

مقالات تخصصی انگلیسی همراه با ترجمه فارسی

عرضه شده به صورت رایگان و اختصاصی در [لارک](#) عرضه

توجه !

این فایل از سری محصولات رایگان (فرمت PDF) ایران عرضه میباشد، لیکن

شما عزیزان میتوانید جهت تهیه مقالات تخصصی ترجمه شده این رشته به

صورت کامل و با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی

مقاله از نشریات معتبر خارجی ISI و Sciencedirect

(Elsevier ،IEEE ،Springer ،Wiley)



اینجا کلیک نموده و با قیمت مناسب خریداری نمائید (تحويل آنی).

عنوان مقاله: تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی

چکیده:

در سالهای اخیر، توقعات کارفرما در پیش بینی رفتارهای مورد مشاهده از کارمندان روبه رشد بوده است، که این باعث رکود میدان کاری و دستگاہهای مربوطه شده است. همه اینها باعث اطمینان خاطر از یک دوره بلند مدت خدمات بود که موجب بوجود آمدن شهروند سازمانی در بین کارمندان یک مجموعه شده است.

مقاله حاضر یک جمع آوری از همه بررسی های انجام شده در مورد تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندان سازمانی در مجموعه کارکنان یک اداره است. این تحقیق انتخابی بین متغیرهای فرهنگی موثر بر رفتار شهروندان سازمانی در قالب سه بخش تولید، فناوری اطلاعات و حسابداری می باشد. این تحقیق بخصوص به ایجاد یک رابطه موثر بین ویژگی های فرهنگ سازمانی غالب در رفتار شهروندی یک سازمان کمک می کند.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی - رفتار سازمانی شهروندان - ارتباطات.

مقدمه:

در سالهای گذشته میزان قابل توجهی از دقت چندتن صرف مفهوم فرهنگ سازمانی شد (کامرول & فریمن ۱۹۹۱)

همچنین موضوع فرهنگ سازمانی بعنوان یک عنصر اصلی که کمک به موفقیت سازمانی مطرح شد. تعدادی از پژوهشگران (اگ دبل - کندی. ۱۹۸۳ کامرول & فریمن ۱۹۹۱)

در مطالعه ادعای یک سازمان وقتی که فرهنگ قوی می شود، ثبات بوجود می آید (عدالت) به معنی این است که وقتی ضعف است ثبات نیست و فرهنگ گسسته می شود.

بعلاوه، تئوری پردازها (نظریه پردازان) همانند وکلای حرفه ای برای کمک به بازیافتن سازمان به اصلاحات فرهنگ سازمانی تاکید دارند.

مورگان ۲۰۰۲ فرهنگ را بعنوان یک فعالیت طبیعی وزنده، در میان همه مردم و از نو خلق کردن جهان در زندگی آنها، شرح می دهد.

تولید فرهنگ سازمانی یک چارچوب برای استفاده از درک کار است و تحقیقات را برای پیشرفت یک سازماندهی موثر ایجاد می کند.

پایه گذار ی فرهنگ آن مشکل است و یافتن موفقیت های شرکتها مشخص است.

فرهنگ سازمانی به سهولت قابل شناسایی است چون نتیجه محکمی بر عملکرد دارد و همچنین تاثیر طولانی آن است.

در حقیقت، رفتار شهروندان سازمانی، رفتارهای محتاط فردی است که نشان دهنده اعتقاد کارفرمایان هست که کارمندان نیاز دارند که در محل کار خودشان دورتر از نقش قانونی شان باشد و کلا احتیاط فردی کنند. (آنطور رفتار می کنند که کارفرمایان دوست داشته باشند)

آنها اغلب توضیح می دهند: به عنوان رفتارهایی که اعتقاد بنامند نه وظیفه.

رفتارهای شهروندان سازمانی برای بوجود آمدن یک بخش کوچک از محرک اصلی شامل یک حالت مثبت و نیاز برای وابستگی یا یک احساس موفقیت مطرح هستند (اورگان ۱۹۸۸)

با این وجود نشان دادن تلاش خیلی زیاد توسط کارمند اساسی است و برای سازمان موثر هست. مخصوصاً در جایی که نشان دهد که سازمان محتاج بهم پیوستن و شبکه اجتماعی از مردم است.

بهرحال سیستم پاداش از یک سازمان توسط قرارداد رسمی نیست، و این عامل بالقوه در شرکت بطرف پیشرفت موفقیت و تاثیر از یک سازمان برجسته افزایش یک مزیت رقابتی را در این مقاله دست یافتن به برخی از اهداف خیلی دور دست اشاره می کند. این مقاله ساخت یافته پیروی می کند از:

اولاً: ادبیات مقاله: ارتباط فرضی یک زوج.

اخيراً ما اطلاعات جمع آوری شده را از تجزیه و تحلیل تجربی از ۳۸۰ کارمند از ۳ سازمان: بانکداری - اطلاعات تحقیقاتی - تولیدی بدست آوردیم. نمونه تحقیقات، مدل تصویری، متدها و روشهای جمع آوری اطلاعات مطرح شده است. هدف نهایی این مقاله نشان دادن نتیجه و مذاکره اصلی است.

ادبیات مقاله:

مطالعه فرهنگ سازمانی پدیده تازه ای نیست. (تریگ & لیر ۱۹۹۳) در ابتدا مطالعه فرهنگ سازمانی می توان گذشته ها و تورن را ترسیم کند (وارنر & لو ۱۹۴۷) در شرکت وسترن الکتریک در شیکاگو، ایی نويز، بعد از دهه ۱۹۸۰ فرهنگ سازمانی در تحقیقات سازمانها مشخص بود.

بیشتر تلاش در گذشته بر روی موضوع وارد شدن در مورد یک تلاش مشخص در ایالات متحده بود. شرکتها رقابتی سختی در سازماندهی با تعداد زیادی از فرهنگهای متفاوت بخصوص ژاپن داشتند. (اسچین ۱۹۹۰)

از این مطالعه خطی که تصمیم فرهنگ بین المللی است نمی تواند همه تفاوتها را روشن کند. در عوض، تحقیقاتی نیازمند تصمیمات متفاوت در بین سازمانها در داخل جامعه بودند، بویژه در عملکرد سازمانها و موقعیت های آنان تاثیر ویژه ای داشت.

فرهنگ سازمانی مدت طولانی به تصمیمات بحرانی و سازماندهی موفقیت آمیز وابستگی داشت. برخی استثناها بوسیله نفوذ و قدرت توسط کارتر و سسکت پدید آمد. در یک مدت طولانی عملکرد سازمان علاوه بر این، تحقیقات بوسیله دنسیون و همکار دنسیون و مشاوران (۱۹۹۵) موجب بینش وسیع و تظاهر کردن به

رابطه تجربی در بین فرهنگ و عملکرد سازمان در زمینه های گوناگون و بکارگیری نظم در اجرای شرایط شد که بسیاری از تحقیقات ارتباط مشخصی بین فرهنگ سازمانی عملکرد سازمانی و تغییر داشتند.

استدلال تحقیقات در جهت نگهداری یا تغییر فرهنگ سازمانی به ساختن سازمان با رقابت بیشتر، پیشرفت کرد.

هنوز، با اینکه این عامل بالقوه در فرهنگ سازمانی با اهمیت است، هنوز بسیاری از جدالهای آنان ناحیه در میان تحقیقات سازمانی مورد مطالعه است. فرهنگ به شکل تاریخ در آمده بود (هافستد ات ۱۹۹۰) و دیرینه عمیق در یک سازمان و به عنوان یک نتیجه تغییر آن مشکل است (آت چی سون ۲۰۰۲) تأثیر فرهنگ سازمانی در مهارت های ارتباطی و تصمیم، ساختن فرآیندها از اعضای سازمانها و نتیجه آن مورد قبول است (روسیو ۱۹۹۸)

فرهنگ سازمانی اغلب برای اجتماعی کردن سازمان و یادگیری است (کوک & ۱۹۹۸) همچنین اهمیت فرهنگ یک مزیت رقابتی، سازگاری و سطح نوآوری (تغییر) سازمانی است. به این معنا که فرهنگ یک سازمان بیشترین تاثیر را برای بهره برداری در سودمندی و اعمال هبری در دستگاه سازمانی دارد.

این تحقیقات نشان داد که فرهنگ بر تعهد کارمندان تاثیر می گذارد. (لوک ۲۰۰۰) تغییر رفتار در سازمانها از مقدار تغییر محیط خارجی ناشی می شود. فرهنگ در داخل سازمانها از یادگیری متناسب مردم با مقدار تغییر بوجود می آید. این موضوع راههایی را برای ابراز و اظهار نظر کردن به موقع می پذیرد که شاخص اندازه گیری و استاندارد، بصورت اختصار در فرهنگها که یک نتیجه طبیعی از تعامل اجتماع درست می شود، که ما آنرا سازماندهی می نامیم.

استخدام افراد در سازمانها که رفتار شهروند سازمانی ارائه می دهد بیشتر متحمل موفقیت کارگروهی در داخل سازمان می شود. (۱۹۹۷)

مطالعه تجربی بر رفتار شهروند سازمانی دارای جنبه های متفاوت شغلی شامل فروش، آموزش، ارتباطات و بانکداری می باشد.

تحقیق رفتار سازمانی اغلب با مطالعه رفتار در سازمانهای کشورهای مختلف از جمله کشور ایالات متحده در سرتاسر جهان بسط یافته است.

رفتار شهروند سازمانی، سازمانها را در کانادا، تایوان، چین و اسرائیل مطالعه می کند.

رفتار و مطالعه رفتار سازمانی در مرز ۵ کشور متفوت گسترش یافته است. در آزمایشی رفتار شهروند سازمانی در فرانسه، بریتانیا، هند، روسیه، ایالات متحده و بنیاد کردن همه آنهایی که در رفتار شهروند سازمانی باهم در تماس بودند، سنجیده شده است. سازمانها رو به افزایش رقابت و محیط نامعلوم هستند و از سبکهای کاغذ بازی به فرم های جدید سازمانی، مشخص، هموار، شبکه های متغیر، نامعلوم، انعطاف پذیر و متمرکز حرکت می کنند. وظایف سازمانها افزایش اعتماد به کارمندان است. بنابراین سازمانها اعتمادشان به کارکنان افزایش یافت و به کار قراردادی و ارتقاء قدرت رهبری رضایت دادند.

اصولاً "فکر کردن در مورد رفتار شهروند سازمانی بعنوان نقش رفتاری بوسیله سازماندهی مهم تلقی می شد، اما توسط سیستم پاداش قراردادی تشخیص داده نمی شد. در برخی موارد، نمایان ساختن رفتار شهروند سازمانی اساساً "تأثیر زیادی بر عملکرد ارزیابی اطلاعات و اهداف عملکرد دارد.

دلیل تجربی برای یافتن رفتار شهروند سازمانی تصمیم بر یک محرک مهم جهت ایفا و ارزیابی مدیرانه و دیگر تصمیمات مدیرانه بود.

یک مجموعه کوچکی تأثیر رفتار شهروندی بر تصمیم مدیران را مطالعه کرد (۱۹۸۹). تحقیقات زیادی بر عادت و وظیفه رفتاری سرپرستان و توان ارزش پولی کارمندان صورت گرفت. نتیجه ها عادات رفتاری را نشان می دهد و مفهوم مغایرت در ارزیابی انحراف استاندارد را شرح می دهد و بعد تنها وظیفه رفتاری را نشان می دهد.

بنابراین، لیکر و موتو ویدلو (۱۹۹۹) عادات و وظایف را جهت نشان دادن مفهوم تأثیر تصمیم تخصیص پاداش سرپرست پیدا کردن. اطلاعات بدست آمده :

در این بخش، پرسشنامه ای در خصوص میزان درک و دریافت شهروندان سازمان ها از جنبه های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. در این مقاله تئوری ها و الگوهای مختلفی از تمدن و رفتارهای سازمانی شهروندان در قالب پرسشنامه ای مورد ارزیابی قرار گرفته است.

در این ارزیابی سه مبحث و سه دسته جواب قابل ملاحظه بین کارمندان مورد ارزیابی و سنجش قرار می گیرد. این سه مبحث با مقیاس متفاوت شامل گفتن "بله"، "نه"، "نمی توانم" است. پرسشنامه مورد بحث در بین

۵۵۰ نفر از کارمندان جهت پاسخگویی و ارزشیابی تقسیم شده است که تعداد ۳۸۰ عدد یعنی ۶۹ درصد از پرسشنامه‌های توزیعی جهت برآورد آمار و اطلاعات برگردانده شده که از این تعداد، ۳۶ مورد توسط خود اشخاص ارجاع داده شد. در مجموع ارزیابی روی پرسشنامه‌هایی که اکثر سوالات پاسخکامل داشت حدود ۶۲ درصد را شامل می‌شد.

از بین سوالات مطروحه در پرسشنامه حدود ۵۴ سوال در مورد سوالات شخصی، ۳۰ سوال در ارتباط با رفتارهای فرهنگی و ۲۴ سوال جنبه رفتارهای شهروندی بود. که به سه بخش اطلاعات شخصی سازمانی نوین - اطلاعات تکنولوژی سازمانی نوین - ساخت سازمانی سنتی نامگذاری شده بود و نتیجه آمارگیری به طور خلاصه در جدول شماره ۲ و به صورت نموداری در شکل شماره ۱ آورده شده است.

تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد که رابطه قابل توجهی بین تمام متغیرها وجود دارد. متغیرهای موجود در سازمانی مدرن شامل اعتقاد و هنجار فردی، استقلال فردی، مسئولیت فردی، تحمل ناسازگاری، ساختار، تحمل ریسک، حمایت و در رفتار سازمانی شهروندی شامل نوع دوستی، وظیفه شناسی، مروت، تواضع، پاکدامنی وجود دارد.

به طور واضح استنباط می‌شود که موارد عمده و مهم مشترک وجود اختلاف سازمانی بین نهادها و سازمان‌ها وجود دارد که این میزان اختلاف بین تمام سازمان‌ها یکسان نیست ولی وجودشان را نمی‌توان منکر شد. بنابراین تطابق تمدن و فرهنگ در این سازمان‌های مختلف چنان آشکار و هویداست که رفتار شهروندی مناسب نتیجه شده از الگوهای مناسب شهروندی است. به عنوان مثال هر چند در بین سازمان‌ها، سازمان‌های تولیدی به نسبت تاثیرگذاری کمتری دارند ولی اگر تساوی حقوق هر فرد، تساوی فرصت‌های شغلی و اجتماعی برابر، امنیت شغلی، در این سازمان‌های تولیدی رعایت شود باعث اتحاد بیشتر کارکنان شده و بهبود رفتار سازمانی شهروندی را نتیجه می‌دهد.

فرض بر این است که هر اختلاف بین سازمان‌ها روی رفتار سازمانی شهروندان و کارکنان تاثیرگذار باشد هر چند که این فرض قابل قبول است و نتیجه‌ای است که از تجزیه و تحلیل ارتباط بین سازمان‌ها ناشی می‌شود. ولی هنگام مقایسه این امر معلوم می‌گردد که حمایت بیشترین همسویی و رابطه را نسبت به دیگر متغیرها دارد. و نوع دوستی، مروت، تواضع و تأدب و پاکدامنی، وجدان بیشترین امتیاز را نسبت به سایر موارد به خود اختصاص داده‌اند.

وجود تمام این موارد و رعایت آنها می تواند در ایجاد اتحاد بین سازمان ها تأثیرگذاری به سمت حمایت را باعث شود. مخصوصا تواضع و پاکدامنی می تواند بین ایجاد قوانین و نظم بین کارمندان سازمان ها را باعث شود.

نتیجه:

این مقاله قصد داشت که مقدار فشاری را که فرهنگ سازمانی می تواند بر روی رفتار شهروند ارزیابی کند. برای بیان هدف، اطلاعات از آنالیز ۳۸۰ پرسشنامه آماری که همبستگی آنها سنجیده شده بود، جمع آوری شد. مطالعه فرهنگ سازمانی ۳ سازمان متفاوت نشان داد که فرهنگ سازمانی با راههای مختلف می تواند محرکی برای رفتار شهروندی کارکنان در سازمانها باشد.

شاید این نتیجه حاصل شود که این عامل معین (رفتار شهروند سازمانی) بیان کننده تجربه فرهنگ درمحل کار است، بسیاری از افراد تلاش کردند که رفتار شهروند سازمانی را در میان کارمندان جا بیندازند. نتایج یکسان استنتاجهایی را برای بررسی سازمانها نشان داد، که فرضیات را مجدداً تکرار کنند، و بتوانند رفتار شهروندی را در کارمندان داخل یک سازمان پرورش دهند و آنرا جایگزین کنند. بنابراین می توان توسط یک رهبر سازمان که می توتند رفتار شهروند شهروندی را در سرتاسر همه بخشها در یک سازمان مشخص، رعایت کند، به تقویت اصول فرهنگ فکر کرد.

در این مقاله ما بدنبال حمایت و پشتیبانی از فرضیاتی هستیم که فرهنگ سازمانی مسلماً "وابسته به نتایج رفتار شهروند سازمانی می باشد. (فرهنگ سازمانی متغیر وابسته و رفتار شهروند سازمانی متغیر مستقل) بنابراین این نتایج از مفهوم فرهنگ سازمانی حمایت می کند در داخل یک چارچوب کاری، که می تواند به شکل عامل بالقوه رفتارهای شهروندی کارمندان در یک سازمان باشد. امکان دارد که شخص دلایل زیادی را بیاورد و آمادگی ایفاء رفتارهای شهروند سازمانی را نداشته باشد. (جهت پذیرفتن ایفاء رفتارهای شهروند سازمانی دلایل زیادی را بیاورد)

اما فرهنگ نمی تواند رفتارهای بصیرتی را مهیا کند. رفتارها می توانند پیشنهادات بیهوده فردی را ارائه دهد. این نتایج یک آنالیز رایج را ارائه می دهد، که بیشتر تصمیمات مهم از شهروندان کارمندانست، که عامل فرهنگ در رفتارهای مردم و ظرفیت آنان تأثیر می گذارد.

موضوع این مقاله چندین محدودیت دارد:

اندازه نمونه: شاید در مقایسه با تعداد افرادی که کار می کنند، کوچک باشد اما اطلاعات بایست با حواس جمع در سازمانهایی که افراد به آن تعلق دارند و در یک محل بخصوص تکمیل شود. بنابراین این اطلاعات نمی تواند برای همه بخشها و افرادی که در آنجا کار می کنند و دارای فرهنگی متفاوت هستند، عمومیت داشته باشد.

و دیگر محدودیتها: توانایی پاسخگویی بود.

وجود یک مقام سبب می شد که افراد زیر دست پاسخ کاملی ندهند.

بعلاوه؛

محدودیت دیگر:

عدم دسترسی به ادبیات مناسب چندین سازمان هندی بعنوان یک محدودیت جدی سبب تجدید نظر در ادبیات پیشین و ذکر موضوعی از ژورنال، کتابها، مجلات، روزنامه های شرقی، همچنین مطالعات معتبر و تحقیقات گردید.

اما نبود یک زمینه هندی فقط یک عدم پشتیبانی کوچک بود.

ارائه این مقاله در بهایی را برای بحثهای عمیق و وسیع را باز کرد.

سنجش و تحقیقات.

اینها چندین راه دیگر برای دریافت تحقیقات بیرون از منطقه هستند.

بنابراین با بازگو این مطالعات می توان در هدایت کردن فرهنگ سازمانی و رفتار شهروند سازمانی کمک شایانی نمود.

در حقیقت:

مفهوم مهم متغیرها در طول مطالعه تعهد سازمان، انضباط-رهبری و انگیزش است.

چون در حقیقت تأثیر فرهنگ سازمانی انواع متفاوتی دارد. (وظایف-انگیزشها-سبک رهبری-ارتباطات-تعهدات)

بنابراین این متغیرها می توانند محرکی جهت پتانسیل و تأثیر نتایج از ارائه کار باشد.

و در دیگر مناطق:

می توان آزمایشات بیشتری از آموزش کارمندان بر متغیرهای فرهنگ سازمانی و رفتار شهروند سازمانی

انجام داد

شاید منفعتی ملاحظه شود اگر کارمندان آموزش ببینند که با حجم و تشریح کاری کنارهم باشند.

مقالات تخصصی انگلیسی همراه با ترجمه فارسی

عرضه شده به صورت رایگان و اختصاصی در [لارک](#) عرضه

توجه !

این فایل از سری محصولات رایگان (فرمت PDF) ایران عرضه میباشد، لیکن

شما عزیزان میتوانید جهت تهیه مقالات تخصصی ترجمه شده این رشته به

صورت کامل و با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی

مقاله از نشریات معتبر خارجی ISI و Sciencedirect

(Elsevier ،IEEE ،Springer ،Wiley)



اینجا کلیک نموده و با قیمت مناسب خریداری نمائید (تحويل آنی).