


تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌ها

طاه‌ها عشایری / استادیار گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

t.ashayeri@uma.ac.ir  orcid.org/0000-0001-8210-8899

طاهره جهان‌پرور / دانشجوی دکتری دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز jparvar@yahoo.com

 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵ - پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۰

چکیده

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها، فلسفه شغلی، چشم‌انداز، انتظارات و ارزش و هنجارهای سازمانی است که در سطح سازمانی عام و مشترک است و همگان روی آن اجماع دارند. این فرهنگ با ایجاد قوانین جمعی برای کنش سازمانی، تعیین هنجارها و ارزش‌های سازمانی، و انتقال مفاهیم و ارزش‌های سازمانی به نیروی انسانی باعث نشاط شغلی و کاهش حس فرسودگی و استرس شغلی می‌شود. هدف اصلی پژوهش، مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی است. روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰، با محوریت فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، با حجم نمونه ۴۵ تحقیق را شناسایی و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، اندازه اثر آن را برآورد کرده است. نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۴۸ است. همچنین فرهنگ مشارکتی (۰.۳۴۰)، فرهنگ کنترلی (۰.۳۵۴)، فرهنگ اعتماد (۰.۴۱۸)، فرهنگ انسجام (۰.۴۱۲) و فرهنگ هویت (تعلق) سازمانی (۰.۳۸۱) با رضایت شغلی رابطه معناداری دارند.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ کنترلی و فرهنگ انسجام.

از جمله عوامل تعیین‌کننده رشد عملکرد سازمانی، فرهنگ سازمانی است که هویت، ارزش‌ها و باورهای افراد را در یک محیط سازمانی قرار می‌دهد. فرهنگ سازمانی چگونگی ادراک، تفکر و واکنش مناسب اعضای سازمان را نسبت به محیط‌های داخلی و خارجی مشخص می‌کند (خموش آیا و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (سعیداعمایی، ۱۴۰۰). رضایت از شغل با سطح حریم خصوصی کارکنان سازمانی در ارتباط است. زمانی که افراد سازمانی حس کنند حریم خصوصی آنها محفوظ مانده است، بیشتر به رضایت شغلی اهمیت می‌دهند. همچنین رضایت شغلی با هویت کاری کارکنان نیز در ارتباط است. مطالعات نشان داده است که در محیط‌های کاری فیزیکی، وضعیت رضایت شغلی کارمندان بسیار مهم است. فرهنگ سازمانی موضوعی جدید در دانش مدیریت و مطالعات سازمانی است و به مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترکی اطلاق می‌شود که بر کنش‌های اعضای سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ پویایی و تحول سازمانی را رقم می‌زند و بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد (ترابی‌کیا، ۱۳۷۷، ص ۳۹۷). کارکنان سازمان برای دستیابی به موفقیت باید همگام با انتظارات و قواعد فرهنگی سازمان عمل کنند؛ زیرا فرهنگ یک سازمان بر ارتباطات و تعاملات کارکنان و در نهایت بر همه تصمیم‌گیری‌های کارکنان و مدیران آن سازمان تأثیرگذار است. فرهنگ سازمانی جو حاکم بر محیط داخلی سازمان است که بر رفتار و به تبع آن عملکرد کارکنان در سازمان تأثیرگذار است در همین راستا، بسیاری از محققان و مدیران اجرایی معتقدند عملکرد هر سازمان به درجه‌ای بستگی دارد که افراد از ارزش‌های فرهنگی مشترک برخوردار باشند (خموش آیا و همکاران، ۱۳۹۸). اثربخشی در امور شغلی و رضایت و خشنودی سازمانی از مهم‌ترین هدف‌های سازمان است (بیایانی، ۱۳۸۹، ص ۱۴). فرهنگ سازمانی باوری مشترک میان اعضای سازمانی است که رفتارهای آن را در مسیر رضایت شغلی و حل مشکلات سازمانی جهت‌دهی می‌کند (پرهیزگار، ۱۳۶۷، ص ۹۸). کامران و کویین در سال ۱۹۹۹، با استفاده از چارچوب ارزش‌های رقیب، چهار نوع فرهنگ سازمانی را تعریف کردند: ۱. فرهنگ طایفه‌ای (قبیله‌ای، تعاونی یا همکاری)؛ با محوریت انسجام درونی سازمان و تقویت روحیه کارکنان؛ ۲. فرهنگ ویژه‌سالار (ادهورکراسی) با محوریت انعطاف سازمانی، کارآفرینی و نوآوری؛ ۳. فرهنگ مبتنی بر بازار؛ با محوریت رقابت، کارایی و بهره‌وری؛ ۴. فرهنگ سلسله‌مراتبی (محافظه‌کارانه)؛ با محوریت ثبات و حفظ وضع موجود (حمزه و حمزه، ۱۴۰۰). فرهنگ سازمانی قوی و منظم رضایت شغلی را خلق می‌کند و در این حالت، سلامت روانی و خلاقیت سازمانی ایجاد می‌شود (پریوگینی و والدیساوجویک، ۲۰۱۹). وجود ارزش‌های مشترک سازمانی نیروی انسانی را در راستای انجام وظایف شغلی و ایفای موفق نقش‌های سازمانی نگه می‌دارد (رواسی و شولتز، ۲۰۰۶) و مانع ترک کار یا غیبت شغلی می‌شود (کیم و

پارک، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی و جمع‌گرایی در نظام سازمانی نتیجه فرهنگ سازمانی غنی است (شاین، ۲۰۱۸) که باعث بهبود رضایت شغلی خواهد شد (دادزی و همکاران، ۲۰۱۲). هنجارها، معیارهای اخلاقی و پایبندی به تعهدات سازمانی، حاصل یک فرهنگ سازمانی است (لیواری و همکاران، ۲۰۱۰). در اصل رضایت شغلی، اشاره به نگرش مثبت فرد به شغلی است که در یک سازمان بر عهده گرفته است (رایبیز، ۱۳۸۶، ص ۱۶) و انگیزه شغلی نیز تقویت می‌شود و از فردگرایی کاسته خواهد شد (رایبیز و تیموتی، ۱۳۹۱، ص ۵۵). این رضایت، در نتیجه رشد و تحول فرهنگ مثبت سازمانی است که در آن نظارت، کنترل، حمایت و کار گروهی اولویت دارد (سو و پرایس، ۲۰۰۴). بر این اساس فرهنگ سازمانی نقش عمده‌ای در افزایش رضایت شغلی کارکنان دارد، در ایران پژوهش‌های مختلفی درباره فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی انجام گرفته است، پژوهش حاضر با نگاهی به آثار پژوهشی منتشرشده در دهه اخیر با روش فراتحلیل و مرور سامانمند قصد دارد به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

- فرهنگ سازمانی به چه میزان در پژوهش‌ها بر رضایت شغلی تأثیر داشته است؟
- آیا بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

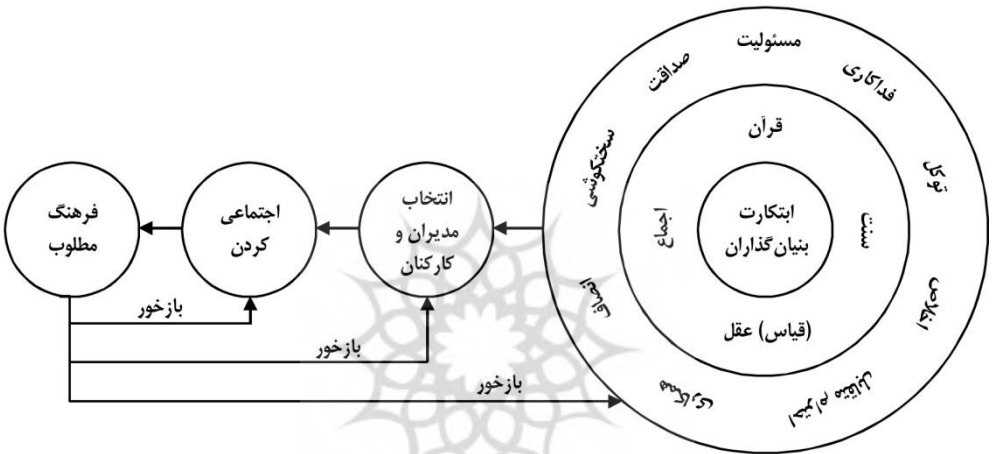
۱. مبانی و رویکردهای نظری

رضایت شغلی: «رضایت شغلی» نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به‌عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر اینکه مجبورند، آن را انجام می‌دهند (درویش، ۱۳۸۶). رضایت شغلی نقش بسزایی در توسعه و پیشرفت آینده سازمان ایفا نقش می‌نماید. هرچه هدف‌های سازمان به خواسته‌ها و آرمان‌های و چشم‌اندازهای فردی کارکنان نزدیک‌تر باشد و مدیریت بتواند نگرش مثبت شغلی در افراد ایجاد کند، شرایط مناسبی را در راستای رضایت شغلی آنها فراهم آورد، از این‌رو مسیر تحقق چشم‌انداز و اهداف سازمانی نیز تسهیل می‌گردد (کشاورز ترک و نیکویه، ۱۳۹۵).

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای منسجم از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به‌شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند (حمزه و حمزه، ۱۴۰۰).

برگ با مطالعه خود، دو نوع رضایت را در حوزه سازمانی شناسایی کرده است: ۱. رضایت درونی: این رضایت، از احساس لذتی نشان می‌شود که فرد از طریق انجام کار و درآمد آن کسب می‌کند و در آن نیز پیشرفت شغلی داشته است؛ ۲. رضایت بیرونی: این رضایت به فرهنگ سازمانی بستگی دارد و به شرایط سازمانی، از جمله محیط کار، دستمزد، پاداش، سرمایه اجتماعی و فضای سازمانی اشاره دارد (تمیزی‌فر،

۱۳۹۲، ص ۱۲۵). هرچه میزان رضایت شغلی افزایش یابد، فرد شاغل در سازمان نشاط اجتماعی و کیفیت زندگی بهتری را تجربه می‌کند و عملکرد بهتری را از خود نشان می‌دهد (امین بیدختی و صالح‌پور، ۱۳۸۶). فرهنگ سازمانی فضای کسب‌وکار و محیط کاری را برای نوآوری و خلاقیت آماده می‌کند (امین افشار و همکاران، ۱۳۹۷). تعامل سازمانی، کاهش بی‌تفاوتی سازمانی، مبارزه با فساد و تنبلی شغلی و همکاری سازنده، از پیامدهای رضایت شغلی اند که تحت تأثیر فرهنگ سازمانی قرار دارند (عبدالله و همکاران، ۲۰۱۵). در اسلام بر فرهنگ سازمانی در جهت توسعه و رشد اجتماعی تأکید شده است. در شکل (۱) الگوی فرهنگ سازمانی در آیین اسلام نمایش داده شده است.



شکل ۱: الگوی فرهنگ سازمانی در آیین اسلام (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸)

براین اساس، فرهنگ سازمانی دارای هفت مؤلفه مهم است: شایستگی اجتماعی - شغلی؛ فضای روانی حاکم؛ تعلق سازمانی؛ سمت سازمانی؛ برنامه سازمانی؛ جایگاه سازمانی و خدمات سازمانی (دورتنی و مکینتاش، ۲۰۰۹).

نظریه فرهنگ سازمانی

دانیل دنیسون و همکارانش (۲۰۲۰۰۰) محور و ابعاد فرهنگ سازمانی را شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت معرفی کرده‌اند.

۱. **درگیر شدن در کار:** این ویژگی با سه شاخص توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود سازمان‌های اثربخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور تیم‌های کاری، تشکیل و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. تعهد در بین افراد سازمان افزایش می‌یابد چنان‌که خود را به‌عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند افراد در همه سطوح تصمیم‌گیری خود را صاحب

نقش می‌دانند این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد (خمش آیا و همکاران، ۱۳۹۸) که شامل:

- توانمندسازی: افراد اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان دارند. این امر نوعی حس مالکیت و مسئولیت در سازمان ایجاد می‌کند؛

- تیم‌سازی: در سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک ارزش داده می‌شود به طوری که کارکنان به‌مانند مدیران احساس می‌کنند در محل کار خود پاسخگو هستند این سازمان‌ها برای انجام کارها به گروه‌ها تکیه می‌کنند؛

- توسعه قابلیت‌ها: سازمان به‌منظور تأمین نیازها و باقی ماندن در صحنه رقابت به‌طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان می‌پردازد (ایران‌زاده و محمودی اشان، ۱۳۸۹).

۲. سازگاری: این ویژگی واسه شاخص ارزش‌های بنیادی توافقی و هماهنگی و انسجام اندازه‌گیری می‌شود تحقیقات نشان می‌دهد سازمان‌های اثربخش باثبات و یکپارچه‌تر هستند، در این سازمان‌ها رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشئت می‌گیرد رهبران و پیروان در رسیدن به توافقی مهارت یافتند و فعالیت‌های سازمانی به‌خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی فرهنگی قوی و متمایز دارند و به‌طور کافی بر رفتار کارکنان اثر می‌گذارند (خمش آیا و همکاران، ۱۳۹۸) که شامل:

- ارزش‌های بنیادین: اعضای سازمان در یک دسته از ارزش‌هایی که هویت و انتظارات آنها را تشکیل می‌دهند شریک هستند؛

- توافق: اعضای سازمان قادرند در اختلاف مهم به توافق برسند این توافق هم شامل توافق در سطح زیرین و هم توانایی در ایجاد توافق در سطوح دیگر هست؛

- هماهنگی و پیوستگی: واحدهای سازمانی با کارکردهای متفاوت می‌توانند برای رسیدن به اهداف مشترک خیلی خوب با هم کار کنند مرزهای سازمانی با این‌گونه کار کردن به‌هم‌ریخته نیز نمی‌گردد.

۳. انطباق‌پذیری: این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر مشترک‌گرایی و یادگیری سازمانی اندازه‌گیری می‌شود.

سازمان‌هایی که به خوبی منسجم هستند به‌سختی تغییر می‌یابند، از این‌رو یکپارچگی درونی و انطباق‌پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری چنین سازمان‌هایی به‌حساب آورد سازمان‌های سازگار به‌وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک‌پذیر هستند، از اشتباه خود پند می‌گیرند، ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند و به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی خود در جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. این سازمان‌ها معمولاً رشد فروش و افزایش در سهم بازار را تجربه می‌کنند (خمش آیا و همکاران، ۱۳۹۸) که شامل:

- ایجاد تغییر: سازمان قادر است راه‌های برای تأمین نیازهای تغییر ایجاد کند و می‌تواند محیط مؤسسه را بشناسد به محرک‌های جاری پاسخ دهد و از تغییرات آینده پیشی جوید؛

- مشتری‌گرایی: سازمان مشتریان را درک می‌کند و به آنها پاسخ می‌دهد و پیشاپیش درصدد تأمین آینده برمی‌آید درواقع مشتری‌گرایی درجه‌ای که سازمان‌ها در جهت رضایتمندی مشتریان هدایت می‌شوند را نشان می‌دهد؛

- یادگیری سازمانی: میزان علائم محیطی را که سازمان‌ها دریافت ترجمه و تفسیر می‌کنند و فرصت‌هایی را که برای تشویق خلاقیت سبک دانش و توسعه توانایی‌ها ایجاد می‌کنند اندازه می‌گیرد (ایران‌زاده و محمودی اشان، ۱۳۸۹).

۴. **رسالت:** شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست؟ معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت‌گیری‌های استراتژیک خود دارند، به‌طوری‌که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند. این ویژگی با سه شاخص مورد بررسی قرار می‌گیرد:

- گرایش و جهت‌گیری استراتژیک: گرایش‌های استراتژیک روشن جهت اهداف سازمانی را نشان می‌دهد و هر شخص می‌تواند خودش را در آن بخش صنعت مشارکت دهد؛

- اهداف و مقاصد: اهداف با استراتژی مأموریت و افق دید سازمان پیوندیافته و سمت‌وسوی کار افراد را مشخص می‌کند؛

چشم‌انداز: سازمان یک دیدگاه مشترک از وضعیت آینده دارد آن ارزش بنیادی را ابراز می‌کند اندیشه و دل نیروی انسانی را با خود همراه ساخته و در همین زمان جهت را نیز مشخص می‌کند (ایران‌زاده و محمودی اشان، ۱۳۸۹).

۲. پیشینه تجربی پژوهش

جدول ۱: پیشینه تجربی پژوهش

محقق	موضوع	جامعه آماری	حجم نمونه	استان	قومیت
آراسته (۱۴۰۰)	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با تعهد کارکنان (عاطفی - مستمر - هنجاری) (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه مازندران)	کارکنان	۱۹۶	مازندان	مازنی
سعیداعمانی (۱۴۰۰)	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی شهرداری تهران	کارکنان	۱۱۷	تهران	فارس
بهزادی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی	کارکنان	۹۲	کردستان	کرد

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌ها ۷۵

حیدری کردزنگنه و همکاران (۱۴۰۰)	تأثیر ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت آنان (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق شهرستان اردبیل)	کارکنان	۳۲۱	اردبیل	ترک
فلاحتی و کردی (۱۴۰۰)	تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعامل کاری و اعتماد در سازمان (مورد مطالعه: معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز)	کارکنان	۱۰۶	البرز	فارس
مرادی و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان یک بیمارستان نظامی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بر مبنای آموزه‌های اسلامی	کارکنان	۱۸۶	تهران	فارس
سراج (۱۳۹۹)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ)	کارکنان	۱۵۰	تهران	فارس
حق‌شناس قاضی‌محله (۱۳۹۹)	تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی بیمه‌گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان	بیمه‌گزاران	۲۶۹	گیلان	گیلکی
عبادی کوشکی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۷	کارکنان	۳۶۷	خراسان شمالی	ترک
کاظمی رودبالی و همکاران (۱۳۹۹)	مدل‌یابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی	کارکنان	۹۲	فارس	فارس
باقری (۱۳۹۸)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان فریدون‌کنار	کارکنان	۱۹۶	مازندران	مازنی
امین‌افشار و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت و اسناد و املاک شهر مشهد)	کارکنان	۱۱۳	خراسان رضوی	فارس
زارعی محمودآبادی و خراسانی (۱۳۹۷)	تأثیر تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی: رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری	کارکنان	۲۶۵	خوزستان	عرب
فلامرزی (۱۳۹۷)	بررسی رابطه عوامل فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان بخش مرکزی بانک صادرات	کارکنان	۲۲۵	اصفهان	فارس

سمعی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان	کارکنان	۳۴۰	گلستان	ترکمن
بهجت و همکاران (۱۳۹۵)	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلام‌شهر (با تأکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی)	کارکنان	۲۵۴	تهران	فارس
خامداد حسینی و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد با تبیین نقش تعهد و رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آماد و پشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان	کارکنان	۱۰۰	اصفهان	فارس
افشاری (۱۳۹۴)	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای یگانگی فرد - سازمان در بین اعضای هیأت علمی و پرسنل دانشگاه‌های داراب	اعضای هیأت علمی	۲۱۶	فارس	فارس
گودرزی و همکاران (۱۳۹۴)	فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (موردپژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران)	کارکنان	۲۸۵	تهران	فارس
فرزانه (۱۳۹۴)	تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت خدمات هلیکوپتری تارا	کارکنان	۵۶	تهران	فارس
موتمنی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی	کارکنان	۲۷۸	تهران	فارس
قاتاش (۱۳۹۳)	رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان	کارکنان	۴۰	فارس	فارس
نوررحمانی و ایمانی (۱۳۹۳)	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی معلمان شاغل در مدارس استثنایی استان هرمزگان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰	معلمان	۲۱۷	هرمزگان	فارس
سلیمی و همکاران (۱۳۹۳)	تحلیل عوامل مؤثر بر بهبود اثربخشی رهبری مدیران در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی	استادان	۱۸۴	تهران	فارس
موسوی‌کیا (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آتش‌نشانی منطقه ۴ شهر تهران	کارکنان	۲۰۰	تهران	فارس
آراسته و سلیمی (۱۳۹۲)	ارائه مدلی برای تبیین روابط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی رهبری در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی	استادان	۱۸۴	تهران	فارس

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌ها ۷۷

فارسی	تهران	۲۰۸	کارکنان	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه محیط زیست	جعفری کلیشمی (۱۳۹۲)
فارسی	اصفهان	۲۷۳	کارکنان	رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان	شائمی و برزگی و همکاران (۱۳۹۲)
فارسی	قم	۱۱۰	کارکنان	رابطه فرهنگ سازمانی با رضایتمندی شغلی کارکنان	صحت و همکاران (۱۳۹۲)
فارسی	تهران	۷۰۰	کارکنان	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب	پاشا (۱۳۹۲)
فارسی	تهران	۱۰	کارشناسان	به‌کارگیری رویکرد DEMATEL برای ارزیابی روابط میان متغیرهای رضایت مشتریان، رضایت شغلی، یادگیری و تعهد سازمانی	آقایی (۱۳۹۱)
عرب	خوزستان	۲۰۵	کارکنان	بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
فارسی	همدان	۲۰۰	معلمان	رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان	داوودی و همکاران (۱۳۹۱)
مازنی	مازندران	۲۳۵	کارکنان	الگویابی اثرگذار عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان مازندران)	شفقت و همکاران (۱۳۹۱)
فارسی	تهران	۶۵	کارکنان	رابطه فرهنگ سازمانی رضایت شغلی و رضایتمندی از زندگی	خسروی و همکاران (۱۳۹۰)
ترک	آذربایجان شرقی	۱۰۶	کارکنان	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز	زمینی و همکاران (۱۳۹۰)
مازنی	مازندران	۱۴۰	کارکنان	تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی	کیاکچوری و همکاران (۱۳۸۹)
ترک	آذربایجان غربی	۱۰۶	استادان	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی	زمینی و حسینی‌نسب (۱۳۸۸)

ترک	اردبیل	۲۷۲	کارکنان	رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل	حسینی نسب و جویانی (۱۳۸۷)
عرب	خوزستان	۲۰۲	کارکنان	بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز (۱۳۸۱-۸۳)	عزیزی و بکریزاده (۱۳۸۷)
فارس	البرز	۴۰۰	استادان	بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی کرج و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان	مظفری و عمویی دیزجی (۱۳۸۷)
فارس	تهران	۲۳۱	کارکنان	بررسی اثر عوامل فرهنگی بر اساس مدل داس بر روی رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تأمین اجتماعی استان تهران	امیرکبیری و طهرانی (۱۳۸۵)
فارس	فارس	۱۹۶	کارکنان	رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی	بهینی‌رو و ایرانیان (۱۳۸۵)
فارس	تهران	۱۹۴	کارکنان	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران	سرداری (۱۳۸۲)
فارس	تهران	۱۸۲	کارشناسان	ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران	بحرالعلوم و همکاران (۱۳۸۱)

۳. روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت‌گرفته در بازه زمانی ۱۳۸۰-۱۴۰۰، با محوریت فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، با حجم نمونه ۴۵ 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 معناداری، جامعه آماری، سال و... دسته‌بندی و سازمان‌دهی کرده است. بعد از شناسایی ضرایب همبستگی و حجم نمونه و سطح معناداری تحقیقات، آنها وارد نرم‌افزار شده، اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل، به‌وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد شدند. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات فوق، از نمودار قیفی و آزمون Q ، و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات، از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر رضایت شغلی استفاده شده است.

جدول ۲: خلاصه پژوهش فراتحلیل

روش نمونه‌گیری	ابزار + روش	نهاد مورد بررسی	محقق
در دسترس	پرسش‌نامه + کمی	دانشگاه	آراسته (۱۴۰۰)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	شهرداری	سعیداعمامی (۱۴۰۰)
در دسترس	پرسش‌نامه + کمی	آموزش و پرورش	بهزادی و همکاران (۱۴۰۰)
هدفمند	پرسش‌نامه + کمی	شهرداری	حیدری کردزنگنه و همکاران (۱۴۰۰)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	شرکت برق	فلاحتی و کردی (۱۴۰۰)
در دسترس	پرسش‌نامه + کمی	سازمان جهاد	مرادی و همکاران (۱۴۰۰)
طبقه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	بیمارستان	سراج (۱۳۹۹)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	سازمان تأمین اجتماعی	حق‌شناس قاضی‌محله (۱۳۹۹)
سرشماری	پرسش‌نامه + کمی	دانشگاه	عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۹)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	دانشکده	کاظمی رودبالی و همکاران (۱۳۹۹)
خوشه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	بنیاد شهید	باقری (۱۳۹۸)
	پرسش‌نامه + کمی	آموزش و پرورش	امین افشار و همکاران (۱۳۹۷)
تصادفی ساده	پرسش‌نامه + کمی	اداره ثبت اسناد و املاک	زارعی محمودآبادی و خراسانی (۱۳۹۷)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	سازمان فنی حرفه‌ای	فلامرزی (۱۳۹۷)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	بانک	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)
طبقه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	سازمان تأمین اجتماعی	بهجت و همکاران (۱۳۹۵)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	مدرسه	خلداد حسینی و همکاران (۱۳۹۵)
طبقه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	فرماندهی نیروی انتظامی	افشاری (۱۳۹۴)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	دانشگاه	گودرزی و همکاران (۱۳۹۴)
سرشماری	پرسش‌نامه + کمی	شرکت	فرزانه (۱۳۹۴)
هدفمند	پرسش‌نامه + کمی	کتابخانه ملی	موتمنی و همکاران (۱۳۹۴)
خوشه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	بانک	قائش (۱۳۹۳)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	دانشگاه	نوررحمانی و ایمانی (۱۳۹۳)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	مدرسه	سلیمی و همکاران (۱۳۹۳)
خوشه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	دانشگاه	موسوی‌کیا (۱۳۹۳)
طبقه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	آتش‌نشانی	آراسته و سلیمی (۱۳۹۲)
خوشه‌ای	پرسش‌نامه + کمی	دانشگاه	جعفری کلیشمی (۱۳۹۲)
تصادفی	پرسش‌نامه + کمی	دانشگاه	شائمی بزرگی و همکاران (۱۳۹۲)

صحت و همکاران (۱۳۹۲)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	طبقه‌ای
پاشا (۱۳۹۲)	مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی نور	پرسش نامه + کمتی	تمام‌شماری
آقایی (۱۳۹۱)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	هدفمند
حسینی و همکاران (۱۳۹۱)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	هدفمند
داوودی و همکاران (۱۳۹۱)	مدرسه	پرسش نامه + کمتی	خوشه‌ای
شفقت و همکاران (۱۳۹۱)	شرکت نفت	پرسش نامه + کمتی	طبقه‌ای
خسروی و همکاران (۱۳۹۰)	شرکت برق	پرسش نامه + کمتی	تصادفی
زمینی و همکاران (۱۳۹۰)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	طبقه‌ای
کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹)	شرکت نفت	پرسش نامه + کمتی	هدفمند
زمینی و حسینی‌نسب (۱۳۸۸)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	طبقه‌ای
حسینی‌نسب و جویانی (۱۳۸۷)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	هدفمند
عزیزی و بکری‌زاده (۱۳۸۷)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	طبقه‌ای
مظفری و عمویی‌دیجی (۱۳۸۷)	دانشگاه	پرسش نامه + کمتی	تصادفی
امیرکبیری و طهرانی (۱۳۸۵)	سازمان تأمین اجتماعی	پرسش نامه + کمتی	تصادفی
بمبئی‌رو و ایرانبان (۱۳۸۵)	سازمان بهزیستی	پرسش نامه + کمتی	طبقه‌ای
سرداری (۱۳۸۲)	وزارت علوم	پرسش نامه + کمتی	هدفمند
بحرالعلوم و همکاران (۱۳۸۱)	سازمان تربیت بدنی	پرسش نامه + کمتی	تمام‌شماری

۴. یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دو دسته توصیفی و تحلیلی ارزیابی شده‌اند.

۴-۱. توصیفی

۴-۱-۱. روند اجرای مطالعات

جدول ۳: سال‌های اجرای تحقیقات

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۰	۶	۱۳/۳
۱۳۹۹	۴	۸/۸
۱۳۹۸	۱	۲/۲
۱۳۹۷	۳	۶/۶
۱۳۹۶	۱	۲/۲
۱۳۹۵	۲	۴/۴
۱۳۹۴	۴	۸/۸
۱۳۹۳	۴	۸/۸

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌ها ۸۱

۱۱/۱	۵	۱۳۹۲
۸/۸	۴	۱۳۹۱
۴/۴	۲	۱۳۹۰
۲/۲	۱	۱۳۸۸
۶/۶	۳	۱۳۸۷
۴/۴	۲	۱۳۸۵
۲/۲	۱	۱۳۸۲
۲/۲	۱	۱۳۸۱
۲/۲	۱	۱۳۸۰
۱۰۰	۴۵	جمع کل

تعداد بیشترین تحقیقات (۱۳/۳ درصد) در زمینه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در سال ۱۴۰۰ صورت گرفته است.

۲-۱-۴. شیوه نمونه‌گیری مطالعات

جدول ۴: شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
۳۳/۳	۱۵	تصادفی ساده
۱۳/۳	۶	خوشه‌ای
۱۵/۵	۷	هدفمند
۲۲/۲	۱۰	طبقه‌ای
۸/۸	۴	تمام‌شماری
۶/۶	۳	دسترس
۱۰۰	۴۵	جمع کل

۳۳/۳ درصد از پژوهش‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی صورت گرفته است.

۳-۱-۴. جامعه آماری پژوهش

جدول ۵: جامعه آماری پژوهش

درصد	فراوانی	گروه مورد بررسی
۱۳/۳	۶	نهاد آموزش و پرورش
۳۵/۵	۱۶	نهاد دانشگاهی
۵۱/۱	۲۳	کارکنان اداری
۱۰۰	۴۵	جمع کل

۵۱/۱ درصد از تحقیقات، جامعه آماری خود را از کارکنان اداری انتخاب کرده‌اند.

۴-۱-۴. هویت قومی مورد بررسی

جدول ۶: گروه قومی مورد بررسی

گروه	فراوانی	درصد
فارس	۳۰	۶۶/۶
ترک	۵	۱۱/۱
ترکمن	۱	۲/۲
مازنی	۴	۸/۸
گیلکی	۱	۲/۲
عرب	۳	۶/۶
کرد	۱	۲/۲
جمع کل	۴۵	۱۰۰

مطابق نتایج پژوهش، ۶۶/۶ درصد از گروه قومی مورد بررسی به فارس تعلق دارد.

۴-۲. تحلیلی

۴-۲-۱. اندازه اثر تحقیقات

جدول ۷: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	lower	size Effect	
۰.۰۰۰	۶.۹۵۴	۰.۲۹۱	۰.۱۰۰	۰.۱۸۹	آراسته (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۳.۶۲۴	۰.۲۸۳	۰.۱۷۶	۰.۳۸۱	سعبا/عامایی (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۷.۵۵۵	۰.۴۸۸	۰.۳۰۴	۰.۴۰۰	بهزادی و همکاران (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۵.۱۲۵	۰.۶۰۳	۰.۳۰۲	۰.۴۶۶	حبیری کردزنگنه و همکاران (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۲۷۸.۶	۰.۷۰۳	۰.۴۲۸	۰.۲۸۲	فلاحتی و کردی (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۶.۷۷۷	۰.۴۷۸	۰.۲۷۹	۰.۳۸۳	مرادی و همکاران (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۵.۱۳۳	۰.۴۰۳	۰.۱۸۹	۰.۳۰۰	سراج (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۸.۹۸۷	۰.۳۶۱	۰.۱۵۶	۰.۲۸۹	حق‌شناس قاضی محله (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۱۹.۹۷۲	۰.۷۹۹	۰.۷۱۷	۰.۳۶۱	عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۳.۴۸۸	۰.۳۵۶	۰.۱۰۴	۰.۲۳۴	کاظمی رودبالی و همکاران (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۸.۹۶۳	۰.۴۵۷	۰.۱۲۲	۰.۳۹۰	باقری (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰	۹.۴۳۱	۰.۳۵۱	۰.۱۵۱	۰.۲۲۱	امین افشار و همکاران (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰	۵.۹۹۰	۰.۲۴۶	۰.۱۷۱	۰.۳۲۲	زارعی محمودآبادی و خراسانی (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰	۷.۴۰۲	۰.۴۴۷	۰.۳۱۲	۰.۴۰۱	فلامرزی (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰	۴.۱۳۱	۰.۴۷۸	۰.۱۸۳	۰.۳۳۹	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌ها ۸۳

۰.۰۰۰	۱۱.۵۴۹	۰.۶۷۷	۰.۵۲۶	۰.۲۰۷	بهجت و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۱۱.۲۶۶	۰.۵۸۱	۰.۴۳۶	۰.۳۱۲	خداداد حسینی و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۶.۸۷۱	۰.۵۶۱	۰.۲۳۷	۰.۲۰۰	افشاری (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۴.۵۵۱	۲۰۲	۰.۱۸۹	۰.۲۱۳	گودرزی و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۵.۸۸۶	۰.۵۱۱	۰.۲۷۵	۰.۴۰۰	فرزانه (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۶.۷۳۳	۰.۴۲۲	۰.۳۳۲	۰.۴۵۲	موتمنی و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۵.۳۳۸	۰.۴۹۹	۰.۲۴۹	۰.۳۸۱	قائش (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۱۰.۶۵۱	۰.۷۵۱	۰.۱۲۷	۰.۳۹۷	نوررحمانی و ایمانی (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۳.۰۹۹	۰.۹۶۳	۰.۲۲۱	۰.۳۶۹	سلیمی و همکاران (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۵.۸۰۰	۰.۷۴۵	۰.۱۹۹	۰.۳۲۸	موسوی کیا (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۷.۳۳۲	۰.۶۵۵	۰.۲۱۴	۰.۱۲۱	آراسته و سلیمی (۱۳۹۲)
۰.۰۰۱	۳.۹۰۱	۰.۱۸۹	۰.۱۰۲	۰.۲۸۸	جعفری کاشمی (۱۳۹۲)
۰.۰۰۰	۱۱.۴۵۵	۰.۵۳۲	۰.۱۴۲	۰.۳۱۹	شائمی برزکی و همکاران (۱۳۹۲)
۰.۰۰۰	۹.۰۲۷	۰.۶۹۲	۰.۰۸۱	۰.۱۱۵	صحت و همکاران (۱۳۹۲)
۰.۰۰۰	۶.۲۸۴	۰.۷۵۱	۰.۱۲۷	۰.۳۹۷	پانیا (۱۳۹۲)
۰.۰۰۰	۸.۰۴۱۲	۰.۳۰۱	۰.۱۰۰	۰.۲۷۱	آقایی (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۷.۲۹۴	۰.۶۳۴	۰.۱۴۲	۰.۳۳۸	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۶.۷۹۸	۰.۳۶۱	۰.۰۹۷	۰.۲۹۵	داوودی و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۱۳.۷۳۱	۰.۸۳۴	۰.۱۹۹	۰.۱۹۷	شفقت و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۸.۵۴۸	۰.۴۹۲	۰.۱۰۲	۰.۴۶۲	خسروی و همکاران (۱۳۹۰)
۰.۰۰۰	۸.۷۵۷	۰.۵۳۱	۰.۱۴۵	۰.۳۷۹	زمینی و همکاران (۱۳۹۰)
۰.۰۰۰	۵.۴۷۵	۰.۶۴۴	۰.۰۹۵	۰.۳۱۴	کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹)
۰.۰۰۰	۸.۹۹۶	۰.۶۷۸	۰.۱۳۲	۰.۳۲۱	زمینی و حسینی نسب (۱۳۸۸)
۰.۰۰۰	۲۱.۴۵۲	۰.۸۴۷	۰.۲۶۳	۰.۱۸۴	حسینی نسب و جویانی (۱۳۸۷)
۰.۰۰۰	۹.۳۷۶	۰.۵۲۱	۰.۱۳۷	۰.۲۶۹	عزیزی و بکری زاده (۱۳۸۷)
۰.۰۰۰	۶.۸۳۰	۰.۸۱۰	۰.۳۹۸	۰.۲۰۶	مظفری و عموتی دیزجی (۱۳۸۷)
۰.۰۰۰	۶.۴۹۷	۰.۳۴۲	۰.۰۸۴	۰.۲۸۹	امیرکیبیری و طهرانی (۱۳۸۵)
۰.۰۰۰	۱۲.۶۴۱	۰.۶۲۴	۰.۲۷۵	۰.۲۳۷	بهمنی رو و ایزابان (۱۳۸۵)
۰.۰۰۰	۶.۴۷۵	۰.۴۱۳	۰.۰۸۱	۰.۳۲۱	سرداری (۱۳۸۲)
۰.۰۰۰	۸.۹۸۱	۰.۱۷۶	۰.۱۰۰	۰.۲۰۰	بحرالعلوم و همکاران (۱۳۸۱)

نتایج نشان می‌دهد که در تمامی پژوهش‌ها، فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری داشته است.

۲-۲. تأثیر کلی فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی

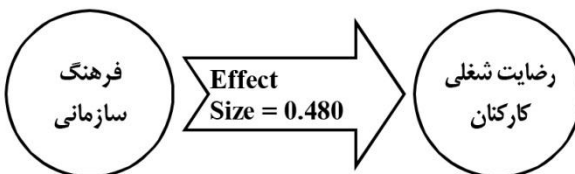
جدول ۸: اثر کل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی

گزارش آماری					متغیر
sig	Z	upper	lower	size Effect	
۰.۰۰۰	۳.۰۵۴	۰.۳۸۰	۰.۲۴۳	۰.۳۴۰	فرهنگ مشارکتی
۰.۰۰۰	۴.۹۸۳	۰.۵۸۱	۰.۳۰۰	۰.۲۵۴	فرهنگ کنترلی
۰.۰۰۰	۶.۷۰۱	۰.۲۷۶	۰.۱۴۱	۰.۴۱۸	فرهنگ اعتماد
۰.۰۰۰	۱۰.۴۳۰	۰.۳۹۸	۰.۲۲۲	۰.۴۱۲	فرهنگ انسجام
۰.۰۰۰	۵.۱۱۲	۰.۴۸۸	۰.۲۸۸	۰.۳۸۱	فرهنگ هویت (تعلق) سازمانی
۰.۰۰۰	۸.۲۸۰	۰.۶۰۱	۰.۳۳۱	۰.۴۸۰	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ و سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۴۸ است. از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکتی (۰.۳۴۰)، فرهنگ کنترلی (۰.۳۵۴)، فرهنگ اعتماد (۰.۴۱۸)، فرهنگ انسجام (۰.۴۱۲) و فرهنگ هویت (تعلق) سازمانی (۰.۳۸۱) با رضایت شغلی رابطه‌ی معنی‌داری دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

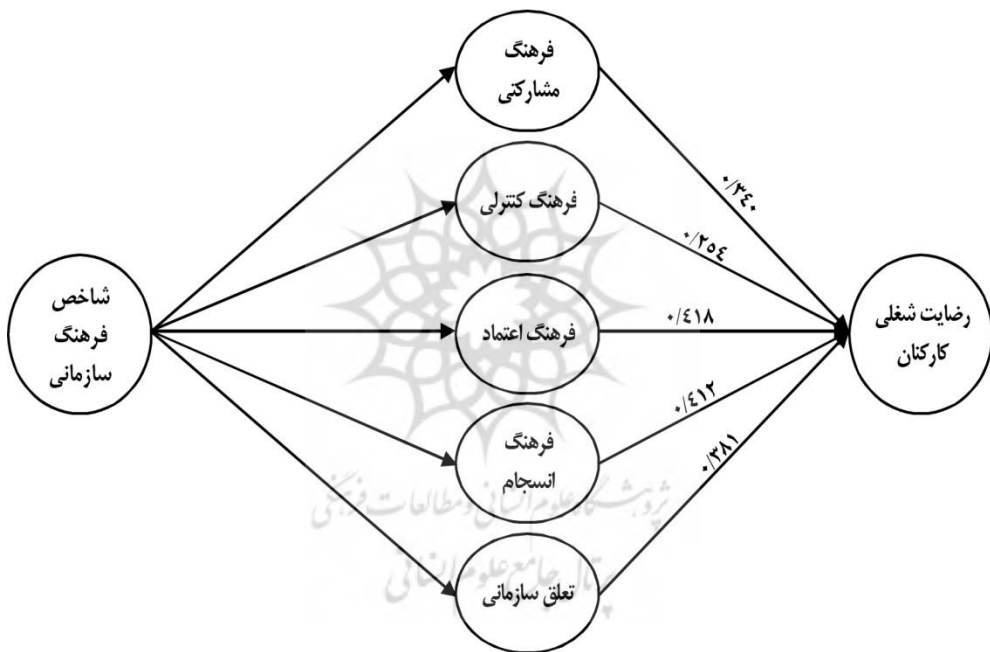
فرهنگ سازمانی از اصول مهم سازمانی است که افراد سازمان و نهادی در مواجهه با مسائل سازمانی، سازگاری با محیط و دستیابی به سرمایه‌ی اجتماعی محیطی از آن استفاده می‌کنند. نوعی از روش صحیح درک کردن، تفکر و احساس کردن را به اعضای سازمان و نهاد آموزش می‌دهد؛ یا مجموعه‌ای از ارزش‌های اجتماعی، باورها و هنجارهای جمعی سازمانی است که در بین نیروی انسانی آن مجموعه مشترک است و در رفتارهای اعضای آن نمود می‌یابد. در ایران نزدیک به ۴۵ پژوهش درباره‌ی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در بازه‌ی زمانی ۱۳۸۰-۱۴۰۱ انجام گرفته است. به دلیل حجم زیاد پژوهش به روش پیمایش، فراتحلیل حاضر قصد دارد به این پاسخ دهد که در مجموع، مقدار اثر نهایی فرهنگ سازمانی (size effect) بر رضایت شغلی در کل پژوهش‌ها (۴۵ پژوهش) چه میزان بوده است و مؤلفه‌های آن چه تأثیری بر رضایت شغلی داشته‌اند. در نهایت پژوهش نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۰.۴۸ است. هرچه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، به همان میزان رضایت شغلی نیز قوی‌تر خواهد بود که در شکل (۲) این رابطه نشان داده شده است:



شکل ۲: رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

همچنین مطابق نتایج فراتحلیل، تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری داشته است به طوری که:

- بین فرهنگ مشارکتی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار اثر آن برابر با ۳۴ درصد است؛
 - بین فرهنگ کنترلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار اثر آن برابر با ۳۵ درصد است؛
 - بین فرهنگ اعتماد و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار اثر آن برابر با ۴۱ درصد است؛
 - بین فرهنگ انسجام و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار اثر آن برابر با ۴۱ درصد است؛
 - بین تعلق سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار اثر آن برابر با ۳۸ درصد است.
- با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش مدل نهایی را می‌توان به شرح زیر ترسیم نمود:



شکل ۳: رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

فرهنگ سازمانی با ایجاد مجموعه‌ای از باورها و آداب و رسوم سازمانی، بسان چسب اجتماعی اعضای سازمان را در کنار هم نگه می‌دارد و باعث می‌شود که آنان با ایجاد سرمایه اجتماعی مشکلات سازمانی را در کنار هم حل و فصل کنند و در سایه این امر، رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد. این فرهنگ ضمن اینکه رفتارهای اعضا را کنترل می‌کند و آنها را در مسیر صحیح سازمانی قرار می‌دهد، باعث می‌شود که هنجارهای شغلی رعایت شود و در نتیجه رضایت شغلی آنها افزایش یابد. وجود فرهنگ سازمانی قوی باعث می‌شود که کارکنان و نیروهای سازمانی از رضایت شغلی کافی برخوردار باشند و در جهت توسعه سازمانی، بیشترین عملکرد را از خود نشان دهند.

منابع

- افشاری، طیبه، ۱۳۹۴، *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای یگانگی فرد - سازمان در بین اعضای هیات علمی و پرسنل دانشگاه‌های داراب*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شیراز، دانشگاه پیام نور استان فارس.
- امیرکبیری، علیرضا و هلیا پهلوانی، ۱۳۸۵، «بررسی اثر عوامل فرهنگی بر اساس مدل داس بر روی رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تأمین اجتماعی استان تهران»، *مطالعات مدیریت صنعتی*، سال پنجم، ش ۱۴، ص ۲۰۱-۲۲۳.
- امین افشار، زهرا و همکاران، ۱۳۹۷، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت و اسناد و املاک شهر مشهد)»، *مدیریت فرهنگی*، دوره یازدهم، ش ۲، ص ۷۸-۶۲.
- امین بیدختی، علی اکبر و معصومه صالح پور، ۱۳۸۶، «رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش»، *دانشور رفتار*، سال چهاردهم، ش ۲۲، ص ۳۸-۳۱.
- ایران‌زاده، سلیمان و محسن محمودی اشان، ۱۳۸۹، «شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: شرکت پلی تار)»، *فراسوی مدیریت*، سال چهارم، ش ۱۵، ص ۷۶-۵۳.
- آراسته، حسین، ۱۴۰۰، *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با تعهد کارکنان (عاطفی - مستمر - هنجاری) (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه مازندران)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مازندران، مؤسسه آموزش عالی علامه امینی.
- و مهتاب سلیمی، ۱۳۹۲، «ارائه مدلی برای تبیین روابط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی»، *مدیریت پرستاری*، سال دوم، ش ۲، ص ۱۹-۲۹.
- آقایی، رضا، ۱۳۹۱، «به کارگیری رویکرد DEMATEL برای ارزیابی روابط میان متغیرهای رضایت مشتریان، رضایت شغلی، یادگیری و تعهد سازمانی»، *دانش انتظامی*، سال پانزدهم، ش ۱، ص ۳۵-۹.
- باقری، ولی‌الله، ۱۳۹۸، *تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان فریدونکنار*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، آمل، مؤسسه آموزش عالی آمل.
- بحرالعلوم، سیدمحمد مهدی، ۱۳۸۱، «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران»، *المیک*، سال دهم، ش ۲۰۱، ص ۸۳-۹۴.
- بمبئی‌رو، فاطمه و سیدجواد ایرانبان، ۱۳۸۵، «رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی»، *علوم تربیتی و زمینه‌های وابسته*، دوره اول، ش ۲، ص ۱۱۹-۱۰۱.
- بهجت، اعظم و همکاران، ۱۳۹۵، «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تأکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی)»، *آموزش، مشاوره و روان‌درمانی*، سال پنجم، ش ۱۷، ص ۹۲-۱۰۶.
- بهزادی، فریدون و همکاران، ۱۴۰۰، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، سال پنجم، ش ۸۳، ص ۱۸۴۸-۱۸۵۷.
- بیابانی، هادی، ۱۳۸۹، *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مرد دوره متوسطه شهرستان بوانات در سال تحصیلی ۹۰-۸۹*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی.
- پانش، زهرا، ۱۳۹۲، *بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- پرهیزگار، کمال، ۱۳۶۷، *اصول و مبانی طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل*، تهران، اشراقی.
- ترابی کیا، هایده، ۱۳۷۷، *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌ها ۸۷

- تمیزی فر، ریحانه، ۱۳۹۲، *تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی شهر اصفهان*، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
- جعفری کلیشمی، علی، ۱۳۹۲، *بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه محیط زیست*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- حسینی، محمد و همکاران، ۱۳۹۱، «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، *مدیریت اسلامی*، سال بیستم، ش ۲، ص ۹-۳۲.
- حسینی نسب، سیدداود و مهناز جویانی، ۱۳۸۷، «رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل»، *علوم تربیتی*، سال اول، ش ۱، ص ۷۳-۱۰۶.
- حق شناس قاضی محله، لیلا، ۱۳۹۹، «تأثیر فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی بیمه‌گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان»، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، سال چهارم، ش ۴۴، ص ۱۶۲-۱۸۲.
- حمزه، حبیب و محمدباقر حمزه، ۱۴۰۰، «تأثیر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های رسانه‌ای»، در: *پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های اجتماعی*.
- حیدری کردزنگنه، مازیار و همکاران، ۱۴۰۰، «تأثیر ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت آنان (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق شهرستان اردبیل)»، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، سال پنجم، ش ۶۵، ص ۱۱۳-۱۲۳.
- خداداد حسینی، سیدحمید و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی عملکرد با تبیین نقش تعهد و رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آماادپشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان»، *اندیشه‌آمد*، سال پانزدهم، ش ۵۷، ص ۸۷-۱۰۶.
- خسروی، معصومه و همکاران، ۱۳۹۰، «رابطه فرهنگ سازمانی رضایت شغلی و رضایتمندی از زندگی»، *دانشگاه علوم پزشکی زابل*، دوره سوم، ش ۲، ص ۴۵-۷۸.
- خمش آبا، احمد و همکاران، ۱۳۹۸، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش فرهنگی»، *فرهنگ ایلام*، دوره بیستم، ش ۶۲، ص ۱۲۳-۲۴۴.
- داوودی، حسین و همکاران، ۱۳۹۱، «رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره چهارم، ش ۱۳، ص ۱۲۷-۱۳۹.
- درویش، حسن، ۱۳۸۶، «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی - پژوهشی)»، *فرهنگ مدیریت*، سال پنجم، ش ۱۶، ص ۱۱۷-۱۴۰.
- رایینز، استیفن و جاج تیموتی، ۱۳۹۱، *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز، استیون پی، ۱۳۸۶، *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زارعی محمودآبادی، محمد و حبیب خراسانی، ۱۳۹۷، «تأثیر تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی: رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، SEM»، *توسعه علوم انسانی*، ش ۱، ص ۱۲۵-۱۴۶.
- زمینی سهیلا و همکاران، ۱۳۹۰، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز»، *سلامت کار ایران*، دوره هشتم، ش ۱، ص ۳۰-۴۰.
- زمینی، سهیلا و همکاران، ۱۳۸۸، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی»، *سلامت کار ایران*، دوره هشتم، ش ۱، ص ۳۰-۴۰.
- سراج، میلاد، ۱۳۹۹، *بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علم و فرهنگ)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علم و فرهنگ.

- سرداری، احمد، ۱۳۸۳، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران»، *دانشگاه شهید*، سال یازدهم، ش ۵، ص ۴۵-۵۵.
- سعیداعمایی، محمدرضا، ۱۴۰۰، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی شهرداری تهران»، *رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت*، ش ۲۸، ص ۱۹۳-۲۱۳.
- سلیمی، مهتاب و همکاران، ۱۳۹۳، «تحلیل عوامل مؤثر بر بهبود اثربخشی رهبری مدیران در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی»، *توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی*، دوره یازدهم، ش ۲، ص ۶۸-۷۷.
- سمیعی، روح‌الله و همکاران، ۱۳۹۶، «بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان»، *پژوهش‌های اخلاقی*، سال هشتم، ش ۱، ص ۲۸۵.
- شائمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۲، «رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان»، *مدیریت اطلاعات، سلامت*، دوره دهم، ش ۷، ص ۹۹۷-۱۰۰۶.
- شریف‌زاده، فتاح و همکاران، ۱۳۹۸، «عوامل مؤثر بر نهاده‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی»، *مطالعات مدیریت*، سال بیست و هشتم، ش ۹۲، ص ۱۳۵-۱۶۳.
- شفقت، ابوطالب و همکاران، ۱۳۹۱، «الگویابی اثرگذاری عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان مازندران)»، *بهبود مدیریت*، سال ششم، ش ۲، ص ۴۱-۵۷.
- صحت، سعید و همکاران، ۱۳۹۲، «رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت‌مندی شغلی کارکنان»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال هشتم، ش ۴، ص ۱-۱۰.
- عابدی کوشکی، سارا و همکاران، ۱۳۹۹، «بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین در سال ۱۳۹۷»، *پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*، دوره ششم، ش ۱، ص ۲۲-۳۰.
- عزیزی، فضل‌الله و حکیم بکری‌زاده، ۱۳۸۷، «بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز (۸۳-۱۳۸۱)»، *توسعه اجتماعی*، دوره دوم، ش ۳، ص ۱۲۹-۱۴۷.
- علمداری، حمید، ۱۳۸۰، *بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش فارس*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- فلاحتی، نگار و مراد کردی، ۱۴۰۰، «تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعامل کاری و اعتماد در سازمان (مورد مطالعه: معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز)»، *پژوهش‌های علوم مدیریت*، سال سوم، ش ۶، ص ۱۰۹-۱۲۰.
- فلامرزی، مهدی، ۱۳۹۷، *بررسی رابطه عوامل فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان بخش مرکزی بانک صادرات با استفاده از پرسش‌نامه‌های فرهنگ سازمانی هافستد، شاخص توصیف شغلی (JDI)*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قم، دانشگاه صنعتی.
- قلناش، عباس، ۱۳۹۳، «رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال پنجم، ش ۳ (۱۹)، ص ۱۱۵-۱۲۸.
- کاظمی رودبالی، راضیه و همکاران، ۱۳۹۹، «مدل‌یابی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی زنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی»، *روان‌شناسی اجتماعی*، سال چهاردهم، ش ۵۶، ص ۲۳-۳۳.
- کشاورز ترک، عین‌الله و مهدی نیکویه، ۱۳۹۵، «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان جمعیت هلال احمر با رویکرد آینده‌نگاری راهبردی»، *امداد و نجات*، ش ۸ (۲۰۱)، ص ۷۷-۹۰.
- کیاکجوری، کریم و همکاران، ۱۳۸۹، «تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی»، *پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی*، سال دهم، ش ۲، ص ۸۷-۱۰۸.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌ها ۸۹

- گودرزی، رضا و همکاران، ۱۳۹۴، «فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (موردپژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران)»، *مطالعات ملی کتابداری و سامانه‌های اطلاعات*، دوره بیست و ششم، ش ۴، ص ۴۶-۵۴.
- مرادی، حسین مراد و همکاران، ۱۴۰۰، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان یک بیمارستان نظامی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بر مبنای آموزه‌های اسلامی»، *پرستار و پزشک در رزما*، سال نهم، ش ۶، ص ۵۵-۶۳.
- مظفری، مهرداد و خدیجه عموی دیزجی، ۱۳۸۷، «بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی کرج و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان»، *علوم اجتماعی*، سال چهارم، ش ۱۷، ص ۱۵۱-۱۷۰.
- موتمنی، علیرضا و همکاران، ۱۳۹۴، «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ش ۲۲، ص ۳۵-۶۰.
- نوررحمانی، محمد و جواد ایمانی، ۱۳۹۳، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی معلمان شاغل در مدارس استثنائی استان هرمزگان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰»، *نواوری‌های مدیریت آموزشی*، سال نهم، ش ۳، ص ۷۸-۹۵.
- هومن، حیدرعلی، ۱۳۸۱، *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Abdullah, N. H., Shamsuddin, A., & Wahab, E, 2015, "Does organizational culture mediate the relationship between transformational leadership and organizational commitment?", *International Journal of Organizational Leadership*, N. 4, p. 18-32.
- Dadzie Charlene A, Winston Evelyn M, Dadzie Kofi Q, 2012. "Organizational Culture, Competitive Strategy, and Performance in Ghana", *Journal of African Business*, N. 13(3), p. 172- 182.
- Kim, Tae Hyun., Park, Jae San, 2009, "Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?", *Emerald Group Publishing Limited*, N. 22 (1), p. 20-38.
- Livari Netta, Livari Juhani, 2010, "The relationship between organizational culture and the deployment of agile methods", *Contents lists available at Science Direct Information and Software Technology journal*, N. 53, p. 509-520.
- Perugini, C., & Vladislavljevic, M, 2019, "Gender inequality and the gender job satisfaction paradox in Europe", *Labour Economics*, N. 60, p. 129-147.
- Ravasi, D., & Schultz, M, 2006, "Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture", *Academy of Management Journal*, N. 49(3), p. 433-458.
- Schein, E. H., 2018, *Organizational culture and leadership*, San Francisco, CA, Jossey-Bass.
- Seo Y, Ko J, Price JL, 2004, "The determinants of job satisfaction among hospital nurses: model estimation in Korea", *International Journal of Nursing Studies*, N. 41, p. 437-446.