

الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فرا تحلیل و مدل سازی ساختاری تفسیری (مطالعه موردی: دانشگاه خوارزمی)

حسین رنگریز¹

حامد خامه‌چی²

هومن پشوتنی‌زاده³

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، ارائه الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد فرا تحلیل و مدل سازی ساختاری تفسیری بود. **روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر نوع، توصیفی و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی است. در پژوهش حاضر، ابتدا پیامدهای فرهنگ سازمانی، از 58 مقاله منتشر شده در مجلات علمی - پژوهشی در بازه زمانی سال 1392 تا پاییز سال 1398 با روش فرا تحلیل، شناسایی و استخراج شدند. در گام بعد با استفاده از تکنیک مدل سازی ساختاری تفسیری و بر اساس نظرات 12 نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه خوارزمی، پیامدهای مذکور، رتبه بندی و مدل روابط میان آنها تعیین شد. **یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های فرا تحلیل، از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی، به ترتیب متغیرهای سرمایه روان‌شناختی (0/598)، سرمایه اجتماعی (0/540)، نوآوری (0/537)، مدیریت دانش (0/523)، اثربخشی سازمانی (0/512) و توانمندسازی روان‌شناختی (0/500) دارای بیشترین اندازه اثر بودند. **نتیجه گیری:** بر اساس نتایج مدل سازی ساختاری تفسیری، پیامدهای فرهنگ سازمانی در دانشگاه خوارزمی، در چهار سطح قرار گرفتند؛ به گونه‌ای که سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی دارای بیشترین تأثیرگذاری و اثربخشی سازمانی دارای بیشترین تأثیرپذیری بودند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، فرا تحلیل، مدل سازی ساختاری تفسیری، پیامدها.

دریافت مقاله: 98/09/11؛ تصویب نهایی: 99/02/15

1. دکتری مدیریت، دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی. تهران، ایران.
2. دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی. تهران، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران، خیابان سمیه، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی نمابر: 88890248 / Email: h.khamehchi@gmail.com
3. دانشجوی دکتری مدیریت سیستم‌ها، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز. شیراز، ایران.

الف) مقدمه

امروزه در مطالعات دانش مدیریتی نوین، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از موضوعات مهم حوزه رفتار سازمانی، به منظور ایجاد یک مزیت رقابتی، مورد توجه محققان قرار گرفته است (ساشین و راوی، 2012). توجه به فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی که تأثیر قابل توجهی در رفتار فرد و طرز عمل سازمان دارد و موجب رسیدن سازمان به اهداف خود می‌شود، قابل تأمل است. فرهنگ هر سازمان به عنوان عامل اساسی، تأثیر بسزایی در سایر عوامل مهم سازمانی، از جمله: ساختار و طرح سازمان، محیط داخلی و خارجی سازمان، نیروی انسانی، سبک رهبری و راهبرد رسیدن به اهداف سازمان دارد (رستی و همکاران، 1396). نظریه پردازان معتقدند سازمان چیزی جز فرهنگ نیست و برای شناخت سازمان، باید فرهنگ آن را شناخت. فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان به شمار می‌رود که پدیده‌ای ملموس و قابل مشاهده نیست، بلکه نیروی پنهانی است که در ورای امور ملموس و مشهود عمل می‌کند و به مثابه یک نیروی جمعی، افراد را به فعالیت و عملیاتی مشابه وا می‌دارد (رمضانی‌نژاد و همکاران، 1397). فرهنگ سازمانی از اجزای حیاتی و اصلی پیکره هر سازمان است که بر اساس تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. از این رو، دانشمندان معتقدند فرهنگ سازمان، اهرم مناسبی برای تقویت رفتار سازمانی و افزایش اثربخشی سازمانی است. (دادزی² و همکاران، 2014)

با بررسی پژوهشهای انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی، عوامل مختلف و متنوعی به عنوان پیامدهای آن شناسایی می‌شوند. تنوع و گستردگی پیامدها، لزوم تحقیقی برای شناخت هر چه بیشتر آن را ضروری می‌نماید. همچنین نیاز است تحقیقات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی که با نتایج مختلف همراه اند، به صورت نظام مند بررسی شوند تا بتوان برآوردی تقریباً واحد را از این تحقیقات استخراج کرد. یافته‌های بسیار متنوعی درباره پیامدهای فرهنگ سازمانی وجود دارد؛ چنانکه برخی از تحقیقات به پیامدهایی همچون بهره‌وری منابع انسانی (وحدتی و همکاران، 1396؛ مروّبی و همکاران، 1397) و اثربخشی سازمانی (قنبرپور و همکاران، 1395؛ رضانی‌نژاد و همکاران، 1397) پرداخته‌اند و برخی دیگر بر پیامدهایی همچون کیفیت زندگی کاری (عارفی و همکاران، 1394؛ علیپور و همکاران، 1397) و رضایت شغلی (صحت و همکاران، 1392؛ گودرزی و همکاران، 1394) تأکید داشته‌اند. فراتحلیل با ترکیب کمی نتایج مختلف، به شناخت منسجم‌تر و منظم‌تر پیامدهای فرهنگ سازمانی کمک می‌کند. بررسی‌های دقیق‌تر حاکی از وجود نوعی تقدّم و تأخّر در پیامدهای فرهنگ سازمانی است؛ به گونه‌ای که نتایج در نوعی ارتباط فرایندی با یکدیگر قرار دارند. بر این اساس، بایستی برای مدل‌سازی و رتبه‌بندی پیامدهای فرهنگ سازمانی در دانشگاه خوارزمی، از مدل‌سازی ساختاری تفسیری در راستای رابطه فرایندی مذکور استفاده شود. مدل‌سازی ساختاری تفسیری، روشی مناسب برای تحلیل تأثیر یک

371 ♦ حسن رنگریز و همکاران

عنصر بر دیگر عناصر و یکی از ابزارهایی است که تعامل میان متغیرهای مختلف را نشان می‌دهد. این روش، ترتیب و جهت روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم را بررسی می‌کند. با توجه به آنچه گفته شد، هدف پژوهش حاضر پاسخ به دو سؤال ذیل است:

1. پیامدهای فرهنگ سازمانی در پژوهشهای انجام شده در کشور کدامند و اولویت آنها چگونه است؟

2. روابط علت و معلولی بین پیامدهای فرهنگ سازمانی در دانشگاه خوارزمی به چه صورت است؟

در راستای پاسخگویی به این سؤالات، ابتدا پیامدهای فرهنگ سازمانی با روش فراتحلیل شناسایی می‌شوند و سپس برای بررسی روابط علت و معلولی پیامدها، از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری بهره برده می‌شود.

ب) مبانی نظری

عبارت فرهنگ سازمانی، نخستین بار توسط پتیگرو¹ (1976) مطرح شد (فرهی و همکاران، 1394). فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از معانی مشترک با ویژگی‌هایی است که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل داده، باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می‌شود (سپهوند و همکاران، 1396). فرهنگ سازمانی همواره یکی از مباحث مهم و در عین حال چالش‌آمیز در سازمانها بوده است؛ زیرا تأثیر زیادی بر برون‌دادهای فردی و سازمان و تحقق اهداف سازمان دارد و از طرفی، تغییر آن بسیار سخت و زمان‌بر است (ایوانوا و کوکینا،² 2016). رابینز³ (1392) فرهنگ سازمانی را سیستمی از مفاهیم و عقاید مشترک بین اعضای سازمان که تعیین‌کننده رفتار آنها نسبت به یکدیگر و افراد خارج از سازمان است، تعریف می‌کند. دنیسون⁴ (2000) اشاره می‌کند که فرهنگ سازمانی همان ارزشهای اساسی، باورها و اصول اخلاقی است که نقش پایه‌ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند. تیسنگ⁵ (2010) نیز بیان می‌دارد که فرهنگ سازمانی بر تعاملات بین اعضا و ارزش آنان اثر می‌گذارد. (وانگ⁶ و همکاران، 2011)

به طور کلی، فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و نمایانگر ویژگی‌های معمول و ثابتی است که سازمانها را از یکدیگر متمایز می‌کند. آگاهی از این موضوع که فرهنگ سازمانی دارای ویژگی‌های عمومی است، بدان معنی است که سازمان دارای فرهنگهای فرعی است. بیشتر سازمانها

1. Pettigrew
2. Ivanova & Kokina
3. Robbins
4. Denison
5. Tseng
6. Wang

372 ♦ الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و ...

دارای یک فرهنگ حاکم و تعدادی فرهنگهای فرعی‌اند. فرهنگ حاکم نمایانگر ارزشهای اصولی است که بیشتر اعضای سازمان در آنها مشترک یا سهم‌اند. فرهنگهای فرعی، بازتابی از مسائل، تجربیات یا شرایط مشابه و همانندی است که اعضای سازمان با آنها روبه‌رو می‌شوند. اگر یک سازمان، فرهنگ حاکم نداشته باشد و تنها دارای تعداد زیادی زیرمجموعه‌های فرهنگی باشد، در آن صورت ارزش فرهنگ سازمانی (به عنوان یک متغیر مستقل) بسیار پایین می‌آید؛ زیرا در آن صورت کسی نمی‌تواند رفتار مناسب را از رفتار نامناسب تشخیص دهد و تصمیم‌گیری کند.

با نگاهی دقیق به تعاریف پی می‌بریم که زمینه اصلی فرهنگ سازمان، وجود نظامی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. همچنین فرهنگ سازمانی به یک دسته از ارزشها اطلاق می‌شود که اغلب مورد پذیرش و تأیید قرار می‌گیرند و در داخل سازمان به اشخاص کمک می‌کنند تا آنها نسبت به اقداماتی که قابل قبول تلقی می‌شوند و اقداماتی که غیر قابل قبول به حساب می‌آیند، معرفت پیدا کنند. (منوریان و احمدی تنکابی، 1391)

دنيس و اسپر تيزر¹ (1991) فرهنگ سازمانی را متشکل از چهار سازه مؤلفه می‌دانند که عبارتند از:

1. فرهنگ توسعه‌ای:² این فرهنگ بر انعطاف‌پذیری و تغییر، تمرکز دارد؛ اما تمرکز عمده آن بر محیط بیرونی سازمان است. این محور بر رشد، دستیابی به منابع، خلاقیت و تطابق با محیط بیرونی تأکید دارد. در این فرهنگ، رهبران تمایل به کارآفرینی و آرمانگرایی بوده، تمایل به ریسک کردن داشته و قادر به ایجاد چشم‌اندازی از آینده سازمان‌اند. همچنین رهبران در این فرهنگ بر به دست آوردن منابع بیشتر و دستیابی به وضعیت مشهود، قانونی بودن و حمایت خارجی متمرکز می‌شوند. شاخص اثربخشی در این نوع فرهنگ، رشد، ایجاد بازارهای جدید و دستیابی به منابع است.

2. فرهنگ گروهی:³ این فرهنگ بر انعطاف‌پذیری و تمرکز زیاد بر داخل سازمان تأکید دارد. هدف سازمانهایی که بر فرهنگ گروهی تأکید دارند، حفظ کردن گروههاست. تعلق، اعتماد و مشارکت، از ارزشهای محوری این نوع فرهنگ بوده و عوامل انگیزشی عمده آن، شامل وابستگی، تعلق و عضویت است. در این فرهنگ، رهبران تمایل دارند مشارکتی، با تعقل و تفکر و حمایتی باشند. شاخص اثربخشی در این نوع فرهنگ، ایجاد و توسعه ظرفیتهای انسانی و ارتقای تعهد اعضا به سازمان است.

1. Denis & Spritzer
2. Development Culture
3. Group Culture

3. فرهنگ عقلایی:¹ این فرهنگ، هم بر جهت‌گیری درونی و هم محیط بیرونی سازمان متمرکز است و در راستای تولید، اجرا، رقابت و رسیدن به هدف است. رهبران در فرهنگ عقلایی تمایل دارند هدایتگر، هدف‌محور، مفید و وظیفه‌مدار باشند و نیز به طور دائم جنبه حمایتی داشته، مشوق بهره‌وری در سازمان باشند. شاخص اثربخشی در این فرهنگ، برنامه‌ریزی، بهره‌وری و کارایی است.

4. فرهنگ سلسله‌مراتبی:² این فرهنگ بر کارایی داخلی، یکپارچگی، هماهنگی و ارزیابی تأکید دارد. تمرکز این نوع فرهنگ بر منطق داخل سازمان و تأکید بر استمرار و تداوم فرایندهای موجود است. هدف سازمانهایی که بر فرهنگ سلسله‌مراتبی تأکید دارند، اجرای قوانین است. نحوه تصمیم‌گیری بر اساس دانش فنی صورت می‌گیرد و میزان دانش پخش می‌شود. سبک رهبری در این نوع سازمانها، محافظه‌کارانه و ملاکهای رسمی و مشخص، معیار ارزشیابی اعضا را تشکیل می‌دهد. شاخص اثربخشی در این فرهنگ، کنترل، ثبات و کارایی است. (اردلان و بهشتی‌راد، 1394)

ج) روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع، توصیفی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل، در زمره پژوهشهای کمی قرار می‌گیرد. فراتحلیل³ یک روش آماری کمی برای ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهشهای مستقل است؛ پژوهشهایی که همه درباره یک موضوع خاص اند و تفاوت آنها با دیگر انواع پژوهش در این است که جامعه آماری آنها شامل پژوهشهای قبلی است. فراتحلیل زمانی به کار می‌رود که مطالعات مورد بررسی، کمی باشند. (پگوت، 2012)

اصل اساسی در فراتحلیل، محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزاست. اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معناداری به حجم مطالعه. اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند تی، اف و ایکس به توان 2، می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آنها (آر) را برآورد کرد. برای شاخص آر، اندازه اثرهای کمتر از 0/3، 0/5-0/3 و بیشتر از 0/5، به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود. اگرچه سطح معناداری و اندازه اثر برای رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معناداری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس

1. Rational Culture
2. Hierarchical Culture
3. Meta- Analysis
4. Piggot

374 ♦ الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و ...

رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابر این، برای تصمیم گیری درباره رد یا قبول فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معناداری، به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معناداری، هرچه اندازه اثر بزرگ تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می شود و اعتبار تصمیم گیری افزایش می یابد. (قربانی زاده، 1394)

جامعه پژوهش شامل مقالات چاپ شده در زمینه فرهنگ سازمانی در مجلات علمی - پژوهشی داخل کشور از سال 1392 تا پاییز سال 1398 بود که از لحاظ روایی و پایایی، ابزار اندازه گیری و روش نمونه گیری، شرایط لازم را داشته اند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهشها و طبقه بندی آنها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر به دست آمد.

روش نمونه گیری، هدفمند است. در واقع؛ مطالعاتی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که معیارهای ورودی را داشتند. معیارهای ورودی این اثر عبارتند از: 1. پژوهش، پیامدهای فرهنگ سازمانی را بررسی کرده باشد؛ 2. پژوهش، اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر را ارائه کرده باشد. در پایان حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل، 58 مطالعه بود که برابر 77 واحد فراتحلیل است. جدول 1، نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل را نشان می دهد.

جدول 1: نحوه انتخاب مقالات پژوهش

مقالات حائز شرایط	معیار خروج از مطالعه	تعداد مقالات	معیارهای ورود به فراتحلیل	پایگاه اطلاعاتی
58	مجلات غیر علمی - پژوهشی، تحقیق کیفی، عدم دسترسی به متن مقالات، عدم تأیید ارتباط میان متغیرها و آماره های نامربوط	241	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی	بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و پایگاه مجلات تخصصی نور

پژوهشهای منتخب با استفاده از نرم افزار جامع فراتحلیل¹ تحلیل شدند. همچنین برای سنجش سوگیری انتشار، از روش نمودار کیفی؛ برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار، از روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی و برای تعیین تعداد مطالعات گمشده، از روش N ایمن از خطا استفاده شده است. جدول 2 اطلاعات کلی پژوهشهای انتخاب شده را نشان می دهد.

جدول 2: اطلاعات کلی پژوهشهای بررسی شده

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری
کردنایج و همکاران (1393)	فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمانی	مدیریت فرهنگ سازمانی	شرکت‌های فعال در صنعت مواد غذایی
نفری و همکاران (1395)	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش	مدیریت منابع در نیروی انسانی	ادارات مرکزی بانک پارسیان
اردلان و بهشتی‌راد (1394)	رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی	جامعه‌شناسی کاربردی	کارکنان دانشگاه ارومیه
حسینی و همکاران (1392)	رابطه میان فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش	پژوهش در نظامهای آموزشی	کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس
علامه و همکاران (1395)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن	مدیریت فرهنگ سازمانی	استانداری چهارمحال و بختیاری
میرسپاسی و رجبی فرجاد (1397)	تحلیل نقش تعدیلگر ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی	اخلاق در علوم و فناوری	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر
بصیرت و همکاران (1395)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی: نقش میانجی‌گری ارزش کارآفرینانه	مدیریت فرهنگ سازمانی	شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب
عارفی و همکاران (1394)	رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی فرهنگ سازمانی	مشاوره شغلی و سازمانی	کارکنان دانشگاه شهید بهشتی
کاوه و همکاران (1398)	طراحی مدل فرهنگ سازمانی و بررسی رابطه آن با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان	رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	کارکنان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی خراسان رضوی
شوقی و همکاران (1397)	تأثیر خرد سازمانی بر خلاقیت با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی	رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران
نادی و مشایخی (1396)	تحلیل رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی، رفتار رهبری، هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی	جامعه‌شناسی کاربردی	کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان
امیراسماعیلی و همکاران (1393)	رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش	مدیریت اطلاعات سلامت	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان
نیازآذری و همکاران (1395)	بررسی تأثیر هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی	مدیریت بهره‌وری	اداره کل آموزش و پرورش استان تهران
نعیمی و همکاران (1394)	تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	علوم ترویج و آموزش کشاورزی در ایران	وزارت جهاد کشاورزی
قلعه‌ای و همکاران (1398)	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی عوامل فردی و شغلی	رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	کارکنان آموزش و پرورش شهر ارومیه
فیض و همکاران (1394)	طراحی مدل تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش	مدیریت فرهنگ سازمانی	شرکت ملی گاز در شهر تهران

376 ♦ الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و ...

حیدری و همکاران (1395)	تحلیل تأثیر شوخ طبعی بر فرهنگ سازمانی و انسجام گروهی	مدیریت فرهنگ سازمانی	کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای در شهر کرمانشاه
البرزی و همکاران (1396)	تأثیر عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی	رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	اداره کل آموزش و پرورش استان تهران
حریری زاده و همکاران (1396)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان	مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات	سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران
مرعشیان و همکاران (1392)	رابطه فرهنگ سازمانی و هوش هیجانی با کارآفرینی سازمانی	زن و فرهنگ	کارکنان زن سازمان آب و برق خوزستان
اسکندری و همکاران (1397)	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	تصویر سلامت	کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز
جعفری و همکاران (1393)	رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی مدل تعالی سازمانی با تأکید بر نقش تعهد عاطفی کارکنان	پژوهشنامه بیمه	شرکت های بیمه خصوصی در شهر تهران
علیپور و اوجی نژاد (1397)	نقش واسطه‌های سرمایه روان‌شناختی در رابطه میان فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری	زن و جامعه	معلمان زن ابتدایی کوهمره نودان
حجازی و همکاران (1395)	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با نوآوری	مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران	اعضای هیئت علمی دانشکده های کشاورزی استان خوزستان
رفیعی و همکاران (1395)	تدوین مدل ترکیب رهبری و فرهنگ سازمانی برای سازمان های نوآور	علوم مدیریت ایران	سازمان های تحقیق و توسعه وزارت نفت
فاروقی و سنجری (1395)	تأثیر آموزش شغلی و فرهنگ سازمانی بر جهانی شدن	مدیریت فرهنگ سازمانی	شرکت کیسون
وحدتی و همکاران (1396)	بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقا بهره‌وری منابع انسانی؛ با تأکید بر نقش واسطه فرهنگ سازمانی و مدیریت	مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	شرکت پخش فرآورده های نفتی استان قزوین
گودرزی و همکاران (1394)	فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی	مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات	سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران
محمدلو و همکاران (1395)	گونه شناسی راهبردهای اقتضایی منابع انسانی در پرتو سازگاری با راهبرد، ساختار و فرهنگ سازمانی	مدیریت منابع در نیروی انسانی	کارکنان ناجا
امامقلی زاده و همکاران (1396)	بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای	مدیریت سرمایه اجتماعی	اداره راه و ترابری ساری
نصیری و همکاران (1395)	تبیین نقش میانجی مدیریت استعداد در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش	مدیریت منابع انسانی در ورزش	دبیران تربیت بدنی شهر شیراز
قاسمی و دوستی (1393)	رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	کارکنان فدراسیون ورزش معلولین
اسماعیلی و همکاران (1394)	گرایش به کارآفرینی سازمان در صنعت بیمه: تأکید بر نقش سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی	پژوهشنامه بیمه	نمایندگی های بیمه ایران در قزوین
شاهوردی و همکاران (1396)	انزبختی فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری: نقش واسطه‌های هوش سازمانی	مشاوره شغلی و سازمانی	شرکت ذوب آهن اصفهان

حسن رنگریز و همکاران ♦ 377

اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی	پژوهش کاربردی در مدیریت ورزشی	تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش	رضائی‌نژاد و همکاران (1397)
اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی در شهر تهران	مدیریت فرهنگ سازمانی	تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خرد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی	عطاریا و همکاران (1397)
کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه	پژوهش در نظام های آموزشی	نقش سبک های رهبری، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی	سعیدی‌پور (1397)
سازمان های فعال در حوزه سدسازی منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)	پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)	بررسی تأثیر گونه‌های فرهنگ سازمانی بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی پروژه	وفاخواه و همکاران (1397)
23 موسسه پژوهشی تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	چشم انداز مدیریت دولتی	الگوی برای تعامل میان ارتباطات، تعارض و فرهنگ سازمانی و رابطه آن با عملکرد	دهدشتی و مهدیه (1393)
کارکنان دانشگاه شهید بهشتی	مشاوره شغلی و سازمانی	بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری	رستمی و همکاران (1396)
سازمان تربیت بدنی ایران	مطالعات مدیریت ورزشی	تأثیر رهبری تحول‌گرا و فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی	شیخعلی‌زاده و تجاری (1392)
کارکنان فدراسیون والیبال	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	مدل‌سازی ارتباط هوش سازمانی با نوآوری با در نظر گرفتن فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی	بابایی (1398)
مدیران و کارشناسان ستادی بانک سپه	پژوهش های مدیریت منابع انسانی	طراحی مدل تطبیقی فرهنگ سازمانی در تعالی بهره‌وری فردی کارکنان	بنیادی و همکاران (1392)
سازمان تامین اجتماعی خوزستان	مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)	رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان	عبودی و همکاران (1393)
یک بیمارستان دولتی در استان مازندران	مطالعات رفتار سازمانی	بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی	سلطانی و همکاران (1394)
کارشناسان فدراسیون های ورزشی	مدیریت ورزشی	مدل یابی اثر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی	قنبرپور و همکاران (1395)
وزارت ورزش و جوانان	مدیریت ورزشی	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	یاری و همکاران (1395)
وزارت صنعت، معدن و تجارت	مدیریت فرهنگ سازمانی	مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	چشمه‌نوشی و قوچانی (1395)
بیمارستان امام خمینی شهر جیرفت	مدیریت پرستاری	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی	سالاری و همکاران (1392)
وزارت ورزش و جوانان	مدیریت منابع انسانی در ورزش	رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش کارکنان	شوهانی و همکاران (1393)
شهرداری مشهد	مدیریت فردا	شناخت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و اثر آن بر ابعاد توانمندسازی منابع انسانی	رضائی و همکاران (1396)
مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم انسانی نور قم	اخلاق در علوم و فناوری	رابطه فرهنگ سازمانی با رضایتمندی شغلی	صخت و همکاران (1392)

378 ♦ الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و ...

وزارت ورزش و جوانان	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	ارائه مدل تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی	جلالی و همکاران (1396)
ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی	یگنری و همکاران (1396)
پژوهشگاه صنعت نفت	مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	بررسی روابط بین فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی	رجب‌پور (1397)
شرکت گاز استان اصفهان	توسعه کارآفرینی	تأثیر هوش هیجانی مدیران بر کارآفرینی سازمانی: نقش سبک رهبری و فرهنگ سازمانی	صفری و گلشاهی (1392)
کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد	مجله پایور سلامت	تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت با نقش میانجی سرمایه اجتماعی	زیرک و همکاران (1397)
شهرداری شهر زنجان	مدیریت بهره‌وری	رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی	مروئی و همکاران (1397)

در گام دوم پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد. مدل‌سازی ساختاری تفسیری، روشی برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده است. به عبارتی؛ مدل‌سازی ساختاری تفسیری، نوعی یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با هم در یک مدل نظام‌مند جامع ساختار بندی می‌شوند. این روش که بر مبنای علوم ریاضی و نظریه گراف، علوم اجتماعی و تصمیم‌گیری گروهی طراحی شده، کمک زیادی به برقراری نظم در روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم می‌کند؛ تشخیص روابط درونی متغیرها را امکان‌پذیر می‌سازد و روشی مناسب برای تجزیه و تحلیل تأثیر یک متغیر بر متغیرهای دیگر است. (ملک‌زاده و همکاران، 1396)

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق با هدف تبیین پیامدهای فرهنگ سازمانی در دانشگاه خوارزمی، پرسشنامه محقق ساخته است. با توجه به هدف پژوهش، پرسشنامه متناسب با فرضیه‌ها در اختیار خبرگان در زمینه تحقیق قرار داده شد. بنابر این، جامعه آماری تحقیق، اعضای هیئت علمی دانشگاه خوارزمی‌اند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای روایی ابزار گردآوری پژوهش، از روایی محتوا استفاده شد؛ بدین صورت که پرسشنامه در اختیار چند تن از استادان دانشگاه که با موضوع تحقیق آشنایی داشتند، قرار گرفت و تأیید شد. در این پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی (که پژوهشگران با استفاده از نظرات 12 نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه خوارزمی به اشباع نظری رسیدند) استفاده شده است. برای تعیین پایایی ابزار نیز از شیوه ثابت و ضریب آی.سی.سی.¹ استفاده شد که مقدار آن 0/80 و نشانگر پایایی خوبی است.

1. Intraclass Correlation Coefficient (ICC)

د) یافته‌های تحقیق

در جدول 3، تأثیر فرهنگ سازمانی بر 32 متغیر به عنوان متغیرهای وابسته در مطالعات پیشین بررسی شده است که در سطح معناداری 0/05، اندازه اثر تمام متغیرها قابل قبول‌اند. همچنین از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی، به ترتیب متغیرهای مدیریت دانش (9 مطالعه)، رفتار شهروندی سازمانی (هفت مطالعه) و کارآفرینی سازمانی (شش مطالعه) بیشترین فراوانی را در مطالعات پیشین دارند.

جدول 3. اندازه اثر پیامدهای فرهنگ سازمانی

متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
مدیریت دانش	9	0/523	فرایندهای مدیریت منابع انسانی	1	0/251
رفتار شهروندی سازمانی	7	0/418	جهانی شدن	1	0/404
کارآفرینی سازمانی	6	0/413	جامعه پذیری	1	0/411
بهره وری منابع انسانی	4	0/255	تسهیم دانش	1	0/218
اثربخشی سازمانی	4	0/512	گرایش به فناوری	1	0/458
عملکرد سازمانی	4	0/460	تعالی سازمانی	1	0/460
تعهد سازمانی	4	0/283	سرمایه روان‌شناختی	1	0/598
رضایت شغلی	3	0/465	یادگیری سازمانی	1	0/302
کیفیت زندگی کاری	3	0/468	عدالت سازمانی	1	0/420
توانمندسازی کارکنان	3	0/453	خودکارآمدی	1	0/246
نوآوری	3	0/537	اشتیاق به کار	1	0/367
سرمایه اجتماعی	3	0/540	وجدان کاری	1	0/368
سکوت سازمانی	2	0/348	راهبرد منابع انسانی	1	0/198
خلافت کارکنان	2	0/236	اخلاق حرفه ای	1	0/321
اعتماد سازمانی	2	0/295	مدیریت استعداد	1	0/347
هوش سازمانی	2	0/321	توانمندسازی روان‌شناختی	1	0/500

با توجه به داده‌های جدول 3، از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی، به ترتیب متغیرهای سرمایه روان‌شناختی (0/598)، سرمایه اجتماعی (0/540)، نوآوری (0/537)، مدیریت دانش (0/523)، اثربخشی سازمانی (0/512) و توانمندسازی روان‌شناختی (0/500)، دارای بیشترین اندازه اثر می‌باشند. جدول 4، توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.

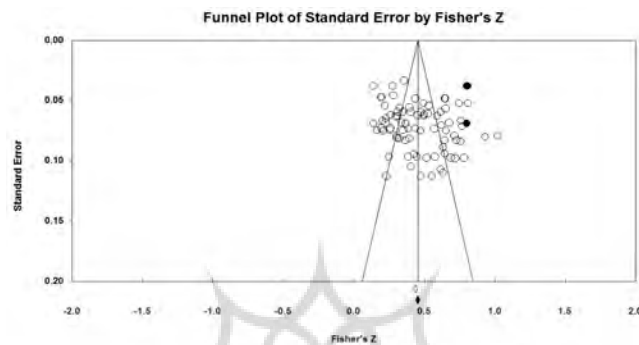
جدول 4. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای فرهنگ سازمانی

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
پایین‌تر از 0/3 (کم)	8	25%
بین 0/3 تا 0/5 (متوسط)	18	56,3%
بالتر از 0/5 (زیاد)	6	18,7%

با توجه به داده‌های جدول 4، از میان 32 متغیر، هشت مورد معادل 25 درصد در طبقه کم، 18 مورد معادل 56,3 درصد در طبقه متوسط و شش مورد معادل 18,7 درصد در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است

380 ♦ الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و ...

که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام شده در موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی منتشر نشده باشد. معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار کیفی است. شکل 1، نمودار کیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل 1: نمودار کیفی پژوهش حاضر

با توجه به شکل 1، چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است. روش اصلاح و برازش دوال توفیدی برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می‌رود. جدول 5، نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی را نشان می‌دهد.

جدول 5: نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه ای	
مطالعات مورد نیاز: 2							
732/403	0/46737	0/39456	0/43167	0/42186	0/39797	0/40998	ارزش مشاهده شده
848/996	0/47577	0/40084	0/43907	0/43550	0/41250	0/42407	ارزش تعدیل شده

با توجه به داده‌های جدول 5، باید دو مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل، کامل و عاری از نقص شود. همچنین آزمون N. ایمن از خطای روزنتال، تعداد تحقیقات گمشده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیلها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید. جدول 6، نتایج آزمون N. ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول 6: نتایج آزمون N. ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

59/292	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
0/000	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
77	تعداد مطالعات مشاهده شده
72219	تعداد مطالعات گمشده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند

حسن رنگریز و همکاران ♦ 381

با توجه به داده های جدول 6، باید تعداد 72219 مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار پی دو دامنه از 0/05 تجاوز نکند. همچنین آزمون کوکرام در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته است. جدول 7، نتایج آزمون کوکرام را در این پژوهش نشان می دهد.

جدول 7: نتایج آزمون کوکرام

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (P-Value)	نتیجه آزمون
732/403	76	0/000	رد H0

با توجه به داده های جدول 7، در سطح اطمینان 95 درصد، سطح معناداری از میزان خطا (5 درصد) کوچک تر است؛ این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است. برای ترسیم مدل ساختاری تفسیری، با توجه به پیامدهای فرهنگ سازمانی که دارای بیشترین اندازه اثرند، ابتدا ماتریس دسترسی اولیه بر اساس نظرات 12 نفر از اعضای هیئت علمی خوارزمی تشکیل شد. جدول 8، ماتریس دسترسی اولیه را نشان می دهد.

جدول 8: ماتریس دسترسی اولیه

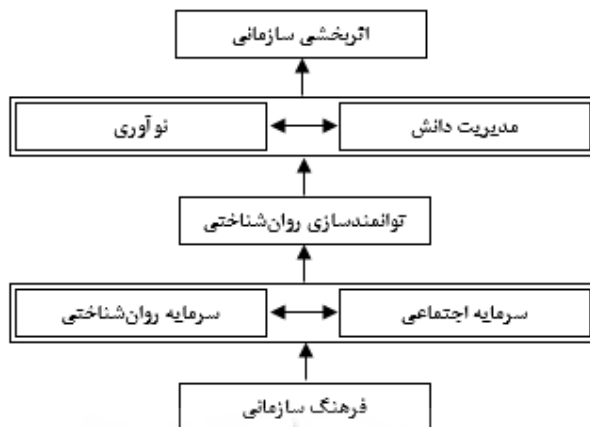
	پیامدها	1	2	3	4	5	6
1	سرمایه روان شناختی	1	1	1	1	1	1
2	سرمایه اجتماعی	1	1	1	1	1	1
3	نوآوری	0	0	1	1	1	0
4	مدیریت دانش	0	0	1	1	1	0
5	اثربخشی سازمانی	0	0	0	0	1	0
6	توانمندسازی روان شناختی	0	0	1	1	1	1

پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه، با در نظر گرفتن انتقال پذیری در روابط، ماتریس دسترسی نهایی به دست آمد. جدول 9، ماتریس دسترسی نهایی را نشان می دهد.

جدول 9: ماتریس دسترسی نهایی

پیامدها	ورودی	خروجی	سطح
سرمایه روان شناختی	1-2	1-2-3-4-5-6	4
سرمایه اجتماعی	1-2	1-2-3-4-5-6	4
نوآوری	1-2-3-4-6	3-4-5	2
مدیریت دانش	1-2-3-4-6	3-4-5	2
اثربخشی سازمانی	1-2-3-4-5-6	5	1
توانمندسازی روان شناختی	1-2-6	3-4-5-6	3

پس از مشخص شدن سطوح هر یک از پیامدها و همچنین در نظر گرفتن ماتریس دسترسی نهایی، مدل ساختاری تفسیری ترسیم شد. مدل نهایی در شکل 2 نشان داده شده است.



شکل 2: مدل ساختاری تفسیری پیامدهای فرهنگ سازمانی

هـ) بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر با استفاده از روش فراتحلیل، نتایج تحقیقات گوناگون در خصوص پیامدهای فرهنگ سازمانی بررسی شد. بر اساس نتایج فراتحلیل، از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی، سرمایه روان‌شناختی دارای بیشترین اندازه اثر (0/598) بود که با یافته‌های علیپور و اوجی‌نژاد (1397) همخوانی دارد. بنابر این، فرهنگ سازمانی قوی و سالم، منجر به کاهش تنشهای شغلی و در نتیجه آرامش روانی می‌شود که نشانه‌های آن امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی نسبت به خود و دیگران است. سرمایه اجتماعی نیز دارای اندازه اثر 0/540 بود که با یافته‌های سانگ‌ژنگ و ژانودی¹ (2009)، قاسمی و دوستی (1393) و امامقلی‌زاده و همکاران (1396) همخوانی دارد. فرهنگ سازمانی شرایطی را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می‌کند که این تعاملات اجتماعی و ملاقاتهای رودررو، باعث به وجود آمدن ارتباط و اعتماد می‌شوند؛ در چنین شرایطی است که سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد.

نوآوری دارای اندازه اثر 0/537 است که با یافته‌های سین و همکاران² (2012)، شاهرودی و همکاران (1396) و رضایی و همکاران (1396) همخوانی دارد. فرهنگ سازمانی به خوبی قادر است رفتارهای نوآوری در سازمان را ترغیب کند؛ زیرا فرهنگ می‌تواند اعضای یک سازمان را به سوی اعتقاد به نوآوری به منزله ارزش بنیادی سازمان و پذیرش هنجارهای مرتبط با نوآوری هدایت کند.

1. Song-Zheng & Xiao-di
2. Seen

383 \blacklozenge حسن رنگریز و همکاران

مدیریت دانش دارای اندازه اثر 0/523 است که با تحقیقات دلانگ و فاهی¹ (2001)، بالتازارد و کوک² (2004)، حسینی و همکاران (1392)، پورطاهری و همکاران (1394) و وحدتی و همکاران (1396) همخوانی دارد. هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی تر باشد، مدیریت دانش نیز با توفیق بیشتری توأم می‌شود. مدیریت دانش مستلزم تمایل افراد به درگیر شدن در بحثهای گروهی و تشریک دانش با دیگران است و این زمانی اتفاق می‌افتد که افراد تمایل داشته باشند یکدیگر را یاری دهند و برای رشد قابلیت‌های جدید از دیگران بهره بگیرند.

اثربخشی سازمانی دارای اندازه اثر 0/512 است که با یافته‌های تیسنگ (2010)، فیض و همکاران (1394)، قنبرپور و همکاران (1395) و رمضانی‌نژاد و همکاران (1397) همخوانی دارد. سازمانهایی که فرهنگ آنها قوی است، اعضای سازمان از رساله‌ها و هدفهای سازمان آگاهی کامل و به آن تعهد دارند. به علاوه میان اهداف کارکنان، سازمان و مدیریت، همسویی لازم مشاهده می‌شود. در این صورت، کارکنان حداکثر شدن منافع خود را در گرو حداکثرسازی منافع سازمانی می‌دانند که عاملی مثبت برای اثربخشی سازمانی است.

کیفیت زندگی کاری دارای اندازه اثر 0/468 است که با یافته‌های علیپور و اوجی‌نژاد (1397) و عارفی و همکاران (1394) همخوانی دارد. فرهنگ سازمانی قوی، ثبات رفتاری را افزایش می‌دهد و راهنمایی می‌شود برای نوع رفتار در سازمان؛ به گونه‌ای که حتی می‌تواند نافذتر از کنترل رسمی عمل کند؛ زیرا فرهنگ، ذهن و روح را کنترل می‌کند و منجر می‌شود تا افراد در سازمان نسبت به کاری که می‌کنند احساس بهتری داشته باشند.

عملکرد سازمانی نیز دارای اندازه اثر 0/460 است که با یافته‌های ییچینگ³ و همکاران (2012)، دهدشتی و مهدیه (1393) و شاهوردی و همکاران (1396) همخوانی دارد. ارزشهای حاکم بر سازمان، جهت‌دهنده رفتار فردی و گروهی افراد درون سازمان برای انجام وظایف محوله است. بنابر این، فرهنگی که بتواند باورها و اندیشه‌های درست را در سازمان القا کند و محیطی را به منظور هم‌افزایی و یکپارچگی درون سازمان فراهم سازد، موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

بر اساس مدل ساختاری تفسیری، چهار سطح از پیامدهای فرهنگ سازمانی در دانشگاه خوارزمی شناسایی شد. در سطح چهارم، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی قرار گرفت؛ بدین معنا که این دو متغیر در مدل نهایی کمترین تأثیرپذیری را از سایر متغیرها و بیشترین تأثیرگذاری را بر آنها دارند. فرهنگ سازمانی می‌تواند سبب ایجاد اعتماد و همدلی متقابل بین سطوح عالی و عملیاتی شود. مدیران با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، حس تعلق و اعتماد را در آنان افزایش می‌دهند و سبب همسوسازی

1. Delong & Fahe
2. Balthazard & Cooke
3. Yiching

384 ♦ الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و ...

اهداف فردی و سازمانی می‌شوند و در نتیجه، سطح سرمایه اجتماعی سازمان بهبود می‌یابد. در سطح سوم، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان قرار گرفت. با پیوند دادن افراد به یکدیگر، نوعی احساس جمعی برای فهم جنبه‌های مختلف زندگی به وجود می‌آید و درک و فهم دوجانبه افراد که توسط زبان مشترک حاصل می‌شود، باعث تسهیل در بحث مسائل، ایده‌ها و دانش خواهد شد و این امر، خود در ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان نقش ایفا می‌کند. در سطح دوم، مدیریت دانش و نوآوری قرار گرفت. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی، به معنای آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان است. در سطح اول نیز اثربخشی سازمانی قرار گرفت؛ بدین معنا که این متغیر در مدل نهایی، بیشترین تأثیرپذیری را از سایر متغیرها و کمترین تأثیرگذاری را بر آنها دارد.

با بررسی مدل استخراج شده، راهبردهای عملی ذیل به مدیران ارائه می‌شود:

- شرایطی را فراهم کنند که اعضای هیئت علمی اجازه دخالت و مشارکت در فعالیتهای برنامه‌ریزی دانشگاه و گروههای آموزشی را داشته باشند و ایده‌ها و نظرات خود را با آزادی ابراز کنند.
- مدیران می‌توانند با ایجاد حس مسئولیت‌پذیری و همدلی در اعضای هیئت علمی، اعتماد میان آنان را بهبود بخشند و روابط میان آنان را تسهیل کنند. این امر موجب کاهش تعارض میان آنان خواهد شد.
- در دانشگاه به کار گروهی برای رسیدن به اهداف مشترک، ارزش داده شود و با تشکیل گروههای کاری، زمینه ارائه ایده‌های خلاق و نو را برای اعضای هیئت علمی فراهم کنند تا زمینه بروز نوآوری در میان اعضای هیئت علمی تقویت شود.

پژوهش حاضر دارای محدودیتهایی است. اولین محدودیت، احتمال سوگیری انتشار است؛ اگرچه بررسی‌های دقیق و عمیقی برای شناسایی مطالعات مرتبط صورت پذیرفته، اما امکان دارد پژوهشی نادیده گرفته شده باشد. دومین محدودیت، مسئله اعتبار بیرونی است؛ زیرا نمی‌توان شرایط و فضای یک سازمان پژوهشی را با سازمانهای دیگر یکسان دانست. لذا در خصوص تعمیم نتایج پژوهش به سایر سازمانها بایستی احتیاط کرد.

در نهایت به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه نتایج این تحقیق با بررسی مطالعات کمی به دست آمده و بررسی مطالعات کمی تنها می‌تواند بخشی از واقعیت را درباره فرهنگ سازمانی نمایان سازد؛ به تحلیل کیفی (روش فراترکیب) پیامدهای فرهنگ سازمانی بپردازند و یافته‌های فراتحلیل را با نتایج فراترکیب مقایسه کنند تا اطمینان بیشتری نسبت به پیامدها حاصل شود.



منابع

- اردلان، محمد و رقیه بهشتی‌راد(1394). «رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه». جامعه‌شناسی کاربردی، دوره بیست و ششم، ش 4: 185-198.
- امامقلی زاده، سعید؛ فرهاد فلاح پور و کوشان رنجبر (1396). «بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی اخلاق در اداره راه و ترابری ساری». مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره چهارم، ش 3: 405-428.
- رایبیز، استیفن(1392). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و مهدی اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای فرهنگی.
- رستمی، مهدی؛ ابوالقاسم خوش‌کنش، علی آقازارتی و سمیه ملک‌شیحی(1396). «بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان». مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، ش 30: 28-9.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ شهرام شفیع و لایلا آسایش(1397). «تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش». پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ششم، ش 1: 111-122.
- سپهوند، رضا؛ زهرا شمس و محسن عارف‌نژاد(1396). «تأثیر فرهنگ سازمانی(انسان‌گرا، موفقیت‌گرا) بر نوآوری با نقش میانجی شادی کارکنان». مطالعات رفتار سازمانی، دوره ششم، ش 4: 131-160.
- شاهوردی، آسیه؛ عبدالکازم نیسی، اسماعیل هاشمی و نسرین ارشدی (1396). «اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری». مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، ش 30: 144-116.
- صحت، سعید؛ محمد خسروی و امین عارفی (1392). «رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت مندی شغلی کارکنان». اخلاق در علوم و فناوری، دوره هشتم، ش 4: 44-53.
- عارفی، محبوبه؛ محمد قهرمانی و اکبر خرسندی (1394). «رابطه عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه شهید بهشتی و نقش میانجی فرهنگ سازمانی در این ارتباط». مشاوره شغلی و سازمانی، دوره هفتم، ش 23: 41-67.
- علیپور، سکینه و احمدرضا اوجی نژاد (1397). «نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در میان فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن». فصلنامه زن و جامعه، دوره نهم، ش 1: 151-164.
- فرهی، علی؛ احمد فضائلی و الهام ابراهیمی (1394). «معرفی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی با رویکرد کیفی و ذهن‌کاوی مدیران». مطالعات رفتار سازمانی، دوره چهارم، ش 4: 31-64.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله(1394). راهنمای کاربردی فراتحلیل. تهران: جامعه‌شناسان.
- کردنائیج، اسدالله؛ علی فانی و زهرا مسعودی(1393). «فرهنگ سازمانی، حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمانی». مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دوازدهم، ش 2: 173-189.

386 ♦ الگوی پیامدهای فرهنگ سازمانی با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و ...

- مروتی، ذکراله؛ فتاحی، فتنه و زهره برزگر (1397). «رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان شهرداری». مدیریت بهره‌وری، دوره دوازدهم، ش 46: 69-96.
- ملک‌زاده، غلامرضا؛ آلا اکرامی فرد و محمد ملک‌زاده (1396). «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی تجربه معنی‌داری کار: رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری». مطالعات رفتار سازمانی، دوره ششم، ش 3: 133-167.
- منوریان، عباس و مهدی احمدی تنکابنی (1391). «بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینی سازمانی در بانک آینده». فرآیند مدیریت و توسعه، دوره بیست و پنجم، ش 2: 53-76.
- وحدتی، حجت؛ هادی موسوی نژاد و اکبر حسینی (1396). «بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی: با تاکید بر نقش واسطه فرهنگ سازمانی و مدیریت». مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره نهم، ش 33: 157-184.
- Alipour, S. & A. Ojinejad (2018). "The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Organizational Culture and the Quality of Working Life among Female Teachers". *Journal of Women & Society*, 9(33): 151-164.
- Arefi, M. & A. Khosravi (2015). "The Identify the Relationship between Organizational Justice and Quality of Work Life and the Mediating Role of Organizational Culture from the Point of View of Employees at Shahid Beheshti University". *Journal of Career & Organizational*, 7(23): 41-67.
- Balthazard, P. & R. Cooke (2004). "Organizational Culture and Knowledge Management Success: Assessing the Behavior- Performance Continuum". *37th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Beheshti Rad, R. & M. Ardalani (2015). "Relationship between Organizational Culture and Working Conscience with Role of Mediate Organizational Socialization of Urmia University Staff". *Journal of Applied Sociology*, 26(4): 185.
- Dadzie, C.; E. Winston & K. Dadzie (2012). "Organizational Culture, Competitive Strategy, and Performance in Ghana". *Journal of African Business*, 13(3): 172- 182.
- De Long, D. & L. Fahey (2000). "Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management". *Academy of Management Executive*, 14: 113-127.
- Emamgholizadeh, S.; F. Fallahpour & K. Ranjbar (2017). "The Study of the Effect of Organizational Culture on Social capital with the Mediating Role of Professional Ethics in department of Transportation in sari". *Social Capital Management*, 4(3): 405-428.
- Farahi, A.; A. Fazaeli & E. Ebrahimi (2015). "Introducing the Desired Model of Organizational Culture through Qualitative Research Approach and Mind- Mining". *Organizational Behavior Studies*, 4(15): 31-64.

- Ghorbanizadeh, V. (2015). **Practical Guide to Meta-Analysis**. Tehran: Sociologists Publications.
- Ivanova, M. & I. Kokina (2016). **“The Role of Customer-Supplier Relationships in Developing a Service-Oriented Organizational Culture”**. *Review of Innovation and Competitiveness*, 2: 19-36.
- Kordnaeij, A.; A. Fani & Z. Masoudi (2014). **“Organizational Culture of the Missing Link between Organizational Transparency and Organizational Performance”**. *Organizational Culture Management*, 12(2): 173-189.
- Malekzadeh, G.R.; A. Ekramifard & M. Malekzadeh (2017). **“Identifying and Ranking Key Factors of Experiencing Meaningful Work: Interpretive Structural Modeling Approach”**. *Organizational Behavior Studies*, 6(3): 133-168.
- Monavarian, A. & M. Ahmadi Tonekaboni (2012). **“The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurial Orientation”**. *Journal of Management and Development Process*, 25(2): 53-76.
- Morovati, Z.; F. Fathi & Z. Barzegar (2018). **“The Causal Relationship between Organizational culture and organizational Silence with Human resource Productivity wuth Respect to Organizational Citizenship Behavior among the Municipal Employee”**. *Journal of Productivity Management*, 12(3): 69-96.
- Piggot, T. (2012). **“Advances in Meta – Analysis”**. New York: Springer.
- Ramazaninejad, R.; S. Shafae & L. Asayesh (2018). **“The Effect of Organizational Culture on Organizational Effectiveness with Mediating of Knowledge Management in the Directorate Office of Sport and Youth in East Azerbaijan Province”**. *Applied Research in Sport Management*, 6(1): 111-122.
- Robbins, A. (2013). **Organizational Behavior Management**. Translators: Ali Parsania & Mehdi Aarabi. Tehran: Institute of Cultural Studies and Research.
- Rostami, M.; A. Khosh, A. Aghaziarati & S. Maleksheikhi (2017). **“Study of Connection between Leadership Style and Organizational Culture and its Role in the Self- Efficiency and Employee Motivation”**. *Career and Organizational Counseling*, 9(30): 9-28.
- Sachin, K. & K. Ravi (2012). **“Organizational Culture a HR Strategy for Successful Knowledge Management”**. *Strategic HR Review*, 11.
- Seen, N.; S. Singh & S. Jayasingam (2012). **“Organizational Culture and Innovation among Malaysian Employees”**. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2): 147-157.
- Sehat, S.; M. Ebrahimi & A. Arefi (2014). **“The Relationship between Organizational culture and Employee’s Perceptions of Fairness and satisfaction with their Jobs”**. *Ethics in Science and Technology*, 8(4): 44-53
- Sepahvand, R.; Z. Shams & M. Arefnejad (2017). **“The Impact of Organizational Culture on Innovation with the Mediating Role of Employee Happiness”**. *Organizational behavior Studies*, 6(4): 131-160.
- Shahverdi, A; A. Neisi, S. Hashemi & N. Arshadi (2017). **“The Effect of Organizational Culture and Organizational Structure Dimensions on Job**

- Performance and Innovation: The Mediating Role of Organizational Intelligence**". *Journal of Career & Organizational*, 9(30), 116-144.
- Song-zheng, Z. & Z. Xiao-di (2009). "An Empirical Study on Organizational Culture, Social Capital. Taipei: International Conference on Information Management". *Innovation Management and Industrial Engineering*.
 - Tseng, S. (2010). "The Correlation between Organizational Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance". *Journal of Knowledge Management*, 14(2): 269-284.
 - Vahdati, H.; H. Mousavinejad & A. Hasani (2017). "Examining the Role of Social Capital in Enhancing Human Resources Productivity: Focusing on the Mediator Role of Organizational Culture and Knowledge Management". *Human resource Management in Oil Industry*, 9(33): 157-184.
 - Wang, D.; Z. Su & D. Yang (2011). "Organizational Culture and Knowledge Creation Capability". *Journal of Knowledge Management*, 15(3): 363-373.
 - YiChing, C.; L. YehYun, H. LIN & E. Mcdoough (2012). "Does Transformational Leadership Facilitate Technological Innovation: The Moderating Roles of Innovative Culture and Incentive Compensation". *Asia pacific journal of management*, 29(2): 239-264.

