‌دهنده برای پروپاسیون ممکن استرافیک سازمان باشد. در این برنامه، منابع انسانی که نظریه‌ها و روش‌های سازمانی اعتیاد یافته‌اند، می‌توانند از طریق افزایش توانایی سازمان برای مواجهه با محیط متغیر، به عنوان یکی از ارزش‌های برای سازمان منجر شود. (2) این یکی از برنامه‌های زیست‌محوری است که به عنوان اصول به فردیده، می‌تواند به عنوان یکی از ارزش‌های برای سازمان منجر شود.

**2. Organizational Citizenship Behaviors.**

**3. Attitudes-Behaviors.**

**4. Situationalists.**

**وردی رابطه میان فرهنگ، تربیت و رتبه‌سازی امتیاز‌ها از جهت علمی دانشگاه‌های دانشگاه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی: دانشگاه شهید بهشتی بانه کرمان)
4. Organizational citizenship behaviors (OCBs).
7. Attitudes-Behavior.
کلارک(1991) بر وجود رابطه معنی‌دار و تأثیرگذار میان رضایت شغلی و میزان تخریب کارکنان تأکید دارد. (36)

در مطالعاتی که لی و همکاران (1998) و دو روش ارزیابی انجام دادند، رضایت شغلی به عنوان عامل کلیدی و تأثیرگذار در تجربه کارکنان بر میزان تخریب خدمت گزارش شده است. (34) تحقیقاتی که رضایت شغلی و رضایت کارکنان و لیاقت‌های تأثیرگذار، میزان نقش شغلی بین تحقیقات و فردیاتی در سازمان‌های تأثیرگذار است. (33) در مطالعاتی که رضایت شغلی و رضایت کارکنان و لیاقت‌های تأثیرگذار در سازمان‌های تعامل‌بردار آنها را دانشگاه مطالعاتی، بهبود ویژه‌ای را در تأثیرگذار است. (99)

10. Tervor.
فرضیه ۲- پیامدهای تغییر در دانشگاه مورد مطالعه به نوع فرهنگ سازمانی غربی بستگی دارد.

فرضیه ۳- نوع فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر تغییر ها و رفتارهای سازمانی

نشان دهنده تغییر شناخته شده از فرهنگ سازمانی، درمان و روش است که مانند بر پایه اولیه‌ای به انجام می‌دهیم. 

1-8. تغییر فرهنگ سازمانی، خاصیت برای

مشخص است، پدیده‌ای خاصی که زمینه‌های فکری را تا حدی دارد و بعده معا و در و افزایش را

وادار به عمل می‌کند (۴۹).

نوع فرهنگ سازمانی می‌تواند بر نوع نگرش و رفتار سازمانی خارکن تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته و در بسیاری

از موارد می‌توان به عنوان عامل تعیین کننده‌ای برای تعیین میزان فرهنگ سازمانی و تأثیر بر تغییر خدمت

باشد. همچنان که مطالعات نیز نشان داده‌اند: این رابطه

نیت‌نتوانید یک طرفه باشید. زیرا در بسیاری از

میزان فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر بر نوع نگرش و رفتارهای سازمانی کارکنان نیز به

عنوان عامل تعیین کننده‌ای برای فرهنگ سازمانی، مطرح

می‌شود. (۵۰) پیشنهاد مطالعات نیز می‌دهد که فرهنگ

سازمانی به طور مستقیم و قوی، بر نوع نگرش سازمانی

افراد و بپیماهای آن تأثیر گذار است (۵۱،۵۲ و

۵۵) . به دنبال آن، زنگ زا و دیگران (۲۰۰۰) با انجام

2. Lee.
3. Tzeng.
4. Podsakoff.
5. Lepine.
فرشیه ۳- پیامدهای رفتاری در دانشگاه مورد مطالعه به نوع فرهنگ سازمانی غالب بستگی دارد.

- ۱. رفتار تابعی سازمانی در دانشگاه مورد مطالعه به نوع فرهنگ سازمانی غالب بستگی دارد.
- ۲. میزان تعادل به خروج جهت ایجاد هیأت علمی در دانشگاه مورد مطالعه به نوع فرهنگ سازمانی غالب بستگی

ساختار (۱) فرآیند کلی (مدل مفهومی) تحقیق

- ۵. برجامی، نیازمند و دوستداران مطالعه مورد بحث و بررسی و پژوهشی در فرهنگ سازمانی، انتخاب و آزمون مدل فرهنگ سازمانی غالب
- ۲. تأثیر سازمانی
- ۱. تمایل به خروج

۳. روش تحقیق و نحوه جمع آوری داده‌ها

این تحقیق از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ مفاهیمی و روشی جزء تحقیقات توصیفی- پیشینه‌ای می‌باشد. در این تحقیق، ابتدا با جمع‌آوری مصاحبه‌ها، اطلاعاتی از متغییرهای تبعیض نگرش و رفتار سازمانی بهره‌مندی شد تا به‌وسیله متغیرهای ساختاری فرد، و رفتار سازمانی و تمایل به خروج به‌وسیله معنی ساختاری رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، تأثیر و رفتار سازمانی، بررسی و مطالعه به‌وسیله تبعیض نگرش سازمانی، T. Daneshvar (Raftar) Management and Achievement / Shahed University / 18th Year / 2011 / No. 47

2. Bartlett’s Test of Sphericity.
3. Cronbach’s coefficient alpha.
5. Bureaucratic, innovative and supportive.
جدول 2- نحوه توزیع وضعیت استفاده و رتبه علمی در نمونه مورد بررسی

<table>
<thead>
<tr>
<th>درصد تجمعی</th>
<th>درصد</th>
<th>مرتبه علمی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>ممکن</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1/6</td>
<td>دانشور</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2/7</td>
<td>استاد</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>جمع</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وضعیت استفاده

<table>
<thead>
<tr>
<th>درصد تجمعی</th>
<th>درصد</th>
<th>وضعیت استفاده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>16/1</td>
<td>پیمانی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20/0</td>
<td>رسمی آزمایشی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3/9</td>
<td>رسمی خصوصی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>جمع</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بیرا-برسی نژادمندی توزیع عامل‌ها و متغیرهای برنامه‌ریزی بررسی شده (سوالات)، از آزمون کولموگروف-اسمرفینف استفاده می‌شود. تابع همبستگی (K-S) بین دو متغیر استفاده گردیده است. تایه‌های درصدی ۶۹/۴ درصد درصد منحل و ۳۰/۶ درصد مجزا هستند. از این آزمون ها گفته شده که باید از آزمون‌های نیازمندی برای آزمون فرضیه‌ها استفاده کرد. اما با توجه به اینکه همبستگی میان درصد منحل و درصد مجزا با فرض نژادمندی توزیع داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک که در این گونه موارد دقت بالاتری دارند، می‌توان استفاده کرد. برای تعیین نوع همبستگی میان عامل‌های برنامه‌برسی استفاده می‌شود. همبستگی و پاسخ‌های درصد منحل از آزمون نشان داده‌است در سطح خطا ۵ درصد، فقط بین دو تغییر تابعیت سازمانی همبستگی و جویندی دارند.

4- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش، بنا به اطلاعات مربوط به توزیع سری‌های‌شیب که در گروه‌های مختلف صحبت کننده، طبقه‌بندی شده و میان‌بینان و تغییرات علمی بررسی خواهد شد. سپس می‌توان با استفاده از آزمون‌های همبستگی و تحلیل‌های آمار استنباطی به فرضیه‌های تحققی پاسخ گفت.

4-1- اطلاعات عمومی نمونه بررسی شده

از این بررسی ۲۷۸ درصد از اعضای نمونه مرد و ۴۳ نفر (۱۵/۸ درصد) زن بودند. در ۴۷/۸۵ درصد محدودسیت آماده و ۱۹/۴۶ درصد محدودسیت آماده از آنها گفته شده است. شغل دیگری از عضویت هیئت علمی دانشگاه دانشگاه ندارند. درصد به‌طور متوسط ۷۸/۹۹ درصد در خلال سال‌های دانشگاهی دارند. ۹۶ درصد به‌طور متوسط بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشته و درصد بالاتر از ۴۰ سال بازه‌پذیری دارند. سایر اطلاعات به صورت خلاصه در جدول‌های زیر آمده است.

جدول 1. نحوه توزیع سن در نمونه مورد بررسی

<table>
<thead>
<tr>
<th>درصد تجمعی</th>
<th>سن</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>۲۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۵۶/۴</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۴۱/۰</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۲۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۲/۳</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. Pearson.
4- بررسی اهمیت عامل‌های تعیین کننده نگرش و رفتخانه‌سازی در نمونه بررسی‌شده

جدول ۲ آزمون‌های مثبت نقش‌های تعیین کننده نگرش و رفتخانه‌سازی در نمونه بررسی‌شده

<table>
<thead>
<tr>
<th>عامل</th>
<th>تفاوت‌های منفی‌ها در سطح اطمینان 5% رصد</th>
<th>تعیین داری</th>
<th>رضایت شغلی</th>
<th>sig</th>
<th>تفاوت سازمانی</th>
<th>رضایت شغلی</th>
<th>sig</th>
<th>تعیین داری</th>
<th>رضایت شغلی</th>
<th>sig</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>توانایی</td>
<td></td>
<td>1/1477</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/1477</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/1267</td>
<td>0.1267</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توانایی</td>
<td></td>
<td>1/4985</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/4985</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/4985</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توانایی</td>
<td></td>
<td>1/8687</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/8687</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/8687</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توانایی</td>
<td></td>
<td>1/2300</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/2300</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
<td>1/2300</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

4-4- بررسی اهمیت عامل‌های تعیین کننده نگرش و رفتخانه‌سازی

یکی از عوامل مهم و معنی‌داری عوامل بررسی‌شده، شده است که یکسان با متفاوت‌های اهمیت آن‌ها نیز بررسی شده و مبنای بر این در ادامه اهمیت عامل‌های تعیین کننده نگرش و رفتخانه‌سازی اعمال یافته‌اند. پس از نشان‌دهی مطالعه‌شده، مورد آزمایش و نتایج حاصل از آن مورد شد.

برای تعیین اهمیت عامل‌های تعیین کننده نگشر و رفتخانه‌سازی

در این مقاله میزان تأثیرات عامل‌های نگشر سازمانی و متفاوت‌های رفتخانه سازمانی (تغییرات سازمانی و توانایی بر اساس مانگاری) به صورت جداگانه و با استفاده از رگرسیون خطی تعیین شد. برای این منظور که آماری می‌توان از رگرسیون برای این امتیاز استفاده کرد از نمونه‌برداری D-W (V) استفاده شده که مقدار آماری آزمون(B) برای تأثیر عامل‌های نگشر سازمانی بر متفاوت تابعیت سازمانی برای ۴۰/۶۴ در ۳۰/۷۴ در ۳۰/۷۴ تعیین داری به خودی برای تعیین آماری استفاده شده و نتایج حاصل از آن از دیدگاه مطالعه‌شده، مورد آزمایش و نتایج حاصل از آن مورد شد.

برای تعیین اهمیت عامل‌های تعیین کننده نگشر و رفتخانه‌سازی

در این مقاله میزان تأثیرات عامل‌های نگشر سازمانی و متفاوت‌های رفتخانه سازمانی (تغییرات سازمانی و توانایی بر اساس مانگاری) به صورت جداگانه و با استفاده از رگرسیون خطی تعیین شد. برای این منظور که آماری می‌توان از رگرسیون برای این امتیاز استفاده کرد از نمونه‌برداری D-W (V) استفاده شده که مقدار آماری آزمون(B) برای تأثیر عامل‌های نگشر سازمانی بر متفاوت تابعیت سازمانی برای ۴۰/۶۴ در ۳۰/۷۴ در ۳۰/۷۴ تعیین داری به خودی برای تعیین آماری استفاده شده و نتایج حاصل از آن از دیدگاه مطالعه‌شده، مورد آزمایش و نتایج حاصل از آن مورد شد.
جدول ۴: خلاصه نتایج مدل رگرسیون و تحلیل واریانس (متغیر وابسته: رتبات تابعی سازمانی)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضریب تبعین (R2)</th>
<th>ضریب استاندارد شده (Beta)</th>
<th>معنای داری (sig)</th>
<th>دوربین-واتسون (D-W)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>0.099</td>
<td>0.000</td>
<td>2.078</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد سازمانی</td>
<td>0.099</td>
<td>0.003</td>
<td>2.078</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۵: خلاصه نتایج مدل رگرسیون و تحلیل واریانس (متغیر وابسته: تماشای به خروج)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضریب تبعین (R2)</th>
<th>ضریب استاندارد شده (Beta)</th>
<th>معنای داری (sig)</th>
<th>دوربین-واتسون (D-W)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>0.098</td>
<td>0.000</td>
<td>1.987</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد سازمانی</td>
<td>0.098</td>
<td>0.000</td>
<td>1.987</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج حاصل از تحلیل واریانس برای هر متغیر وابسته، بر این نشانه که مدل رگرسیون توانسته است تغییرات مناسب را توضیح دهد تاکید دارد. بر این اساس با توجه به ضرایب و معنایی این هر یک از عوامل تبعین کننده تغییرات سازمانی رژیمی سیستمی باشد در جدول ۴، می توان گفت که متغیر (اعمال) رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رتبات تابعی سازمانی تأثیر پیش‌بینی را بر رضایت سازمانی داشته است. همچنین با توجه به اینکه متغیر رتبات تابعی سازمانی (در سطح خطا ۵ درصد) از پایه درصد کمتر می‌باشد؛ می‌توان گفت که این متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، دارای تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی در منافع مورد مطالعه می‌باشد.

بر اساس متغیر سیستمی در جدول ۵، نیز می‌توان چنین مطروح کرد که متغیر (اعمال) رضایت شغلی، نسبت به عامل تعهد سازمانی تأثیر پیش‌بینی روز ریز پیش‌بینی به خروج ندارد. همچنین با توجه به اینکه فقط متغیر رضایت شغلی در سطح خطا ۵ درصد (کمتر از 0.5) می‌شود؛ می‌توان گفت که فقط این متغیر رضایت شغلی، دارای تأثیر معنی‌داری بر روز ریز تعهد به خروج در دانشگاه مورد مطالعه می‌باشد و تأثیر متغیر تعهد سازمانی

واپسین مناسب‌سازی می‌دانیم.

همان‌گونه که خروج‌های این آزمون (جدول‌های ۴ و ۵) نشان می‌دهد ضریب تبعین (R²) برای رخ می‌توان تابعی سازمانی بر این نشانه می‌دهد که تمامی تعامل وابسته به نگرش سازمانی توضیح داد.

بر عامل‌های رفتار سازمانی تأثیرگذار هستند با یک تغییر در ۱۰/۸ درصد از تغییرات در رفتار تابعی سازمانی و به واسطه تأثیر عامل‌های نگرش سازمانی توضیح داد.
درصد، تاییدمی کند.

فرضه فرعی ۴ و بر وجود تأثیر معناورد و مفروض عامل نتیجه خود می‌باشد. این فرضه می‌گوید که فهرنگ سازمانی بر نتیجه رفتار تأثیر می‌گ��د. این فرضه در جدول ۵ و جدول ۶ شناخته و مطرح می‌شود. همچنین، تأثیر معناورد و مفروض عامل نتیجه آزمون‌های اصلی ۱ و ۲ را تایید می‌کند. بنابراین این مقاله در این‌جا نتیجه می‌گیرد: کلیه درصد، تایید می‌کند.

جدول ۷ خلاصه نتایج مدل رگرسیون، ضرایب و معناداری

عمل نتیجه سازمانی (متفاوت و هم‌اکنون: تعامل بین متغیرهای فهرنگ سازمانی)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ضریب استانداردشده</th>
<th>معناداری (Beta)</th>
<th>معناداری (sig)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>متفاوت</td>
<td>0.314</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>هم‌اکنون</td>
<td>0.039</td>
<td>0.800</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در این قسمت، موارد تکراری ۳ و ۴ تحقیق بر وجود تأثیر معناورد و مفروض عامل نتیجه آزمون‌های اصلی ۱ و ۲ را تایید می‌کند. بنابراین در این‌جا نتیجه می‌گیرد: کلیه درصد، تایید می‌کند.

۵-۵-۴ فرضه آزمونی فرضه‌های اصلی ۲ و ۳ در این قسمت، موارد تکراری ۳ و ۴ تحقیق بر وجود تأثیر معناورد و مفروض عامل نتیجه آزمون‌های اصلی ۱ و ۲ را تایید می‌کند. بنابراین در این‌جا نتیجه می‌گیرد: کلیه درصد، تایید می‌کند.
یکم: آزمون توانائی (همگونی) متغیرهای نگرش سازمانی و نوع فرهنگ سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر (عامل)</th>
<th>ضریب C</th>
<th>نمایش شگالی</th>
<th>تعیین سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>0.830</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعیین سازمانی</td>
<td>0.823</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

۴-۷-۳ آزمون فرضیه اصلی ۲

پیامدهای رفتاری در دانشکده مطالعه شده به نوع فرهنگ سازمانی غالب نشان داده شد. این فرضیه دارایی ۲ فرضیه فرعی است که فرضیه فرعی ۱ بر جریان تأثیر معادل نوع فرهنگ سازمانی غالب بر میزان رفتار تابع سازمانی در دانشگاه مطالعه شده تأکید دارد. همان‌گونه که در جدول ۸، رفتار تابع سازمانی و نوع فرهنگ سازمانی، رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول ۴ آزمون توانائی (همگونی) متغیرهای نگرش سازمانی و نوع فرهنگ سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر (عامل)</th>
<th>ضریب C</th>
<th>نمایش شگالی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رفتار تابع سازمانی</td>
<td>0.714</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رفتار توانائی به خروج</td>
<td>0.502</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

۵-بحث و نتیجه گیری

این مطالعه، با هدف بررسی و انددازه‌گیری رابطه میان فرهنگ، نگرش و رفتار سازمانی اعمال، هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، به عنوان مطالعه‌ای موردی انجام شد. در این بررسی، با استفاده از فرضیه‌های ۴-۷-۳ که بر جریان رفتار معنا و معنادار میان رفتار سازمانی و رفتار توانائی به خروج اعمال شده تأکید داشته، تمامی فرضیه‌های تحقیق، در مقطع خصوصی ۵ دارد. بنابراین، تاکید داشته، همان‌گونه که در همیشه، نشان داده شد. فقط میزان تعیین سازمانی و رفتار توانائی به خروج در سطح خصوصی ۵ دارد. رابطه معنادار و وجوددار.

بیشتر است؛ می‌توان چنین مطرح کرد که رابطه میان آنها علی‌رغم معناداری بودن، قوی نیست. در نتیجه فرضیه ۱ در سطح خصوصی ۵ دارد. در نتیجه، فرضیه ۲ نیز بر وجود تأثیر معنادار نوع فرهنگ سازمانی غالب بر میزان تعیین سازمانی در دانشگاه مطالعه‌شده تأکید دارد. همان‌گونه که در جدول ۴، رفتار تابع سازمانی و نوع فرهنگ سازمانی، رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد. میزان این ضریب، برای ۷/۸۴۲ میان‌گرفته که برای این مقدار از ۰/۵ بیشتر است؛ رابطه میان آنها علی‌رغم معنادار و مثبت بودن قوی نیست. در نتیجه، فرضیه فرعی دوم در سطح خصوصی ۵ دارد.

به طور کلی، این نتایج نشان داده‌اند که برای توانائی به خروج در سطح خصوصی ۵، تأکید می‌شود.
سازمانی اعضا هیئت علمی نمی‌تواند باعث کاهش یا افزایش میزان رفتار تمایل به خروج آنها شود.

شکل ۲ خلاصه نتایج حاصل از بررسی فرضیه در مدل مفهومی تحقیق

بحث: فاکتورهای تحقیق

موجود را در این زمینه (۳۳ و ۵۴) متصب بر اینکه رفتار شغلی پیشین کننده خوبی برای تعیین میزان تمایل به خروج کارکنان است را تأیید کرده است. از طرفی دیگر، برخی از مطالعات پیشین (۷۵ و ۷۷) این مطالعه نشان داده است که رفتار شغلی نسبت به تعهد سازمانی، پیشین کننده بهتری رفتار تمایل به خروج می‌باشد. به طورکلی نیز در این مطالعه نشان داده شده که نگرش‌های سازمانی می‌تواند پیشین کننده‌های نسبتاً مناسب برای رفتارهای سازمانی اعضای هیئت علمی باشد. نتایج این مطالعه و رفتار سازمانی منجر به تعیین میزان تعهد سازمانی جمع‌آوری شده در این مطالعه که فرهنگ سازمانی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم و رفتار سازمانی به‌طور مداوم و پایداری آن تأثیر گذار است (۵۱ و ۵۰)؛ نتایج حاصل از آزمون بررسی گردید که نشان داده است که نوع فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نوع نگرش‌ها و رفتارهای اعضای هیئت علمی داشته باشد.

پیشنهادهای و محدودیت‌های تحقیق

نتایج به‌مست امده از این مطالعه، حاکی از وجود سطح قابل بر اساس اطلاعات شکل ۲، فلسفه‌ای که به صورت تدریجی و در این زمینه اچ‌تی‌بی رفتارهای سازمانی، پیشین کننده می‌شود. اخیراً در این زمینه اکتشافات بررسی خوبی برای تعیین میزان تمایل به خروج کارکنان است (۵۴ و ۵۵). اما نتایج این مطالعه برخلاف این پیشینه نشان داده است که میزان تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مطالعه‌شده، مبنای نیاز پیشین کننده مطالعاتی برای رفتار تمایل خروج (مانندگاری) اعضا هیئت علمی باشد. با توجه به اینکه، این رابطه می‌تواند برخی از آزمون‌های موجود را در این مطالعه نیز نشان داده شده که نوع فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نوع نگرش‌ها و رفتارهای اعضای هیئت علمی داشته باشد.

108

پروپوزال بیان فرهنگ، رفتار و رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه (مطالعه موردی: دانشگاه شهید باهنر کرمان)
7- فهرست منابع


قبولی از زبان‌های فرهنگی سازمانی (پرضاوت شغلی، تعهد سازمانی) و رفتارهای تابعیت سازمانی و تمایل به ماندگاری (خروج) در دانشگاه مطالعاتی است. لذا براساس روابط معادل بسته‌امیدان بی‌پوشی از عوامل تغییر کننده نگرش و رفتارهای سازمانی، دانشگاه مورد مطالعه در راستای افراد رفتارهای سازمانی مثبت اعضا، هیئت علیه، برآنمهای ومی تقویت عوامل تغییر کننده نگرش سازمانی، اقدام نماید بی‌پرداز.

در این تحقیق، نارسایی‌های قابل مبتنی بر روش تحقیق مبتنی بر پرسشنامه‌که می‌توانند بر عهده‌ی یکی از پژوهش‌های باشند و علم انگیزه تئوری‌های تناسب مطالعه در تمامی دانشگاه‌های دولتی و آزاد کشور (به علت حجم بایا جامعه آماری، توزیع و سیستم ساختاری و فردان زمان کامی) را می‌تواند با عنوان محوریت‌های عمده‌ای دانست که می‌تواند به عنوان مرجع باید در تحقیق در زیر، ابتدا بی‌پردازهای برای برآمی‌بران و مستلزمان دانشگاه و دبیران آن نیز به میان حکم‌آور ایند/ بی‌پردازهای ارائه شود:

(1) دانشگاه در برانمان خود به تأثیر فرهنگ سازمانی بر نوع نگرش و رفتار سازمانی اعضای هیئت علمی توجه جدی کند تا از راه‌های مبتنی بر عملکرد نمایشگر رضایت شغلی و تعهد سازمانی به پایان‌رسانی و پایدار رفتاری در میان اعضای هیئت علمی این دانشگاه، دست‌یابی نماید.

(2) با توجه به ظهور شغلی فرهنگ تورنتیک در دانشگاه مورد مطالعه، از طرفی میزان تأثیر قابل ملاحظه‌ای که برای پارامتر نوع فرهنگ سازمانی و رفتار تمایل به خروج اعضای هیئت علمی باستد امیده‌های مسئولان دانشگاه توصیه می‌شود که ضمن توجه به قوت این تأثیر بازی در راستای تغییر أگهی فرهنگی و مدیریتی به سمت فرهنگ‌های سازمانی مشارکتی و نوآورانه اهتمام ورزند.

(3) با توجه به ظهور شغلی فرهنگ تورنتیک در مسئولان این دانشگاه بی‌پردازهای بر عملکرد نمایشگر رضایت رضایت اعضای هیئت علمی، به مسئولان این دانشگاه بی‌پردازهای بر عملکرد نمایشگر رضایت اعضای هیئت علمی خود در تهدیدن سازمانی وابسته سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمات آنها، مبادرت کنید.


