Research in Medical Education. 2021:13 (2);36-46 Journal Homepage: http://rme.gums.ac.ir

The Impact of Components of Organizational Culture on Components of the Faculty Members' Development

Mohammadi HR [1], Salehi M [2*], Jabbari N [3]

1. Doctorate Candidate of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Gorgan, Iran
2. Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari
3. Department of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Gorgan, Iran

Article Info

Article Type:
Research Article

Article History:
Received: 2021/02/08
Accepted: 2021/03/10

Key words:
Organizational Culture
Development
Faculty Members

***Corresponding author:**
Salehi M, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari branch, Sari Iran
drsalehi@iausari.ac.ir

©2021 Guilan University of Medical Sciences

ABSTRACT

Introduction: Organizational culture is considered as an important element in the body of an organization that has a positive impact on the performance of the every organization, so that the success of any organization depends on culture of the organization, partly. Much research has been done on the role of this factor in promoting organizational productivity and achieving organizational goals. The present study was conducted to determine the impact of Components of Organizational Culture on components of the Faculty Members' development in Islamic Azad Universities of Khorasan Razavi.

Methods: This cross-sectional study conducted on 291 faculty members of Islamic Azad Universities of Khorasan Razavi using stratified random sampling in the academic year of 2016-2017. Two questionnaires of organizational culture (derived from Denison's organizational culture model) and improvement (derived from Ijtihad et al., study) were used for measurements .Data were analyzed by Linear regression test, t-test, one-way ANOVA through SPSS.

Results: The findings showed that the components of involvement (β= 0.159), adaptability (β = 0.153) and compatibility (β= 0.117) had a significant effect on the educational component of development. Compatibility (β= 0.291) had a significant effect on the research component of development. Involvement (β = 0.187), compatibility (β= 0.384) had a significant effect on the individual component of development. Involvement (β= 0.359), compatibility (β= 0.183) and adaptability (β= 0.119) had a significant effect on the organizational component of development. Involvement (β= 0.213), compatibility (β= 0.267) had a significant effect on the moral component of development. Components of both organizational culture and development were similar in gender and academic rank among the participants.

Conclusion: From this study, it was concluded that the components of organizational culture had a significant effect on the components of faculty members' development. When the organizational culture is in the direction of development, faculty members perform their duties with more motivation and enthusiasm in educational, research, personal, organizational and moral dimensions.

***How to Cite This Arti**cle: Mohammadi HR , Salehi M, Jabbari N. The Impact of Components of Organizational Culture on components of the Faculty Members' Development.RME. 2021;13 (2):36-46.*

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]

[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی برمولفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی

حمیدرضا محمدی[۱]، محمد صالحی[۲]*، نگین جباری[۳]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران
۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخچه:
تاریخ دریافت: ۹۹/۱۱/۲۰
تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۲۰

کلیدواژه‌ها:
فرهنگ سازمانی
بهسازی
اعضای هیات علمی

*** نویسنده مسئول:**
محمد صالحی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران
Irandrsalehi@iausari.ac.ir

چکیده

مقدمه: فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک جزء مهم در پیکر یک سازمان محسوب می‌شود که تاثیر مثبتی برعملکرد سازمان دارد، به‌طوری‌که موفقیت هر سازمان تا حد قابل قبولی وابسته به فرهنگ آن سازمان می‌باشد. پژوهش‌های زیادی درخصوص نقش این عامل در ارتقای بهره‌وری سازمانی و نیل به اهداف سازمانی انجام شده است. پژوهش حاضر نیز با هدف تعیین تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر مولفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی انجام شد.

روش‌ها: روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی- مقطعی است. جامعه آماری موردنظر شامل ۱۲۰۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشگاه‌ها ۲۹۱ نفر به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه روا و پایا فرهنگ سازمانی (دنیسون) و بهسازی (اجتهادی) جمع‌آوری و از طریق آزمون‌های رگرسیون خطی، t- test و آنالیز واریانس یک‌طرفه و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه‌های درگیر شدن (β=۰/۱۵۹)، انطباق‌پذیری (β=۰/۱۵۳) و سازگاری (β=۰/۱۱۷) تاثیر معنی‌داری بر مولفه‌ی آموزشی بهسازی داشتند. همچنین سازگاری (β=۰/۲۹۱) تاثیر معنی‌داری بر مولفه پژوهشی بهسازی داشت. نتایج نشان داد که درگیر شدن (β=۰/۱۸۷)، سازگاری (β=۰/۳۸۴) بر مولفه‌ی فردی بهسازی تاثیر معنی‌داری دارد. درگیر شدن (β=۰/۳۵۹)، سازگاری (β=۰/۱۸۳) و انطباق پذیری (β=۰/۱۱۹) بر مولفه‌ی سازمانی بهسازی تاثیر معنی‌دار و نیز درگیر شدن (β=۰/۲۱۳)، سازگاری (β=۰/۲۶۷) تاثیر معنی‌داری بر مولفه‌ی اخلاقی بهسازی داشتند. در مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مولفه‌های بهسازی در دو گروه جنسیت و گروه‌بندی اعضای هیات علمی براساس رتبه علمی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که مولفه‌های فرهنگ سازمانی اثر معنی‌داری بر بهسازی اعضای هیات‌علمی دارد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که هرگاه فرهنگ سازمانی در راستای بهسازی باشد افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری وظایف شغلی خود را در ابعاد آموزشی، پژوهشی، فردی، سازمانی و اخلاقی انجام می‌دهند.

مقدمه

بسیاری از مطالعات که به‌دنبال شناخت دلایل موفقیت سازمان‌ها بوده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که عواملی چون ساختار تکنولوژی، تجهیزات و عوامل معنوی در کامیابی سازمان‌ها موثر می‌باشند (۱). در این میان فرهنگ سازمانی نیز که به عنوان یک جزء مهم در پیکر سازمان محسوب می‌شود، تاثیر مثبتی برعملکرد سازمان دارد (۲) به‌طوری‌که موفقیت هر سازمان تا حد قابل قبولی وابسته به فرهنگ آن سازمان می‌باشد (۳). به‌همین دلیل مطالعه فرهنگ سازمانی، از جمله مباحث مهمی است که امروزه توجه صاحب‌نظران را به‌خود جلب نموده است (۴). محققان عقیده دارند تنوع فرهنگی چالش‌هایی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند که بسیاری از این چالش‌ها، سبب می‌شود راهبردهای جدیدی برای نیروی کار ارائه شود (۵). برای فرهنگ تعاریف بسیار زیادی توسط دانشمندان رشته‌های مختلف علوم انسانی ارائه

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]
[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

شده است. دسته‌ای از این تعاریف، تعاریف ساختاری می‌باشند که تاکید آن‌ها بر الگوسازی فرهنگ است و دسته‌ای تشریحی است که بر عناصر تشکیل‌دهنده فرهنگ تکیه دارد (۶). براساس تئوری زمینه اجتماعی فریس (Ferris) و همکاران فرهنگ سازمانی نوعی از محیط اجتماعی سازمان است که استقرار سیستم مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۷) و جزء غیرملموس سازمان به‌شمار می‌آید که محدوده‌ای از پدیده اجتماعی، شامل عقاید، ارزش‌ها، رفتارها و نگرش‌های اعضای سازمان را در برمی‌گیرد (۸). تغییرات گسترده در عصر حاضر علاوه‌بر نقش فرهنگ سازمانی نشان از اهمیت اساسی‌ترین عنصر راهبردی در سازمان یعنی نیروی انسانی کارآمد دارد چراکه بهره‌مندی مطلوب از این سرمایه عظیم منجر به بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان می‌شود (۹) به همین دلیل، تفکر مدیریت منابع، برمزیت‌های ناشی از ارضای نیازهای کارکنان تاکید می‌کند (۱۰). تحقیقات آکادمیک که درسطح سازمانی اجرا شده‌اند از تاثیر رویه‌های منابع انسانی و درآمدهای سازمان حمایت می‌کنند. رویه‌ها بر رفتار کارکنان تاثیر می‌گذارد و فرهنگ سازمانی را توسعه می‌دهد (۱۱). مدل فرهنگ سازمانی دنیسون نیزکه براساس چهار ویژگی درگیری، سازگاری و مسئولیت‌پذیری و ماموریت بنا شده است نشان از تاثیر فرهنگ برعملکرد سازمانی دارد (۱۲). پایین‌بودن سطح عملکرد شغلی کارکنان، به‌دلیل عدم‌توجه به شیوه‌ها و روش‌هایی است که می‌تواند بر به‌سازی پرسنل موثر باشد فعالیت‌های که از طریق آن کارکنان به‌طور مداوم با تغییرات و رشد سازمان همگام می‌شوند. بیگدلی و همکاران در مقاله خود به نقل از کوپر (Cooper) در تعریف بهسازی منابع انسانی می‌نویسد: بهسازی منابع انسانی مربوط به آمادگی برای یادگیری، توسعه و فرصت‌های آموزشی به‌منظور بهبود عملکرد فردی و گروهی و بهبود سازمانی می‌باشد (۱۳). بهسازی کارکنان هم می‌تواند با سیاست‌های سازمانی نظیر آموزش، توسعه سیستم‌های اطلاعاتی و غیره محقق شود و هم می‌تواند در سایه افزایش انگیزه کارکنان و تمایل آن‌ها به یادگیری ارتقاء یابد. با این‌حال به‌نظر می‌رسد انگیزه و تمایل کارکنان در این خصوص نقش مهم‌تری ایفاء می‌نماید بهسازی 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 که همگی به بهبود عملکرد شغلی منجر می‌شوند. اما سوال این است که چه عواملی بر بهسازی کارکنان موثر است. در این راستا و به منظور بهسازی کارکنان، کارشناسان راه حل‌های مختلفی ارائه کرده‌اند. یکی از این راه حل‌ها توجه به فرهنگ سازمانی است. به اعتقاد کارشناسان، فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان موثر است و می‌تواند زمینه‌ساز تغییر رفتار در میان کارکنان شود. همچنین به‌نظر می‌رسد که فرهنگ سازمانی برسطح مشارکت کارکنان و تقویت ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی موثر باشد. Yeganegi بسته به سطح فرهنگ ،روابط و زیر ساخت‌های اجتماعی،سیستم آموزشی، نوع حمایت دولت، دسترسی به سرمایه‌گذاری خطرپذیر، مهارت‌های تجاری و سطح کارآفرینی کشورها را متفاوت می‌داند. (۱۴)، ادگار شاین Schein فرهنگ سازمانی را دارای سه سطح می‌داند سطح مصنوعات و ابداعات، سطح ارزش‌های حمایتی و سطح مفروضات اساسی (۱۵). از نظر رابینز Robbins چنین به‌نظر می‌رسد که ده ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایان‌گر عصاره فرهنگ سازمانی هستند این ده ویژگی عبارتنداز: خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، هدایت و رهبری، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض، الگوی ارتباط، هر یک از این ویژگی‌ها برروی طیفی قرار می‌گیرند که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد کشیده می‌شود. بنابراین چنان‌چه فرهنگ سازمانی از زاویه این ده شاخص مورد توجه قرار گیرد تصویر کاملی از آن بدست می‌آید. این تصویر به‌معنای درگیر شدن ذهنی کامل با کار است (۱۶). دنیسون Denison نیز بر مدلی تاکید دارد که مبنای اصلی آن به این نکته اساسی استوار است که چگونه فرهنگ سازمانی برروی عملکرد تاثیر می‌گذارد. دنیسون فرهنگ سازمانی را شامل چهار ویژگی اصلی می‌داند که هر ویژگی، خود به چند عامل تقسیم می‌شود که عبارتنداز: درگیر شدن در کار (مشارکت): که شامل اختیار دادن به کارمندان (توانمند سازی)، کار تیمی کردن و توسعه قابلیت‌های کارمندان است. همانندی (سازگاری یا یکپارچگی): که شامل ارزش‌های محوری، موافقت کارکنان و هماهنگی و یکپارچگی می‌باشد. انطباق‌پذیری: که شامل ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی است. رسالت یا ماموریت: که شامل رهبری راهبردی (جهت‌گیری راهبردی)، اهداف، مقاصد و دیدگاه (چشم‌انداز) می‌باشد (۱۷). باتوجه به توضیحات ارائه‌شده و از آن‌جا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و همچنین نیروی انسانی متخصص و مورد

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]
[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

نیاز بخش‌های مختلف توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شود، تقویت و توسعه دانشگاه‌ها، به‌ویژه اعضای هیات علمی از اهمیت زیادی برخوردار است لذا، دانشگاه‌ها ناگزیرند به برنامه‌های بهسازی اعضای هیات علمی توجه خاصی مبذول دارند و عوامل تاثیرگذار بر آن‌ها را مدیریت کنند. در راستای همین امر، تحقیق حاضر یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر بهسازی یعنی فرهنگ سازمانی را مورد مطالعه قرار داد. تا تاثیر هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی برمولفه‌های بهسازی را مشخص نماید. اگر فرهنگ سازمانی بتواند منجر به بهسازی اعضای هیات علمی گردد. اعضاء در برابر مشکلاتی که در محیط آموزشی و اطراف وجود دارد سعه‌صدر بالاتری از خود نشان می‌دهند و بدون شک نقش بسیار مهمی در بهبود کیفیت آموزش، فضای کاری سالم، توانمندسازی آن‌ها و یادگیری بهتر خود و دانشجویان خواهند داشت.

روش‌ها

تحقیق حاضر با هدف تعیین میزان تاثیر هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی برمولفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی انجام پذیرفت. نوع مطالعه در این تحقیق همبستگی مقطعی بود. جامعه آماری ۱۲۰۰ نفر شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بود و نمونه آماری برپایه نمونه‌گیری احتمالی به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد، به این‌صورت که اطلاعات مربوط به اعضای هیات علمی کلیه واحدهای دانشگاهی دریافت شد. معیار ورود به مطالعه اعضای هیات علمی با سابقه کار بالای ۵ سال بود. در نهایت حجم نمونه متناسب با تعداد اعضای هر واحد انتخاب گردید. حجم نمونه نهایی در این پژوهش با توجه به این‌که واریانس جامعه آماری مشخص نبود و احتمال موفقیت و یا عدم موفقیت مطرح نبود از جدول مورگان استفاده شد که ۲۹۱ نفر برآورد شد. و سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۵ درنظر گرفته‌شد.

جمع‌آوری اطلاعات از روش میدانی و با استفاده از دو پرسش‌نامه انجام گرفت. پرسش‌نامه‌ها به‌شیوه حضوری بین پاسخ‌دهندگان توزیع شد و پاسخ‌ها نیز به همین‌ترتیب اخذ گردید. منتها رویکرد پاسخ‌گویی به سوالات و هدف از اجرای آن نیز در قسمت راهنمای پرسش‌نامه به اطلاع مخاطبان رسید. پرسش‌نامه‌های فوق شامل، پرسش‌امه فرهنگ سازمانی و پرسش‌نامه بهسازی بود. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی که با بررسی مطالعه دنیسون تهیه گردید شامل ۴ مولفه (رسالت، درگیر شدن، انطباق‌پذیری، سازگاری) و هر مولفه شامل ۶ سوال بود (۱۸). در کلیه سوالات پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی برای هر کدام از مولفه‌ها براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» که به‌ترتیب اعداد ۱ تا ۵ به آن‌ها اختصاص داده شد. بنابراین کل نمره‌ای که از طریق پرسش‌نامه برای هر یک از مولفه‌ها می‌توانست کسب شود از ۶ تا ۳۰ بود. پرسش‌نامه بهسازی اعضای علمی شامل ۵ مولفه (آموزشی، پژوهشی، فردی، سازمانی، اخلاقی) و هر مولفه شامل ۷ سوال بود. در کلیه سوالات پرسش‌نامه بهسازی اعضای هیات علمی برای هرکدام از مولفه‌ها براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» که به‌ترتیب اعداد ۱ تا ۵ به آن‌ها اختصاص داده شد. بنابراین کل نمره‌ای که از طریق پرسش‌نامه برای هر یک از مولفه‌ها می‌تواند کسب شود از ۷ تا ۳۵ است.

با توجه به این‌که ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه بود و مقدار پایایی و روایی آن باید در حد قابل قبولی باشد. ضریب پایایی عددی بین صفر تا یک می‌باشد که صفر نشانگر عدم وجود پایایی است و یک پایایی صد در صد را نشان می‌دهد. در مطالعه حاضر به توافق درونی در پایایی اعتبار بیشتری داده شد و اقدام به بررسی این نوع پایایی برای پرسش‌نامه‌ها گردید. آلفای کرونباخ معرف میزان تناسب گروهی از آیتم‌هایی است که یک سازه را می‌سنجند. مقدار آلفا برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۵ و برای پرسش‌نامه بهسازی ۰/۸۲ بدست آمد که قابل قبول بود. برای تعیین روایی صوری ابزار از دو روش کیفی و کمی روایی استفاده شد که در روش کیفی و در آغاز فرآیند تعیین روایی صوری، با کمک متخصصین امر در رشته‌های مرتبط با زمینه تحقیقاتی استفاده شد. برای ارزیابی ضریب تمیز هر سوال همبستگی آن‌ها با نمره کل سنجیده و بدین منظور پرسش‌نامه فارسی به دو فرد هیات علمی متبحر در زبان انگلیسی و واژه‌های تخصصی داده شد تا نسخه نهایی فارسی را از نظر مطلوب بودن عبارات به لحاظ وضوح (استفاده از واژه‌های ساده و قابل فهم)، کاربرد زبان مشترک (پرهیز از بکارگیری واژه‌های فنی و تخصصی) مورد بررسی قرار دهند. درصورت لزوم تغییراتی در سنجه‌ها در جهت ساده‌تر کردن و قابلیت درک بیشتر انجام شد. همچنین، برای دریافت نظرات گروه هدف، مصاحبه‌ای با نمونه‌ای از آن‌ها جهت یافتن دشواری در درک عبارات و کلمات، تناسب و ارتباط مطلوب آیتم‌ها، احتمال وجود ابهام و برداشت‌های نارسا از عبارات و یا وجود نارسایی در معانی کلمات انجام شد و نظرات آنان

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]
[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

به‌صورت تغییراتی جزئی در پرسش‌نامه اعمال گردید. روایی صوری سنجه‌ها به‌صورت کمی با استفاده از روش تاثیر آیتم اندازه‌گیری گردید. بدین‌منظور برای هر یک از آیتم‌های سنجه، طیف لیکرتی ۵ قسمتی درنظر گرفته شد: کاملاً مهم است (امتیاز ۵)، مهم است (امتیاز ۴)، به‌طور متوسطی مهم است (امتیاز ۳)، اندکی مهم است (امتیاز ۲) و اصلاً مهم نیست (امتیاز ۱). سپس پرسش‌نامه جهت تعیین روایی صوری در اختیار گروه هدف قرار گرفت و پس از تکمیل پرسش‌نامه‌ها توسط گروه هدف، با استفاده از فرمول روش تاثیر آیتم، روایی صوری محاسبه گردید. روایی محتوی به‌صورت کمی نیز براساس نظرات متخصصین و با محاسبه دو شاخص نسبت روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) محاسبه شد. جهت اطمینان از این‌که مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا (ضرورت آیتم) انتخاب شده است از شاخص نسبت روایی محتوا و برای اطمینان از این که آیتم‌های ابزار به بهترین نحو جهت اندازه‌گیری محتوا طراحی‌شده از شاخص روایی محتوا استفاده گردید. جهت تعیین نسبت روایی محتوی به‌صورت کمی از تعدادی از متخصصین و صاحب‌نظران استفاده شد تا درمورد هرکدام از آیتم‌های ابزار یا سنجه مورد استفاده به سه طیف آیتم شامل: ضروری است، مفید اما ضروری نیست و ضرورتی ندارد، پاسخ دهند. تعداد ارزیابان ۱۰ انتخاب شد که CVR براساس نظر داوران محاسبه شد که قابل قبول بود (براساس نظریه Lawshe جهت مناسب بودن روایی محتوی، حداقل مقدار نسبت روایی محتوی برابر ۰/۶۲ درنظر گرفته شد). پس از تعیین و محاسبه CVR، شاخص CVI محاسبه شد. برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی اندازه‌های CVR=۰/۷۸ و CVI=۰/۸۱ شدند.این اندازه‌ها برای پرسش‌نامه بهسازی اعضای هیات علمی CVR=۰/۷۳ و CVI = ۰/۸۶ برآورد شدند. داده‌ها با استفاده شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف‌معیار) و برای مقایسه داده‌های کمی در ۲ گروه از آزمون t-test ، مقایسه داده‌ها در بیشتر از ۲ گروه از تحلیل واریانس یک‌طرفه، میزان تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمان برمولفه‌های بهسازی از رگرسیون چندگانه خطی و از طریق نرم‌افزار آماری SPSS. Ver. 20 تجزیه و تحلیل شدند. برای تمام آزمون‌ها سطح معنی‌داری ۰/۰۵ درنظر گرفته شد.

یافته‌ها

از مجموع ۲۹۱ نفر شرکت‌کننده در مطالعه ۱۹۰ نفر مرد (۶۵/۳ درصد) و ۱۰۱ نفر زن (۳۴/۷درصد) و هم‌چنین براساس رتبه علمی اعضاء هیئت علمی ۲۰/۳ درصد مربی، ۴۲/۲ درصد استادیار، ۲۸/۲ درصد دانشیار و ۹/۳ درصد استاد بودند.

نتایج آزمون t-test نشان داد که در مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مولفه‌های بهسازی براساس سن بین مردان (۴۴/۰۷±۹/۷۰) و زنان (۴۳/۹۳/± ۹/۴۶) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($p > ۰/۰۵$). در کلیه‌ی مولفه‌های فرهنگ سازمانی و بهسازی بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($p > ۰/۰۵$) (جدول ۱).

جدول ۱: مقایسه مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مولفه‌های بهسازی بین زنان و مردان

متغیرها	مولفه‌های	جنس	میانگین ± انحراف معیار	اندازه t	اندازه P
فرهنگ سازمان	رسالت	مرد	۰/۷±۳/۶۳	۱/۹۱۸	۰/۰۵۶
		زن	۰/۷۴±۳/۴۶		
	درگیر شدن	مرد	۰/۴۹±۴/۱۵	۰/۲۱۳	۰/۸۳۲
		زن	۰/۵±۴/۱۴		
	انطباق‌پذیری	مرد	۰/۸۴±۳/۴۴	-۰/۶۲۱	۰/۵۳۵
		زن	۰/۶۸±۳/۵۱		
	سازگاری	مرد	۰/۷±۳/۸۱	-۰/۶۷۳	۰/۵۰۱
		زن	۰/۶۸±۳/۸۷		
بهسازی	آموزشی	مرد	۰/۶۵±۳/۵۲	۰/۶۳۵	۰/۵۲۶
		زن	۰/۶۳±۳/۴۷		
	پژوهشی	مرد	۰/۷۳±۳/۳۷	-۰/۳۱۶	۰/۷۵۲
		زن	۰/۷۳±۳/۳۹		
	فردی	مرد	۰/۷۲±۳/۳۳	۰/۷۵۸	۰/۴۴۹
		زن	۰/۷۲±۳/۲۶		
	سازمانی	مرد	۰/۷۱±۳/۲۱	-۰/۴۴۹	۰/۶۵۴
		زن	۰/۷۸±۳/۲۵		
	اخلاقی	مرد	۰/۶۷±۳/۳۶	-۰/۱۷۴	۰/۸۶۲
		زن	۰/۶۸±۳/۳۸		

جدول شماره دو براساس آزمون آنالیز و واریانس یک‌طرفه نشان می‌دهد که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مولفه‌های بهسازی براساس رتبه علمی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($p > ۰/۰۵$).

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]

[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

جدول ۲: مقایسه مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مولفه‌های به‌سازی براساس رتبه علمی

مولفه‌های بهسازی	رتبه علمی	تعداد	± میانگین انحراف معیار	F	p ا	مولفه‌های فرهنگ سازمانی	Mean	SD	F	P
	مربی	۵۹	۳/۶±۰/۶۴				۳/۵۷	۰/۶۵		
	استادیار	۱۲۳	۳/۴۵±۰/۶۵				۳/۵۶	۰/۷۳		
آموزشی	دانشیار	۸۲	۳/۵۱±۰/۶	۰/۶۹۶	۰/۵۵۵	**رسالت**	۳/۵۱	۰/۷۶	۱/۶۷۸	۰/۱۷۲
	استاد	۲۷	۳/۵۳±۰/۷۲				۳/۸۶	۰/۶۴		
	جمع	۲۹۱	۳/۵۱±۰/۶۴				۳/۵۷	۰/۷۲		
	مربی	۵۹	۳/۳۵±۰/۷۶				۴/۱۳	۰/۵۱		
	استادیار	۱۲۳	۳/۳۹±۰/۷۲				۴/۰۹	۰/۵۰		
پژوهشی	دانشیار	۸۲	۳/۴۱±۰/۶۶	۰/۳۶۷	۰/۷۷۷	**درگیر شدن**	۴/۱۷	۰/۴۴	۲/۳۱۲	۰/۰۷۶
	استاد	۲۷	۳/۲۵±۰/۹۱				۴/۳۶	۰/۵۷		
	جمع	۲۹۱	۳/۳۸±۰/۷۳				۴/۱۵	۰/۵۰		
	مربی	۵۹	۳/۳۱±۰/۷۶				۳/۵۳	۰/۸۳		
	استادیار	۱۲۳	۳/۳۳±۰/۶۷				۳/۴۹	۰/۸۱		
فردی	دانشیار	۸۲	۳/۲۸±۰/۶۹	۰/۰۶۸	۰/۹۷۷	**انطباق**	۳/۳۸	۰/۷۱	۰/۴۷۵	۰/۷
	استاد	۲۷	۳/۲۹±۰/۹۴				۳/۴۸	۰/۸۲		
	جمع	۲۹۱	۳/۳۱±۰/۷۲				۳/۴۷	۰/۷۹		
	مربی	۵۹	۳/۲۸±۰/۷۳				۳/۹۲	۰/۷۱		
	استادیار	۱۲۳	۳/۲۳±۰/۷۴				۳/۷۸	۰/۶۷		
سازمانی	دانشیار	۸۲	۳/۲۱±۰/۶۸	۰/۶۲۲	۰/۶۰۱	**سازگاری**	۳/۷۸	۰/۷	۱/۴۸۷	۰/۲۱۸
	استاد	۲۷	۳/۰۵±۰/۹۲				۴/۰۴	۰/۷۱		
	جمع	۲۹۱	۳/۲۲±۰/۷۴				۳/۸۳	۰/۶۹		
	مربی	۵۹	۳/۴±۰/۶۵							
	استادیار	۱۲۳	۳/۳۴±۰/۷							
اخلاقی	دانشیار	۸۲	۳/۳۹±۰/۶۴	۰/۱۱۹	۰/۹۴۹					
	استاد	۲۷	۳/۳۶±۰/۷۴							
	جمع	۲۹۱	۳/۳۷±۰/۶۷							

نتایج نشان داد که مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۸/۳ درصد از تغییرات مولفه‌ی آموزشی بهسازی را پیش‌بینی می‌کند. هم‌چنین مولفه‌های درگیر شدن (p=۰/۰۳۳، β=۰/۱۵۹)، انطباق‌پذیری (p=۰/۰۰۱، β=۰/۱۵۳) و سازگاری (p=۰/۰۲۹، β=۰/۱۱۷) تاثیر معنی‌داری بر روی مولفه آموزشی بهسازی داشت. مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۱۰/۵ درصد از تغییرات مولفه پژوهشی بهسازی را پیش‌بینی می‌کند و نتایج بیانگر تاثیر معنی‌داری مولفه سازگاری (p=۰/۰۰۱، β=۰/۲۹۱) برروی مولفه پژوهشی بهسازی را نشان داد. مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۱۷/۹ درصد از تغییرات مولفه فردی بهسازی را پیش‌بینی می‌کند. مولفه‌های درگیر شدن (p=۰/۰۱۸، β=۰/۱۸۷) و سازگاری (p=۰/۰۰۱، β=۰/۳۸۴) تاثیر معنی‌داری برروی مولفه فردی بهسازی را نشان می‌دهند.

مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۱۲/۶ درصد از تغییرات مولفه سازمانی به‌سازی را پیش‌بینی می‌کند. مولفه‌های درگیر شدن (p=۰/۰۰۱، β=۰/۳۵۹)، انطباق‌پذیری (p=۰/۰۲۵، β=۰/۱۱۹) و سازگاری (p=۰/۰۰۳، β= ۰/۱۸۳) تاثیر معنی‌داری برروی مولفه سازمانی بهسازی را نشان می‌دهند. هم‌چنین نتایج بیانگر آن بود که مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۱۳ درصد از تغییرات مولفه اخلاقی بهسازی را پیش‌بینی می‌کند. مولفه‌های درگیر شدن (p=۰/۰۰۵، β=۰/۲۱۳) و سازگاری (p=۰/۰۰۱، β=۰/۲۶۷) تاثیر معنی‌داری برروی مولفه اخلاقی بهسازی داشت. از مولفه فرهنگ سازمانی، رسالت تاثیر معنی‌داری برروی کلیه مولفه‌های بهسازی‌زا نداشت و نتایج حاصل نشان دهنده رابطه منفی آن با مولفه‌های بهسازی بود (جدول ۳).

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]
[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

جدول ۳: نتایج تحلیلی رگرسیون چندگانه جهت بررسی تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی برمولفه‌های بهسازی

مولفه‌های بهسازی	مولفه‌های فرهنگ سازمانی (متغیرهای پیش‌بینی)	بتا	انحراف معیار	β استاندارد شده	t	P	ضریب تعیین	درصد تعیین
آموزشی	مقدار ثابت	۱/۹۰۵	۰/۳۹۳	-	۴/۸۱۲	۰/۰۰۱<	۰/۲۸۸	۸/۳
	رسالت	-۰/۰۱	۰/۰۵۱	-۰/۰۱۲	-۰/۲۰۴	۰/۸۳۹		
	درگیر شدن	۰/۱۵۹	۰/۰۷۴	۰/۱۲۳	۲/۱۳۸	۰/۰۳۳		
	انطباق‌پذیری	۰/۱۵۳	۰/۰۴۷	۰/۱۸۷	۳/۲۲۶	۰/۰۰۱		
	سازگاری	۰/۱۱۷	۰/۰۵۳	۰/۱۲۷	۲/۲۰۱	۰/۰۲۹		
پژوهشی	مقدار ثابت	۱/۵۸۶	۰/۴۴۶	-	۳/۵۶	۰/۰۰۱<	۰/۳۲۴	۱۰/۵
	رسالت	-۰/۰۱۹	۰/۰۵۷	-۰/۰۱۸	-۰/۳۲۴	۰/۷۴۶		
	درگیر شدن	۰/۰۹۳	۰/۰۸۴	۰/۰۶۳	۱/۱۱۴	۰/۲۶۶		
	انطباق‌پذیری	۰/۱۰۲	۰/۰۵۳	۰/۱۱	۱/۹۲۴	۰/۰۵۵		
	سازگاری	۰/۲۹۱	۰/۰۶	۰/۲۷۶	۴/۸۴۸	۰/۰۰۱<		
فردی	مقدار ثابت	۱/۰۳	۰/۴۲	-	۲/۴۵۱	۰/۰۱۵	۰/۴۲۳	۱۷/۹
	رسالت	-۰/۰۷	۰/۰۵۴	-۰/۰۷	-۱/۲۹۱	۰/۱۹۸		
	درگیر شدن	۰/۱۸۷	۰/۰۷۹	۰/۱۳	۲/۳۷۸	۰/۰۱۸		
	انطباق‌پذیری	۰/۰۸۱	۰/۰۵	۰/۰۸۸	۱/۶۱	۰/۱۰۹		
	سازگاری	۰/۳۸۴	۰/۰۵۷	۰/۳۶۹	۶/۷۷۹	۰/۰۰۱<		
سازمانی	مقدار ثابت	۰/۶۸۹	۰/۴۴۵	-	۱/۵۴۷	۰/۱۲۳	۰/۳۵۴	۱۲/۶
	رسالت	-۰/۰۲	۰/۰۵۷	-۰/۰۲	-۰/۳۵۸	۰/۷۲		
	درگیر شدن	۰/۳۵۹	۰/۰۸۳	۰/۲۴۲	۴/۳۰۵	۰/۰۰۱<		
	انطباق‌پذیری	۰/۱۱۹	۰/۰۵۳	۰/۱۲۷	۲/۲۴۲	۰/۰۲۵		
	سازگاری	۰/۱۸۳	۰/۰۶	۰/۱۷۱	۳/۰۴۶	۰/۰۰۳		
اخلاقی	مقدار ثابت	۱/۳۳۴	۰/۴۰۵	-	۳/۲۹۸	۰/۰۰۱	۰/۳۶۱۴	۱۳
	رسالت	-۰/۰۵۳	۰/۰۵۲	-۰/۰۵۶	-۱/۰۱۱	۰/۳۱۳		
	درگیر شدن	۰/۲۱۳	۰/۰۷۶	۰/۱۵۷	۲/۸۰۲	۰/۰۰۵		
	انطباق‌پذیری	۰/۰۹۲	۰/۰۴۸	۰/۱۰۷	۱/۸۹۹	۰/۰۵۹		
	سازگاری	۰/۲۶۷	۰/۰۵۵	۰/۲۷۵	۴/۹۰۲	۰/۰۰۱<		

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه که با هدف تعیین تاثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی برمولفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان رضوی انجام شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که در بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و بهسازی در متغیرهای جنسیت و رتبه علمی و سن تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. مولفه‌های درگیر شدن، انطباق‌پذیری و سازگاری تاثیر معنی‌داری برمولفه‌ی آموزشی و سازمانی، مولفه سازگاری تاثیر معنی‌داری برمولفه‌ی پژوهشی و مولفه‌های درگیر شدن و سازگاری تاثیر معنی‌داری برمولفه‌های فردی و اخلاقی داشتند. در این راستا رسالت به‌عنوان یک مولفه از فرهنگ سازمانی نشان داد که تاثیر معنی‌داری بر مولفه‌های آموزشی بهسازی اعضای هیات علمی نداشته درحالی‌که این تاثیر منفی است. در مطالعاتی همسو با این مطالعه ایلماز و ارگان در پژوهشی با بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی دنیسون برعملکرد سازمان‌ها دریافتند که بعد رسالت، از فرهنگ سازمانی بیشترین تاثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. هم‌چنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید، به‌شدت تحت تاثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری فرهنگ سازمانی قرار گرفت (۱۹). نتایج ایلماز و ارگان در ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری که بر بهسازی سازمانی تاثیرگذار بودند با یافته‌های مطالعه حاضر مطابقت داشت. اما در بعد رسالت که بیش‌ترین تاثیر آن بر عملکرد بود با مطالعه‌ی حاضر به‌واسطه عدم تاثیر معنی‌دار، مغایرت دارد. دلیل این تفاوت را می‌توان مربوط به نوع تحقیق ایلماز و ارگان که مربوط به عملکرد شرکت‌هاست دانست و از آن‌جا که رسالت به جهت‌گیری، اهداف، مقاصد و چشم‌انداز سازمان اشاره دارد نشان می‌دهد که اهداف و استراتژی سازمان به‌گونه‌ای مناسب تدوین شده که باعث افزایش عملکرد این شرکت‌ها گردیده اما مطالعه حاضر روی افراد انجام گرفته است. و مبین این مطلب هست که افراد با جهت‌گیری، مقاصد، اهداف و استراتژی سازمان آشنایی نداشته یا تفسیر مناسبی از آن ندارند.

سوتیروفسکی (SotirofskI) در پژوهشی با عنوان «تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی «پس از مصاحبه با ۴۶ نفر از اعضای هیات علمی

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]
[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

دریافت که فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیات علمی تاثیر معنی‌داری دارد و قوی‌ترین پیش‌بینی برای ارتقای توانمندسازی فرهنگ درگیر شدن بوده است (۲۰). نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش فوق با نتایج پژوهش حاضر در خصوص فرهنگ سازمانی، درگیر شدن و تاثیر آن برمولفه‌های بهسازی همسو است و تنها در بعد رسالت نتایج مطابقت نداشت.

در تحقیق حسن قلاوندی و همکاران درخصوص تحلیل ارتباط ابعاد فرهنگ سازمانی شامل (فرهنگ توسعه‌ای، گروهی، عقلایی و سلسله مراتبی) با مولفه‌های مدیریت کیفیت فراگیر شامل (رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، تمرکز بر مشتری، اطلاعات و تحلیل، مدیریت منابع انسانی و مدیریت فرآیند) با استفاده از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی بر پایه مدل دنیسون و مدیریت کیفیت فراگیر بر پایه مدل بالدریج (Baldrige Model) انجام دادند، نتایج آنان نشان داد که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی با مولفه‌های مدیریت کیفیت فراگیر رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و نوع فرهنگ سازمانی در بکارگیری و اجرای مدیریت کیفیت فراگیر اثر گذار است (۲۱). مطالعه قلاوندی و همکاران در بعد انطباق‌پذیری که بر مشتری‌گرایی و تمرکز بر مشتری و یادگیری سازمانی تاکید دارد و همچنین در بعد درگیر شدن که بر بهسازی سازمانی و فردی اثر گذار بوده و باعث توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه‌ی قابلیت‌ها می‌گردد همسو بود.

نتایج مطالعه عبودی و همکاران با هدف شناخت رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان سازمان تامین اجتماعی خوزستان نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی خوزستان رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. و از میزان همبستگی پیرسون بین نوآوری و توانمندسازی کارکنان می‌توان گفت که بین این دو متغیر رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد (۲۲). نتایج بدست آمده از مطالعه عبودی و همکاران در بعد درگیر شدن از فرهنگ سازمانی با نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاضر همسو است که باعث افزایش حس مسولیت‌پذیری، نوآوری و خلاقیت می‌گردد. نتایج مطالعه امینی و همکاران در بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر مراکز آموزش پزشکی با هدف گامی در مسیر بهسازی محیط‌های آموزش پزشکی در دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام شد، بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی دانشگاه برحسب جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد (۲۳) که از نظر جنسیت و رتبه علمی با تحقیق حاضر همخوانی دارد. نتایج مطالعه حریری‌زاده و همکاران در خصوص تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان (نمونه پژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران) نشان داد که مولفه‌های فرهنگ سازمانی (ریسک‌پذیری، حمایت مدیریت، کنترل رسمی، خودکنترلی، نظام پاداش، مشارکت در تصمیم‌گیری، و هویت سازمانی) با توانمندی‌های کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۲۴). این مطالعه در بعد انطباق‌پذیری و بهسازی فردی با مطالعه حاضر هم‌راستاست. پور زرندی و همکاران در پژوهشی، به تبیین نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت تغییر کارکنان بانک شهر پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت) با توانمندسازی کارکنان بانک شهر، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

همچنین نتایج رگرسیون گام به گام مطالعه محمدپورزندی و همکاران حاکی از آن بود که از میان ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (متغیرهای پیش‌بین): متغیرهای پیش‌بین سازگاری ۰/۶۹۵، رسالت ۰/۵۱۱ و انطباق‌پذیری ۰/۴۴۴، پیش‌بینی‌کننده توانمندسازی هستند (۲۵). که در بعد انطباق‌پذیری و سازگاری و تاثیر آن بر ابعاد بهسازی با مطالعه حاضر همسو است، اما در بعد رسالت مطابقت ندارد. نتایج مطالعه خورشیدی و محمدی نشان داد که فرهنگ سازمانی به صورت ۱۰۰ درصد بر توانمندسازی روان‌شناختی اساتید تاثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد، و به‌عنوان قوی‌ترین مولفه تاثیرگذار برتوانمند سازی روان‌شناختی مشخص گردید (۲۶). سیدی و همکاران پژوهشی تحت‌عنوان بررسی فرهنگ سازمانی با خلاقیت و تغییر سازمانی در بین مدیران مدارس ناحیه ۱ ابتدایی شهر شیراز انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و تغییر و نوآوری رابطه معنی‌داری وجود دارد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، ابعاد ریسک‌پذیری و مردم سالاری قدرت پیش‌بینی خلاقیت مدیران را دارا می‌باشند (۲۷). نتایج بدست آمده با تحقیق حاضر در بعد انطباق‌پذیری و درگیر شدن همسو است. چرا که انطباق‌پذیری (از مولفه‌های فرهنگ سازمانی) تاثیر معنی‌داری بر بهسازی سازمانی (که منجر به ریسک‌پذیری می‌گردد) داشته است و درگیر شدن نیز تاثیر معنی‌داری بر بعد فردی (که منجر به خلاقیت می‌گردد) داشته است.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]
[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

نتایج مطالعه حسنی و همکاران حاکی از آن بود که بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. به‌طوری‌که بین بعد مشارکتی، بعد ثبات و یکپارچگی و بعد ماموریتی با توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشت و در مجموع ابعاد ماموریتی و مشارکتی از فرهنگ سازمانی قادر به تبیین حدود ۲۳ درصد تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان بودند (۲۸). این تحقیقات در بعد مشارکتی و ثبات و یکپارچگی با نتایج مطالعه حاضر همسو و در بعد ماموریتی مغایریت دارد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که مولفه‌های فرهنگ سازمانی برمولفه‌های بهسازی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند. بنابراین تلاش برای ارتقای سطح فرهنگ سازمانی هدف مهمی است که می‌تواند موردتوجه مسئولان قرار بگیرد. مولفه‌های انطباق‌پذیری، درگیر شدن و سازگاری از فرهنگ سازمانی می‌تواند در بعد آموزشی، فردی، سازمانی، پژوهشی و اخلاقی باعث شود افراد دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های خودشان را ارتقاء بخشند و با توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود و همچنین ایجاد روابط انسانی و تعهد موجب تداوم اثربخشی و کارایی سازمان شوند. هم‌چنین از آن‌جا که رسالت گرایش و جهت‌گیری استراتژیک سازمان و اهداف و مقاصد و چشم‌انداز سازمان را مد نظر دارد بایستی علت عدم تاثیر این مولفه برمولفه‌های بهسازی مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد برای دستیابی به فرهنگ سازمانی مطلوب زمینه‌های لازم برای بروز خلاقیت‌ها از طریق ایجاد نظام پیشنهادات فراهم گردد همچنین از تغییر و نوآوری و تقویت روحیه ریسک‌پذیری و آمادگی برای قبول مسئولیت استقبال شود و از طریق تفویض اختیار و الگو نمودن برخی از ارزش‌های اخلاقی هویت سازمانی و بهسازی کارکنان تقویت گردد و از آن‌جا که رسالت تاثیر معنی‌داری برمولفه‌های به‌سازی نداشت لازم است تا تعریف روشنی از استراتژی سازمان و اهداف و مقاصد سازمان برای کارکنان انجام پذیرد.

قدردانی

مقاله حاضر منتج از رساله دکتری رشته‌ی مدیریت دانشگاه گرگان با کد ۹۵۰۶۱۵ است لذا از کلیه اساتید گرانقدری که علی‌رغم مشغله بسیار زیاد در نهایت مهربانی و بزرگوارانه ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند قدردانی و تشکر می‌نماییم.

References

1- Gholami Heydar Abadi Z. [A Studying the relation exists between the elements of organized culture with job motivation and exhaustion of consultants in Tehran]. Counseling Culture and Psycotherapy 2011; 2 (7): 103-121. [Persian]

2- Zamini S, Hosseini Nasab D, Zamini S, Zarei P. [The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University]. ioh 2011; 8 (1) :30-40. [Persian] [DOI:10.1016/j.sbspro.2011.10.381]

3- Hmadi K, Kavousi A, Sohri H. [Study of the relationship between organizational culture and its relationship with the decision-making model of managers]. management research. Future study Management 2009; 20 (81): 17-34. [Persian]

4- KiaKojouri K, Jafarnejad A, Hosseinzadeh A.[Explaining the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction]. Executive]. Management Research Papers, Journal of Executive Management 2011; 2 (40): 87-108. [Persian]

5- Boroumand M, Ranjbari M. [Human Resources Management Strategic Initiatives and Initiative erformance:Emphasizing the Role of Knowledge Management]. Police Organizational Development 2010; 6 (24): 41-54. [Persian]

6- Moshbaki AA.[Organizational behavior management: applied analysis, value of human behavior].terme ; 2006. [Persian]

7- Ferris GR, Hochwarter WA, Buckley MR, Harrell-Cook G, Frink DD. Human resources management: Some new directions. Journal of management 1999; 25 (3):385-415. [DOI:10.1177/014920639902500306]

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]

[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

8- McKenzie K. Organizational culture: An investigation into the link between organizational culture, human resource management, high commitment management and firm performance. Otago Management Graduate Review 2010; 8: 57-68.

9- Afkhami Rohani H, Doaie H. [Human Resource practices and Implementation of knowledge management relationship in Ferdowsi University of Mashhad]. Library and Information Science Research 2011; 2 (1): 55-70. [Persian]

10- Becker BE, Huselid MA. High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. In Research in personnel and human resource management 1998: 53-101.

11- Senyucel Z. Managing the Human Resource in the 21st Century. Publishing APS; 2009.

12- Mujeeb EM, Masood MM, Ahmad MA. Relationship between organizational culture and performance management practices: A case of university in Pakistan. Journal of Competitiveness 2011 1; 3 (4) :78-86.

13- Bigdeli M, Davoudi R, Kamali N, Entesar Fomani G. [Identifying the dimensions and components of human resource improvement in education for proposing a conceptual model]. Journal of Research in Human Resources Management 2018 23; 10 (2): 73-100. [Persian]

14- Yeganegi K. Presenting a Future Study Model of Organizational Culture in Accordance with Entrepreneurial Values in Monetary and Banking Institutions. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences 2013; 3 (3): 723-728.

15- Schein EH. Organizational culture. American Psychological Association 1990; 45 (2), 109–119. [DOI:10.1037/0003-066X.45.2.109]

16- Robbins SP, Judge TA, Sanghi S. Organizational Behavior Prentice Hall of India. New Delhi; 2002.

17- Denison D, Cho HJ, Young J. Diagnosing organizational cultures: A model and method. Lausanne: International Institute for Management Development; 2000.

18- Denison DR. Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons; 1990.

19- Yilmaz C, Ergun E. 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 2008; 43 (3): 290- 306. [DOI:10.1016/j.jwb.2008.03.019]

20- Sotirofski K. Organizational culture impact on psychological empowerment of academic staff. European Journal of Sustainable Development 2014; 3 (2): 119-124.

21- Glavandi H, Abbasi I, Ashrafi Salimkandi F. [Analyzing the relationship between organizational culture dimensions and comprehensive quality management components]. Journal of Cultural Management 2019; 12 (42): 83-100. [Persian]

22- Aboudi H, Mosaddegh Lotfi Zanganeh D, Kazemian F. [The relationship between organizational culture and employee empowerment]. Journal of Research in Human Resources Management 2014; 6 (1): 223-244. [Persian]

23- Amini M, Rahimi H, Moradi S. [An Assessment of Organizational Culture of Medical Centers: a Step in the Direction of Improving Medical Education Environment].(Study Case: Arak University of Medical Sciences). J Med Educ Dev 2016 ; 9 (22) :1-11 [Persian]

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]

[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]

24- Hariri Zadeh M, Seyed Ahmadi Zavieh, Seyed Saeed, Goodarzi R. [The effect of organizational culture on employee empowerment]. (research sample: National Archives and Library of Iran). Quarterly Journal of National Library and Information Studies 2017; 28 (1): 87- 100. [Persian]

25- Mohammadpour Zarandi H, Rahimian H, Tabatabaein Mozdabadi SM. [Clarifying the Role of Organizational Culture in Readiness for Change (the CaseStudy: City Bank Staff)]. IUESA. 2015; 3 (9) :15-28. [Persian]

26- Khorshidi M, Mohammadi M. [Investigating the role of components of quality of work life, training atmosphere, commitment and organizational culture on the dimensions of psychological empowerment].(Case study: Bushehr Farhangian University). Overview in Educational Sciences and Consulting 2020; (12): 62- 95. [Persian]

27- Sidi S, Shahidi N, Sholeh M. [The Relationship between Organizational Culture and Creativity and Organizational Change among Primary School Principals in District One of Shiraz]. Journal of New Approach in Educational Managemen 2014; 5 (1): 39- 54. [Persian]

28- Hassani D, Ahmadi E. [The relationship between organizational culture and professional development of teachers]. Educational management innovations 2015 11; 10 (4): 18- 7. [Persian]

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2025-11-05]

[DOI: 10.52547/rme.13.2.36]