

## تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

### The Explanation of Organizational Culture Elements Among Shahid Beheshti Faculty Members

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۲/۲۹؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۵/۲؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۶/۲۷

M. Gahramani., (Ph.D)., Z. Fatemi., (M.A)  
& S.S. Mosavi., (M.A)

**Abstract:** The present study entitled the explanation of organizational culture elements among ShahidBeheshti faculty members. The method of this study is descriptive-survey. 221 faculty members of ShahidBeheshti University were selected using multistage random cluster sampling and a researcher made questionnaire distributed among them, too. The findings showed that the faculty members had the same idea in terms of the elements of organizational culture except on the "integrity" element. Also, based on their scientific ranking, there were different ideas among the faculty members on the elements of organizational culture. It is also worthy to mention that they did not have different ideas regarding to the elements of organizational culture based on the places of their graduation except on the element of the "reward system" and "personal sovereignty". According to their track records, there were different ideas on the elements of organizational culture.

**Keywords:** organizational culture, ShahidBeheshti University, communication models, reward system, personal sovereignty, risk taking, conflict, identification, management support, integrity

محمد قهرمانی<sup>۱</sup>، ذوالفقار فاطمی<sup>۲</sup> و سید  
صاحب موسوی<sup>۳</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران صورت گرفته است. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی است. بدین منظور تعداد ۲۲۱ نفر از اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته بین آن‌ها توزیع شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین نظرات اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک جنس فقط در مؤلفه انسجام و یکپارچگی تفاوت وجود دارد. در سایر مؤلفه‌ها تفاوتی دیده نشد. بین نظرات اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک مرتبه علمی تفاوت وجود دارد. بین نظرات اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک محل اخذ مدرک تحصیلی فقط در مؤلفه نظام پاداش و خود مختاری فردی تفاوت وجود دارد. در سایر مؤلفه‌ها تفاوتی دیده نشد. بین نظرات اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک سابقه کار تفاوت وجود دارد.

**کلید واژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، دانشگاه شهید بهشتی، الگوهای ارتباطی، نظام پاداش، خود مختاری فردی، ریسک‌پذیری، تعارض‌پذیری، هویت‌یابی، حمایت مدیریت، انسجام و یکپارچگی

۱. عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۳. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد فلسفه تعلیم و تربیت

## مقدمه

یکی از عوامل مهم در هر سازمان، فرهنگ سازمانی است که نقش مهمی در بهبود و بهره‌وری آن سازمان دارد. گروهی از صاحب‌نظران به‌درستی بر این باورند که اگر قرار باشد در یک سازمان معین دگرگونی‌های سراسری پدید آید باید فرهنگ آن را دگرگون کرد. در حقیقت کامیابی و شکست سازمان را بایستی در فرهنگ آنان جستجو کرد (طوسی، ۱۳۷۲). جهان در ۳۰ سال گذشته شاهد احیای توجه پژوهشگران به ماهیت و تاثیر فرهنگ سازمانی در رابطه با سازمان و کار مدرن بوده است (هاوکینز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). در حالی که تلاش‌های نظام‌یافته برای درک سازمان‌ها در بعد فرهنگی در اوایل دهه ۱۹۳۰ صورت گرفته است. در دهه ۱۹۸۰ مطالعات فرهنگ سازمانی دگر بار توسط پیترز و واتر من در کتاب "در جستجوی تعالی" پرنرنگ شد. در بین رشته‌های علمی مختلف بر روی مفهوم فرهنگ توافق نظری وجود ندارد. با وجود این، از دیدگاه سازمانی، فرهنگ را به‌عنوان یک زنجیر مستحکم تعبیر کرده‌اند که موجبات پایداری سازمان فراهم می‌کند (کورت و چرمک، ۲۰۰۷؛ بیدختی، ۱۳۷۹).

"فرهنگ سازمانی الگوی پیچیده‌ای از باورها، انتظارات، ایده‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که اعضاء یک سازمان در آن سهیم هستند" (هلریگل، اسلوکام و وودمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵، ص، ۹۵).

علاوه بر این فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک کنترل‌کننده اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند و بر روی تعاملات سازمانی اثرگذار است (باربوسا و کاردوسا، ۲۰۰۷؛ ۱۷۸؛ فرانکوئیس، ۲۰۰۶؛ ۸۰-۷۹).

بهترین راه برای درک فرهنگ سازمانی از طریق ارزیابی آن است و مدیر یک سازمان باید بتواند ارزیابی کند وضعیت فرهنگی سازمان در چه حالی است و چه وقت و در چه شرایطی نیاز به تغییر دارد، زیرا ارزیابی و بهبود فرهنگ سازمانی و همچنین تعیین زمان انتقال و تغییر فرهنگی، نیازی حیاتی برای موفقیت یک سازمان در درازمدت است. لذا فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ادراک‌ها، مرزها، زبان و انتظارات مشترک به‌وسیله اعضا در طول زمان است (کارتر، ۲۰۰۵؛ ۸۷؛ روندو و دیگران، ۱۹۹۹؛ ۲۵۷).

گربر، نل و وان<sup>۳</sup> معتقدند فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، شیوه‌های رفتاری و اخلاقی مرسوم در داخل سازمان است و به این علت که مدیران را در درک احساس کارکنان از کارشان

- 
1. Hawkins, P
  2. Hellrigel. D & Slocum. W. & Woodman. w
  3. Gerber & Nel & Van

کمک می‌کند، اهمیت داد. گروگ و جون<sup>۱</sup> هم نشان دادند ایجاد ساختار ارزشی و معیارهای اخلاقی به‌عنوان یکی از ابعاد مهم فرهنگ سازمانی،، تشویق‌کننده خلاقیت و نوآوری است (شاین، ۲۰۰۳: ۲۸۱؛ موتن، ۱۹۹۶: ۶۳؛ موبلی و دیگران، ۲۰۰۵ و وسمان، ۲۰۰۶).

عدم توجه به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم‌انداز نشود، حداقل اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رودررویی اهداف پیش‌بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدی می‌رود. آن‌گونه که از شواهد موجود برمی‌آید، فرهنگ سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که در عین حال در تسریع روند پیشرفت و دگرگونی سازمان نقش بسزایی دارد. می‌توان گفت فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قالب‌های مفروض است که افراد سازمان را در درک اعمال قابل قبول و غیرقابل قبول کمک می‌کند. در واقع فرهنگ کلید تعالی سازمان است که با توجه به تاثیر اهمیت فرهنگ سازمانی مدیران باید همواره به‌دنبال شناسایی، تغییر و توسعه فرهنگ سازمانی باشند. لذا فهم فرهنگ سازمانی از لحاظ کمک به توانایی در پیش‌بینی رفتار افراد در سازمان‌ها حائز اهمیت است (تریمی، ۲۰۰۴: ۶۹۴، آدرسک و دیگران، ۲۰۰۸: ۹۸۷؛ فقهی فرمند، ۱۳۸۰: ۶۹ و فقهی فرمند، ۱۳۸۱: ۲۵۴).

کامرون و کوبین (۱۹۹۹) در مدل خود چهار نوع فرهنگ سازمانی ویژه سالاری، بازاری، قبیله‌ای و سلسله‌مراتبی را معرفی کرده‌اند. آن‌ها شش دسته سوال شامل ویژگی‌های غالب، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، پیوند سازمانی، تاکید استراتژی و معیار موفقیت را به‌عنوان ابزاری برای سنجش فرهنگ سازمانی ابداع کرده‌اند. (میلر<sup>۲</sup>، ۱۳۷۷) بیان می‌کند بر طبق نظریه ادگار شاین، فرهنگ، دارای سه سطح عمده که شامل ساخته‌ها و آفریده‌ها، دوم، ارزش‌ها که ارزش‌های فردی و گروهی است. سوم، مفروضات اساسی است که افراد یک گروه درباره ی دنیا و این‌که چگونه می‌گردد، دارند.

دنيسن یکی از صاحب‌نظرانی است که در مدل خود چهار ویژگی فرهنگی (فرهنگ مشارکتی، سازگاری، رسالتی و ثبات) را بررسی کرده است او در مدل خود به این نتیجه رسیده است که استراتژی محیط و فرهنگ به‌گونه‌ای است که می‌توان آن را در این چهار گروه که چهار فرهنگ را ایجاد می‌کنند، گنجانید (دنيسن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰).

- 
1. George & Jones
  2. Miller
  3. Denison

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

از نظر رابینز<sup>۱</sup> (۱۳۷۸) در یک سازمان، فرهنگ نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کند که عبارتند از: تعیین‌کننده مرز سازمانی، تزریق نوعی احساس هویت به پیکر اعضای سازمان، ایجاد نوعی تعهد جمعی، ایجاد ثبات و پایداری سیستم اجتماعی، شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان، ایجاد تداوم رویه در رفتار افراد و مشخص کردن چگونگی انجام کارها و اهمیت آن‌ها است. چارلز هندی (۱۹۹۷) فرهنگ‌های سازمانی را به چهار دسته فرهنگ محفلی (باشگاهی)، فرهنگ ایفای نقش، فرهنگ وظیفه‌گرایی و فرهنگ اصالت وجود تقسیم‌بندی کرده است. کیا فرهنگ سازمانی را به‌عنوان ویژگی اصلی نظریه سه‌گانه «ماشینی»، «انسانی» و «انسانی - ماشینی» به‌کارگرفته و الگویی را ارائه داده است در این الگو نیز پنج عامل محیط، تکنولوژی، ساختار سازمانی، منابع انسانی و مدیریت سازمان در ایجاد نظریه و تکوین رفتار کلی سازمان تأثیرات متقابل را باقی می‌گذارند (کیا، ۱۳۷۰ صص ۱۳-۲۹).

از نظر رابینز فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸). دوبرین<sup>۲</sup> فرهنگ سازمانی را لیستی از اعمال، ارزش‌ها و باورهای مشترک می‌داند که در سازمان توسعه می‌یابد و رفتار اعضای سازمان را هدایت می‌کند (دوبرین، ۱۹۹۷). اسچرمرهورن<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) ابراز می‌دارد فرهنگ سازمانی توسط شاین به صورت سیستمی از باورها و ارزش‌های مشترک که در یک سازمان ایجاد شده است و رفتار اعضای آن سازمان را هدایت می‌کند تعریف شده است. از نظر (جنکس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰) فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌کند. "فرهنگ سازمانی نمایانگر ادراک مشترک اعضای سازمانی است که رفتار آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد" (رابینز، ۲۰۰۵؛ ۵۲).

یینگ و بین (۲۰۰۹) در تحقیقات خود نشان دادند که فرهنگ سازمانی مهم‌ترین اهرم در ارتقای قابلیت‌های مدیران ارشد سازمان‌ها است. تحقیقات در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد ارزیابی و مدیریت فرهنگ سازمانی نقطه‌نظر در حال رشدی است که در حفظ و سلامتی توسعه سازمانی نقش اساسی دارد و تمایل به تغییر آن برای حفظ و سلامتی رشد سازمان، از این باور نشأت می‌گیرد که فرهنگ یک سازمان با عملکرد آن مرتبط است و از ابعاد مختلفی عملکرد و کارایی سازمان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (کامرون، ۲۰۰۶؛ ۴۰؛ دیویدسون، ۲۰۰۴؛ داد، ۲۰۰۴؛ ۶۰ و فیشر، ۲۰۰۰؛ ۲۹). شفافی (۱۳۸۰) در پژوهش خود چهار مانع اساسی

- 
1. Robbins, S.P.
  2. Dubrain
  3. Schermerhorn, J.R.
  4. Jenks, V.O.

را به‌عنوان مهم‌ترین موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران مطرح کرد که عبارتند از: باورهای نادرست مدیران و کارکنان دربارهٔ قدرت مدیر، تمایل مدیران به حفظ قدر، محیط انحصاری و غیر رقابتی سازمان، تفکر جزئی‌نگر و خردبینی. عطایی (۱۳۷۶) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی مؤسسه رازی» دریافت که بین فرهنگ حاکم بر این مؤسسه و فرهنگ سازمانی ایده آل شکاف زیادی وجود دارد و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی تأثیر کمی بر عوامل اثربخشی سازمان دارد. زنجانی (۱۳۸۱) در پژوهش خود دریافت که وجود یک فرهنگ سازمانی قوی و در عین حال منعطف می‌تواند تأثیر بسیار زیادی در تقویت ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر داشته باشد. کریمی (۱۳۸۴) در پژوهش خود بیان کرد که بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های گلدمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در پژوهش خود نشان‌دهنده اشتراک بی‌همتای مفروضات اساسی فرهنگی سازمان با توانایی یادگیری سازمانی است. بارون و والتز در پژوهش خود دریافتند که فرهنگ یک نیروی پویا و متغیر است و طبعاً بر بسیاری از فرایندهای سازمان اثر می‌گذارد. (جیمز، به‌نقل از کریمی، ۱۳۸۴، ص، ۴۳).

ارتباط قوی بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی شخصی و اثربخشی رهبری و با رضایت شغلی مشاهده شده است (کیوانتس و بوگلارسکی، ۲۰۰۷: ۴). فرهنگ سازمانی موجبات ایجاد سازگاری در خارج از سازمان و ادغام در داخل سازمان را فراهم می‌کند (شمرهورن و دیگران، ۲۰۰۵: ۴۳۸).

با عنایت به مطالب فوق مسأله اصلی پژوهش حاضر تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های بزرگ کشور می‌باشد.

## فرضیه‌های پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد. بدین منظور در پژوهش حاضر سوال‌های زیر مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

۱- آیا بین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک جنس تفاوت وجود دارد؟

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

۲- آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک مرتبه علمی تفاوت وجود دارد؟

۳- آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک محل اخذ مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد؟

۴- آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک سابقه کار تفاوت وجود دارد؟

## روش پژوهش

### روش

پژوهش حاضر براساس دسته‌بندی مبتنی بر هدف جزو تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. چراکه هدف از این تحقیق به‌کارگیری نتایج آن به‌منظور پیشنهاد عملی برای اداره بهتر و مطلوب‌تر دانشگاه شهید بهشتی است. از سوی دیگر برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، در ذیل تحقیقات توصیفی- پیمایشی است.

## جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش را اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی اعم از زن و مرد با هرنوع ترکیب سنی و جنسی تشکیل می‌دهد. جامعه آماری در این پژوهش شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی است که تعداد آن‌ها ۵۱۷ نفر است. تعداد نمونه براساس جدول مورگان ۲۲۱ نفر تعیین شد.

## روش نمونه‌گیری

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شده است. به این صورت که ابتدا به صورت تصادفی از بین دانشکده‌های مختلف، چند دانشکده انتخاب و از هر دانشکده تعدادی گروه انتخاب شدند. و سپس پرسشنامه بین آن‌ها توزیع گردید که در نهایت تعداد ۱۷۷ نفر از اعضای هیأت علمی به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

## روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این تحقیق، به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است.

در این تحقیق، ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه و از نوع منظم و بسته است. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق، از نوع نگرش‌سنجی و براساس مقیاس لیکرت درجه‌بندی شده است. به این منظور پرسشنامه فرهنگ سازمانی که شامل ۲۴ سؤال است. توسط محقق میان اساتید توزیع گردید و توسط محقق جمع‌آوری شده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی	
توزیع سؤالات بر حسب عناصر فرهنگ سازمانی	
۳-۲-۱	الگوهای ارتباطی
۶-۵-۴	نظام پاداش
۹-۸-۷	خودمختاری فردی
۱۲-۱۱-۱۰	هویت
۱۵-۱۴-۱۳	ریسک پذیری
۱۸-۱۷-۱۶	تعارض پذیری
۲۱-۲۰-۱۹	حمایت مدیریت
۲۴-۲۳-۲۲	انسجام و یکپارچگی

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. آمار توصیفی جهت برآورد توزیع فراوانی، درصد، درصد تراکمی، میانگین، جدول و نمودار و..... به کار رفته است. و به‌منظور تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها از شاخص‌های آمار استنباطی مانند آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک‌راهه، t گروه‌های مستقل، رگرسیون چندمتغیره و آزمون تعقیبی توکی در تحلیل نتایج استفاده شده است.

### تجزیه و تحلیل یافته‌ها

#### بررسی سوال اول پژوهش

آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک جنس تفاوت وجود دارد؟

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

جدول ۱. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل در مورد تفاوت نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک جنس

سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص متغیر	
						مرد	زن
۰/۹۰۱	۱۷۵	۰/۱۲۴	۲/۰۸	۹/۳۹	۱۲۳	الگوهای ارتباطی	
			۲/۵۸	۸/۸۸	۵۴	زن	
۰/۱۷۳	۱۷۵	۱/۳۶۸	۲/۹۲	۸/۱۴	۱۲۳	نظام پاداش	
			۲/۶۱	۸/۶۱	۵۴	زن	
۰/۳۱۷	۱۷۵	-۱/۰۰۴	۲/۳۴	۹/۲۶	۱۲۳	خودمختاری فردی	
			۲/۶۸	۹/۴۴	۵۴	زن	
۰/۶۴۶	۱۷۵	-۰/۴۶۰	۲/۰۷	۱۱/۵۷	۱۲۳	هویت‌یابی	
			۱/۶۶	۱۱/۷۹	۵۴	زن	
۰/۴۹۵	۱۷۵	-۰/۶۸۴	۲/۱۲	۹/۷۴	۱۲۳	ریسک‌پذیری	
			۱/۴۸	۱۰/۲۲	۵۴	زن	
۰/۱۳۹	۱۷۵	-۱/۴۸۶	۲/۲۲	۹/۴۸	۱۲۳	تعارض‌پذیری	
			۱/۶۷	۹/۵۰	۵۴	زن	
۰/۹۷۱	۱۷۵	-۰/۰۳۶	۲/۴۸	۹/۰۴	۱۲۳	حمایت مدیریت	
			۲/۴۳	۸/۶۱	۵۴	زن	
۰/۰۴۸	۱۷۵	۱/۹۸۸	۱/۹۹	۸/۸۸	۱۲۳	انسجام و یکپارچگی	
			۲/۴۹	۸/۱۸	۵۴	زن	

با توجه به داده‌های جدول فوق فقط در مؤلفه انسجام و یکپارچگی با  $t = 1/988$  در سطح معناداری  $p < 0/50$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی به تفکیک جنس وجود دارد و در سایر مؤلفه‌ها در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

### بررسی سوال دوم پژوهش

آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک مرتبه علمی تفاوت وجود دارد؟



## الف: الگوهای ارتباطی

جدول ۲. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر فرهنگ سازمانی الگوهای ارتباطی به تفکیک مرتبه علمی

شخص مرتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳۱	۸/۹۰	۱/۹۳
دانشیار	۵۳	۱۰/۰۹	۲/۰۵
استادیار	۷۸	۸/۸۸	۲/۵۳
مربی	۱۵	۸/۷۳	۰/۷۰۳
جمع کل	۱۷۷	۹/۲۳	۲/۲۵

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس در مورد تفاوت نظرات اعضای هیأت علمی در مورد الگوهای ارتباطی

شخص منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
بین گروهی	۵۵/۹۰۱	۳	۱۸/۶۳۴	۳/۸۵۵	۰/۰۱۱
درون گروهی	۸۳۶/۱۳۳	۱۷۳	۴/۸۳۳		
جمع کل	۸۹۲/۰۳۴	۱۷۶			

با توجه به داده‌های جدول فوق مقدار  $f=۳/۸۵۵$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک مرتبه علمی وجود دارد.

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

جدول ۴. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد تفاوت بین نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی درباره مؤلفه الگوی ارتباطی به تفکیک مرتبه علمی

مرتبه علمی (I)	مرتبه علمی (j)	اختلاف میانگین (I-j)	انحراف معیار	سطح معناداری
استاد	دانشیار	-۱/۱۹	۰/۴۹۷	۰/۰۸۲
	استادیار	۰/۰۱۸	۰/۴۶۶	۱
	مری	۰/۱۶۹	۰/۶۹۱	۰/۹۹۵
دانشیار	استاد	۱/۱۹۱	۰/۴۹۷	۰/۰۸۲
	استادیار	۰/۲۰۹	۰/۳۹۱	۰/۰۱۲
	مری	۱/۳۶۱	۰/۶۴۲	۰/۱۵۲
استادیار	استاد	-۰/۰۱۸	۰/۴۶۶	۱
	دانشیار	-۱/۲۰۹	۰/۳۹۱	۰/۰۱۲
	مری	۰/۱۵۱	۰/۶۱۹	۰/۹۹۵
مری	استاد	-۰/۱۶۹	۰/۶۹۱	۰/۹۹۵
	دانشیار	-۱/۳۶۱	۰/۶۴۲	۰/۱۵۲
	استادیار	-۱/۱۵۱	۰/۶۱۹	۰/۹۹۵

با توجه به داده‌های جدول فوق بین نظرات دانشیاران در مقایسه با افراد با مرتبه استادیار تفاوت معناداری در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  وجود دارد.

ب: پاداش

جدول ۵. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر پاداش به تفکیک مرتبه علمی

مرتبه علمی	شخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳۱	۷/۴۱	۳/۴۳	
دانشیار	۵۳	۹/۶۲	۲/۲۱	
استادیار	۷۸	۷/۹۱	۲/۸۱	
مری	۱۵	۷/۳۳	۱/۹۵	
جمع کل	۱۷۷	۸/۲۸	۲/۸۳	

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس در مورد تفاوت نظرات اعضای هیأت علمی در مورد پاداش

سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات
۰/۰۰۰	۶/۴۶۶	۴۷/۵۳۳	۳	۱۴۲/۵۹۹	بین گروهی
		۷/۳۵۱	۱۷۳	۱۲۷۱/۷۰۶	درون گروهی
			۱۷۶	۱۴۱۴/۳۰۵	جمع کل

با توجه به داده‌های جدول فوق با  $f=6/466$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد پاداش وجود دارد.

جدول ۷. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد تفاوت بین نظرات اعضای هیأت علمی درباره مؤلفه پاداش به تفکیک مرتبه علمی

سطح معناداری	انحراف معیار	اختلاف میانگین (I-j)	مرتبه علمی (j)	مرتبه علمی (I)
۰/۰۰۲	۰/۶۱۳	-۲/۲۰۳		استاد
۰/۸۲۹	۰/۵۷۵	۰/۴۹۰		دانشیار
۱	۰/۸۵۲	۰/۰۸۶		استادیار
				مربی
۰/۰۰۲	۰/۶۱۳	۲/۲۰۳		دانشیار
۰/۰۰۳	۰/۴۸۲	۱/۷۱۲		استاد
۰/۰۲۳	۰/۷۹۲	۲/۲۸۹		استادیار
				مربی
۰/۸۲۹	۰/۵۷۵	۰/۴۹۰		استادیار
۰/۰۰۳	۰/۴۸۲	-۱/۷۱۲		استاد
۰/۸۷۵	۰/۷۶۴	۰/۵۷۶		دانشیار
				مربی
۱	۰/۸۵۲	-۰/۰۸۶		مربی
۰/۰۲۳	۰/۷۹۲	-۲/۲۸۹		استاد
۰/۸۷۵	۰/۷۶۴	-۱/۵۷۶		دانشیار
				استادیار

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

با توجه به داده های جدول فوق بین نظرات اساتید با مرتبه علمی دانشیار در مقایسه با افراد با مرتبه استاد و استادیار تفاوت معناداری در سطح معناداری  $p < 0/01$  و با اساتید با مرتبه علمی مربی در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری وجود دارد.

### ج: خودمختاری

جدول ۸. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر خودمختاری به تفکیک مرتبه علمی

شاخص مرتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳۱	۹/۰۳	۲/۱۹
دانشیار	۵۳	۱۰/۵۴	۱/۷۹
استادیار	۷۸	۸/۷۱	۲/۷۳
مربی	۱۵	۸/۶۶	۱/۸۷
جمع کل	۱۷۷	۹/۳۱	۲/۴۴

جدول ۹. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت نظرات اعضای

هیأت علمی در مورد خودمختاری به تفکیک مرتبه علمی

شاخص منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
بین گروهی	۱۱۷/۰۵۴	۳	۳۹/۰۱۸	۷/۱۸۷	۰/۰۰۰
درون گروهی	۹۳۹/۲۲۸	۱۷۳	۵/۴۲۹		
جمع کل	۱۰۵۶/۲۸۲	۱۷۶			

با توجه به داده های جدول فوق با  $f = 7/187$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی به تفکیک مرتبه علمی در مورد مؤلفه خودمختاری وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد تفاوت بین نظرات اعضای هیأت علمی درباره مؤلفه خودمختاری به تفکیک مرتبه علمی

مرتبه علمی (l)	مرتبه علمی (j)	اختلاف میانگین (l-j)	انحراف معیار	سطح معناداری
استاد	دانشیار	-۱/۵۱۴	۰/۵۲۶	۰/۰۲۳
	استادیار	۰/۳۱۴	۰/۴۹۴	۰/۲۲۰
	مریی	۰/۳۶۵	۰/۷۳۲	۰/۹۹۵
دانشیار	استاد	۱/۵۱۴	۰/۵۲۶	۰/۰۲۳
	استادیار	۱/۸۲۹	۰/۴۱۴	۰/۰۰۰
	مریی	۱/۸۸۰	۰/۶۸۱	۰/۰۳۲
استادیار	استاد	-۰/۳۱۴	۰/۴۹۴	۰/۹۲۰
	دانشیار	-۱/۸۲۹	۰/۴۱۴	۰/۰۰۰
	مریی	۰/۰۵۱۲	۰/۶۵۶	۱
مریی	استاد	-۰/۳۶۵	۰/۷۳۲	۰/۹۵۹
	دانشیار	-۱/۸۸۰	۰/۶۸۱	۰/۰۳۲
	استادیار	-۰/۰۵۱	۰/۶۵۶	۱

با توجه به داده‌های جدول فوق بین نظرات اساتید با مرتبه علمی دانشیار در مقایسه با افراد با مرتبه استاد و مریی تفاوت معناداری در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  و در مقایسه با اساتید با مرتبه علمی استادیاری در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری وجود دارد.

### د: هویت‌یابی

جدول ۱۱. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر هویت‌یابی به تفکیک مرتبه علمی

مرتبه علمی	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد		۳۱	۱۰/۳۲	۲/۴۴
دانشیار		۵۳	۱۲/۵۸	۱/۴۳
استادیار		۷۸	۱۱/۶۱	۱/۶۳
مریی		۱۵	۱۱/۲	۲/۳۶
جمع کل		۱۷۷	۱۱/۶۴	۱/۹۵

جدول ۱۲. نتایج تحلیل واریانس در مورد تفاوت نظرات اعضای هیأت علمی در مورد هویت به تفکیک مرتبه علمی

سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات
۰/۰۰۰	۱۰/۵۲۰	۳۴/۶۹۱	۳	۱۰۴/۰۷۳	بین گروهی
		۳/۲۹۸	۱۷۳	۵۷۰/۵۴	درون گروهی
			۱۷۶	۶۷۴/۵۷۶	جمع کل

با توجه به داده‌های جدول فوق با  $f = ۱۰/۵۲۰$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی به تفکیک مرتبه علمی آن‌ها وجود دارد.

جدول ۱۳. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی درباره مؤلفه هویت‌یابی به تفکیک مرتبه علمی آن‌ها

سطح معناداری	انحراف معیار	اختلاف میانگین (j)	مرتبه علمی (j)	مرتبه علمی (l)
۰/۰۰۰	۰/۴۱۰	-۲/۲۶۲	استاد	دانشیار
۰/۰۰۵	۰/۳۸۵	-۱/۲۹۲	استادیار	مربی
۰/۴۱۸	۰/۵۷۱	-۰/۸۷۷	مربی	دانشیار
۰/۰۰۰	۰/۴۱۰	۲/۲۶۲	استاد	استادیار
۰/۰۱۶	۰/۳۲۳	۰/۶۹۶	استادیار	مربی
۰/۰۴۸	۰/۵۳۱	۱/۳۸۴	مربی	استادیار
۰/۰۰۵	۰/۳۸۵	-۱/۲۹۲	استاد	دانشیار
۰/۰۱۶	۰/۳۲۳	-۰/۹۶۹	دانشیار	مربی
۰/۸۴۹	۰/۵۱۱	۰/۴۱۵	مربی	استادیار
۰/۴۱۸	۰/۵۷۱	-۰/۸۷۷	استاد	مربی
۰/۰۴۸	۰/۵۳۱	-۱/۳۸۴	دانشیار	استادیار
۰/۸۴۹	۰/۵۱۱	-۰/۴۱۵	استادیار	

با توجه به داده‌های جدول فوق در مورد اختلاف معناداری بین نظرات اساتید در مورد مؤلفه هویت‌یابی به تفکیک مرتبه علمی نتایج به شرح ذیل حاصل شد:

بین نظرات استاد و دانشیار در سطح معناداری  $p < 0/01$ ، بین نظرات دانشیاران و اساتید با سطح معناداری  $p < 0/01$ ، بین نظرات دانشیاران با استادیاران در سطح معناداری  $p < 0/05$  و بین نظرات دانشیاران با مربیان در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری وجود دارد.

ه: ریسک پذیری

جدول ۱۴. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر ریسک پذیری به تفکیک مرتبه علمی

شخص مرتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳۱	۹/۲۵	۱/۷۸
دانشیار	۵۳	۱۰/۲۸	۲/۲۳
استادیار	۷۸	۹/۸۹	۱/۸۳
مربی	۱۵	۹/۸۰	۱/۷۴
جمع کل	۱۷۷	۹/۸۹	۱/۹۶

جدول ۱۵. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت معناداری نظرات اعضای هیأت علمی در مورد ریسک پذیری به تفکیک مرتبه علمی

شخص منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	f	سطح معناداری
بین گروهی	۲۰/۶۹۱	۳	۶/۸۹۷	۱/۸۱۸	۰/۱۴۶
درون گروهی	۶۵۶/۲۷۰	۱۷۳	۳/۷۹۳		
جمع کل	۶۷۶/۹۶۰	۱۷۶			

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $f=1/818$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  معنادار نیست. لذا تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه ریسک‌پذیری به تفکیک مرتبه علمی آن‌ها وجود ندارد.

### و: تعارض پذیری

جدول ۱۶. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر تعارض پذیری به تفکیک مرتبه علمی

شاخص مرتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳۱	۹	۲/۲۶
دانشیار	۵۳	۹/۹۶	۲/۲۰
استادیار	۷۸	۹/۳۳	۱/۹۳
مریی	۱۵	۹/۶۶	۱/۶۳
جمع کل	۱۷۷	۹/۴۹	۲/۰۶

جدول ۱۷. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت معناداری نظرات اعضای

هیأت علمی در مورد مؤلفه تعارض پذیری به تفکیک مرتبه علمی

شاخص منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
بین گروهی	۲۱/۶۴۶	۳	۷/۲۱۵	۱/۷۰۹	۰/۱۶۷
درون گروهی	۷۳۰/۵۹۱	۱۷۳	۴/۲۲۳		
جمع کل	۷۵۲/۲۳۷	۱۷۶			

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $f = 1/709$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  معنادار نیست. لذا تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه تعارض پذیری به تفکیک مرتبه علمی آن‌ها وجود ندارد.

ز: حمایت مدیریت

جدول ۱۸. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر فرهنگ سازمانی

حمایت مدیریت به تفکیک مرتبه علمی

شاخص مرتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳۱	۸/۷۴	۲/۶۷
دانشیار	۵۳	۹/۹۶	۱/۹۹
استادیار	۷۸	۸/۳۰	۲/۴۲
مریی	۱۵	۸/۶۶	۲/۸۲
جمع کل	۱۷۷	۸/۹۰	۲/۴۷



جدول ۱۹. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه حمایت مدیریت به تفکیک مرتبه علمی

سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات
۰/۰۰۲	۵/۱۸۱	۲۹/۵۸۵	۳	۸۸/۷۴۵	بین گروهی
		۵/۷۱۰	۱۷۳	۹۸۷/۸۰۹	درون گروهی
			۱۷۶	۱۰۷۶/۵۵۴	جمع کل

با توجه به داده‌های جدول فوق با  $f = ۵/۱۸۱$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه حمایت مدیریت به تفکیک مرتبه علمی آن‌ها وجود دارد.

جدول ۲۰. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی درباره مؤلفه حمایت مدیریت به تفکیک مرتبه علمی آن‌ها

سطح معناداری	انحراف معیار	اختلاف میانگین (I-j)	مرتبه علمی (j)	مرتبه علمی (I)
۰/۱۱۲	۰/۵۴۰	-۱/۲۲۰	دانشیار	استاد
۰/۸۲۷	۰/۵۰۷	۰/۴۳۴	مرئی	استادیار
۱	۰/۷۵۱	۰/۰۷۵	مرئی	مرئی
۰/۱۱۲	۰/۵۴۰	۱/۲۲۰	استاد	دانشیار
۰/۰۰۱	۰/۴۲۵	۱/۶۵۴	مرئی	استادیار
۰/۲۵۲	۰/۶۹۸	۱/۲۹۵	مرئی	مرئی
۰/۸۲۷	۰/۵۰۷	-۰/۴۳۴	استاد	استادیار
۰/۰۰۱	۰/۴۲۵	-۱/۶۵۴	دانشیار	دانشیار
۰/۹۵۱	۰/۶۷۳	-۰/۳۵۸	مرئی	مرئی
۱	۰/۷۵۱	۰/۰۷۵	استاد	مرئی
۰/۲۵۲	۰/۶۹۸	-۱/۲۹۵	دانشیار	دانشیار
۰/۹۵۱	۰/۶۷۳	۰/۳۵۸	استادیار	استادیار

با توجه به داده‌های جدول فوق بین نظرات اعضای هیأت علمی با مرتبه علمی دانشیار در مقایسه با افراد با مرتبه استادیار در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری وجود دارد.

### خ: انسجام و یکپارچگی

جدول ۲۱. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار عنصر انسجام و یکپارچگی به تفکیک مرتبه علمی

شاخص مرتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استاد	۳۱	۸/۴۸	۲/۳۷
دانشیار	۵۳	۹/۲۸	۱/۸۵
استادیار	۷۸	۸/۳۵	۲/۳۷
مریی	۱۵	۸/۵۳	۱/۳۰
جمع کل	۱۷۷	۸/۶۷	۲/۱۷

جدول ۲۲. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت

علمی در مورد مؤلفه انسجام و یکپارچگی به تفکیک مرتبه علمی

شاخص منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	f	سطح معناداری
بین گروهی	۲۸/۸۱۶	۳	۹/۶۰۵	۲/۰۶۱	۰/۱۰۷
درون گروهی	۸۰۶/۱۷۹	۱۷۳	۴/۶۶		
جمع کل	۸۳۴/۹۹۴	۱۷۶			

با توجه به داده‌های جدول فوق با  $f=۲/۰۶۱$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه انسجام و یکپارچگی از عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک مرتبه علمی آنها وجود ندارد.

### بررسی سوال سوم پژوهش

آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی

به تفکیک محل اخذ مدرک تفاوت وجود دارد؟

جدول ۲۳. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل در مورد تفاوت بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک محل اخذ مدرک

سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص متغیر	
						داخل	خارج
۰/۱۷۸	۱۷۵	-۱/۳۵۱	۲/۲۰	۹	۸۵	داخل	الگوهای ارتباطی
			۲/۲۸	۹/۴۵	۹۲	خارج	
۰/۰۰۴	۱۷۵	-۲/۸۹۸	۲/۵۴	۷/۶۵	۸۵	داخل	نظام پاداش
			۲/۹۷	۸/۸۶	۹۲	خارج	
۰/۰۰۰	۱۷۵	-۳/۸۱۷	۲/۶۲	۸/۶	۸۵	داخل	خودمختاری فردی
			۲/۰۸	۹/۹۶	۹۲	خارج	
۰/۸۶۳	۱۷۵	۰/۱۷۳	۱/۷۶	۱۱/۶۷	۸۵	داخل	هویت یابی
			۲/۱۳	۱۱/۶۱	۹۲	خارج	
۰/۱۱۰	۱۷۵	-۱/۶۰۹	۱/۷۰	۹/۶۴	۸۵	داخل	ریسک پذیری
			۲/۱۵	۱۰/۱۱	۹۲	خارج	
۰/۷۲۹	۱۷۵	-۰/۳۴۷	۱/۷۹	۹/۴۳	۸۵	داخل	تعارض پذیری
			۲/۳۹	۹/۵۴	۹۲	خارج	
۰/۱۵۷	۱۷۵	-۱/۴۲۲	۲/۶۶	۸/۶۳	۸۵	داخل	حمایت مدیریت
			۲/۲۶	۹/۱۶	۹۲	خارج	

با توجه به داده‌های جدول فوق در مؤلفه نظام پاداش با  $t = -۲/۸۹۸$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  و در مؤلفه‌های خودمختاری فردی با  $-۳/۸۱۷$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی به تفکیک محل اخذ مدرک (داخل یا خارج) وجود دارد.

### بررسی سوال چهارم پژوهش

آیا بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک سابقه کار تفاوت وجود دارد؟

### الف: الگوهای ارتباطی

جدول ۲۴. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه الگوهای ارتباطی به تفکیک سابقه کار

شخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تا ۵ سال	۱۷	۷/۲۳	۲/۰۱
۶-۱۰ سال	۳۳	۹/۴۵	۱/۶۹
۱۱-۱۵ سال	۳۳	۸/۵۷	۲/۵۸
۱۶-۲۰ سال	۳۵	۹/۹۷	۲/۲۶
۲۱-۲۵ سال	۲۳	۹/۷۸	۱/۴۱
۲۵ سال به بالا	۳۶	۹/۵۲	۲/۳۲
جمع کل	۱۷۷	۹/۲۳	۲/۲۵

جدول ۲۵. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای

هیأت علمی در مورد مؤلفه الگوهای ارتباطی به تفکیک سابقه کار

منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	f	سطح معناداری
بین گروهی	۱۱۲/۸۷۶	۵	۲۲/۵۷۵	۴/۹۵۵	۰/۰۰۰
درون گروهی	۷۷۹/۱۵۸	۱۷۱	۴/۵۵۶		
جمع کل	۸۹۲/۰۳۴	۱۷۶			

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $f = ۴/۹۵۵$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار

است. لذا تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه

الگوهای ارتباطی به تفکیک سابقه کار آن‌ها وجود دارد.

جدول ۲۶. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت

علمی درباره مؤلفه الگوهای ارتباطی به تفکیک سابقه کار آن‌ها

سابقه کار (I)	سابقه کار (j)	اختلاف میانگین (I-j)	انحراف معیار	سطح معناداری
تا ۵ سال	۶-۱۰ سال	-۲/۲۱	۰/۶۳۷	۰/۰۰۸
	۱۱-۱۵ سال	-۱/۳۴۰	۰/۶۳۷	۰/۲۹۰
	۱۶-۲۰ سال	-۲/۷۳	۰/۶۳۱	۰/۰۰۰
	۲۱-۲۵ سال	-۲/۵۴	۰/۶۸۲	۰/۰۰۳
	۲۵ سال به بالا	-۲/۲۹	۰/۶۲۸	۰/۰۰۵

با توجه به داده‌های جدول فوق، در مقایسه بین نظرات اعضای هیأت علمی افراد با سابقه کار (تا ۵ سال) در مقایسه با افراد با سابقه کار (۶ تا ۱۰ سال)، (۱۶ تا ۲۰ سال)، (۲۱ تا ۲۵ سال) و ۲۵ به بالا در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معنا داری وجود دارد.

### ب: نظام پاداش

جدول ۲۷. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه نظام پاداش به تفکیک سابقه کار

شاخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تا ۵ سال	۱۷	۷/۰۵	۲/۳۳
۶-۱۰ سال	۳۳	۸/۹۶	۲/۹۲
۱۱-۱۵ سال	۳۳	۷/۸۱	۲/۶۹
۱۶-۲۰ سال	۳۵	۸/۷۱	۲/۰۸
۲۱-۲۵ سال	۲۳	۹/۲۱	۲/۹۵
۲۵ سال به بالا	۳۶	۷/۶۶	۳/۳۵
جمع کل	۱۷۷	۸/۲۸	۲/۸۳

جدول ۲۸. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه نظام پاداش به تفکیک سابقه کار

شاخص منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
بین گروهی	۸۸/۴۲۹	۵	۱۷/۶۸۶	۲/۲۸۱	۰/۰۴۹
درون گروهی	۱۳۲۵/۸۷۶	۷۱	۷/۷۵۴		
جمع کل	۱۴۱۴/۳۰۵	۱۷۶			

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $f = ۲/۲۸۱$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه نظام پاداش به تفکیک سابقه کار آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد.

ج: خودمختاری فردی

جدول ۲۹. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه خودمختاری فردی به تفکیک سابقه کار

شخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تا ۵ سال	۱۷	۷/۱۱	۲/۳۱
۶-۱۰ سال	۳۳	۹/۵۷	۲/۵۲
۱۱-۱۵ سال	۳۳	۹/۵۱	۲/۱۰
۱۶-۲۰ سال	۳۵	۱۰/۵۱	۲/۰۷
۲۱-۲۵ سال	۲۳	۹/۹۵	۱/۴۹
۲۵ سال به بالا	۳۶	۸/۳۶	۲/۶۷
جمع کل	۱۷۷	۹/۳۱	۲/۴۴

جدول ۳۰. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت

علمی در مورد مؤلفه خودمختاری فردی به تفکیک سابقه کار

منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۷۸/۲۱۰	۵	۳۵/۶۴۲	۶/۹۴۱	۰/۰۰۰
درون گروهی	۸۷۸/۰۷۳	۱۷۱	۵/۱۳۲		
جمع کل	۱۰۵۶/۲۸۲	۱۷۶			

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $F = ۶/۹۴۱$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار

است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه خودمختاری فردی به تفکیک سابقه کار آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳۱. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی درباره مؤلفه الگوهای ارتباطی به تفکیک سابقه کار آن‌ها

سابقه کار (l)	سابقه کار (j)	اختلاف میانگین (l-j)	انحراف معیار	سطح معناداری
تا ۵ سال	۶-۱۰ سال	-۲/۴۵۸	۰/۶۷۶	۰/۰۰۵
	۱۱-۱۵ سال	-۲/۳۹۷	۰/۶۷۶	۰/۰۰۷
	۱۶-۲۰ سال	-۲/۳۹۶	۰/۶۶۹	۰/۰۰۰
	۲۱-۲۵ سال	-۲/۸۳۸	۰/۷۲۴	۰/۰۰۲
	۲۵ سال به بالا	-۱/۲۴۳	۰/۶۶۶	۰/۴۲۸
۱۶-۲۰ سال	تا ۵ سال	۳/۳۹۶	۰/۶۶۹	۰/۰۰۰
	۶-۱۰ سال	۰/۹۳۸	۰/۵۴۹	۰/۵۲۹
	۱۱-۱۵ سال	۰/۹۹۹	۰/۵۴۹	۰/۴۵۸
	۲۱-۲۵ سال	۰/۵۵۷	۰/۶۰۸	۰/۹۴۲
	۲۵ سال به بالا	۲/۱۵۳	۰/۵۳۷	۰/۰۰۱

با توجه به داده‌های جدول فوق، بین نظرات اعضای هیأت علمی با سابقه کار (تا ۵ سال) با افراد با سابقه (۶ تا ۱۰ سال)، (۱۱ تا ۱۵ سال)، (۱۶ تا ۲۰ سال) و (۲۱-۲۵ سال و بین نظرات افراد با سابقه کار (۱۶ تا ۲۰ سال) و ۲۵ به بالا همگی در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری وجود دارد.

د: هویت‌یابی

جدول ۳۲. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه هویت‌یابی به تفکیک سابقه کار

شاخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تا ۵ سال	۱۷	۱۰/۵۲	۲/۵۷
۶-۱۰ سال	۳۳	۱۱/۵۴	۱/۳۷
۱۱-۱۵ سال	۳۳	۱۲/۵۴	۱/۱۴
۱۶-۲۰ سال	۳۵	۱۲/۸۶	۱/۴۲
۲۱-۲۵ سال	۲۳	۱۱/۵۶	۲/۱۷
۲۵ سال به بالا	۳۶	۱۱/۲۵	۲/۴۸
جمع کل	۱۷۷	۱۱/۶۴	۱/۹۵

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

### جدول ۳۳. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای

هیأت علمی در مورد مؤلفه هویت‌یابی به تفکیک سابقه کار

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات
۰/۰۰۱	۴/۳۸۱	۱۵/۳۲۱	۵	۷۶/۶۰۴	بین گروهی
		۳/۴۹۷	۱۷۱	۵۹۷/۹۷۳	درون گروهی
			۱۷۶	۶۷۴/۵۷۶	جمع کل

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $f = ۴/۳۸۱$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه هویت‌یابی به تفکیک سابقه کار آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد.

### جدول ۳۴. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت

علمی درباره مؤلفه هویت‌یابی به تفکیک سابقه کار آن‌ها

سطح معناداری	انحراف معیار	اختلاف میانگین (I-j)	سابقه کار (j)	سابقه کار (I)
۰/۰۰۱	۰/۵۵۲	۲/۲۹۹	تا ۵ سال	۱۶-۲۰ سال
۰/۰۵۸	۰/۴۵۳	۱/۲۸۳	۶-۱۰ سال	
۰/۰۵۸	۰/۴۵۳	۱/۲۸۳	۱۱-۱۵ سال	
۰/۰۲۵	۰/۵۰۱	۱/۲۶۳	۲۱-۲۵ سال	
۰/۰۰۶	۰/۴۴۳	۱/۵۷۸	۲۵ سال به بالا	

بین نظرات اعضای هیأت علمی با توجه به داده‌های جدول فوق، در افراد با سابقه کار ۱۶-۲۰ سال در مقایسه با افراد با سابقه کار تا ۵ سال، و ۲۵ به بالا در مورد مؤلفه هویت‌یابی در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری وجود دارد.

### ۵: ریسک‌پذیری

### جدول ۳۵. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه ریسک‌پذیری به تفکیک سابقه کار

انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص متغیر
۲/۰۵	۹/۱۱	۱۷	تا ۵ سال
۱/۵۹	۹/۷۸	۳۳	۶-۱۰ سال
۲/۱۲	۹/۶۹	۳۳	۱۱-۱۵ سال
۱/۴۲	۱۰/۷۴	۳۵	۱۶-۲۰ سال
۱/۷۸	۹/۹۱	۲۳	۲۱-۲۵ سال
۲/۴۲	۹/۶۹	۳۶	۲۵ سال به بالا
۱/۹۶	۹/۸۹	۱۷۷	جمع کل



جدول ۳۶. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه ریسک‌پذیری به تفکیک سابقه کار

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات
۰/۰۷۲	۲/۰۶۶	۷/۷۱۲	۵	۳۸/۵۶۰	بین گروهی
		۳/۷۳۳	۱۷۱	۶۳۸/۴۰۰	درون گروهی
			۱۷۶	۶۷۶/۹۶۰	جمع کل

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $f = ۲/۰۶۶$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  معنادار نیست. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه ریسک-پذیری به تفکیک سابقه کار آن‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد.

#### و: تعارض‌پذیری

جدول ۳۷. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه تعارض‌پذیری به تفکیک سابقه کار

انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص متغیر
۱/۷۲	۸/۳۵	۱۷	تا ۵ سال
۲/۰۳	۱۰/۰۶	۳۳	۶-۱۰ سال
۲/۵۷	۹/۱۸	۳۳	۱۱-۱۵ سال
۱/۶۵	۱۰/۰۸	۳۵	۱۶-۲۰ سال
۲/۱۴	۹/۹۵	۲۳	۲۱-۲۵ سال
۱/۶۹	۸/۹۱	۳۶	۲۵ سال به بالا
۲/۰۶	۹/۴۹	۱۷۷	جمع کل

جدول ۳۸. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی در مورد مؤلفه تعارض‌پذیری به تفکیک سابقه کار

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات
۰/۰۰۸	۳/۲۴۱	۱۳/۰۲۴	۵	۶۵/۱۱۸	بین گروهی
		۴/۰۱۸	۱۷۱	۶۸۷/۱۲۰	درون گروهی
			۱۷۶	۷۲۵/۲۳۷	جمع کل

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

با توجه به داده‌های جدول فوق، چون مقدار  $f=3/241$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه تعارض-پذیری به تفکیک سابقه کار آنها تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳۹. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد اختلاف بین نظرات اعضاء هیات علمی درباره مؤلفه تعارض‌پذیری به تفکیک سابقه کار آنها

سابقه کار (I)	سابقه کار (j)	اختلاف میانگین (I-j)	انحراف معیار	سطح معناداری
تا ۵ سال	۶-۱۰ سال	-۱/۷۰۷	۰/۵۹۸	۰/۰۵۴
	۱۱-۱۵ سال	-۰/۸۲۸	۰/۵۹۸	۰/۷۳۶
	۱۶-۲۰ سال	-۱/۷۳۲	۰/۵۹۲	۰/۰۴۵
	۲۱-۲۵ سال	-۱/۶۰۳	۰/۶۴۱	۰/۱۳۰
	۲۵ سال به بالا	-۰/۵۶۳	۰/۵۸۹	۰/۹۳۱

با توجه به داده‌های جدول فوق، بین نظرات اعضاء هیات علمی افراد با سابقه کار (تا ۵ سال) در مقایسه با افراد با سابقه کار (۱۶ تا ۲۰ سال در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری وجود دارد.

### ز: حمایت مدیریت

جدول ۴۰. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه حمایت مدیریت به تفکیک سابقه کار

شخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تا ۵ سال	۱۷	۶/۷۶	۳/۰۹
۶-۱۰ سال	۳۳	۹/۱۲	۲/۲۸
۱۱-۱۵ سال	۳۳	۸/۱۸	۱/۹۵
۱۶-۲۰ سال	۳۵	۹/۷۴	۱/۸۳
۲۱-۲۵ سال	۲۳	۱۰/۰۸	۱/۶۴
۲۵ سال به بالا	۳۶	۸/۸۳	۲/۹۵
جمع کل	۱۷۷	۸/۹	۲/۴۷

جدول ۴۱. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه حمایت مدیریت به تفکیک سابقه کار

شاخص منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۵۳/۵۵۹	۵	۳۰/۷۱۲	۵/۶۹۰	۰/۰۰۰
درون گروهی	۹۲۲/۹۹۵	۱۷۱	۵/۳۹۸		
جمع کل	۱۰۷۶/۵۵۴	۱۷۶			

داده‌های جدول فوق نشان‌دهنده این است که چون مقدار  $F = ۵/۶۹۰$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه حمایت مدیریت به تفکیک سابقه کار آن‌ها تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴۲. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد اختلاف بین نظرات اعضای هیأت علمی درباره مؤلفه حمایت مدیریت به تفکیک سابقه کار آن‌ها

سابقه کار (I)	سابقه کار (j)	اختلاف میانگین (I-j)	انحراف معیار	سطح معناداری
تا ۵ سال	۶-۱۰ سال	-۲/۳۵۶	۰/۶۹۳	۰/۰۱۱
	۱۱-۱۵ سال	-۱/۴۱۷	۰/۶۹۳	۰/۳۲۳
	۱۶-۲۰ سال	-۲/۹۷۸	۰/۶۸۶	۰/۰۰۰
	۲۱-۲۵ سال	-۳/۳۲۲	۰/۷۴۳	۰/۰۰۰
	۲۵ سال به بالا	-۲/۰۶۸	۰/۶۸۳	۰/۰۳۴
۱۱-۱۵ سال	تا ۵ سال	۱/۴۱۷	۰/۶۹۳	۰/۳۲۳
	۶-۱۰ سال	-۰/۹۳۹	۰/۵۷۱	۰/۵۷۲
	۱۶-۲۰ سال	-۱/۵۶۱	۰/۵۶۳	۰/۰۶۷
	۲۱-۲۵ سال	-۱/۹۰۵	۰/۶۳۱	۰/۰۳۴
	۲۵ سال به بالا	-۰/۶۵۱	۰/۵۵۹	۰/۸۵۳

با توجه به داده‌های جدول فوق، بین نظرات اعضای هیأت علمی با سابقه کار (تا ۵ سال) در مقایسه با افراد با سابقه (۶ تا ۱۰ سال) و ۲۵ به بالا در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  و با افراد با سابقه کار (۱۶ تا ۲۰ سال) و افراد (۲۱ تا ۲۵ سال) در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  و در مقایسه با

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

افراد با سابقه (۱۱ تا ۱۵ سال) در مقایسه با افراد با سابقه (۲۰ تا ۲۵ سال) در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری وجود دارد.

### خ: انسجام و یکپارچگی

جدول ۴۳. توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه انسجام و یکپارچگی به تفکیک سابقه کار

شخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تا ۵ سال	۱۷	۸	۲/۱۷
۶-۱۰ سال	۳۳	۸/۹۳	۲/۵۱
۱۱-۱۵ سال	۳۳	۸/۴۸	۱/۷۵
۱۶-۲۰ سال	۳۵	۸/۵۴	۲/۰۹
۲۱-۲۵ سال	۲۳	۹/۴۳	۱/۹۹
۲۵ سال به بالا	۳۶	۸/۵۵	۲/۳۷
جمع کل	۱۷۷	۸/۶۷	۲/۱۷

جدول ۴۴. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد اختلاف بین نظرات اعضای

هیأت علمی در مورد مؤلفه انسجام و یکپارچگی به تفکیک سابقه کار

شخص منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۲۵/۶۴۶	۵	۵/۱۲۹	۱/۰۸۴	۰/۳۷۱
درون گروهی	۸۰۹/۳۴۸	۷۱	۴/۷۳۳		
جمع کل	۸۳۴/۹۹۴	۱۷۶			

داده‌های جدول فوق نشان‌دهنده این است که چون مقدار  $F = 1/084$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  معنادار نیست. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در مورد مؤلفه انسجام و یکپارچگی از عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک سابقه کار آن‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

**سؤال ۱.** بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک جنس تفاوت وجود دارد؟

با توجه به نتایج جدول ۱ فقط در مؤلفه انسجام و یکپارچگی با  $t = 1/988$  در سطح معناداری  $0/05$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی به تفکیک جنس وجود دارد و در سایر مؤلفه‌ها در این سطح تفاوت معناداری دیده نشده است.

**سؤال ۲.** بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک مرتبه علمی تفاوت وجود دارد؟

با توجه به نتایج جداول ۲ و ۳ با مقدار  $f = 3/855$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی الگوهای ارتباطی به تفکیک مرتبه علمی تفاوت وجود دارد. در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۴ بین نظرات دانشیاران در مقایسه با استادیاران تفاوت معناداری در سطح  $p < 0/05$  دیده می‌شود.

با توجه به نتایج جداول ۵ و ۶ با مقدار  $f = 6/466$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی نظام پاداش به تفکیک مرتبه علمی تفاوت معناداری وجود دارد. در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۷ بین نظرات افراد با مرتبه علمی دانشیار در مقایسه با افراد با مرتبه علمی استاد و استادیار در سطح معناداری  $p < 0/01$  و با افراد با مرتبه علمی مربی در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۸ و ۹ با مقدار  $f = 7/187$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی خود مختاری فردی به تفکیک مرتبه علمی وجود دارد. در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۱۰ بین نظرات افراد با مرتبه علمی دانشیار در مقایسه با افراد با مرتبه علمی استاد و مربی در سطح معناداری  $p < 0/05$  و در مقایسه با افراد با مرتبه علمی استادیاری در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۱۱ و ۱۲ با مقدار  $f = 10/520$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی هویت‌یابی به تفکیک مرتبه علمی وجود دارد. در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۱۳ بین نظرات افراد با مرتبه علمی استاد و دانشیار در سطح معناداری  $p < 0/01$  و بین نظرات افراد با مرتبه علمی استادیار و دانشیار در سطح معناداری  $p < 0/05$  و بین نظرات افراد با مرتبه علمی مربی با دانشیار در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری وجود دارد.

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

با توجه به نتایج جدول ۱۴ و ۱۵ با مقدار  $f=1/818$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی ریسک‌پذیری وجود ندارد.

با توجه به نتایج جدول ۱۶ و ۱۷ با مقدار  $f=1/709$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی تعارض‌پذیری وجود ندارد.

با توجه به نتایج جدول ۱۸ و ۱۹ با مقدار  $f=5/181$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی حمایت‌مدیریت به تفکیک مرتبه علمی وجود دارد. در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۲۰ بین نظرات افراد با مرتبه علمی دانشیار در مقایسه با افراد با مرتبه علمی استادیار در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۲۱ و ۲۲ با مقدار  $f=2/061$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  تفاوت معناداری بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی انسجام و یکپارچگی وجود ندارد.

**سؤال ۳. بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک محل اخذ مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد؟**

با توجه به داده‌های جدول ۲۳ در مؤلفه نظام پاداش با  $t = -2/898$  در سطح معناداری  $p < 0/01$  و در مؤلفه خودمختاری فردی با  $t = -3/817$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  بین نظرات اعضای هیأت علمی به تفکیک محل اخذ مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

**سؤال ۴. بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عناصر فرهنگ سازمانی به تفکیک سابقه کار تفاوت وجود دارد؟**

با توجه به داده‌های جدول ۲۴ و ۲۵ چون مقدار  $f = 4/955$  در سطح معناداری  $f=0/01$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی الگوهای ارتباطی به تفکیک سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد. در همین مقوله طبق داده‌های جدول ۲۶ افراد با سابقه تا ۵ سال در مقایسه با افراد با سابقه کار ۶-۱۰ سال، ۱۶-۲۰ سال، ۲۱-۲۵ سال و ۲۵ سال به بالا در سطح معناداری  $p < 0/01$  تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول ۲۷ و ۲۸ با مقدار  $f = ۲/۲۸۱$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی نظام پاداش به تفکیک سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول ۲۹ و ۳۰ با مقدار  $f = ۶/۹۴۱$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی خود مختاری فردی به تفکیک سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۳۱ بین نظرات افراد با سابقه تا ۵ سال با افراد با سابقه ۱۰-۶ سال، ۱۱-۱۵ سال، ۱۶-۲۰ سال، ۲۱-۲۵ سال و بین نظرات افراد با سابقه ۱۶-۲۰ سال و ۲۵ سال به بالا همگی در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول ۳۲ و ۳۳ با مقدار  $f = ۴/۳۸۱$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی هویت‌یابی به تفکیک سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۳۴ در افراد با سابقه ۱۶-۲۰ سال در مقایسه با نظرات افراد با سابقه تا ۵ سال، و ۲۵ سال به بالا در مورد مؤلفه هویت‌یابی در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۳۵ و ۳۶ مقدار  $f = ۲/۰۶۶$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  معنادار نیست. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی ریسک‌پذیری تفاوت معناداری وجود ندارد.

با توجه به داده‌های جدول ۳۷ و ۳۸ با مقدار  $f = ۵/۶۹۰$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی تعارض‌پذیری به تفکیک سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۳۹ بین نظرات افراد با سابقه کار سال تا ۵ سال در مقایسه با نظرات افراد با سابقه کار ۱۶-۲۰ سال در مورد مؤلفه هویت‌یابی در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول ۴۰ و ۴۱ مقدار  $f = ۵/۶۹۰$  در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  معنادار است. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی حمایت مدیریت به تفکیک سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در این مقوله با توجه به داده‌های جدول ۴۲ بین نظرات اعضای هیأت علمی با سابقه کار تا ۵ سال در مقایسه با نظرات افراد با سابقه کار ۱۰-۶ سال و ۲۵ سال به بالا در سطح معناداری  $p < ۰/۰۵$  و در افراد با سابقه ۱۶-۲۰ سال و ۲۱-۲۵ سال در سطح معناداری  $p < ۰/۰۱$  در مقایسه با افراد

تبیین عناصر فرهنگ سازمانی در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران

با سابقه ۱۱-۱۵ سال در مقایسه با افراد با سابقه ۲۰-۲۵ سال در سطح معناداری  $p < 0/05$  در مورد مؤلفه حمایت مدیریت تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۴۳ و ۴۴ با مقدار  $f = 1/084$  در سطح معناداری  $p < 0/05$  معنادار نیست. بنابراین بین نظرات اعضای هیأت علمی نسبت به عنصر فرهنگ سازمانی انسجام و یکپارچگی تفاوت معناداری وجود ندارد.

### پیشنهادهای پژوهشی

با توجه به این که در این پژوهش به بررسی فرهنگ سازمانی پرداخته شد. لذا به منظور بررسی بهتر و شناخت بیشتر از فرهنگ سازمانی پیشنهاد می شود پژوهش های مشابهی با موضوعات زیر انجام شود:

- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش
- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با میزان عملکرد شغلی
- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی
- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی
- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهبود کیفیت

### محدودیت های پژوهش

- یکی از محدودیت های این پژوهش کمبود منابع و مقالات علمی داخلی و خارجی نسبت به این موضوع بود. مقالات و منابع علمی جدید که مربوط به سال های اخیر باشد کمتر دیده شد. پژوهشگر سعی کرده است تا از طریق مراجعه به سایت های مختلف و مراکز اسناد و مدارک علمی تا حدی این محدودیت را مرتفع نماید.

- از آن جا که امکان گسترده از روش های جمع آوری اطلاعات از جمله مشاهده و مصاحبه مستقیم و حضوری و غیره وجود نداشت لذا از پرسشنامه استفاده شده است و سعی شده اطلاعات مورد نیاز از این طریق جمع آوری شود.

- بررسی اطلاعات جامع و کامل جامعه مورد نظر از جمله سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه و غیره پژوهشگر را با مشکل مواجه کرده که خیلی از افراد احساس ترس می کردند و از پر کردن پرسشنامه خودداری می کردند.

- بی رغبتی و عدم علاقه برخی از اساتید به فرایند اجرا و کاربرد پژوهش باعث شد که جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه ماه ها طول بکشد. آن ها اعتقاد داشتند که انجام چنین پژوهش هایی



نتیجه کاربردی ندارد و مؤسّلین مربوطه تاکنون به امر پژوهش بی توجه بوده‌اند. لذا پژوهشگر این محدودیت را از طریق دادن پرسشنامه به کسانی که علاقه جدی به این امر داشته‌اند تا حدی برطرف نمود.

## منابع

- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص، ۲۸.
- بیدختی، حسین (۱۳۷۹). فرهنگ سازمانی، زمینه‌های پیدایش و نمودها. روش، سال نهم، شماره ۵۸، صص ۶-۱۳
- اردلان، محمدرضا و همکاران (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین یگانگی فرد، سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۷.
- کیا، منوچهر (۱۳۷۰). نقش فرهنگ سازمانی در نظریه‌پردازی مدیریت فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۱۳، صص ۲۴-۴۷.
- پارسائیان، علی و اعرابی، محمد (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. رابینز، صص ۹۳۴-۹۳۵
- فقهی فرهمند، ن (۱۳۸۰). فرایند مدیریت اجرایی. تبریز: دانشگاه آزاد اسلامی تبریز
- (۱۳۸۱). مدیریت پویای سازمان. تبریز: انتشارات فروزش
- شفاعی، رضا (۱۳۸۰). موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- عطایی، محمد (۱۳۷۶). بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی مؤسسه رازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- زنجانی، علی (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر در صنایع نسوز /صفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- کریمی، مقصد (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودروسازی بهمن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

Hawkins, P. (1997); "Organizational Culture: Sailing between Evangelism and Complexity"; *Human Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 417-440.

Korte, R. and Chermack, T. (2007). Changing organizational culture with scenario planning, *Journal of Futures*, 39, 645- 656.

Hellriegel, Don & Slocum, John & Woodman, Richard, W. (1995) *Organizational Behavior*. New York West publication company.

Barbosa, I. and Cardoso, C.C. (2007). Managing diversity in academic organization: a challenge to organizational culture, *Journal of Woman in management Review*, 22 (4), 274-288

Francois, H. (2006). Organizational culture and performance measurement systems,

- Journal of Accounting, Organizations and Society, 31, 77-103.
- Carter. M. (2005) "Organizational Culture", available at <http://www.culturechange.com/research/papers>. <http://www.mapnp.org/library/org>
- Rondeau, K. & Wagner. T. (1999) "Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership", Health Services, Vol. 12(3): 251-296.
- Cameron, K. S. & R. E. Quinn (1999); Diagnosing and Changing Organizational Culture; Reading, MA: Addison-Wesley.
- Cameron, K. S. & R. E. Quinn (1999); Diagnosing and Changing Organizational Culture; Reading, MA: Addison-Wesley.
- Denison, D.; Cho, H.J. and Young, J. (2000). Diagnosing Organizational Culture: a model and method, Working paper, International for management development.
- Robbins, S.P. (2005). Management, eighth edition, entice Hall of India
- Yiing, L. Y. & Bin Ahmad, K. Z. (2009), "The Moderating EffectsofOrganizationalCulture on the Relationships between Leadership Behavior and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance". Leadership & Organization Development Journal, Vol. 30, No. 1, pp. 53-86
- Cameron, K. & Quin, R. (2006) Change Organizational Culture, New York: Addison Wesley.
- Davidson, G. (2004). The Relationship between Organizational Culture and Financial Performance, New York: John Wiley & Sons: 219-226.
- Dodd, S. (2004). Metaphors and Meaning a Grounded Cultural Model of US Entrepreneurship", *Journal of Business Venturing*, Vol. 6(17): 55-69.
- Fisher, C. & Alford, R. (2000) "Consulting on Culture", Psychology: Research and Practice, Vol. 52( 3): 25-35.
- Shane, S. & Locke, E. A. & Collins, C. J. (2003) Entrepreneurial Motivation, New York: John Wiley and Sons
- Mouton, J. (1996) Understanding Social Research, Pretoria: Van Schaik
- Mobley, W. Wang, L. & Fang, K. (2005) "Organizational Culture", available at <http://www.denisonconsulting.com/newsletter/2.1>
- Wesemann, E. (2006) "Legal Managers Can Manage Their Firm Dynamics forBetter Service", available at <http://www.corporatecultures.com/org/articles/entry/>.
- Trimpey, T. (2004) Information and Technology Managers as Influential Change Implementation Agents, University of Oregano: Portland.
- Audretsch, D. B. & Bonet, W. & Keilbach, M. (2008) "Entrepreneurship Capital", *Journal of Business Venturing*, Vol. (23): 659-994.
- Gold man ,I. (2000) strategy formulation and implementation as organizational learning ovtions: A non sereular organizational case stady the george washington univarsity adviser: schwandt , Da vid.R.
- Kwantes, C. T. and Boglarsky, C.A. (2007). perception of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries, *Journal of International Management* ,13, 204-230.
- Schermerhorn, J.; Hunt, J. and Osborn, R., (2005). *Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons Inc, Ninth Edition.