

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد اساتید و کارکنان دانشگاه خوارزمی

فرزانه کرمی^۱

مربی دانشگاه فنی و حرفه‌ای

محمد رضا بهرنگی

استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی.

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد اساتید و کارکنان دانشگاه خوارزمی می‌پردازد. روش تحقیق در این پژوهش، پیمایشی است. جامعه پژوهش حاضر شامل تمامی دانشجویان، اساتید و کارکنانی است که در دانشگاه خوارزمی مشغول به کار می‌باشند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۸۱۳ نفر از دانشجویان، ۵۰ نفر از اساتید و ۸۰ نفر از کارکنان محاسبه گردید. برای سنجش فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید و کارکنان از پرسش‌نامه لیکرت استفاده شد. روایی پرسش‌نامه با نظر خبرگان تأیید شد و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ در تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۶۵ به دست آمد که نشان از تأیید پایایی ابزار پژوهش است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش‌های ضریب همبستگی، تجزیه و تحلیل واریانس یک‌طرفه و خی دو استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید و کارکنان در دانشگاه خوارزمی وجود دارد و فرضیه‌های این تحقیق تأیید شدند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، عملکرد کارکنان، عملکرد اساتید، دانشگاه خوارزمی

^۱ نویسنده مسئول: Karami.farzaneh87@yahoo.com

مقدمه

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است (نصیری و جعفری، ۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (میرزائی و همکاران، ۱۳۹۵). نظر به اینکه فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است، برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمان نگاه می‌کند، از این رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمانی به عنوان زیر بنای بستر تحول است (بنیانیان، ۱۳۸۶؛ فقیرنژاد، ۱۳۹۷).

نظر به اهمیت و نقش تعیین‌کننده فرهنگ سازمانی بر کارکردها و عوامل گوناگون سازمان و در نتیجه تأثیر آن بر برداشت‌های شغلی کارکنان و هم‌چنین اهمیت مراکز نظام آموزش عالی به عنوان مبدأ تحولات و شاخص عمده قطب‌بندی کشورها، در سطح بین‌الملل، تقویت و بهبود فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها و در نتیجه فراهم نمودن زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. انجام این تحقیق باعث خواهد شد تا نوع فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه خوارزمی مشخص گردد، تا بتوان در جهت اعتلائی آن راه کارهایی را اندیشید و همچنین آگاهی از رضایت شغلی کارکنان می‌تواند مسئولین دانشگاه را در جهت اقدامات لازم برای افزایش آن کمک نماید. لذا فرض پژوهش حاضر را شناسایی فرهنگ حاکم بر عملکرد کارکنان و اساتید دانشگاه خوارزمی قرار داده و سپس درصدد بررسی وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی با میزان عملکرد اساتید و کارکنان خواهیم بود. بدیهی است که در صورت انجام موفقیت آمیز پژوهش، نتایج و یافته‌های آن می‌تواند راهنمای هرچند اندکی برای برنامه‌ریزان و مدیران دانشگاه باشد تا با بینش بیشتری با فرهنگ حاکم بر سازمانشان برخورد کرده و در صورت لزوم و برای رفع پاره‌ای از مسائل ناشی از آن اقدام به اصلاح و یا حتی تغییر آن نمایند.

به اعتقاد کارشناسان داخلی، اغلب سازمان‌های فعال در کشور به‌ویژه سازمان‌های دولتی، در وضعیت خوبی از لحاظ کارایی و بهره‌وری پرسنلی و عملکرد شغلی قرار ندارند (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۹۵). کارشناسان معتقدند که پایین بودن سطح عملکرد شغلی کارکنان، یکی از مشکلات سازمان‌های ایرانی بوده و سازمان‌ها از این بابت با مشکل مواجه‌اند (شیخعلی‌زاده‌هریس، ۱۳۹۴). شاید یکی از دلایل عمده این موضوع، عدم توجه به شیوه‌ها و روش‌هایی است که می‌تواند بر توانمندی پرسنل مؤثر باشد. توانمندسازی عبارت است از قدرت بخشیدن به کارکنان به نحوی که احساس اعتماد به نفس در آنها تقویت شود و توانایی، مهارت و انگیزه کافی به منظور انجام فعالیت‌های مورد نظر را داشته باشند (درزی، ۱۳۹۴). در تعریف ساده‌تر، توانمندسازی عبارت است از افزایش دانش و آگاهی کارکنان، افزایش مهارت و تجربه، بهبود قدرت انطباق پذیری با محیط و توانایی توسعه کار و ایده پردازی (درزی، ۱۳۹۴؛ Argyris, 1998)، به طوری که، روش‌های ارتقای توانمندی کارکنان، مورد توجه مدیران و مسئولین سازمانی می‌باشد. توانمندسازی کارکنان از هر طریقی که حاصل شود، مزیت‌های فراوانی برای سازمان به همراه دارد. مزیت‌هایی از قبیل بهبود عملکرد شغلی، کاهش اشتباهات و افزایش سرعت تصمیم‌گیری، بهبود مشارکت و نوآوری (Baker, 2002)، که همگی به بهبود عملکرد شغلی منجر می‌شوند. در این راستا و به منظور بهبود توانمندی کارکنان، کارشناسان راه‌حل‌های مختلفی ارائه کرده‌اند. یکی از این راه‌حل‌ها، توجه به فرهنگ سازمانی است. به اعتقاد کارشناسان، فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان مؤثر است و می‌تواند زمینه‌ساز تغییر رفتار در میان کارکنان شود (سلیمانگی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین به نظر می‌رسد که فرهنگ سازمانی بر سطح مشارکت کارکنان و تقویت ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی مؤثر باشد. با این حال، به درستی مشخص نیست که آیا فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان نیز مؤثر است؟ تحقیقات اندکی در این خصوص به انجام رسیده است. به ویژه در سازمان‌های دولتی ایرانی که

تحقیقات در این زمینه، انگشت شمار است و تصویر واضحی از دامنه تأثیرات فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان ارائه نشده است. به همین خاطر در این تحقیق، درصدد بررسی این موضوع هستیم که آیا فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان و اساتید دانشگاه خوارزمی تأثیر دارد؟

تاکنون تعاریف زیادی از فرهنگ سازمانی عنوان گردیده است. در واقع تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان پذیر نیست یعنی تعریفی که به طور عام مورد پذیرش باشد وجود ندارد (شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷؛ یدالله زاده طبری، ۱۳۹۵). در زیر تعاریف فرهنگ سازمانی از دیدگاه اندیشمندان مختلف ارائه می شود:

طبق تعریف ونگ و همکاران در سال ۲۰۱۰، فرهنگ سازمانی عاملی است که یک سازمان را از سازمان دیگر تفکیک می کند و به عنوان مهم ترین عامل محرک در پشت همه تحرکات سازمانی به حساب می آید (Weng et al, 2010).

فرهنگ سازمانی از دیدگاه شین در سال ۱۹۹۰، شامل اعمال، نمادها، ارزش ها و مفروضاتی است که اعضای سازمان با توجه به رفتار مناسب سهیم می شوند و متشکل از اهدافی است که سازمان به آن عمل می کند (Schein, 1990).

اجمل و کاسکینن در سال ۲۰۰۸، فرهنگ سازمانی را زمینه ای برای تعادل اجتماعی و هنجارهایی در مورد آنچه درست و غلط است، توصیف می کند (Koskinen and Ajmal, 2008).

شرکت ها، تحت تأثیر فرهنگ های متفاوت از کشورها و مناطق جغرافیایی متفاوت قرار دارند، بنابراین فرهنگ، یک سیستم ارزشی توسعه یافته است که در طول زمان بوسیله گرایش ها و نگرش های مردم و رفتارهای انسانی، که معمولاً برگرفته از ارزش ها و طرح مفاهیم مشترک در داخل گروه هاست نشأت می گیرد (فلامرزی و محمدی خشویی، ۱۳۹۷). تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی، بینشی از معانی نمادین و شیوه های مختلف اعمال روزانه در سازمان ارائه می دهد، که یک شرکت را از شرکتی دیگر متمایز می کند (Barney, 1986).

با نگاهی به تمام تعاریف فرهنگ سازمانی که در دو دهه گذشته توسط دانشمندان و صاحب نظران علم مدیریت مطرح شده، وجوه مشترک تمام تعاریف بیان شده عبارتند از: الگوی رفتاری غالب، سیستمی یا نظام مند بودن آن، مجموعه ای از ارزش ها و باورها و اعتقادات، مشترک بودن و مورد حمایت واقع شدن این هنجارها و ارزش ها توسط اعضای سازمان و فرهنگ سازمانی که موجب تمایز سازمان ها از یکدیگر می شوند.

زارعی متین (۱۳۷۲)، در پژوهش خود تحت عنوان تبیین فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش های اسلامی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی به این نتیجه رسیده است که مطالعات مربوط به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نشان می دهد که اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد و در واقع از انسجام واقعی برخوردار باشد و اعضای سازمان در مورد اهمیت عوامل فرهنگ سازمانی اتفاق نظر داشته باشند، فرهنگ سازمانی می تواند نیازهای اساسی اعضای سازمان را برآورده سازد و موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان گردد (زارعی متین، ۱۳۷۲).

آرگون (۱۳۷۷)، در پژوهش خود که تحت عنوان بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر شیوه تصمیم گیری مدیران همان فرهنگ می باشد بیان کرد که فرهنگ چیزی جز شیوه انجام کار و تصمیم گیری در سازمان نمی باشد (آرگون، ۱۳۷۷).

زبردست (۱۳۸۲)، در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران از دیدگاه دبیران، به این نتیجه رسیده است که بین هر یک از مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عملکرد رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و فرهنگ سازمانی عملکرد مدیران را تحت تأثیر قرار می دهد (زبردست، ۱۳۸۲).

طالبی (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره وری در شرکت فولادخوزستان» به بررسی این موضوع پرداخت. پژوهش حاضر به طور کلی به رابطه بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه های ده گانه آن از دیدگاه استیفن رابینز و بهره وری سازمانی در شرکت فولادخوزستان از نظر پرسنل این شرکت می پردازد. دو پرسشنامه اصلی، فرهنگ سازمانی و بهره

وری به کار گرفته شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های آماری تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری در شرکت فولاد خوزستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (طالبی، ۱۳۹۰).

عظیمیان زواره (۱۳۹۱)، به بررسی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در پارک فناوری پردیس (وابسته به نهاد ریاست جمهوری) پرداخت. نتایج حاصل از این پروژه نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان - سازگاری (ثبات و یکپارچگی) و عملکرد کارکنان در پارک فناوری پردیس رابطه معناداری وجود دارد و بین درگیر شدن در کار و عملکرد کارکنان - انطباق پذیری و عملکرد کارکنان در پارک فناوری پردیس رابطه معنی داری وجود ندارد (عظیمیان زواره، ۱۳۹۱).

مهدی نظر و همکارانش (۱۳۹۱)، به بررسی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان بانک کشاورزی استان ایلام براساس مدل دنیسون پرداخته‌اند. در این پژوهش برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه دنیسون و برای سنجش عملکرد کارکنان از پرسش‌نامه عملکرد مدل لیکرت استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مقدار میزان فرهنگ سازمانی کارکنان بانک کشاورزی استان ایلام ۳/۵۰۵۹ است که بیان می‌کند فرهنگ سازمانی کارکنان در سطح بالایی است. همچنین آزمون T نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در این سازمان وجود دارد (نظر، ۱۳۹۱).

لیلا ایزدی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی آسیب‌شناسی فرهنگ سازمانی و نقش آن در عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان پرداختند. هدف این پژوهش، بررسی آسیب‌شناسی فرهنگ سازمانی و نقش آن در عملکرد کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان بود که یک تحقیق پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق، سطح فرهنگ برای هر شهرستان تعیین شد. و همچنین به کمک آزمون پیرسون وجود رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید گردید. همچنین به کمک تحلیل و واریانس و آزمون‌های *Tukey Duncan* و *Dubbett* تأثیر رده‌های سمت، تحصیلات و سنوات خدمت بر فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان بررسی شد. سنوات خدمت بر عملکرد و سمت بر فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر داشتند (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۳). کریمی جعفری (۱۳۹۳)، به تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست پرداخت. هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی در دانشگاه محیط زیست بر اساس مدل دنیسون و بررسی اثر آن بر عملکرد کارکنان، تعیین رابطه بین سازگاری و عملکرد نیروی انسانی، تعیین رابطه بین انطباق پذیری و عملکرد نیروی انسانی، تعیین رابطه بین درگیر شدن در کار و عملکرد نیروی انسانی و تعیین رابطه بین رسالت و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست بود که نتیجه کلی این تحقیق نشان می‌دهد که هر سه فرضیه فرعی به همراه فرضیه اصلی تحقیق تأیید شده است و بر عملکرد کارکنان تأثیر دارند (کریمی جعفری، ۱۳۹۳).

مطالعه‌ای که درباره اثر بخشی سازمان و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی توسط فریسکو در سال ۲۰۰۵ صورت گرفته است. این فرضیه که اولویت دادن به منابع انسانی با توجه به اهمیت آن در سازمان موجب اثربخشی و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود را مورد تأیید قرار داد (Frisko, 2005).

ییلماز و ارگان (۲۰۰۸)، تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمان‌ها مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بعد انطباق پذیری بیش‌ترین امتیاز و بعد سازگاری کم‌ترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، از نتایج این تحقیق برمی‌آید که بعد رسالت بیش‌ترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. همچنین توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد (Ergan and Yilmaz, 2008). در پژوهشی دیگر گریگوری و همکاران (۲۰۰۹)، رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی را در ۹۹ سازمان بخش بهداشت ایالات متحده مورد سنجش قرار دادند. یافته‌های پژوهش علاوه بر اینکه حاکی از رابطه مثبت میان فرهنگ سازمانی و اثربخشی

سازمانی بود، یک نتیجه دیگر دربر داشت و آن اینکه ارزش‌های کارکنان نقش میانجی میان رابطه فرهنگ‌سازمانی و اثربخشی سازمانی ایفا می‌نمایند (Harris and Gregory, 2009).

آکار (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی به بررسی این موضوع در ۲۴ بانک کشور نیچریه پرداخته است. نمونه آماری تحقیق، ۳۸۸ نفر از مدیران بانک‌های مذکور بوده‌اند. در این پژوهش متغیرهای فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون انتخاب شده‌اند. همچنین اثربخشی سازمانی با سه متغیر سوددهی، بهره‌وری و سهم بازار سنجیده می‌شود. یافته‌های پژوهش نشان داد که به جز در یک فرضیه، در باقی فرضیه‌ها تأثیر مثبت بین متغیرها وجود دارد (Acar, 2012).

با توجه به تحقیقاتی که تاکنون صورت گردیده مشاهده شده که توسعه سازمان‌ها و تنوع وظایف، امر مدیریت را با مشکل روبه‌رو می‌سازد، به دنبال افزایش نیازهای سازمانی نسبت به افزایش منابع، مدیران با کمبود منابع مالی، نیروی انسانی، مواد و تسهیلات مواجه می‌شوند و جهت تحقق اهداف سازمانی باید این منابع محدود را هماهنگ سازند. اما برای اداره سازمان‌ها، مدیران علاوه بر انجام وظایف ویژه مدیریت باید به فنون و امور دیگر نیز برای بهره‌وری بیشتر از منابع و تأمین اهداف سازمان توجه نمایند. یکی از این عوامل مهم فرهنگ‌سازمانی است، که در این تحقیق سعی شده است تأثیر آن به عنوان یک عامل مهم بر عملکرد اساتید و کارکنان دانشگاه خوارزمی مورد بررسی قرار گیرد. در این زمینه از نظریات و یافته‌های دانشمندان علوم رفتاری و نظریه پردازان مدیریت و همچنین پژوهش‌های انجام شده در این زمینه استفاده شده است. با توضیحات بیان شده این پژوهش اهداف زیر را دنبال می‌کند:

- تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه خوارزمی.
- تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید و کارکنان.

روش تحقیق:

در این پژوهش بنا است تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان و اساتید دانشگاه خوارزمی مورد بررسی قرار گیرد. لذا ماهیت متغیرهای این پژوهش به صورت ذیل است:

متغیر مستقل: فرهنگ سازمانی.

متغیرهای وابسته: عملکرد کارکنان و اساتید.

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانشجویان، اساتید و کارکنانی که در دانشگاه خوارزمی به فعالیت مشغول هستند تشکیل می‌دهند، که از بین آنها ۵۰ نفر از اساتید و ۸۰ نفر از کارکنان به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد نمونه‌ها بر اساس ۲۰ درصد جامعه آماری انتخاب شد و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران می‌باشد.

جدول ۱- گروه نمونه انتخابی از جامعه دانشگاه خوارزمی

جنس	اساتید	کارکنان	دانشجویان
زن	۱۴	۱۷	۴۴۷
مرد	۳۶	۶۳	۳۶۶
جمع	۵۰	۸۰	۸۱۳

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه است. که از سه سری پرسش‌نامه، که به صورت منظم طراحی شده‌اند؛ مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه شماره یک مربوط به شناسایی نوع فرهنگ سازمانی (متغیر مستقل) بوده و با استفاده از مدل هافستد (Hofstede, 1984)، در قالب ۳۳ سوال طراحی گردید و پس از اجرای تست‌های لازم در جامعه‌ی مورد نظر توزیع شده است. پرسش‌نامه شماره دو مربوط به عملکرد اساتید است که توسط پرسش‌نامه مدل لیکرت در قالب ۲۰ سوال طراحی گردید و پرسش‌نامه شماره سه مربوط به عملکرد کارکنان است که توسط پرسش‌نامه مدل لیکرت در قالب ۲۵ سؤال می‌باشد. برای بررسی اعتبار علمی پرسش‌نامه‌های این تحقیق از روایی محتوا استفاده شده است و در مورد پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید و کارکنان باید عنوان کرد که این پرسش‌نامه‌ها استاندارد بوده و به دفعات در تحقیقات علمی مورد استفاده قرار گرفته است و برای حفظ روایی آن از نظرات اساتید فن و پیشنهادات متخصصان تحقیق استفاده شده است (شریفی، ۱۳۷۲؛ علائی و باقری، ۱۳۹۵).

برای اعتبارسنجی و روایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب اعتبار استفاده شد که با استفاده از فرمول آلفای کربناخ محاسبه شد که این ضریب به ترتیب برای پرسش‌نامه‌های ۱، ۲ و ۳، ۰/۷۸، ۰/۸۱ و ۰/۷۹ بدست آمد. لذا می‌توان گفت که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده دارای قابلیت اعتماد بسیار مطلوبی می‌باشند. همچنین برای آمار توصیفی و انبساطی و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها:

با تبیین عوامل نه گانه و محاسبه میانگین کل نمرات بدست آمده از پرسش‌نامه شماره یک، فرهنگ سازمان و قرار دادن آن در محدوده‌های مشخص شده در جدول زیر، الگوی فرهنگی حاکم بر واحد را مشخص نمودیم.

جدول ۲- حدود نمرات انواع فرهنگ سازمان

مشارکتی	ایدئولوژیک	عقلانی	سلسله مراتبی	نوع فرهنگ سازمانی
۱۱۵-۸۶/۵۰	۸۶/۲۵-۵۷/۵۰	۵۷/۵۰-۲۹	۲۸/۷۵-۰	حدود نمرات
۲۵/۶۰			نمره کسب شده	
سلسله مراتبی			نوع فرهنگ	

برای تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید از آزمون خی دو استفاده شد. درصد پاسخ‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳- درصدهای عملکرد و فرهنگ سازمانی اساتید

متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	تا حدی	کم	خیلی کم	جمع
عملکرد	۱۳/۹۸	۲۴/۸۴	۳۱/۰۲	۲۲/۱۲	۸/۰۴	۱۰۰
فرهنگ سازمانی	۱۷/۹۴	۲۲/۶۱	۳۷/۴۵	۱۶/۳۶	۵/۶۴	۱۰۰
جمع	۳۱/۹۲	۴۷/۴۱	۶۸/۴۷	۳۸/۴۸	۱۳/۶۸	۲۰۰
	d.f=۴		p=۰/۶۴۸		$\chi^2=۱۲/۴۸$	

مطابق با جدول شماره ۳ چون χ^2 محاسبه شده ($\chi^2=12/48$) با درجات آزادی ۴ ($d.f=4$) در سطح اطمینان ۰/۰۹۵ ($p=0/05$) از χ^2 جدول ($\chi^2=9/49$) بزرگتر است. بنابراین فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین متغیرهای مورد مقایسه رابطه معناداری وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه شماره یک این پژوهش پذیرفته می‌شود. به بیان دیگر می‌توان گفت بین فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید دانشگاه خوارزمی رابطه معناداری وجود دارد. برای تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان از آزمون χ^2 دو استفاده شد. درصد پاسخ‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴- درصدهای عملکرد و فرهنگ سازمانی کارکنان

متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	تا حدی	کم	خیلی کم	جمع
عملکرد	۱۸/۳۵	۲۶/۵۶	۳۰/۳۱	۱۸/۰۵	۶/۶۷	۱۰۰
فرهنگ سازمانی	۲۶/۰۶	۲۰/۱۵	۳۱/۶۳	۱۴/۸۹	۷/۲۷	۱۰۰
جمع	۴۴/۴۱	۴۶/۷۱	۶۱/۹۴	۳۲/۹۴	۱۴	۲۰۰
	$d.f=4$		$p=0/632$			$\chi^2=12/57$

مطابق با جدول ۴ چون χ^2 محاسبه شده ($\chi^2=12/57$) با درجات آزادی ۴ ($d.f=4$) در سطح اطمینان ۰/۰۹۵ ($p=0/05$) از χ^2 جدول ($\chi^2=9/49$) بزرگتر است. بنابراین فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین متغیرهای مورد مقایسه رابطه معناداری وجود دارد. بدین ترتیب این فرضیه تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نتایج حاصل از تحقیق حاضر که به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان و اساتید دانشگاه خوارزمی پرداخته است می‌توان نتایج اساسی پژوهش را به شرح ذیل بیان نمود:

نتایج حاصل از این تحقیق در مورد فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید و رابطه بین آن دو نشان می‌دهد که ۴۰/۵۵ درصد پاسخ‌های (فرهنگ سازمانی اساتید) مربوط به گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد، ۳۷/۴۵ درصد پاسخ‌ها مربوط به گزینه تا حدی و تنها ۲۲ درصد پاسخ‌ها مربوط به گزینه‌های کم و خیلی کم می‌باشد. همچنین درصد پاسخ‌های عملکرد اساتید که از پرسش‌نامه‌های دانشجویان استخراج شده است به این شرح می‌باشد. ۳۸/۸۲ درصد پاسخ‌ها مربوط به گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد، ۳۱/۲ درصد گزینه تا حدی و ۳۰/۱۶ درصد پاسخ مربوط به گزینه‌های کم و خیلی کم می‌باشد. با توجه به درصدهای بین فرهنگ سازمانی موجود و همچنین عملکرد چنین برمی‌آید که فرهنگ و عملکرد موجود از فرهنگ با عملکرد مطلوب فاصله نزدیکی دارد. از سوی دیگر آزمون χ^2 دو محاسبه شده نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی اساتید و عملکرد آنان رابطه معناداری وجود دارد بنابراین فرض شماره یک تحقیق (بین فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید رابطه معناداری وجود دارد) تأیید می‌شود.

نتایج حاصل از این تحقیق در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان نشان می‌دهد که ۶۶/۲۱ درصد پاسخ‌های (پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی کارکنان) مربوط به گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد، ۳۱/۶۳ درصد پاسخ‌ها مربوط به گزینه تا حدی و ۲۲/۱۶ درصد پاسخ‌ها مربوط به گزینه‌های کم و خیلی کم می‌باشد. همچنین درصد پاسخ‌های عملکرد کارکنان که از پرسش‌نامه‌های دانشجویان استخراج شده است به این شرح می‌باشد: ۴۴/۹۱ درصد پاسخ‌ها مربوط به گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد، ۳۰/۳۱ درصد گزینه تا حدی، ۲۴/۷۸ درصد پاسخ‌ها مربوط به گزینه‌های کم و خیلی کم می‌باشد. که نشان دهنده نزدیکی بین فرهنگ و عملکرد مطلوب می‌باشد. از سوی دیگر آزمون χ^2 دو محاسبه شده نشان می‌دهد که بین فرهنگ

سازمانی کارکنان و عملکرد آنان در دانشگاه خوارزمی رابطه معناداری وجود دارد بنابراین فرض شماره دو تحقیق (بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد) تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری:

نقش فرهنگ سازمانی در شکل دادن به احساس و اندیشه در رفتار انسان بسیار اساسی است. اگر چه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی بسیار کند و تدریجی است ولی تأثیر آن بر اعضای سازمان بسیار عمیق و قوی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند اثر مهمی بر روی رفتار افراد در سازمان داشته باشد. زیرا فرهنگ سازمانی بخش پیچیده‌ای از ارزش‌ها و عقاید کارکنان را شامل می‌شود و این ارزش‌ها بر نحوه‌ی نگرش و نهایتاً رفتار افراد در محیط کار مؤثر خواهند بود. به‌طور کلی فرهنگ سازمانی دارای انواع مختلفی است که جامع‌ترین آن‌ها مدل ارائه شده توسط کوئین (Quinn) و گارت (Gareth) می‌باشد. آنها فرهنگ سازمانی را به چهار دسته عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ مشارکتی تقسیم نموده‌اند.

نتایج حاصل از بررسی تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در آزمون فرضیه‌ها بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی حاکم در دانشگاه خوارزمی از نوع سلسله مراتبی است که با نتایج پژوهش سعیدی (سعیدی، ۱۳۸۹)، که به شناسایی فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول پرداخته است برابری می‌کند و ادعا می‌کند که هر چه ساختار سازمان ارگانیک‌تر گردد، فرهنگ آنها به سمت الگوی مشارکتی پیش می‌رود.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین الگوی فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید و کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و عملکرد را می‌توان به این صورت بیان کرد که ابتدا با برنامه‌های استراتژیک اهداف مشخص می‌شود و سپس کنترل مدیریتی جهت حصول اطمینان از پیشرفت مطلوب کارها مورد استفاده قرار می‌گیرد. در نهایت بازرسان با بررسی دقیق فعالیت‌های سازمان در واحد زمانی خاص نقاط ضعف و قدرت موجود در سازمان را شناسایی نموده و آنها را به مقامات ذیربط گزارش می‌نمایند.

در پژوهش حاضر که در خصوص نقش فرهنگ سازمانی بر عملکرد اساتید و کارکنان دانشگاه خوارزمی انجام گردید. در رابطه با سؤال اول این پژوهش مشاهده می‌شود که رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید معنادار است و با توجه به مقدار آمار ضریب همبستگی محاسبه شده رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و عملکرد اساتید وجود دارد.

در رابطه با فراوانی انواع پاسخ‌های مطرح شده توسط افراد شرکت‌کننده در این پژوهش مشاهده می‌شود که بیشتر افراد بر این عقیده بودند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد اساتید تأثیر دارد که در جهت همسویی و هماهنگی هدف‌های کارکنان و مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان و با توجه به نقش مؤثر کارکنان هر سازمان در تحقق اهداف و بالابردن عملکرد پیشنهاد می‌گردد نیروهای قادر به انطباق با فرهنگ حاکم بر سازمان جذب و نگهداری و برای تلفیق اهداف فرد با سازمان آنها را در تصمیم‌گیری مشارکت داده و برای رسیدن به اهداف در وجودشان احساس مسئولیت بوجود بیاورند. در غیر این صورت، افراد نمی‌توانند وظایفشان را به طور مطلوب انجام داده و تحقق هدف را برای سازمان مشکل می‌سازند. همچنین از آنجا که بخش اعظم همکاران دانشگاه خوارزمی را نیروهای خدمات آموزشی و اداری تشکیل می‌دهد پیشنهاد می‌گردد با استفاده از یک فرهنگ سازمانی مداوم و مسئولانه، کلیه عوامل فوق مورد توجه قرار گرفته و در صورت لزوم مورد تشویق یا تنبیه قرار بگیرند. همانگونه که از فرضیه‌های تأیید شده این تحقیق استنباط می‌شود روش فوق نمی‌تواند از بسیاری از تخلفات کاری و خدماتی و سوء استفاده‌های مالی جلوگیری نموده و حس مسئولیت پذیری را در آنها افزایش دهد.

علائمی و باقری در گزارش خود در سال ۱۳۹۵ (علائمی و باقری، ۱۳۹۵)، اعلام نمودند که فرهنگ سازمانی دارای نقش مثبت بر روی افزایش عملکرد کارکنان می‌باشد. که با نتایج این پژوهش و تحقیقات آقای لین (Henry and Lin, 2005) مطابقت

دارد. در این تحقیق یکی از نتایج مؤثر فرهنگ سازمانی، بالا رفتن عملکرد اساتید و کارکنان و همچنین اثر بخشی در سازمان بوده است که این نتیجه گیری در این پژوهش معنادار بود.

در رابطه با سوال دوم این پژوهش مشاهده می شود که رابطه ی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان به صورت معناداری با مقایسه مورد تأیید قرار گرفته است که با توجه به مقدار آماری ضریب هم بستگی محاسبه شده، رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد. در رابطه با فراوانی انواع پاسخ های مطرح شده توسط افراد شرکت کننده در این پژوهش مشاهده می شود که افراد بر این عقیده بودند که فرهنگ سازمانی مناسب و نقش آن در ارتقاء استانداردهای سیستم اداری برای کارکنان پیشنهاد می گردد. برنامه های آموزشی ضمن خدمت مورد تأکید قرار گرفته و آموزش های متناسب با موضوع توسط مرکز مطالعات آموزش نیروی انسانی واحد برای پرسنل مستقر در سیستم اداری ارائه شوند. همچنین با توجه به اهمیت تأثیرات سیستم فرهنگ سازمان در بخش های مختلف اداری و آموزشی پیشنهاد می گردد افراد متأثر از فرهنگ سازمانی به صورت گزارشات درج در پرونده، پاداش و تسهیلات مورد تشویق قرار گرفته و از لحاظ شغلی ارتقاء یابند. این نتیجه گیری توسط لین (Henry and Lin, 2005)، استنلی (Stanly et al, 2005)، فریسکو (Frisko, 2005) و علامه (علامه و همکاران، ۱۳۹۵) مطرح شده است.

تحقیق مشابهی که در این زمینه توسط آقای خردمند و ناظم (خردمند و ناظم، ۱۳۸۹)، با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال و هم چنین تحقیق مشابه دیگری که در این زمینه توسط آقای علی رضا حیدرزادگان (حیدرزادگان، ۱۳۷۵)، با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد دبیران متوسطه پسران زاهدان صورت گرفته، این نتیجه به دست آمده است که بین عملکرد مدیران و دبیران و فرهنگ سازمانی هم بستگی وجود دارد. با توجه به موارد فوق آنچه که مورد توجه قرار می گیرد این است که فرهنگ سازمانی مناسب، به عنوان ابزارهای اصلی موفقیت در سازمان ها به شمار می آید و همیشه در مدیریت مناسب سازمان ها و در برنامه ریزی های درازمدت سازمان باید از این ابزار استفاده مناسب نمود، لذا نتیجه نهایی این پژوهش دال بر تأیید شدن فرضیه های پژوهش می باشد.

منابع

- آرگون، ع. (۱۳۷۷)، «بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر شیوه تصمیم گیری مدیران در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۱۰ صفحه.
- ایزدی، ل. قاسمی، الف و گیاهی، م. (۱۳۹۳)، «آسیب شناسی فرهنگ سازمانی و نقش آن در عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق جنوب استان کرمان»، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایش های دانشگاه تهران، ۱۷ صفحه.
- بنیانیان، ح. (۱۳۸۶)، مقاله ۵۱ مدیریت دولتی و بازرگانی، فرهنگ سازمانی، سایت مقاله ها، گوگل.
- پرداختی، م. پرداختی، م و گیوریان، ح. (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندی کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی»، ماهنامه پژوهش ملل، دوره دوم، شماره ۲۱، صفحات ۴۵-۵۲.
- حسین پورسنبل، ع. (۱۳۹۸)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت مندی کارکنان در دانشگاه تبریز». فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت. دوره دوم، شماره ۱۱، جلد چهارم. صفحات ۱-۱۷.
- حیدرزادگان، ع. (۱۳۷۵)، «بررسی تأثیر جو سازمانی مدرسه ها بر عملکرد دبیران دبیرستان های پسرانه شهر زاهدان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۱۹ صفحه.
- خردمند، الف و ناظم، ف. (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال»، مجله فراسوی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۲، صفحات ۱۵۹-۱۸۱.

- درزی، م. (۱۳۹۴)، «رابطه بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان مازندران» همایش ملی آموزش ابتدایی. دانشگاه بیرجند، دوره اول، ۱۲ صفحه.
- زارعی متین، ح. (۱۳۷۲)، «فرهنگ و عملکرد سازمان»، مجله دانش مدیریت، جلد ۳، شماره ۲۳، صفحات ۲۳-۳۳.
- زبردست، ک. (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران متوسطه شهر تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۹۷ صفحه.
- سرگزی، ع. الف. (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهرستان گرگان»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. ۱۹م تیرماه، برلین آلمان، ۱۹ صفحه.
- سعیدی، پ. (۱۳۸۹)، «شناسایی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل کوبین و گارت»، فصلنامه روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، جلد ۳، شماره ۲، صفحه ۴۹-۵۹.
- سلیمانگی، الف. دولتی، ع. الف و امین‌بیدختی، ع. الف. (۱۳۹۴)، «رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد و رضایت شغلی معلمان»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، دوره اول، ۱۳ صفحه.
- شریف زاده، ف و کاظمی، م. (۱۳۷۷)، مدیریت و فرهنگ سازمانی، تهران، نشر قومس، ۱۱۴-۱۲۱.
- شریفی، ح. پ. (۱۳۷۲)، اصول روانسنجی و روان‌آزمایی، انتشارات رشد، چاپ اول، ۹۸ صفحه.
- شیخعلی‌زاده‌هریس، م. (۱۳۹۴)، «تأثیر فرهنگ سازمانی بر میزان تعهد سازمانی مدیران ورزشی»، نشریه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی (علوم حرکتی و ورزش). دوره ۱۱، شماره ۲۲، صفحات ۱۹۱-۲۰۰.
- طاهری، م. نظری، ن و غیائی، س. (۱۳۹۵)، «فرهنگ یادگیری سازمانی، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روان‌شناختی: پیش‌بینی‌کننده‌های یادگیری در محیط کار»، مجله‌ی مطالعات آموزش و یادگیری، دوره ۸، شماره ۲، صفحات ۱۹-۳۶.
- طالبی، الف. (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری در شرکت فولادخوزستان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، ۱۲۳ صفحه.
- عظیمیان زواره، الف. (۱۳۹۱)، «بررسی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان پارک فناوری پردیس»، مجله دانش مدیریت، جلد ۲، شماره ۳۶، صفحات ۱۰۰-۱۱۲.
- علائی، ص و باقری، م. (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی (منطقه ویژه اقتصادی صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس)»، همایش ملی مدیریت توسعه، جهاد دانشگاهی واحد هرمزگان، دوره اول، ۱۴ صفحه.
- علامه، س. م. عسکری، ن و خزائی پول، ج. (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن»، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، صفحات ۴۵۳-۴۷۴.
- فقیرنژاد، ف. (۱۳۹۷)، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مشارکت کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی»، کنفرانس ملی دستاوردهای نوین جهان در تعلیم و تربیت، روانشناسی، حقوق و مطالعات فرهنگی اجتماعی، دوره اول، ۱۸ صفحه.
- فلامرزی، م و محمدی خشویی، ق. (۱۳۹۷)، «بررسی رابطه عوامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان بخش مرکزی بانک صادرات جمهوری اسلامی ایران با استفاده از پرسش‌نامه‌های فرهنگ سازمانی هافستد و رضایت شغلی (JDI)»، کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، مؤسسه آموزش عالی فرزانهگان، دوره سوم، ۱۸ صفحه.

- کرمی جعفری، ف. (۱۳۹۳)، «رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه محیط زیست بر اساس مدل دنیسون»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، ۱۱۶ صفحه.
- گودرزی، ر. سیدین، س ح و حریری زاده، م. (۱۳۹۴)، «فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (مورد پژوهشی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا.ایران)»، نشریه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، شماره ۴، دوره ۲۶، صفحات ۴۵-۵۴.
- میرزایی، ح. نظری، الف و حسینی پاک، س ع م. (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: مدیران و کارشناسان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان)»، همایش مهارت‌آموزی و اشتغال، دوره پنجم، ۱۵ صفحه.
- میرسپاسی، ن. آهنی، م و پارسا، ل. (۱۳۹۵)، «تعیین نقش تعدیل‌کننده عوامل درون‌سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه: کارکنان شرکت بیمه کارآفرین استان تهران»، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات ایران، دوره اول، ۱۹ صفحه.
- نصیری، ع و جعفری، ح. (۱۳۹۵)، «تأثیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان بر عملکرد سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)»، همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی، دوره دوم، ۱۲ صفحه.
- نظر، م. (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان بانک کشاورزی استان ایلام بر اساس مدل دنیسون»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، ۱۰۸ صفحه.
- یدالله‌زاده‌طبری، ن ع و یداللهی، م. (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل»، همایش دانشگاهی پژوهش در حوزه‌های اداری و مالی نظام سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بابل، دوره سوم، ۱۸ صفحه.
- Acar, A. Z. (2012). "Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry", *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58, 217-226.
- Ajmal, M. M. and Koskinen, K. U. (2008). "Knowledge Transfer in Project-Based Organizations: An Organizational Culture Perspective". *Project Management Journal*, 39(1), 7-15.
- Argyris, C. (1998). "Empowerment the Emperor's New Clothes". *Harvard Business Review*. , 10(1), 240-249.
- Baker, K. A. (2002). "Organizational communication", [online]. Available: wren.network.net. , 10(1), 207-218.
- Barney, J. B. (1986). "Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage", *Academy of Management Review*, 11:3, 656-665.
- Frisko, A, (2005), "Modern Organizations". New Jersey: Prentice-Hall. 12-24.
- Gregory, b. and Harris, S. (2009). "Armenakis, a, Shook, c, Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes", *Journal of Business*, 62(7) 673-679.
- Hofstede, G. (1984). "Cultural dimensions in management and planning". *Asia Pacific Journal of Management*, 1, 81- 99. Doi 10. 1007/ BF 01733682.
- Lin, J. and Henry, L. (2005). "Management by objectives: Applications and Research", New York: The Macmillan company, 1-17.
- Schein, E. (1990). "Organizational Culture", *American Psychologist*, 45, 109-119.
- Stanly, A. J. R. Duane, I. and Clifton Williams, J. (2005). "Management and organization", Cincinnati: south-western, 19-29.

- Weng, R, Huang, C, Tsai, W, Chang, L, Lee, M and Lin, S, (2010), " Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses". *BMC Health Services Research*, 10(1), 240-249.
- Yilmaz, C. and Ergan, E. (2008). "Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy", *Journal of World Business*, 306-290.