

Studying the effect of organizational culture on the job performance of employees in the country's organizations

Taha Ashayeri^{1*}

Assistant Professor, Department of History and Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Mohagheh Ardabili, Ardabil. Iran

Tahereh Jahanparvar

PhD Student in Cultural Sociology, Faculty of Social Sciences, Communication and Media, Islamic Azad University, Tehran Markazi, Tehran, Iran.

Prasto Aghazadeh

BA Student of Sociology at University of Mohagheh Ardabili, Ardabil, Iran

Fatemeh Bahri

BA Student of Sociology at University of Mohagheh Ardabili, Ardabil, Iran

DOI: 10.22098/CPA.2023.13879.1018

Abstract

Organizational culture is a platform and a factor for motivating, identifying talent and using it to increase the job performance of employees. The main purpose of the research is to study the effect of organizational culture on the job performance of the employees of the country's organizations. The research method is quantitative meta-analysis (CMA2), which the researcher used to review the literature and research conducted in the period of 1377-1400, focusing on organizational culture and job performance, from the statistical population of 38 research documents after screening; 22 cases have been selected as the sample size for analysis and evaluation. The results show that there is a significant relationship between organizational culture and job performance, and its overall effect is equal to 0/31. Also, between its components, including supportive culture (0/34); trust culture (0/26); collective work culture (0/30); cohesion culture (0/28); There is a significant relationship between organizational commitment (0/23) and adaptability

¹ Corresponding author, Assistant Professor, Department of History and Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Mohagheh Ardabili, Ardabil. Iran. E-mail: t.ashayeri@uma.ac.ir

How to Cite: Ashayeri, T., Jahanparvar, T., Aghazadeh, P., Bahri, F., (2023). Studying the effect of organizational culture on the job performance of employees in the country's organizations. *Comparative Public Administration Quarterly*, 1(2), PP 153-183. doi: 10.22098/CPA.2023.13879.1018

culture (0/25) with job performance. Finally, with the promotion of organizational culture, the job performance of human resources will also improve.

Keywords: job performance, organizational culture, organizational belonging, trust culture, collaborative culture

Extended Abstract

Introduction

Throughout history, when the government hands over some government activities to the private sector; Competition in the market becomes an issue. However, critics often point out that historical methods of privatization are quite different from modern methods. Corruption has many reasons, but the most significant of them is in the joint projects of the public and private sectors. Especially in developing countries such as Iran, where governments have extensive responsibilities. The research conducted in this regard shows that the occurrence of corruption in joint projects of the public and private sector leads to a decrease in economic growth and its growth in developing countries is much more impressive than in developed countries. Accurate identification of the root of this problem can prevent its spread in the private sector so that it can take steps towards economic and social development with maximum efficiency and effectiveness. Also, due to the fact that very little research has been done in this field in the country, in this research, it has been tried to examine the experiences of administrative corruption in the private and public sector of some countries to better understand the importance of the issue and create a favorable framework.

Materials and Methods

The current research is qualitative in terms of its basic purpose and based on the nature of the data, and the research method used in that qualitative method is "thick description". In the thick description, the researcher describes multiple layers and multiple dimensions of the text, phenomenon, event or reality with precision, elegance and patience. From this point of view, every description is a kind of explanation, because if a topic is described thickly, it will definitely be mutual and the effects will also be mentioned. First of all, the researcher has used the comparative method to examine the views and approaches of fighting corruption in the joint projects of the private and public sectors, and after going through the 9 steps, he analyzed the key approaches and identified the factors and components. The main initiative has been taken.

In the meantime, three experts in the field of public administration - the anti corruption - have also helped the researcher in developing the framework.

Discussion and Results

According to the findings of the research, 11 main components were identified in relation to the optimal framework for fighting administrative corruption in the joint projects of the private and public sectors. These 11 components are: Public sector experts, Private sector experts, steering committee, Compilation of joint projects in the legal framework and under the supervision of specialists and experts, contract management, Assignment of the project Examining all affairs and activities of joint projects by specialized, coalition, Information Systems Management, Information Technology, expert coalition (anti-corruption network), Control center, Monitoring and public participation, Increasing the transparency of administrative health and achieving sustainable social capital.

Conclusions

The results of the current research show that the formation of a expert coalition, the use of information technology and management information systems, creating conditions for monitoring and public participation; and finally, the formation of a specialized steering committee can be effective in the fight against administrative corruption in joint projects of the private and public sectors. This category is actively used to promote integration, especially in public procurement and public financial management, as it can enhance transparency, facilitate access to public tenders, and simplify administrative procedures. Therefore, there is a need for trustee organizations in our country to pay special attention to such components.

Keywords: Corruption, Public-Private Partnership, Comparative Study, Thick Description.

مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در

سازمان‌های کشور

طاها عشایری^۱

عضو هیئت‌علمی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

طاهره جهان پرور

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

پرستو آقازاده

دانشجوی کارشناسی جامعه‌شناسی دانشگاه محقق اردبیلی

فاطمه بحری

دانشجوی کارشناسی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۲۳

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۵۴-۱۸۳

چکیده

فرهنگ سازمانی، بستر و عاملی برای انگیزش، شناسایی استعداد و به‌کارگیری آن در افزایش عملکرد شغلی کارکنان است. هدف اصلی پژوهش مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های کشور است. روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (CMA2) است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۷۷ الی ۱۴۰۰، با محوریت فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی، از جامعه آماری ۳۸ سند تحقیقی بعد از غربال؛ ۲۲ مورد به‌عنوان حجم نمونه را جهت تحلیل و ارزیابی انتخاب نمود است. نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۳۱ است. همچنین بین مؤلفه‌های آن از جمله فرهنگ حمایتی (۰.۳۴)؛ فرهنگ اعتماد (۰.۲۶)؛ فرهنگ کار جمعی (۰.۳۰)؛ فرهنگ انسجام (۰.۲۸)؛ تعهد سازمانی (۰.۲۳) و فرهنگ سازگاری (۰.۲۵) با عملکرد شغلی رابطه



| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۲

معنی‌داری وجود دارد. درنهایت با ارتقای فرهنگ‌سازمانی، عملکرد شغلی نیروی انسانی نیز بهتر خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: عملکرد شغلی، فرهنگ‌سازمانی، تعلق سازمانی، فرهنگ اعتماد، فرهنگ مشارکتی

مقدمه

فرهنگ، در زبان فارسی، از دو کلمه: "فر" و "هنگ" شکل گرفته و فر به معنای بالا و هنگ به معنای کشیدن وزن یا سنگینی آمده است. مجموعه آموخته و داشته‌های از باورها، آداب و رسوم، خلیات و امور اکتسابی و انتسابی است که نهادهای اجتماعی را سازماندهی می‌کند (پورکاظمی و شاکری نوائی، ۱۳۸۳). فرهنگ‌سازمانی، مجموعه معانی مشترکی است که الگوهای ارزشی و هنجاری یک سازمان را تعیین و شیوه‌های انجام نقش‌های سازمانی را نشان می‌دهد (علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۵۳؛ گوردون، ۱۹۹۴: ۲۱۲)؛ یا مجموعه از ارزش‌های گروهی نهادینه‌شده در نهاد یا سازمانی است که الزام‌آور، بیرونی و ناظر بر روابط فردی است (دنيسون، ۱۹۹۰: ۶۷). عملکرد به معنای رفتار و نتایج حاصل از رفتاری است که از کنشگر انسانی ناشی می‌شود (فرتاش و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۴). این عملکرد به نحوه و سازوکار انجام کارهای سازمانی اشاره دارد (چو، ۲۰۱۱: ۲۴۱). بهبود کیفیت این عملکرد شغلی، در سازمان‌ها، تابعی از وضعیت فرهنگی است. فرهنگ به‌عنوان مکانیسم محرک و انگیزه‌بخش محسوب می‌شود (حسین و همکاران، ۲۰۱۸: ۲). فرهنگ‌سازمانی، باعث توسعه و رشد عملکرد سازمانی شده و اهداف آن را ترسیم می‌کند (اویمی، ۲۰۱۸: ۵) و هویت اجتماعی-شغلی، باورها و ارزش‌های افراد را در ارتباط با شرایط و فضای سازمانی تقویت می‌کند (دیسریکل، ۲۰۱۸: ۵). فرهنگ‌سازمانی؛ به رشد فردی، روابط اجتماعی و شغلی توسعه‌یافته؛ تعاون و همکاری شغلی کمک می‌کند (میشکائیل و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۵).

یک سازمان می‌تواند با تنظیم فضای فرهنگ‌سازمانی، بین مجموعه شغلی یک سرمایه اجتماعی قوی برقرار سازد (هاولد و اولتدال، ۲۰۱۸: ۵۳) و با آموزش شغلی؛ جامعه‌پذیری سازمانی و تعیین خط‌مشی‌های شغلی؛ سازمان را جزئی از شخصیت نیروی انسانی کند (شیمکو، ۲۰۱۸: ۲۶). در این حالت، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی، کنش‌های فردی را

¹. Cho.

². Hussain et a.

³. Oyemomi.

⁴. Driskill.

⁵. Mickahail.

⁶. Håvold & Oltedal.

⁷. Shymko.

سازماندهی کرده و در مسیر ارتقای عملکرد شغلی قرار می‌دهد (مک آلرنی و همکاران^۱، ۲۰۱۸: ۵۳). کیفیت کاری؛ کارایی و اثربخشی سازمانی را بهتر می‌سازد (نمامیان و فیض الهی، ۱۳۹۴). مهم‌ترین هدف سازمانی، افزایش بهره‌وری سازمانی از طریق عملکرد شغلی است (اندام و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۲). در اصل، فرهنگ سازمانی، نوعی ارزشیابی عملکرد سازمانی بوده و با ایجاد تعلق اجتماعی-سازمانی، نیروی انسانی را برای اهداف سازمانی با همدیگر هماهنگ و منسجم می‌کند و خلق‌کننده ارزش‌ها و هنجارهای مشترک سازمانی است (قبادی، ۱۳۷۷؛ پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۵: ۱۰۵۹). فضای اجتماعی که در آن ارزش‌ها و الگوهای رفتاری سازمانی شکل می‌گیرد و به‌نوبه خود عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (نیاآذری، ۱۳۹۰). فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات جالب و مهم مدیریت رفتارسازی‌مانی است و توجه به شناخت فرهنگ سازمان در دهه‌های اخیر، دارای اهمیت قابل‌توجهی است. به‌طوری‌که، برخی از صاحب‌نظران فرهنگ در یک سازمان را همانند شخصیت در یک انسان می‌دانند که عمیقاً از سنت، ارزش، باور و احساس از خود، ریشه می‌گیرد و نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار فردی و سازمانی دارد. فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان است که پدیده‌ای ملموس نبوده بلکه نیرویی پنهان است که موجب انسجام اعضای سازمان و فعالیت آن‌ها می‌گردد (جورابلو، ۱۴۰۰). بسیاری از صاحب‌نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. به‌منظور هدایت یک سازمان و نهایتاً قادر کردن آن به تغییر و پیشرفت شناخت فرهنگ سازمانی ضروری است. از این‌رو فرهنگ سازمانی به‌عنوان منبعی مؤثر میزان و جهت اثربخشی مدیران را مشخص می‌کند. بر این اساس هدف اصلی پژوهش عبارت است:

-مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌های کشور

¹. McAlearney.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد شغلی: عملکرد شغلی، به معنای بازده افراد مطابق وظایف قانونی تدوین شده از سوی سازمان‌ها است (احمد و همکاران^۱، ۲۰۱۴: ۱۰۵)؛ و میزان تلاش و جدیت و معیارهای موفقیت شغلی را در انجام وظیفه شغلی محوله و تکالیف سازمانی نشان می‌دهد (محمد و جاییس^۲، ۲۰۱۶: ۶۷۶). عملکرد شغلی را یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند. در واقع عملکرد شغلی همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایفشان است. یکی از مهم ویژگی سازمان‌های موفق، گرایش به فعالیت‌های تیمی و احیای روحیه مشارکت و همکاری سازنده است. این در حالی است که امروزه یافتن محل‌های کاری که نمونه موفق از یک کار تیمی خوب باشد (جورابلو، ۱۴۰۰).

نظریه فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی؛ نمایانگر خصلت‌ها، فضای فکری و رفتاری است که پایبندی به ارزش‌ها، هنجارها و نگرش و باورهای سازمانی را نشان می‌دهد (ابزری و دلوی، ۱۳۸۸). وجود فرهنگ سازمانی، برای بهبود عملکرد سازمانی امری الزامی است (جارتگین و سلوکوم^۳، ۲۰۰۷: ۲۸۹). فرهنگ سازمانی، الگوهای ارزشی و هنجاری سازمانی است که از طریق آموزش، تربیت سازمانی و نظارت به نیروی انسانی انتقال می‌یابد و رفتارهای آنان را در مسیر و سیاست‌گذاری سازمانی تنظیم می‌کند (لونگمن^۴ و همکاران، ۲۰۱۸: ۸). این فرهنگ باعث می‌شود که اعضای شغلی، بتواند سازوکارهای حل مشکلات سازمانی را یاد بگیرند (هاولد و اولتدال^۵، ۲۰۱۸: ۵۳). مهم‌ترین الگوهای فرهنگ سازمانی در دین اسلام (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۴۳) عبارتند از:

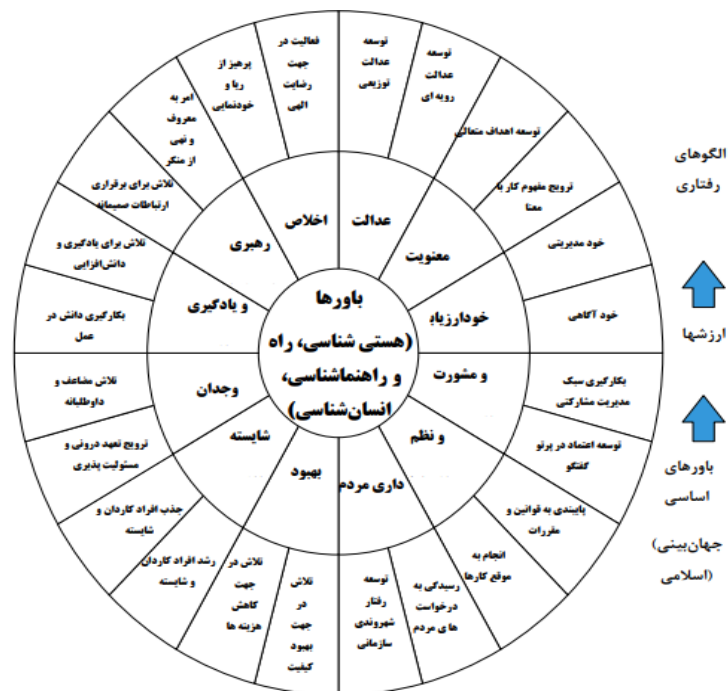
¹. Ahmed, Warraich, Khoso, Ahmad.

². Mohamad, Jais.

³. Jamagin & Slocum.

⁴. Longman.

⁵. Håvold & Oltedal.



فرهنگی که دارای قواعد سازمانی و انتظارات سازمانی از افرادی است نقش‌های شغلی را پذیرفته‌اند (باتی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۷۶). فرهنگ سازمانی به‌عنوان مدل ارتباط انسان در سازمان شهرت دارد (کووین و رهبرت، ۱۹۸۳: ۳۶۵). ارزش‌های جمعی و گروهی که منافع جمعی را بر فردی ترجیح می‌دهد (بونجر و همکاران، ۱۹۹۶: ۵۶۰). از طریق فرهنگ جمعی؛ تولید و نوآوری رخ می‌دهد (بوسبای و همکاران، ۲۰۱۰: ۶۵۴). مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی عبارتند از:

۱. درگیر شدن در کار: این ویژگی با شاخص توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها سنجیده می‌شود. سازمان‌های داری فرهنگ سازمانی؛ ضمن توانمندسازی افراد، با تشکیل کار گروهی؛ قابلیت سازمانی را توسعه می‌دهند. تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی، در این حالت جزئی از مؤلفه‌های سازمانی است

^۱. Bhatti.

۲. سازگاری: سازگاری، با مواردی از جمله ارزش بنیادی، توافق و هماهنگی و انسجام، سنجیده می‌شود. هرچه سازمان اثربخشی بیشتر، در نتیجه اثبات‌تر و پایدارتر خواهد بود. اعضای سازمانی، به دلیل وجود هماهنگی لازم، دارای اجتماع توافق جمعی هستند.
۳. انطباق‌پذیری: انطباق‌پذیری با ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی مشخص می‌شود. سازمان‌های دارای انسجام اجتماعی؛ به سختی تغییر می‌یابند و دارای یکپارچگی درونی هستند. توان اصلاح، بازخورد و توسعه سازمانی را دراند.
۴. رسالت: شاخص رسالت با سه مفهوم گرایش و جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز ارزیابی می‌شود. سازمانی که دارای هدف، رسالت و چشم‌اندازی هستند، موفق‌تر و توسعه‌یافته‌تر هستند (اسماعیل، ۲۰۰۵: ۳۱۰).

رشد و توسعه سازمانی؛ به‌عنوان یک فرایندی سیاست‌گذاری شده است که به دگرگونی فرهنگ سازمانی منجر می‌شود و از طریق فرهنگ سازمانی، عملکرد شغلی را تقویت می‌کند (زارعی متین، ۱۳۷۲: ۲۷). کوئین، چهار دسته از فرهنگ سازمانی را به شرح زیر شناسایی کرده است:

 ۱. فرهنگ گروهی: فرهنگ گروهی، انعطاف‌پذیر بوده و تمرکز درونی سازمانی را نشان می‌دهد (کووین و رهبرت، ۱۹۸۳: ۳۶۵). فرهنگ گروهی، نگرش جمع-گرایانه اعضای سازمانی است (بونجر و همکاران، ۱۹۹۶: ۳۶). در این حالت، اهداف سازمان، مبتنی بر تعاون، همیاری و کوشش جمعی است (شیپتون و همکاران، ۲۰۰۶، ۷).
 ۲. فرهنگ عقلایی: فرهنگ عقلایی، در پی کارایی سازمانی و بهره‌روی سازمانی است. از طریق رقابت، نتایج خلاقانه ایجاد کرده و نیازهای سازمانی را تأمین می‌کند (ثورستن و همکاران، ۲۰۱۳: ۷۷۶).
 ۳. فرهنگ سلسله‌مراتبی: نظام سلسله‌مراتبی، الگوی رفتاری درونی سازمانی است (کووین و رهبرت، ۱۹۸۳: ۳۶۷) که هدف اصلی آن ایجاد ثبات سازمانی است و

تمامی نقش‌های سازمانی، در رده‌های سازمانی، دارای نظم و سلسله‌مراتب هستند (جاورسکی و همکاران، ۱۹۹۳: ۶۱).

۴. فرهنگ توسعه‌ای: فرهنگ توسعه‌ای؛ با پذیرفتن، انحراف و کژی‌های سازمانی، آن‌ها را اصلاح کرده و به دنبال نوآوری سازمانی است (بوونجر و همکاران ۱۹۹۶: ۵۶۳).

پیشینه تجربی پژوهش

جدول شماره ۱: پیشینه تجربی پژوهش

استان	حجم نمونه	موضوع	سال	محقق
تهران	۳۰۰	بررسی نقش میانجی متغیرهای تعهد و فرهنگ سازمانی بر رابطه فرایند جذب و استخدام بر عملکرد شغلی کارکنان کاشی الوند	۱۴۰۰	بهرامی و خدادادی
آذربایجان غربی	۱۱۱	بررسی تأثیر رهبری موقعیتی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی استانداردی آذربایجان غربی	۱۴۰۰	توحید طلب و فرانی
خراسان شمالی	۲۲۶	بررسی تأثیر استرژش شغلی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری رضایت شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی	۱۴۰۰	حیدرپور و همکاران
خراسان	۷۰	تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق نقش میانجی انگیزش	۱۴۰۰	فضلی و همکاران
تهران	۲۸۳	تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت با میانجیگری سیستم‌های حسابداری مدیریت	۱۳۹۹	احدیان پورپروین و همکاران
ایلام	۴۰۵	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش فرهنگی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر ایلام)	۱۳۹۹	خمش آیا و همکاران
تهران	۳۲۰	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی	۱۳۹۸	امیری و کسرابی

تهران	۳۸۴	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی نوآوری مطالعه موردی شرکت تولیدی ایران خودرو	۱۳۹۸	اولادی قادیکلایی
گلستان	۱۰۸	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی در مدیریت توزیع نیروی برق گنبدکاووس	۱۳۹۸	حسامی و همکاران
تهران	۳۸۴	بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ‌سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان در شرکت‌های خصوصی کشورمان	۱۳۹۷	شجاعی
خراسان رضوی	۱۱۳	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اداره کل ثبت اسناد و املاک شهر مشهد	۱۳۹۶	امین افشار و همکاران
سیستان و بلوچستان	۸۰	تأثیر فرهنگ‌سازمانی و مهارت‌های ارتباطی بر عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی شهرستان زاهدان	۱۳۹۶	دروار علیدادی. همکاران
تهران	۲۵۶	اثر فرهنگ‌سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی	۱۳۹۶	سلیمی و خداپرست
اصفهان	۴۳۰	اثر فرهنگ‌سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: نقش واسطه‌ای هوش سازمانی	۱۳۹۶	شاهوردی شهرکی و همکاران
تهران	۱۴۴	بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران	۱۳۹۶	نورزاده و سلیمانی
خراسان رضوی		بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی به واسطه نوآوری	۱۳۹۵	ابراهیمی و همکاران
اصفهان	۱۰۰	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اثربخشی عملکرد با تبیین نقش تعهد و رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آمد و پشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان	۱۳۹۵	خدادادحسینی و همکاران
ایلام	۱۶۲	تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)	۱۳۹۴	نماین و فیض الهی

تهران	۳۰۰	بررسی فرهنگ‌سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان معاونت اداری مالی سازمان صداوسیما از دیدگاه کارکنان	۱۳۹۱	صدیقی و سرابی
کرمان	۱۲۳	بررسی اثر مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی	۱۳۹۱	کریمی و همکاران
تهران	۲۰۰	بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال	۱۳۸۹	خردمند و ناظم
تهران	۳۰۰	بررسی فرهنگ‌سازمانی و رابطه‌ی آن با عملکرد کارکنان معاونت اداری و مالی سازمان صدا و سیما از دیدگاه کارکنان	۱۳۸۹	سرابی و صدیقی
تهران	۲۰۰	بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی اعضای رسمی سپاه	۱۳۷۷	هاشمیان و خائف الهی

روش‌شناسی تحقیق^۱

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی (CMA2) است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۷۷ الی ۱۴۰۰، با محوریت فرهنگ‌سازمانی و عملکرد شغلی، از جامعه آماری ۳۸ سند تحقیقی بعد از غربال؛ حجم نمونه ۲۲ تحقیق را شناسایی و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، آن‌ها را برحسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معنی‌داری، جامعه آماری، سال و غیره دسته‌بندی و سازمان‌دهی کرده است. مقالات فراتحلیل از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مجلات تخصصی نورمگز و مگیران؛ اخذ شده است. ملاک ورود در این تحقیق وجود ضرایب همبستگی؛ حجم نمونه؛ سطح معنی‌داری تحقیقات و ملاک خروج (کیفی بودن و اسنادی بودن مقاله؛ فقدان اطلاعات آماری الزامی مانند ضریب همبستگی، سال تحقیق، حجم نمونه و همچنین تردید در روایی و پایایی) بوده است، بعد از تهیه ملاک‌های ورود؛ آن‌ها وارد نرم‌افزار شده و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل به‌وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد شده است. خلاصه پژوهش فراتحلیل در جدول ۲ آمده است.

1. Methodology

جدول شماره ۲: خلاصه اطلاعات پژوهش

محقق	سال	جامعه آماری	قومیت	نهاد	روش نمونه‌گیری	ابزار
بهرامی و خدادادی	۱۴۰۰	کارکنان	فارس	شرکت	هدفمند	پیمایش+ پرسشنامه
توحید طلب و فرانی	۱۴۰۰	کارکنان	ترک	استانداری	تصادفی ساده	پیمایش+ پرسشنامه
حیدرپور و همکاران	۱۴۰۰	کارکنان	فارس	سازمان	تصادفی طبقه‌ای	پیمایش+ پرسشنامه
فضلی و همکاران	۱۴۰۰	کارکنان	فارس	شرکت	غیر احتمالی ساده	پیمایش+ پرسشنامه
احدیان پورپروین و همکاران	۱۳۹۹	کارکنان	فارس	شرکت	تصادفی	پیمایش+ پرسشنامه
خمش‌آیا و همکاران	۱۳۹۹	کارکنان	کرد	دانشگاه	تصادفی	پیمایش+ پرسشنامه
امیری و کسرایی	۱۳۹۸	کارکنان	فارس	مرزبانی ناجا	هدفمند	پیمایش+ پرسشنامه
اولادی قادیکلایی	۱۳۹۸	کارکنان	فارس	شرکت ایران خودرو	تصادفی	پیمایش+ پرسشنامه
حسامی و همکاران	۱۳۹۸	کارکنان	ترکمن	شرکت	تصادفی ساده	پیمایش+ پرسشنامه
شجاعی	۱۳۹۷	کارکنان	فارس	شرکت	تصادفی	پیمایش+ پرسشنامه
امین افشار و همکاران	۱۳۹۶	کارکنان	فارس	سازمان ثبت‌احوال	هدفمند	پیمایش+ پرسشنامه
دروار علی‌دادی و همکاران	۱۳۹۶	پرستاران	بلوچ	بیمارستان	هدفمند	پیمایش+ پرسشنامه
سلیمی و خداپرست	۱۳۹۶	استادان	فارس	دانشگاه	طبقه‌ای	پیمایش+ پرسشنامه
شاهوردی شهرکی و همکاران	۱۳۹۶	کارکنان	فارس	شرکت ذوب‌آهن	طبقه‌ای	پیمایش+ پرسشنامه

پیمایش+ پرسشنامه	تصادفی ساده	دانشگاه	فارس	کارکنان	۱۳۹۶	نورزاده و سلیمانی
پیمایش+ پرسشنامه	تصادفی طبقه‌ای	ادارات آموزش و پرورش	فارس	کارشناسان	۱۳۹۵	ابراهیمی و همکاران
پیمایش+ پرسشنامه	طبقه‌ای	فرماندهی انتظامی	فارس	کارکنان	۱۳۹۵	خدادادحسینی و همکاران
پیمایش+ پرسشنامه	طبقه‌ای	شهرک صنعتی	کرد	مدیران	۱۳۹۴	نماین و فیض الهی
پیمایش+ پرسشنامه	طبقه‌ای	سازمان صداوسیما	فارس	کارکنان	۱۳۹۱	صدیقی و سرابی
پیمایش+ پرسشنامه	طبقه‌ای	ترویج کشاورزی	فارس	کارشناسان	۱۳۹۱	کریمی و همکاران
پیمایش+ پرسشنامه	تصادفی	دانشگاه	فارس	کارکنان	۱۳۸۹	خردمند و ناظم
پیمایش+ پرسشنامه	طبقه‌ای	سازمان صداوسیما	فارس	کارکنان	۱۳۸۹	سرابی و صدیقی
پیمایش+ پرسشنامه	تصادفی	سپاه	فارس	کارکنان	۱۳۷۷	هاشمیان و خائف الهی

یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق در دودسته توصیفی و تحلیلی ارزیابی شده‌اند.

الف. توصیفی

روند اجرای مطالعات

جدول شماره ۳: سال‌های اجرای تحقیقات

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۰	۴	۱۸/۱
۱۳۹۹	۲	۹
۱۳۹۸	۲	۹
۱۳۹۷	۱	۴/۵
۱۳۹۶	۵	۲۲/۷
۱۳۹۵	۲	۹
۱۳۹۴	۱	۴/۵
۱۳۹۱	۲	۹

۹	۲	۱۳۸۹
۴/۵	۱	۱۳۷۷
۱۰۰	۲۲	جمع کل

در سال ۱۳۹۶ تعداد بیشترین تحقیقات (۲۲/۷ درصد) در زمینه فرهنگ‌سازمانی و عملکرد شغلی صورت گرفته است.

شیوه نمونه‌گیری مطالعات

جدول شماره ۴: شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
۴۰/۹	۹	تصادفی
۹	۲	تصادفی طبقه‌ای
۱۸/۱	۴	هدفمند
۳۱/۸	۷	طبقه‌ای
۱۰۰	۲۲	جمع کل

۴۰/۹ درصد از پژوهش‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفته است.

جامعه آماری پژوهش

جدول شماره ۵: جامعه آماری پژوهش

درصد	فراوانی	گروه مورد بررسی
۴/۵	۱	استادان
۷۷/۲	۱۷	کارکنان
۴/۵	۱	مدیران
۹	۲	کارشناسان
۴/۵	۱	پرستاران
۱۰۰	۲۲	جمع کل

۷۷/۲ درصد از تحقیقات جامعه آماری خود را کارکنان انتخاب کرده‌اند.

هویت قومی مطالعات

جدول شماره ۶: هویت قومی مطالعات

درصد	فراوانی	گروه
۷۷/۲	۱۷	فارس

۴/۵	۱	ترک
۹	۲	کرد
۴/۵	۱	بلوچ
۴/۵	۱	ترکمن
۱۰۰	۲۲	جمع کل

نتایج نشان می‌دهد که ۷۷ درصد از گروه قومی مورد مطالعه به فارس تعلق دارد.

نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه

جدول شماره ۷: نوع نهاد مطالعات

درصد	فراوانی	نوع نهاد یا سازمان
۳۱/۸	۷	شرکت
۱۸	۴	دانشگاه
۱۳/۵	۳	اداره
۱۸	۴	سازمان
۱۳/۵	۳	انتظامی و نظامی
۴/۵	۱	بیمارستان
۱۰۰	۲۲	جمع کل

۳۱/۸ درصد نهاد مورد بررسی دانشگاه بوده است.

سطح توسعه استان‌ها

جدول شماره ۸: سطح توسعه استان

درصد	فراوانی	سطح توسعه
۴۵/۴	۱۰	توسعه یافته
۲۷/۲	۶	در حال توسعه
۲۷/۲	۶	کم توسعه یافته
۱۰۰	۲۲	جمع کل

مطابق جدول فوق، ۴۵ درصد از پژوهش در استان توسعه یافته اجرا شده است.

ب. تحلیلی
 اندازه اثر تحقیقات

جدول شماره 9: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	Lower	Effect size	
۰.۰۰۰	۳.۸۷۲	۰.۱۹۸	۰.۱۰۲	۰.۳۱۲	بهرامی و خدادادی (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۴.۱۱۰	۰.۳۷۶	۰.۲۹۱	۰.۲۲۹	توحید طلب و فرانی (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۶.۱۲۰	۰.۴۰۰	۰.۲۳۱	۰.۱۰۲	حیدرپور و همکاران (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۱۰.۹۴۳	۰.۱۸۶	۰.۱۱۲	۰.۳۰۱	فضلی و همکاران (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۳.۸۲۱	۰.۱۷۶	۰.۱۰۰	۰.۴۴۱	احدیان پورپروین و همکاران (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۴.۸۴۱	۰.۱۴۵	۰.۰۷۶	۰.۲۷۴	خمش آیا و همکاران (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۶.۱۳۲	۰.۲۸۷	۰.۱۶۵	۰.۲۴۳	امیری و کسرابی (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰	۴.۹۸۱	۰.۳۸۰	۰.۲۰۹	۰.۲۱۲	اولادی قادیکلایی (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰	۸.۰۳۱	۰.۳۸۸	۰.۲۶۰	۰.۲۰۰	حسامی و همکاران (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰	۵.۳۴۱	۰.۲۱۷	۰.۱۱۰	۰.۱۱۹	شجاعی (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰	۷.۸۰۰	۰.۳۴۵	۰.۲۰۰	۰.۳۲۱	امین افشار و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۹.۲۰۱	۰.۷۳۲	۰.۵۶۱	۰.۴۱۲	دروار علیدادی و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۱۰.۳۲۱	۰.۳۷۶	۰.۱۵۲	۰.۳۴۱	سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۱۲.۷۵۱	۰.۹۵۱	۰.۶۷۱	۰.۳۴۱	شاهوردی شهرکی و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۸.۳۱۱	۰.۴۹۸	۰.۲۵۴	۰.۵۴۱	نورزاده و سلیمانی (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۷.۸۳۱	۰.۲۷۱	۰.۱۶۵	۰.۲۱۲	ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۳.۸۱۱	۰.۲۳۸	۰.۱۰۲	۰.۳۳۴	خدادادحسینی و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۶.۰۳۱	۰.۱۷۶	۰.۱۲۱	۰.۱۸۴	نمامیان و فیض الهی (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۵.۱۲۳	۰.۳۸۷	۰.۲۰۰	۰.۱۰۲	صدیقی و سرابی (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۷.۲۳۸	۰.۸۷۱	۰.۷۱۵	۰.۳۴۱	کریمی و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۱۰.۰۳۱	۰.۲۶۱	۰.۱۷۶	۰.۲۸۴	خردمند و ناظم (۱۳۸۹)
۰.۰۰۰	۴.۹۸۳	۰.۴۸۷	۰.۳۰۰	۰.۲۵۵	سرابی و صدیقی (۱۳۸۹)
۰.۰۰۰	۵.۸۳۱	۰.۳۸۷	۰.۱۶۲	۰.۲۳۳	هاشمیان و خائف الهی (۱۳۷۷)

نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ‌سازمانی در تمامی پژوهش‌های فوق بر عملکرد شغلی تأثیر معنی‌داری داشته است.

تأثیر کلی فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی

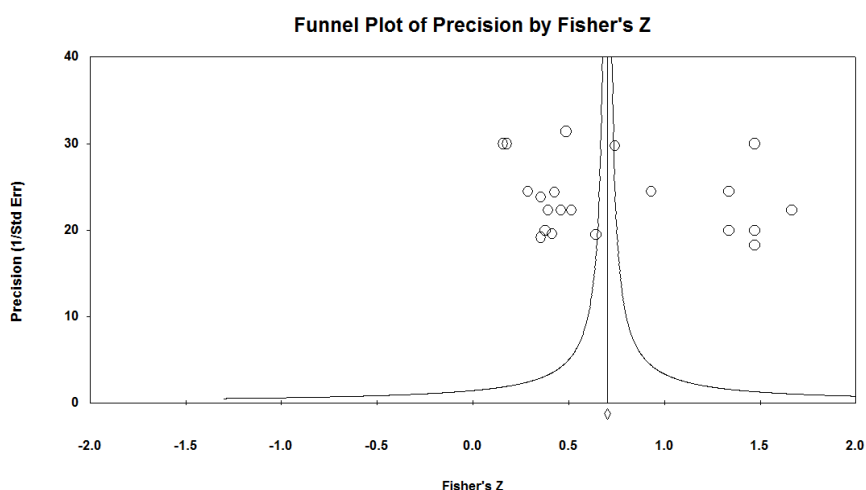
جدول شماره 10: اثر کل مؤلفه فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی

گزارش آماری					متغیر
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰.۰۰۰	۵.۱۲۹	۰.۵۱۵	۰.۴۷۴	۰.۳۴۹	فرهنگ حمایتی
۰.۰۰۰	۸.۳۴۱	۰.۶۰۷	۰.۵۲۱	۰.۲۶۱	فرهنگ اعتماد
۰.۰۰۰	۳.۴۹۲	۰.۲۸۸	۰.۱۳۱	۰.۳۰۰	فرهنگ کار جمعی
۰.۰۰۰	۶.۵۴۰	۰.۵۹۱	۰.۳۴۰	۰.۲۸۹	فرهنگ انسجام
۰.۰۰۰	۱۱.۸۲۱	۰.۳۲۲	۰.۱۷۸	۰.۲۵۱	فرهنگ سازگاری
۰.۰۰۰	۳.۷۸۹	۰.۱۵۴	۰.۱۰۰	۰.۲۳۱	تعهد سازمانی
۰.۰۰۰	۱۳.۳۵۲	۰.۴۷۶	۰.۲۰۲	۰.۳۱۰	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۳۱ است. از بین مؤلفه‌های آن؛ فرهنگ حمایتی (۰.۳۴)؛ فرهنگ اعتماد (۰.۲۶)؛ فرهنگ کار جمعی (۰.۳۰)؛ فرهنگ انسجام (۰.۲۸)؛ تعهد سازمانی (۰.۲۳) و فرهنگ سازگاری (۰.۲۵) با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری دارند.

نمودار کیفی

در رگرسیون اگر مقدار فیشر و نحوه پراکندگی اطراف خط نشان می‌دهد که مطالعات تا چه اندازه همگن هستند، مطابق پراکندگی نقاط اطراف خط شیب، مطالعات فوق همگن نیستند، به دلیل تفاوت‌های جغرافیایی، زمان اجرا، نویسندگان یا نوع جامعه آماری مورد تحقیق دارای اختلاف و واریانس هستند. در این نمودار، در صورت عدم وجود سوگیری انتشار، مطالعات انجام‌شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شوند.



نمودار شماره ۱: رگرسیون اگر برای میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش

آزمون Q

این آزمون برای همگنی و ناهمگنی مطالعات بکار می‌برود. دو فرض اساسی مطرح می‌کند:

۱. فرض صفر: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
 ۲. فرض خلاف: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- در صورتی همگنی مطالعات، از اندازه ثابت و استفاده می‌شود، نتایج حاصل از تصادفی در شرایط ناهمگنی، قابلیت تعمیم بیشتری نسبت به مدل ثابت دارد.

جدول شماره ۱۱: آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	Df	p-value	i-squared
۸۵۱.۰۶۱	۲۱	۰.۰۰۰	۹۴.۷۶۲

با توجه به نتایج مدل با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرض صفر مبتنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی (عدم همگنی) پژوهش‌ها تأیید شده است. معنادار بودن $Q=۸۵۱$ نشان از وجود ناهمگنی است. مقدار مجذور آ دارای مقداری بین ۱۰۰- است و ناهمگنی را به صورت درصدی نشان می‌دهد. هرچه به ۱۰۰ نزدیک‌تر، نشان‌دهنده ناهمگنی بیشتر اندازه‌های اثر پژوهش اولیه است. مقدار (۹۴) درصد مؤید این

است که ۹۳ درصد تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی بین پژوهش مربوط است. بر این مبنا باید از اثر تصادفی برای تحلیل استفاده کرد؛ یعنی این وضعیت می‌گوید که بررسی بین رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و عملکرد شغلی، به لحاظ ویژگی تحقیقات از هم متفاوت هستند، بایستی برای مشخص کردن محل این تفاوت‌ها و واریانس از متغیر تعدیلگر استفاده کرد. نامتجانس بودن، نشانگر وجود اثر تعدیل در اندازه اثر مطالعات است. پس علاوه بر اندازه اثر، باید اثر تعدیل متغیرهای دیگر را نیز بررسی کرد.

تأثیر متغیر نوع جامعه آماری بر عملکرد شغلی

جدول شماره ۱۲: تأثیر نوع جامعه آماری در عملکرد شغلی

تصادفی			گروه مورد بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۳.۸۷۱	۰.۳۱۷	نهادهای اداری
۰.۰۰۰	۱۰.۱۴۳	۰.۴۵۰	شرکت خصوصی
۰.۰۰۰	۶.۵۴۰	۰.۲۷۶	بیمارستان
۰.۰۰۰	۳.۸۹۱	۰.۳۶۱	دانشگاه
۰.۰۰۰	۱۰.۵۳۲	۰.۲۴۱	نهادهای نظامی
۰.۰۰۰	۱۱.۶۴۵	۰.۲۷۶	اثر کلی

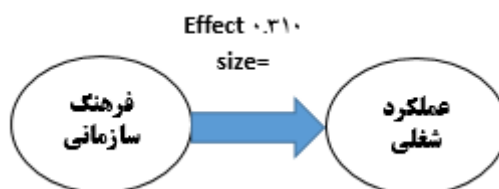
نتایج نشان می‌دهد که نوع جامعه آماری با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری داشته و مقدار آن برابر با ۲۷ درصد است. در این میان عملکرد شغلی نهادهای خصوصی (۴۵ درصد) از همه بهتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

فرهنگ‌سازمانی^۱ مجموعه‌ای از فرضیات اساسی است که افراد سازمان، در روبه‌رو شدن با مسائل، انطباق با محیط و دستیابی به وحدت و انسجام داخلی، ایجاد، کشف و توسعه داده‌اند و در نتیجه به‌عنوان روش صحیح ادراک، تفکر و احساس، به اعضای جدید انتقال می‌یابد. به‌عبارت‌دیگر، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورهای راهنما، تفاهم‌ها و روش‌های تفکر که در بین اعضای سازمان مشترک بوده و از طرف اعضای جدید نیز به‌عنوان روش‌های صحیح انجام کارها و تفکر جستجو می‌شود، فرهنگ‌سازمانی نامیده می‌شود. نیروی انسانی

^۱Organizational culture

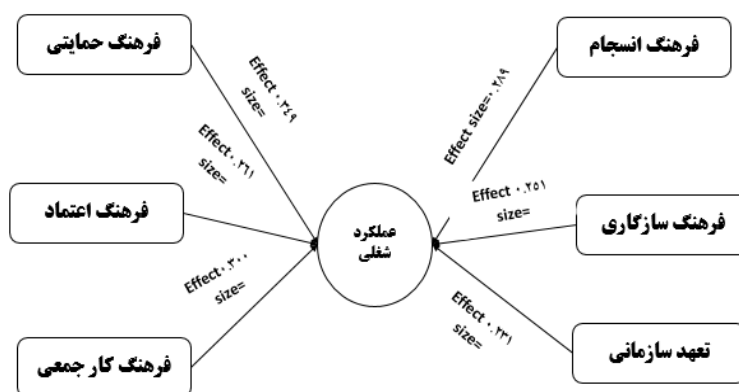
هر سازمانی، در تحول و توسعه آن نقش بسزایی دارد. در این میان، فرهنگ‌سازمانی، به معنای اصول و معیارهای اخلاقی و هنجاری شغلی-سازمانی می‌توانند نقش مهمی در بهبود آن از طریق ارتقای عملکرد شغلی داشته باشد. استقرار نظام فرهنگ‌سازمانی مناسب و مطلوب، باعث تقویت روحیه جمعی و همکاری قوی در سازمان، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ‌سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۳۱ است که در شکل زیر ترسیم شده است:



شکل ۲: تأثیر شاخص فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی

همچنین بین مولفه و ابعاد فرهنگ‌سازمانی با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود داشته است:

- بین فرهنگ حمایتی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۳۴ است. با افزایش فرهنگ حمایتی، عملکرد شغلی بهتر می‌شود.
 - بین فرهنگ اعتماد و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۲۶ است. با افزایش فرهنگ اعتماد، عملکرد شغلی بهتر می‌شود.
 - بین فرهنگ کار جمعی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۳۰ است. با افزایش فرهنگ کار جمعی، عملکرد شغلی بهتر می‌شود.
 - بین فرهنگ انسجام و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۲۸ است. با افزایش فرهنگ انسجام، عملکرد شغلی بهتر می‌شود.
 - بین فرهنگ سازگاری و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۲۵ است. با افزایش فرهنگ سازگاری، عملکرد شغلی بهتر می‌شود.
- در نهایت مدل نهایی حاصل از پژوهش به شرح زیر ترسیم شده است:



شکل ۳: رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی

نوآوری و توسعه سازمان، شرط مهم برای بقای هر سازمانی است و این کار از طریق فرهنگ سازمانی شدنی است که برای عملکرد شغلی نقش خود را نمایان می‌سازد. فرهنگ سازمانی، نیروی قدرتمندی است که نحوه عمل کردن و سازوکار اجرای و عملیاتی سازی کارهای سازمانی را مشخص می‌سازد، فرهنگ سازمانی به اصول، ارزش‌های اساسی، باورها و اصول مهمی در سازمان اشاره دارد که شالوده محکم برای نظام مدیریتی ایجاد می‌کند تا با نظارت و کنترل سازمانی، عملکرد شغلی را تقویت می‌کند. این استراتژی بر بهبود و توسعه سازمانی نقش مهمی دارند، این فرهنگ با ایجاد هویت سازمانی، باعث می‌شود که کارکنان به سازمان به مثابه جزئی از هدف، برنامه و مسئولیت زندگی خود توجه کنند. همچنین در سایه این فرهنگ، تعهد سازمانی و گروهی ایجاد می‌شود، کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمان و نهاد، تعهد بیشتری داشته باشند، این تعهد باعث پیوند، انسجام و وابستگی روانی به سازمان شده و عملکرد شغلی خود را تقویت می‌کنند، از بی تفاوتی، کم کاری و غیبت سازمانی، می‌گریزند. در سایه این فرهنگ، درگیری شغلی، وفاداری شغلی و باورها به ارزش‌های سازمانی، تقویت می‌شود. به مرور توافق و اجماع میان نیروی‌های شغلی در سازمان افزایش یافته و در جهت بهبود عملکرد شغلی خود برای اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد.

تعارض منافع

نویسنده مسئول اعلام می‌دارد که هیچ تضاد منافی در رابطه با نویسندگی و یا انتشار این مقاله ندارد.

سپاسگزاری

از کلیه کسانی که ما را در تهیه این پژوهش یاری رسانند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

ابراهیمی میمند، منصور (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه‌ای سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی* دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.

ابراهیمی، کبری؛ هوشیار، وجیهه و غیورباغبانی، سیدمرتضی (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی به واسطه نوآوری، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد* دانشکده مدیریت و حسابداری، موسسه آموزش عالی سناباد گل‌بهار.

ابزری، مهدی و دلوی، محمدرضا (۱۳۸۸)، نیل به تعالی (سرآمدی) از طریق تقویت فرهنگ سازمانی، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۰، شماره ۱، صص ۱۹۶ - ۱۷۱.

https://jas.ui.ac.ir/article_18176.html

احدیان پورپروین، دنیا؛ حجازی فرهمند، ندا و علی فری، ملیحه (۱۳۹۹)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شرکت با میانجیگری سیستم‌های حسابداری مدیریت، *مجله مدیریت فرهنگی*، سال ۱۳، شماره ۴۸، صص ۱۲۹ - ۱۱۵.

https://jcm.srbiau.ac.ir/article_16962.html

احمدی، محمدحسین و الوند، مریم (۱۳۸۹)، فرهنگ مرد منشی در سازمان با عملکرد زنان پلیس، *مجله پلیس زن*، سال ۴، شماره ۱۳، صص ۱۶۳ - ۱۳۲.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/914545>

امیری، ایوب و کسرابی، احمد (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی، *مجله علوم و فنون مرزی*، دوره ۸، شماره ۲، صص ۵۴ - ۲۷.

<https://civilica.com/doc/1150082>

امین افشار، زهرا؛ الهی، سید مجید و هوشنگی، محسن (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی

- اداره کل ثبت. اسناد و املاک شهر مشهد، **مجله مدیریت فرهنگی**، دوره ۱۱، شماره ۳۷، صص ۷۸ - ۶۳ https://jcm.srbiau.ac.ir/article_11699.html
- اولادی قادیکلایی، معصومه (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی نوآوری مطالعه موردی شرکت تولیدی ایران‌خودرو، دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/986921>
- آل دفت، ریچارد (۱۳۷۷)، **تئوری و طراحی سازمان**، ترجمه: پارسائیان و اعرابی، چ اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- بهرامی، مصطفی و خدادادی، داود (۱۴۰۰)، بررسی نقش میانجی متغیرهای تعهد و فرهنگ‌سازمانی بر رابطه فرایند جذب و استخدام بر عملکرد شغلی کارکنان کاشی الوند، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** گروه مدیریت موسسه آموزش عالی سهروردی.
- پورکاظمی، محمدحسین و شاکری نورائی، غلامرضا (۱۳۸۳)، بررسی فرهنگ‌سازمانی دانشکده‌های مدیریت و نقش آن در بهره‌وری، **پژوهش‌های مدیریت در ایران**، شماره ۳۶، صص ۶۲ - https://mri.modares.ac.ir/article_217.html
- توحید طلب، سردار و فرانی، حسین (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر رهبری موقعیتی و فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی استناداری آذربایجان غربی، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** دانشگاه پیام نور سمنان.
- جورابلو، لیلا (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی و کار تیمی بر عملکرد شغلی مدیران مدارس، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات جهانی در علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی، تهران، <https://civilica.com/doc/1448920>
- حسامی، امیر؛ باقری، رامین و سادات شریفی، ایلناز (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی در مدیریت توزیع نیروی برق گنبدکاووس، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** گروه مدیریت موسسه آموزش عالی شرق گلستان.
- حسینی، دلارام و احمدی، عباداله (۱۳۹۴)، رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان؛ **مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی**، سال ۱۰، شماره ۴، صص ۱۸ - ۷. [20.1001.1.20081138.1394.10.4.1.8](https://doi.org/10.1001.1.20081138.1394.10.4.1.8)
- حسینیان، شهامت؛ رفیع نیا، محمد رفیع و عابدی، یونس (۱۳۸۹)، بررسی رابطه برخی عوامل درون سازمانی با فرهنگ‌سازمانی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی، **مجله دانش انتظامی**، سال ۱۲، شماره ۲، صص ۱۸۴ - ۱۵۶. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/852743>

حیدرپور، حیدر؛ قدیری مقدم، ابوالفضل و جوادی، سید مصطفی (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر استرژش شغلی و فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری رضایت شغلی کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش استان خراسان شمالی، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی حکیمان.

خدادادحسینی، سید حمید؛ قربانی، عباس و ظهرابیان، محمد (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اثربخشی عملکرد با تبیین نقش تعهد و رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تغییرات در آمد و پشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان، **فصلنامه اندیشه آمد**، شماره ۷۵، سال ۱۵، صص ۱۰۶-۱۸۷ https://scj.sbu.ac.ir/article_95476.html

خردمند، ابراهیم و ناظم، فتاح (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، **مجله فراسوی مدیریت**، سال ۳، شماره ۱۲، صص ۱۸۱-۱۵۹ [20.1001.1.27169979.1389.4.1.7.5.159](https://doi.org/10.21001.1.27169979.1389.4.1.7.5.159)

خمش آریا، احمد؛ رخیده، محمدرضا و دهقان، مانده (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش فرهنگی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر ایلام)، **مجله فرهنگ ایلام**، دوره ۲۰، شماره ۶۲ و ۶۳، صص ۲۴۴-۲۱۲ [10.22034/FARHANG.2019.96071](https://doi.org/10.22034/FARHANG.2019.96071)

دروار علیدادی، حمید؛ کرد، باقر و تشکریان جهرمی، علیرضا (۱۳۹۶)، تأثیر فرهنگ‌سازمانی و مهارت‌های ارتباطی بر عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی شهرستان زاهدان، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد** دانشگاه سیستان و بلوچستان.

دسلر، گری (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

زارعی، زهرا؛ پورشافتی، هادی و عسگری، علی (۱۴۰۰)، نقش رهبری دانش در عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی فرهنگ‌سازمانی و جوسازمانی نوآورانه، **مجله مدیریت برآموزش سازمان‌ها**، سال ۱۰، شماره ۳، صص ۵۰-۳۳ <https://journalieaa.ir/article-1-272-fa.html>

زارعی‌متین، حسن؛ (۱۳۷۲)، فرهنگ و عملکرد سازمان، **مجله دانش مدیریت**، شماره ۲۳. https://journals.ut.ac.ir/article_25723_535d3a1d678566617526b1a61a424808.pdf

- سرایبی، سعید و صدیقی، هادی (۱۳۹۱)، بررسی فرهنگ‌سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان معاونت اداری مالی سازمان صداوسیما از دیدگاه کارکنان، *مجله رادیوتلوویزیون*، سال ۸، شماره ۱۹، صص ۹۸ - 20.1001.1.26454696.1389.6.12.7.8.۷۲
- سلیمی، مهدی و خداپرست، محبوبه (۱۳۹۶)، اثر فرهنگ‌سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی، *مجله پژوهشی در ورزش تربیتی*، شماره ۱۳، صص ۵۸ - 20.1001.1.25382721.1396.5.13.2.5.۳۹
- شاهوردی شهرکی، آسیه؛ نیسی، عبدالکازم؛ هاشمی، اسماعیل و ارشدی، نسرين (۱۳۹۶)، اثر فرهنگ‌سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: نقش واسطه‌ای هوش سازمانی، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۹، شماره ۳۰، صص ۱۴۴ - ۱۱۶. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99687.html
- شجاعی، مهسا (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ‌سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان در شرکت‌های خصوصی کشورمان، *مجله مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، سال ۳، شماره ۳، صص ۷۲ - ۵۵. <https://www.tpbin.com/jarticle/2715>
- شریف‌زاده، فتاح؛ رضایی منش، بهروز و عزتی، امیرحسین (۱۳۹۸)، عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، *فصلنامه مطالعات مدیریت*، سال ۲۸، شماره ۹۲، صص ۱۶۳ - ۱۳۵. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.10108>
- صدیقی، هادی و سرایی، سعید (۱۳۸۹)، بررسی فرهنگ‌سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان معاونت اداری مالی سازمان صداوسیما از دیدگاه کارکنان، *مجله رادیوتلوویزیون*، سال ۶، شماره ۱۲، صص ۱۹۴ - 20.1001.1.26454696.1389.6.12.7.8.۱۶۴
- علی احمدی، علیرضا (۱۳۸۳)، شناخت فرهنگ، فرهنگ‌سازمانی و مدیریت بر آن، تهران: فضلی کبریا، حامد و اسماعیلی مقدم، موسی‌الرضا (۱۴۰۰)، تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق نقش میانجی انگیزش، *دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری*، دامغان، <https://civilica.com/doc/1244573>
- قبادی، آذر (۱۳۷۷)، فرهنگ‌سازمانی سالم، فرهنگ‌سازمانی بیمار، ماهنامه تدبیر، شماره ۹۰، صص ۹۹ - ۹۸.
- قهرمانی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن و حسین زاده، طاهر (۱۳۸۸)، فرهنگ‌سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی، *مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۱، صص ۳۹ - ۲۵. <https://ensani.ir/fa/article/285421>
- کریمی گوغری، حمید؛ رضوانفر و احمد و حجازی، سید یوسف (۱۳۹۱)، بررسی اثر مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی، *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه*

- کشاورزی ایران، دوره ۲-۴۳، شماره ۴، صص ۵۵۰-۵۴۱
[10.22059/IJAEDR.2013.51329](https://doi.org/10.22059/IJAEDR.2013.51329)
 منتظری، محمد و فردوسی پور، لیلی (۱۳۹۷)، تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان، *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۴۷، شماره ۹۰، صص ۶۴ - ۴۵.
<https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.939>
 نصیری، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ نیکنامی، مصطفی و آخوندی، معصومه (۱۳۹۱)، رابطه بین فرهنگ سازمانی با ادراک توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر همدان، *مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۳، شماره ۵، صص ۲۰-۱.
<https://www.magiran.com/paper/1046587>
 نمامیان، فرشید و فیض الهی، صادق (۱۳۹۴)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)، *مجله فرهنگ ایلام*، دوره ۱۶، شماره ۴۶ و ۴۷، صص ۱۷۴-۱۶۱.
https://www.farhangeilam.ir/article_11655.html
 نوروززاده، شبتم و سلیمانی، نادر (۱۳۹۶)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، *مجله مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، سال ۲، شماره ۲، صص ۲۰-۱۱.
<https://civilica.com/doc/681367>
 هاشمیان، محمدرضا و خائف الهی، احمدعلی (۱۳۷۷)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای رسمی سپاه، *پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس*.
 هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۳۷۳)، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه: قاسم کبیری، تهران: مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

References

- Ahmed, R R. Warraich, U A. Khoso, I. Ahmad, N (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 4 (2): 104-108.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2463554
 Andam, R. Montazeri, A. Abvisani, A (2015). relation between professional ethics, professional commitment and job performance in sport and youth organizations staff of Khorasan Razavi province, *contemporary researches in sport management* 5 (10):61-72. (In Persian).
 DOI: [10.22089/RES.2017.3025.1190](https://doi.org/10.22089/RES.2017.3025.1190)
 Bhatti, K. (2018). The Mediation Model of Interrelationships among 4 C's of Work Environment, Employee Performance and Organizational Performance in Pakistani organizations. *Asia Proceedings of Social*

- Sciences*,2(3), 176-180.[https://doi.org/ 10.31580/ apss. v2i3. 375](https://doi.org/10.31580/apss.v2i3.375)
- Boothby, D. Dufour, A. and Tang, J. (2010). Technology adoption, training and productivity performance. *Research Policy*,61-650:39. [http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048-7333\(10\)00059-4](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048-7333(10)00059-4)
- Buenger, V. R. L. Daft, E. J. Conlon, and J. Austin (1996). *Competing values in organizations: Contextual influences and structural consequences*. *Organization Science*:776-557.
- Cho, T. (2011). Knowledge management capabilities and organizational performance: An investigation into the effects of knowledge infrastructure and processes on organizational performance. *Thesis of PhD*, University of Illinois at Urbana-Champaign. United States.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, John Wiley & Sons, New York, NY.
- Driskill, G. W. (2018). *Organizational culture in action: A cultural analysis workbook*. Routledge.
- Fartash, K. Davoudi, S. M. M. Baklashova, T. A. Svechnikova, N. V. Nikolaeva, Y. V. Grimalskaya, S. A. & Beloborodova, A. V. (2018). The Impact of Technology Acquisition & Exploitation on Organizational Innovation and Organizational Performance in Knowledge-Intensive Organizations. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(4), 1497-1507. (In Persian) <https://doi.org/10.29333/ejmste/84835>
- Gordon, G. G. (1994 /1989). *Perdicating corporate performance forme organizational culture*, op. cit, DOI:[10.1111/j.1467-6486.1992.tb00689.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1992.tb00689.x)
- Hassani, M. (2015). The role of organizational learning on accountability and job performance among medical staff, *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, Vol.12, No.11, pp. 996-988. <https://unmf.umsu.ac.ir/article-1-2143-en.html>
- Håvold, J. I. & Oltedal, H. A. (2018). Culture and maritime safety. In *Managing Maritime Safety* (pp. 53-70). Routledge https://www.researchgate.net/publication/325876866_Culture_and_maritime_safety
- Hussain, G. Hanif, M. I. & Hamid, A. B. A. (2018). The Effect of Organizational Innovation and Organizational Culture on the Market Performance of SMES in Pakistan. *International Journal of Research*

- and Innovation in Social Science (IJRISS), 2.
<https://www.researchgate.net/publication/326450005>
- Ismail, M. (2005). *Creative Climate and Learning organization factor, Leadership and organization Development*.
<https://doi.org/10.1108/01437730510633719>
- Jarnagin, C. Slocum, J. (2007). Creating Corporate Cultures through Mythopoetic Leadership. *Organizational Dynamics*, 36(1), 288-302.
 DOI: [10.1016/j.orgdyn.2007.04.004](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.04.004)
- Jaworski, B. J. Stathakopoulos, V. and Krishnan, H. S. (1993). Control combinations in marketing: Conceptual framework and empirical evidence. *Journal of Marketing*, 69-57:57.
<https://www.jstor.org/stable/1252057>
- Longman, K. Daniels, J. Bray, D. L. & Liddell, W. (2018). How organizational culture shapes women's leadership experiences. *Administrative Sciences*, 8(2), 8. <https://doi.org/10.3390/admsci8020008>
- McAlearney, A. S. Walker, D. M. & Hefner, J. L. (2018). Moving Organizational Culture from Volume to Value: A Qualitative Analysis of Private Sector Accountable Care Organization Development. *Health services research*, 53(6), 4767-4788. DOI: [10.1111/1475-6773.13012](https://doi.org/10.1111/1475-6773.13012)
- Mickahail, B. K. & de Aquino, C. T. E. (Eds.). (2019). *Effective and Creative Leadership in Diverse Workforces: Improving Organizational Performance and Culture in the Workplace*. Springer. DOI: [10.1007/978-3-030-02348-5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02348-5)
- Mohamad, M. Jais, J (2016). *Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers*, *Procedia Economics and Finance*, 35: 674 - 682. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6)
- Mohyeldin, Abubakr. & Suliman, Tahir. (2007). Links between Justice, Satisfaction and Performance in the Workplace: A Survey in the UAE and Arabic Context, *Journal of Management Development*, Vol.26, pp.294-311. DOI: <https://doi.org/10.1108/02621710710740075>
- Oyemomi, O. Liu, S. Neaga, I. Chen, H. & Nakpodia, F. (2018). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*. <https://eprints.whiterose.ac.uk/140477/>
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to

- organizational analysis. *Management Science*, 77-363: (3) 29.
<http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
- Robins, Stephen. (1993,1991). "Organizational Behavior: Concept, Controversies and applications", Englewoodcliffs, prince Hall.
- Shipton, H. West, M. A. Dawson, J. Birdi, K. and Patterson, M. (2006). HRM as a predictor of innovation. *Human Resource Management Journal*, 27-3: (1) 16. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00002>.
- Shymko, V. (2018). Object field of organizational culture: methodological conceptualization. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 602-613. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2017-1135>
- Torsten, B. (2013). Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review, *Development & Management Association Journal*; 781-763: (4)30. Buenger, V. R. L. Daf, E. DOI:10.1111/jpim.12021sup.2008.01.004