



The Impact of Organizational Culture on Organizational Belonging; A Case Study of the Employees of Bu-Ali Sina University

Hasti Sohrabi

*Expert-in-charge of the Persian language teaching center for non-Persian speakers, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran.
hsohrabi24@yahoo.com

Leila Hashemiyani

Associate Professor of Persian Language and Literature, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran.
l.hashemian@basu.ac.ir

Fatemeh Sohrabi

MA in Private Law, Islamic Azad University, Arak, Iran.
dr_hashemian@yahoo.com

Received: 2024/01/24

Accepted: 2024/02/26

DOI:

10.22034/JPCS.2024.1277987.1304



ABSTRACT

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of organizational culture on organizational belonging among the employees of Bu-Ali Sina University. The research method is descriptive and correlational. The statistical population includes all the employees of Bu-Ali Sina University and the number of 242 people were determined as the sample size using Cochran's formula and stratified random sampling method. In order to collect data, two questionnaires of organizational culture and organizational belonging were used. Data analysis was done using descriptive and inferential statistics and Spss24 software. The findings of the research indicate that organizational culture with an average of 15.3% is in a favorable condition and above the average level, and organizational belonging with an average of 11.3% is in the average level. Using the Pearson correlation coefficient, it can be stated that there is a positive and meaningful relationship between the organizational culture and the level of organizational belonging of the employees in Bu-Ali Sina University, and there is a significant relationship between the components of the organizational culture, i.e. risk-taking, leadership, reward, and identity with organizational belonging. In addition, the components of risk-taking, integration, reward system, identity, innovation, and control have the ability to predict organizational belonging.

Keywords: organizational belonging, Bu-Ali Sina University, organizational culture, employees.

► **Citation (Vancouver):** Sohrabi H, Hashemiyani L, Sohrabi F. The Impact of Organizational Culture on Organizational Belonging; A Case Study of the Employees of Bu-Ali Sina University. *Police Cultural Studies*, 2024; 1(1): 81-97.

► **Citation (APA):** Sohrabi, H., Hashemiyani, L., Sohrabi, F.(2024) The Impact of Organizational Culture on Organizational Belonging; A Case Study of the Employees of Bu-Ali Sina University. *Police Cultural Studies*, 11(1), 81-97.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعلق سازمانی؛

مطالعه موردی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعلق سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا صورت گرفت. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا است که با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب، تعداد ۲۴۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه تعیین گردید. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی بهره برده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزار Spss ۲۴ انجام شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی با میانگین ۳/۱۵ درصد در وضعیت مطلوب و بالاتر از حد متوسط و تعلق سازمانی با میانگین ۳/۱۱ درصد در حد متوسط است. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون می‌توان اظهار داشت که بین فرهنگ سازمانی و میزان تعلق سازمانی کارکنان در دانشگاه بوعلی سینا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، یعنی ریسک‌پذیری، رهبری، پاداش و هویت با تعلق سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به‌علاوه، مؤلفه‌های ریسک‌پذیری، یک‌پارچگی، سیستم پاداش، هویت، نوآوری و کنترل توانایی پیش‌بینی تعلق سازمانی را دارند.

کلیدواژه‌ها: تعلق سازمانی، دانشگاه بوعلی سینا، فرهنگ سازمانی، کارکنان.

هستی سهرابی

* کارشناس مسؤل مرکز آموزش زبان فارسی به غیر فارسی‌زبانان، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
(نویسنده مسئول)

hsorabi24@yahoo.com

لیلا هاشمیان

دانشیار زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

l.hashemian@basu.ac.ir

فاطمه سهرابی

کارشناس ارشد حقوق خصوصی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.
fa.sorabi66@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۹۷-۸۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۷

شناسه دیجیتال (DOI):

.22034/JPCS.2024.1277987.1304

◀ استناد (ونکوور): سهرابی، ه، هاشمیان، ل، سهرابی، ف. تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعلق سازمانی؛ مطالعه موردی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۴۰۳؛ ۱۱(۱): ۸۱-۹۷.

◀ استناد (APA): سهرابی، ه، هاشمیان، ل، سهرابی، ف. (۱۴۰۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعلق سازمانی؛ مطالعه موردی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۱(۱)، ۸۱-۹۷.

تحولات و دگرگونی‌های وسیع اجتماعی، فناوری‌های پرشتاب و چالش‌زا و نیز تکوین رسالت‌های جدید در سازمان‌ها، ضرورت انعطاف‌پذیری و آمادگی برای رویارویی با شرایط جدید را امری اجتناب‌ناپذیر ساخته است (نیازآذری و تقوایی، ۱۳۹۵، ۶). بنابراین، در چنین شرایطی و در دنیای ناآرام و پرتلاطم امروز، سازمان‌ها برای حفظ بقا، موفقیت در بازار و حفظ مزیت رقابتی (سهرابی و همکاران، ۲۰۲۲) باید رفتار و عمل‌کرد مناسب کارکنان را در سازمان تداوم بخشیده تا از رکود و نابودی آن جلوگیری نمایند که رسیدن به این مهم، نیازمند فرهنگی غنی است (دنگ، ژانگ فنگ و دونگتاو^۱، ۲۰۱۱؛ قاسمی و همکاران رضوی و طهماسبی، ۱۴۰۱، ۱۰۲).

فرهنگ در تعریف کلی، به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها، روش‌ها و ارزش‌ها (هاشمیان، ۱۳۹۸)، اعتقادات، هنرها، صنایع، فنون، اخلاق، قوانین، سنن و بالاخره تمام عادات، رفتار و ضوابطی است که فرد به‌عنوان عضو جامعه، از جامعه خود فراگرفته و د برابر آن جامعه، وظایف و تعهداتی را بر عهده دارد. امروز، فرهنگ در مقام یکی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان محسوب شده (قینیا و برتینو^۲، ۲۰۱۲) و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به‌شمار آید (یعقوبی زرگی، خوبیان، ۱۳۹۶؛ ۳). به همین دلیل، وجود فرهنگ در سازمان می‌تواند کمک کند تا کارکنان درک بهتری از کلیه عمل‌کردهای اصلی سازمان از طریق به‌اشتراک‌گذاری هنجارها و ارزش‌های کلیدی سازمان داشته باشند (ریده^۳، ۲۰۲۰؛ اشکیوس، دارایی و پورحسینی، ۱۴۰۰؛ ۷۷). بنابراین، فرهنگ سازمانی نیز به‌عنوان سرچشمه همه توانایی‌ها و ناتوانی‌های سازمان، مطرح شده (کاسیدا^۴، ۲۰۰۸؛ شاین، ۲۰۱۷؛ کریمی، عباس‌پور و عبداللهی، ۱۳۹۸؛ ۱۶۱) و مجموعه‌ای از معانی، اعتقادات و ارزش‌های

مشترکی است که می‌تواند اعضای سازمان را به یک‌دیگر پیوند داده، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل و باعث تمایز سازمان‌ها از یک‌دیگر شود (شیخی، پیرانی و احمدی، ۱۴۰۲) و همچنین چگونگی ادراک، تفکر و واکنش مناسب اعضای سازمان را نسبت به محیط‌های داخلی و خارجی مشخص می‌کند (شائو^۵، ۲۰۱۹؛ ۹۶). همچنین، سراسر یک سازمان را احاطه کرده و بر همه فعالیت‌های آن اثرگذار بوده و اهرمی قدرتمند در جهت تقویت ابعاد مختلف آن به‌شمار می‌رود (السباج و استیجلیانی^۶، ۲۰۱۸؛ ۴۴). طبق بررسی‌های انجام‌شده به‌وسیله پژوهشگران، فرهنگ سازمانی متشکل از دو سطح است. سطح نخست، شامل ارزش‌ها و باورهای که نمایشگر نمادهای قابل درک، همچون طرز پوشش، رفتار، مراسم، تشریفات، اسطوره‌ها و افسانه‌هاست (کلابتی، ۱۴۰۱) و دومین سطح، به‌عنوان پایه و شالوده اساسی فرهنگ به‌حساب آمده و شامل ارزش‌های زیربنایی، مفروضات، فرایندهای فکری افراد و گروه‌های سازمانی است (حیدری، ۱۳۹۶؛ بهرامی، ۱۳۹۶). به همین دلیل است که دنیسون^۷ (۱۹۹۰) بر پیچیدگی موضوع فرهنگ سازمانی اشاره دارد و معتقد است که ارتباط بین فرهنگ و سایر متغیرها ناگسستگی است و اگر با تغییرات محیطی و ارزش‌های سازمانی سازگار و همخوان باشد روزه‌روز منحصر به فردتر و غیر قابل تقلیدتر می‌شود (جارديو، گارنگو و العلامی^۸، ۲۰۱۹؛ ۴).

از سوی دیگر، وجود نیروی انسانی ورزیده، متخصص و مشتاق، لازمه بقای سازمان بوده و سعی سازمان‌ها در بخش‌های مدیریت منابع انسانی بر جذب عامل حفظ این‌گونه کارکنان است. تعلق سازمانی^۹ را می‌توان به پیوند و وابستگی افراد به سازمان تعریف نمود که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد (عباسی، ۱۳۹۴) و به‌عنوان یک سازه مثبت، نقش

6- Elsbach & Stigliani

7- Denison

8- Jardioui, Garengo & El Alami

9- Organizational belonging

1- Dong, Zhongfeng & Dongtao

2- Ghinea & Bratianu

3- Reidhead

4- Casida

5-Shano

و به حداقل رساندن اثر عوامل منفی، تعلق و وابستگی سازمانی کارکنان را افزایش داده و موجب بهبود و افزایش رفتار و عمل کرد سازمانی آن‌ها شوند (عباسی، ۱۳۹۴).

بی‌تردید دانشگاه بوعلی‌سینا در این مهم، با تکیه بر نیروی انسانی متخصص و شایسته خود در تلاش است تا ضمن ارائه الگویی خلاق، نوآور، دانش‌محور و همچنین کیفیت‌مدار باشد و به ارتقای جایگاه علمی دانشگاه کمک نماید. در این میان، کارکنان دانشگاه به‌عنوان سازمان‌دهندگان و گردانندگان این سازمان، هر اندازه از تعهد لازم و کافی نسبت به سازمان خود برخوردار باشند، بی‌شک تمام استعداد و توان خود را در جهت تحقق اهداف سازمانی به‌کار خواهند بست. در نتیجه، احساس تعلق به سازمان، کاربردی فراتر از وفاداری غیر فعال به سازمان خواهد داشت و منجر به ارتباط فعال کارکنان با سازمان خواهد شد و در نتیجه تمایل خواهند داشت تا چیزی از خود برای بهتر شدن سلامت سازمان به مشارکت بگذارند. در صورتی که میزان تعلق به سازمان از طریق ایجاد یک فرهنگ سازمانی غنی و مطلوب افزایش یابد، عملکرد بالاتری نسبت به بقیه خواهند داشت، تمایل به کار سخت در آن‌ها مشاهده خواهد شد و در جهت افزایش کارایی و سودمندی سازمانی تلاش فراوانی خواهند نمود و در نهایت نسبت به ارباب رجوع، سازمان خود، وظایف سازمانی، افراد و گروه‌های کاری، بیشترین تعهد را خواهند داشت و احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد.

در این میان پژوهش‌هایی حاکی از آن است که فرهنگ در سازمان، بر رفتار فردی، انگیزش^۶، رضایت شغلی^۷، خلاقیت و نوآوری^۸، شیوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد^۹ و انضباط تأثیرگذار است (حریری‌زاده، ۱۳۹۳). سخت‌کوشی و از همه مهم‌تر، میزان تعلق سازمانی، مؤثر و دارای نقش و جایگاه ویژه‌ای است.

تعیین‌کننده‌ای را در تبیین و پیش‌بینی پیامدهای مطلوب سازمانی داراست. بر این اساس است که سازمان‌ها به‌شدت به‌دنبال ارتقاء حس تعلق سازمانی بین کارکنان خود هستند (عیسی‌خانی، فانی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۱). تعلق سازمانی با مفاهیمی همچون حالت‌های ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار به‌وسیله سه شاخص سرزندگی^۱، فدایی‌شدن^۲ و مجذوب‌شدن^۳ مشخص می‌شود. سرزندگی به‌بالا بودن سطح انرژی و تاب‌آوری ذهنی در زمان کار، فدایی‌شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه و حس معناداری، اشتیاق و چالش اطلاق می‌شود (شاوفلی و باکر^۴، ۲۰۰۳).

فرهنگ سازمانی باید به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی و اجرا گردد که منجر به افزایش تعلق در کارکنان نسبت به سازمان گردد. یعنی، هر چه فرهنگ غنی‌تر باشد، به‌مراتب تعداد بیشتری از کارکنان، با هدف‌های سازمانی آشنا شده و ارزش‌های فرهنگی سازمان را قبول کرده و نسبت به آن‌ها احساس مسئولیت و تعهد می‌کنند. در چنین وضعیتی، رضایت کارکنان با وجود مدیریتی توانمند منجر به بهبود روحیه، انگیزش و علاقه کارکنان می‌شود و بر عمل کرد سازمانی^۵ و اثربخشی^۶ آن تأثیر می‌گذارد (علی‌احمدی، ۱۳۸۳). بنابراین، به‌واسطه تسلط فرهنگ سازمانی، می‌توان تعلق‌خاطر و دل‌بستگی، کارکنان یک سازمان را تقویت و در نتیجه زمینه بهبود عمل کرد سازمانی و اثربخشی کارکنان را فراهم نمود (میرجلیلی، ۱۳۹۴). به همین دلیل، پژوهشگران بر این اعتقاد هستند که شناخت و کاربرد فرهنگ و تعیین رابطه آن با تعلق سازمانی در سازمان‌ها از اهمیت و ضرورت به‌سزایی برخوردار است؛ چراکه، در صورت شناخت دقیق فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان‌ها و تعیین ویژگی‌های آن و مشخص نمودن رابطه آن با تعلق سازمانی، کارکنان و مدیران سازمان می‌توانند در امر برنامه‌ریزی به این نکات توجه نموده و با شناسایی عوامل تأثیرگذار در فرهنگ سازمانی و تقویت عناصر مثبت

6-Effectiveness
7- Motivation
8- Job satisfaction
9- Creativity and Innovation
10- organizational commitment

1-Vigor
2-Dedication
3 -Absorption
4- Schaufelli & Bakker
5-Organizational Performance

پزشکی شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی اجمالی پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی، حاکی از آن است که علی‌رغم اهمیت این بحث در حوزه نیروی انسانی تا کنون پژوهشی در این زمینه در جامعه مورد مطالعه انجام نشده است. در صورتی‌که راهبرد فرهنگ سازمانی از آن دسته مفاهیم بااهمیت حوزه مدیریت منابع انسانی است که با به‌کارگیری نظام‌های فرهنگ سازمانی می‌تواند به برتری بلندمدت خود در عرصه‌های رقابتی ادامه دهد و منافع بسیاری را هم در سطح فردی و هم سازمانی برای سازمان‌ها به‌همراه خواهد داشت. پژوهش حاضر، به دنبال تبیین ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی با تعلق سازمانی از دیدگاه کارکنان شاغل در دانشگاه بوعلی‌سینا است تا بتواند به پرسش «وضعیت فرهنگ و تعلق سازمانی در کارکنان شاغل در دانشگاه بوعلی‌سینا چگونه است؟» پاسخ دهد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه کارکنان در دانشگاه بوعلی‌سینا به تعداد ۶۵۰ نفر بود. نمونه آماری براساس جدول مورگان به تعداد ۲۴۲ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. برای تدوین مبانی نظری از روش مطالعه کتابخانه‌ای و به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (۲۰۰۰) که دارای ۴۱ سؤال و ۱۰ مؤلفه و پرسشنامه تعلق سازمانی که توسط علی‌احمدی و همکاران (۱۳۸۳) ارائه گردیده و مشتمل بر ۱۶ سؤال و سه مؤلفه است، بهره برده شده است. سؤالات این پرسشنامه‌ها به صورت مقیاس لیکرت در یک طیف ۵ درجه‌ای تهیه شده است. پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ و پرسشنامه تعلق سازمانی برابر با ۰/۸۵ محاسبه گردید که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه‌ها است.

مهم‌ترین چالش در مورد فرهنگ سازمانی آن است که اثر مستقیم آن بر تعلق سازمانی از طریق مدل رابینز مورد آزمون قرار نگرفته است و پژوهش‌ها عمدتاً بر پایه مدل دنیسون طراحی شده‌اند. درحالی‌که، فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت و عمل‌کرد سازمان محسوب می‌شود و نیازمند بررسی و تعامل مستقیم با تعلق سازمانی از طریق سایر دیدگاه‌ها است. در این پژوهش، با استفاده از الگوی فرهنگ سازمانی به‌وسیله رابینز ده ویژگی خلاقیت و نوآوری، ریسک‌پذیری^۱، هدایت و رهبری، هماهنگی، حمایت، کنترل، هویت^۲، نظام پاداش، تضاد و الگوی ارتباط^۳ بررسی می‌شوند و در نهایت به دنبال تبیین ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی با تعلق سازمانی از دیدگاه کارکنان شاغل در دانشگاه بوعلی‌سینا هستیم تا بتوانیم با ارائه نتایج قابل استفاده و کاربردی در سازمان‌های مشابه، قدمی هر چند کوچک، در راستای موفقیت سازمان‌ها در دنیای پرتلاطم امروزی برداشته باشیم. در ادامه، به بررسی تعدادی از مطالعات مرتبط با پژوهش حاضر پرداخته می‌شود.

علیزاده (۱۳۹۵) اظهار می‌دارد که رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی با تعلق سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد و هرچه بر نوع رهبری تحول‌آفرین در دانشگاه افزوده شود، جو و فرهنگ سازمانی بهبود یافته و میزان تعلق سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین، عباسی (۱۳۹۴) می‌نویسد که «بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی در بانک سپه رابطه وجود دارد». در همین راستا، بذرافکن (۱۳۹۳) معتقد است که بین متغیرهای ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری، هدایت و رهبری و حمایت مدیریتی با میزان تعلق سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معناداری وجود دارد، اما بین دو متغیر کنترل با میزان تعلق سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین، نتایج نشان داد که بین متغیرهای هویت سازمانی، نظام پاداش و تشویق و الگوی ارتباط با میزان تعلق سازمانی دانشگاه علوم

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای spss24 استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش در چندین بخش در قالب جداول ارائه شده است.

جدول ۱- مشخصات مردم‌شناختی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۷۲	۲۹/۸	کارشناسی	۱۰۴	۴۳
مرد	۱۷۰	۷۰/۲	کارشناسی ارشد	۱۱۵	۴۷/۵
			دکتری	۸	۳/۳
			اظهار نشده	۱۵	۶/۲
جمع کل	۲۴۲	۱۰۰	جمع کل	۲۴۲	۱۰۰

نتایج حاصل از جدول (۱)، حاکی از آن است که نمونه مورد مطالعه، شامل ۲۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه بوعلی سینا است که از این بین، ۲۹/۸٪ آنان زن و ۷۰/۲٪ مرد هستند.

همچنین، مدرک تحصیلی در جامعه مورد مطالعه، ۴۳٪ کارشناسی، ۴۷/۵٪ کارشناسی ارشد و ۳/۳٪ دکتری است و ۶/۲٪ مدرک خود را عنوان نکردند.

جدول ۲- آزمون کالموگروف-اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۲۴۲	۰/۶۱۶	۰/۸۴۳
تعلق سازمانی	۲۴۲	۰/۵۷۶	۰/۸۹۴

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرونوف در جدول (۲)، سطح معناداری مقادیر Z در هر یک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است ($p > 0/05$). به همین دلیل، فرضیه نرمال بودن برای هر دو داده آزمودنی تأیید می‌شود.

به این ترتیب، داده‌ها دارای توزیع نرمالی هستند. بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل سؤال‌های پژوهش استفاده کرد. سؤال اول: وضعیت فرهنگ سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول ۳- بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا با استفاده از آزمون تک‌گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۳/۱۵	۰/۲۷	۳	۳/۲۳	۲۴۱	۰/۰۰۳**
نوآوری	۲/۸۴	۰/۵۱	۳	۱/۶۱	۲۴۱	۰/۱۱۷
ریسک‌پذیری	۳/۸۵	۰/۶۴	۳	۷/۲۱	۲۴۱	۰/۰۰۰۱**
رهبری	۳/۴۷	۰/۶۲	۳	۴/۱۴	۲۴۱	۰/۰۰۰۱**
حمایت	۳	۰/۵۶	۳	۰/۰۰۱	۲۴۱	۰/۹۹۵
یکپارچگی	۲/۵۵	۰/۷۸	۳	۳/۱۳	۲۴۱	۰/۰۰۴**
کنترل	۳/۱۵	۰/۷۳	۳	۱/۱۱	۲۴۱	۰/۲۷۵
هویت	۳/۲۸	۰/۵۹	۳	۲/۶۱	۲۴۱	۰/۰۱۴*
نظام پاداش	۲/۳۵	۰/۵۷	۳	۳/۳۱	۲۴۱	۰/۰۰۲**
سازش با پدیده‌های تعارض	۳/۱۴	۰/۴۹	۳	۱/۵۷	۲۴۱	۰/۱۲۷
الگوهای ارتباطی	۲/۹۵	۰/۲۵	۳	۱/۰۶	۲۴۱	۰/۲۹۷

مؤلفه‌ها

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

رهبری کارکنان بالاتر از حد متوسط (۳) و یکپارچگی، سیستم پاداش پایین‌تر از حد متوسط است. به‌علاوه، با ۹۵٪ اطمینان میزان هویت کارکنان بالاتر از حد متوسط است. اما، میانگین مؤلفه‌های نوآوری ۲/۸۴ با انحراف معیار ۰/۵۱، حمایت ۳ با انحراف معیار ۰/۵۶، کنترل ۳/۱۵ با انحراف معیار ۰/۷۳، سازش با پدیده‌های تعارض ۳/۱۴ با انحراف معیار ۰/۴۹ و الگوهای ارتباطی ۲/۹۵ با انحراف معیار ۰/۲۵ به‌دست آمده که این تفاوت‌ها با میانگین آماری (۳) در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست ($P > 0/05$). بنابراین، می‌توان اظهار داشت که میزان مؤلفه‌های نوآوری، حمایت، کنترل، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی کارکنان در حد متوسط (۳) است.

سؤال دوم: وضعیت تعلق سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

براساس نتایج آزمون t تک‌گروهی در جدول (۳)، میانگین فرهنگ سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا ۳/۱۵ با انحراف معیار ۰/۲۷ به‌دست آمده که از میانگین آماری (۳) بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < 0/01$). بنابراین، با ۹۹٪ اطمینان می‌توان اظهار داشت که میزان فرهنگ سازمانی کارکنان شاغل در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین، میانگین مؤلفه‌های ریسک‌پذیری ۳/۸۵ با انحراف معیار ۰/۶۴، رهبری ۳/۴۷ با انحراف معیار ۰/۶۲، یک-پارچگی ۲/۵۵ با انحراف معیار ۰/۷۸ و نظام پاداش ۲/۳۵ با انحراف معیار ۰/۵۷ به‌دست آمده که این تفاوت‌ها با میانگین آماری (۳) در سطح ۰/۰۱ و میانگین مؤلفه هویت ۳/۲۸ با انحراف معیار ۰/۵۹ حاصل شده که تفاوت آن با میانگین آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار است. در نتیجه، با ۹۹٪ اطمینان می‌توان اظهار داشت که میزان ریسک‌پذیری،

جدول ۴- بررسی وضعیت تعلق سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا با استفاده از آزمون t تک‌گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
تعلق سازمانی	۳/۱۱	۰/۳۴	۳	۱/۷۶	۲۴۲	۰/۰۸۸
سرزندگی	۳/۰۴	۰/۴۶	۳	۰/۵۱	۲۴۲	۰/۶۰۸
فدایی شدن	۳/۱۳	۰/۴۱	۳	۱/۸۴	۲۴۲	۰/۰۷۵
مجدوب شدن	۳/۱۵	۰/۷۸	۳	۱/۰۶	۲۴۲	۰/۲۹۴

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

فدایی شدن و مجدوب شدن کارکنان در حد متوسط (۳) است. در ادامه، به‌بررسی چند فرضیه می‌پردازیم.

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی با تعلق سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

براساس نتایج آزمون t تک‌گروهی در جدول (۴)، میانگین تعلق سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا ۳/۱۱ با انحراف معیار ۰/۳۴ به‌دست آمد که از میانگین آماری (۳) بزرگ‌تر است، اما این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست ($p > 0/05$). بنابراین، می‌توان بیان کرد که میزان تعلق سازمانی در کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در حد متوسط (۳) است. همچنین، میانگین مؤلفه‌های سرزندگی ۳/۰۴ با انحراف معیار ۰/۴۶، فدایی شدن ۳/۱۳ با انحراف معیار ۰/۴۱ و مجدوب شدن ۳/۱۵ با انحراف معیار ۰/۷۸ حاصل گردید که این تفاوت‌ها با میانگین آماری (۳) در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست؛ بنابراین، می‌توان گفت که میزان سرزندگی،

جدول ۵. نتایج آزمون پیرسون بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی کارکنان

متغیرها	آماره ها	مقدار آماره	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی	Person	۹۳۲/۰	۰/۰۰۰۱	تایید شد

براساس نتایج جدول (۵)، بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی ($r = 0/932$) در سطح $0/0001$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۶- تحلیل واریانس تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعلق سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F آزمون	سطح معناداری
رگرسیون	۳/۰۱۸	۱	۳/۰۱۸	۱۸۴/۷۸۴	۰/۰۰۰۱
باقی مانده	۰/۴۵۷	۲۴۰	۰/۰۱۶		
کل	۳/۴۷۵	۲۴۱			

جدول ۷- بررسی فرهنگ سازمانی با تعلق سازمانی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعلق سازمانی	سرزندگی	فدایی شدن	مجدوب شدن
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۹۳۲	۰/۶۲۲	۰/۱۰۷	۰/۸۰۹	
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱**	۰/۰۰۰۱**	۰/۵۷۴	۰/۰۰۰۱**	
نوآوری	ضریب همبستگی	۰/۴۱۶	۰/۱۸۹	۰/۰۸۹	۰/۳۹۳	
	سطح معناداری	۰/۰۲۲*	۰/۳۱۶	۰/۶۴۰	۰/۰۳۲*	
ریسک پذیری	ضریب همبستگی	۰/۲۲۰	۰/۱۱۸	۰/۰۱۱	۰/۲۱۶	
	سطح معناداری	۰/۲۴۳	۰/۵۳۶	۰/۹۵۳	۰/۲۵۲	
رهبری	ضریب همبستگی	۰/۴۰۱	۰/۳۸۵	-۰/۰۵۸	۰/۳۳۲	
	سطح معناداری	۰/۰۲۸*	۰/۰۳۶*	۰/۷۶۱	۰/۰۷۳	
حمایت	ضریب همبستگی	۰/۴۷۱	۰/۴۲۰	۰/۱۳۲	۰/۳۰۵	
	سطح معناداری	۰/۰۰۹**	۰/۰۲۱*	۰/۴۸۷	۰/۱۰۱	
یک پارچگی	ضریب همبستگی	۰/۵۸۳	۰/۴۵۳	۰/۱۰۸	۰/۴۴۷	
	سطح معناداری	۰/۰۰۱**	۰/۰۱۲*	۰/۵۷۱	۰/۰۱۳*	
کنترل	ضریب همبستگی	۰/۶۱۲	۰/۳۶۱	۰/۰۶۷	۰/۵۶۱	
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱**	۰/۰۵۰*	۰/۷۲۳	۰/۰۰۱**	
هویت	ضریب همبستگی	۰/۴۲۵	۰/۲۱۱	۰/۰۳۱	۰/۴۲۲	
	سطح معناداری	۰/۰۱۹*	۰/۲۶۳	۰/۸۷۱	۰/۰۲۰*	
نظام پاداش	ضریب همبستگی	۰/۶۳۸	۰/۵۶۵	-۰/۰۹۷	۰/۵۶۰	
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۶۱۲	۰/۰۰۱**	
سازش با پدیده‌های تعارض	ضریب همبستگی	۰/۱۱۵	-۰/۱۵۲	۰/۲۴۶	۰/۱۱۴	
	سطح معناداری	۰/۵۴۶	۰/۴۲۳	۰/۱۸۹	۰/۵۴۷	
الگوهای ارتباطی	ضریب همبستگی	۰/۲۱۸	۰/۱۱۴	-۰/۰۸۴	۰/۲۶۶	
	سطح معناداری	۰/۲۴۷	۰/۵۴۸	۰/۶۵۹	۰/۱۵۶	

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است. تعداد= ۲۴۲

رابطه فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های نوآوری، یک‌پارچگی، کنترل، هویت و نظام پاداش با مؤلفه مجذوب‌شدن مثبت و معنادار است. اما، رابطه بین مؤلفه‌های ریسک‌پذیری، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی با فرهنگ سازمانی معنادار نیست. رابطه مؤلفه‌های نوآوری، ریسک‌پذیری، هویت، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی با مؤلفه سرزندگی معنادار نیست. رابطه فرهنگ سازمانی و همه مؤلفه‌های آن با مؤلفه فدایی‌شدن معنادار نیست. رابطه مؤلفه‌های ریسک‌پذیری، رهبری، حمایت، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی با مؤلفه مجذوب‌شدن نیز معنادار نیست ($p > 0/05$).

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی توان پیش‌بینی تعلق سازمانی را در کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا دارد.

طبق جدول (۷)، بین مدیریت فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی ($p = 0/0001$ و $r = 0/932$) در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$). همچنین، رابطه بین مؤلفه‌های حمایت، یک‌پارچگی، کنترل هویت و نظام پاداش در سطح $0/01$ و رابطه مؤلفه‌های نوآوری و رهبری در سطح $0/05$ با تعلق سازمانی مثبت و معنادار است. بنابراین، با 99% اطمینان می‌توان گفت که با افزایش فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های حمایت، یک‌پارچگی، کنترل هویت و نظام پاداش، تعلق سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس. به‌علاوه، با 95% اطمینان می‌توان اظهار داشت که با افزایش نوآوری و رهبری میزان تعلق سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین، رابطه فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های رهبری، حمایت، یک‌پارچگی، کنترل و نظام پاداش با مؤلفه سرزندگی مثبت و معنادار است.

جدول ۸- نتایج تحلیل رگرسیون خطی برای پیش‌بینی تعلق سازمانی کارکنان براساس فرهنگ سازمانی

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
	0/932	0/868	0/864	2/02	184/78	0/0001
	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معناداری	
	B	میانگین خطای استاندارد	Beta	T		
مقدار ثابت	-0/655	0/278		2/35	*0/026	
فرهنگ سازمانی	1/192	0/088	0/932	13/59	**0/0001	

برای پیش‌بینی تعلق سازمانی براساس فرهنگ سازمانی، با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است. مطابق جدول (۸)، مقدار F مشاهده‌شده در سطح $0/01$ معنادار است. بنابراین، می‌توان اظهار داشت که معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. همچنین، مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه $1/5$ تا $2/5$) به‌دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و شرط نرمال‌بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین، شرایط استفاده از رگرسیون برقرار است. با توجه به مقدار R^2 تعدیل‌شده، فرهنگ سازمانی، مجموعاً $86/4\%$ درصد از واریانس نمرات تعلق سازمانی کارکنان را تبیین می‌کند. به‌عبارت دیگر، $86/4\%$ درصد از

تعلق سازمانی را تبیین می‌کند. به‌عبارت دیگر، $86/4\%$ درصد از

فرضیه سوم: ابعاد فرهنگ سازمانی توان پیش‌بینی تعلق سازمانی را در کارکنان دانشگاه بوعلی‌سینا دارند.

جدول ۹- نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره هم‌زمان برای پیش‌بینی تعلق سازمانی کارکنان براساس مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

سطح معناداری		F	دوربین واتسون	ضریب تعیین اصلاح شده R ²	ضریب تعیین R ²	ضریب همبستگی (R)	مدل
مفروضه های هم خطی		سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		B	
تورم واریانس VIF	تولرنس Tolerance			Beta	میانگین خطای استاندارد		
۰/۰۰۰۱		۴۰/۶۲	۱/۵۷	۰/۹۳۲	۰/۹۵۵	۰/۹۷۷	مقدار ثابت
۲/۵۸۳		۰/۳۸۷	۰/۰۰۵**	۳/۱۹	۰/۲۴۹	۰/۰۵۲	نوآوری
۱/۶۴۱		۰/۶۱۰	۰/۰۰۰۱**	۵/۷۴	۰/۳۵۷	۰/۰۳۳	ریسک‌پذیری
۲/۳۱۰		۰/۴۳۳	۰/۷۰۰	-۰/۳۹	-۰/۰۲۹	۰/۰۴۱	رهبری
۲/۳۴۸		۰/۴۲۶	۰/۰۸۷	۱/۸۰۴	۰/۱۳۴	۰/۰۴۵	حمایت
۲/۵۹۹		۰/۳۸۵	۰/۰۰۰۱**	۴/۷۰	۰/۳۶۸	۰/۰۳۴	یک‌پارچگی
۱/۶۵۴		۰/۶۰۵	۰/۰۰۰۱**	۵/۴۹	۰/۳۴۳	۰/۰۲۹	کنترل
۱/۸۶۷		۰/۵۳۵	۰/۰۰۰۱**	۴/۵۶	۰/۳۰۳	۰/۰۳۹	هویت
۱/۶۷۵		۰/۵۹۷	۰/۰۰۲**	۳/۶۲	۰/۲۲۸	۰/۰۳۸	سیستم پاداش
۲/۰۷۶		۰/۴۸۲	۰/۷۹۴	۰/۲۶	-۰/۰۱۹	۰/۰۴۹	سازش
۲/۰۰۶		۰/۴۹۹	۰/۱۰۲	۱/۷۱	۰/۱۱۸	۰/۰۹۲	الگوهای ارتباطی

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

تعلق سازمانی، ناشی از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی است. با توجه به مقادیر Beta و سطح معناداری مقادیر t در جدول (۷)، مؤلفه‌های نوآوری، ریسک‌پذیری، یک‌پارچگی، کنترل، هویت و سیستم پاداش توانایی پیش‌بینی تعلق سازمانی کارکنان را دارند. تأثیر مؤلفه‌های نوآوری به اندازه ۰/۲۴۹، ریسک‌پذیری ۰/۳۵۷، یک‌پارچگی ۰/۳۶۸، کنترل ۰/۳۴۳، هویت ۰/۳۰۳ و سیستم پاداش ۰/۲۲۸ و مثبت است. با توجه به این که سطح معناداری مقدار t به دست آمده کم‌تر از ۰/۰۵ است، این متغیرها سهم معناداری در پیش‌بینی تعلق سازمانی کارکنان دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

به دنبال نظریه‌ها و پژوهش‌های جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی به یک موضوع محوری مورد توجه و نو در مدیریت تبدیل شده و در این راستا، تحولات زیادی را

به منظور پیش‌بینی تعلق سازمانی براساس مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر تعلق سازمانی، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره هم‌زمان استفاده شده است. براساس اطلاعات جدول (۹)، مقدار F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین، می‌توان گفت که معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و نیز مقدار آزمون دوربین واتسون در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم‌خطی بودن تولرنس و تورم واریانس (VIF)، بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است؛ شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین، شرایط استفاده از رگرسیون برقرار است. با توجه به مقدار R² تعدیل شده، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مجموعاً ۹۳ درصد از واریانس نمرات تعلق سازمانی کارکنان را تبیین می‌کنند. به عبارتی، ۹۳ درصد از تغییرات

کارکنان شهامت انجام کارهای مخاطره‌آمیز را در برابر مسائل و مشکلات پدیدآمده در سازمان داشته باشند و در غیر این صورت، به علت ترس از شکست و مورد سرزنش قرارگرفتن از سوی مدیران، به راحتی افکار و عقیده‌های جدید خود را ارائه نمی‌دهند و یا مایل نخواهند بود که با میل و انگیزه در سازمان فعالیت نموده و در این صورت است که کارکنان به جای آن‌که در اندیشه ماندن در سازمان باشند، بیشتر به فکر غیبت و یا ترک سازمان خواهند بود و در نتیجه تعلق افراد در سازمان به حداقل میزان کاهش پیدا خواهد کرد. این نتیجه، با پژوهش‌های جزایری و کرمی (۱۳۸۸)؛ شیخعلی‌زاده (۱۳۹۳)؛ جدیدی (۱۳۹۰)؛ سین (۲۰۱۲)؛ بذرافکن (۱۳۹۳)؛ رضایی (۱۳۹۶)؛ سرداری (۱۳۸۳)؛ قمریان (۱۳۸۳) هم‌سو و با نتایج کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹) ناهم‌سو است. وجود رابطه بین مؤلفه ریسک‌پذیری و تعلق سازمانی حاکی از آن است که در صورتی که در افراد در سازمان حس تعلق و وابستگی ایجاد گردد، آن‌ها از پذیرش وظایف و مسئولیت‌های دشوار نهراسیده و تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج داده و دست به کارهای خلاقانه بزنند.

مؤلفه رهبری به‌وسیله فرآیند تعیین عمل‌کرد مطلوب تدوین می‌گردد و تدوین استانداردهای عمل‌کرد مطلوب، هدف‌گذاری به‌منظور تعیین کمیت و کیفیت و زمان اتمام هر فعالیت را تدوین می‌کند. در صورتی که هدف‌گذاری در سازمان به‌صورت مؤثرتری انجام شود، کمیت و کیفیت و زمان اتمام فعالیت‌ها مشخص می‌گردد و عمل‌کرد کارکنان مطلوب‌تر می‌شود. در چنین سازمان‌هایی، کارکنان از عمل‌کرد مطلوب خود بازخورد گرفته و احساس رضایت نموده و در نتیجه تعلق و دل‌بستگی آن‌ها به سازمان افزایش پیدا می‌کند. بنابراین، مدیریت امروزی باید محیطی به‌وجود آورد که به هر فردی اجازه دهد تا یاد بگیرد، رشد کند، توسعه یابد، در کارها سهمی شود و پیشی گیرد و در این صورت است که مدیران و کارکنان متعهد به سازمان خود خواهند بود و از بودن و ماندن در آن سازمان به خود خواهند بالید. نتایج فوق هم‌راستا است با پژوهش‌های

موجب شده است. پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر تعلق سازمانی در کارکنان شاغل در دانشگاه بوعلی‌سینا انجام شد. وضعیت فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن در جامعه مورد مطالعه با توجه به نتایج ارائه شده، مطلوب و بالاتر از حد متوسط است. از بین مؤلفه‌ها، ریسک‌پذیری، مدیریت، رهبری و هویت در بالاترین سطح نسبت به سایر مؤلفه‌ها قرار دارند و مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری، حمایت، کنترل، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی در حد متوسط هستند و همچنین مؤلفه یک‌پارچگی و سیستم‌پاداش در پایین‌تر از حد متوسط قرار دارند. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی باید به‌گونه‌ای طراحی و اجرا گردد که سبب افزایش سطح تعلق کارکنان نسبت به سازمان شده و منجر به پیوند و وابستگی عمیق افراد با سازمان شود. همچنین، وضعیت تعلق سازمانی و مؤلفه‌های آن در حد متوسط است که با پژوهش‌های صراف (۱۳۹۱) و بذرافکن (۱۳۹۳) هم‌سو است. نتیجه پژوهش حاضر، در پاسخ به فرضیه‌ها، حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی بر میزان تعلق سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که با نتایج تحقیقات عباسی (۱۳۹۴)، صراف (۱۳۹۱)، بذرافکن (۱۳۹۳)، حجازی (۱۳۹۴)، عسگری‌ماسوله (۱۳۹۵)، مرادی (۱۳۹۴) و طباطبائی (۱۳۹۳) هم‌راستا است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن با تعلق سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این به آن معناست که با افزایش و کاهش فرهنگ سازمانی تعلق سازمانی نیز افزایش یا کاهش خواهد داشت. پژوهش حاضر در پاسخ به ارتباط ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با تعلق سازمانی به‌ترتیب بیان می‌کند که مؤلفه ریسک‌پذیری بر میزان تعلق سازمانی رابطه معناداری دارد. از آنجایی که ریسک‌پذیری اشاره به رفتاری حاکی از جسارت دارد که فرد با تمایل خود در جهتی به آینده نامعلوم حرکت کند. در نتیجه، فرهنگ حاکم در درون سازمان باید به‌گونه‌ای طراحی و اجرا شود که قدرت ریسک‌پذیری را در کارکنان تقویت نماید، به‌طوری‌که

شیخعلی‌زاده (۱۳۹۵)؛ خوشبختی (۱۳۹۱)؛ واندنبرگ (۲۰۰۴)؛ جزایری و کرمی (۱۳۸۸)؛ کیاکجوری؛ علیزاده (۱۳۹۵)؛ مددی (۱۳۹۳)؛ سرداری (۱۳۸۳)؛ قمریان (۱۳۸۳) و با پژوهش‌های بذرافکن (۱۳۹۳) ناهمسو است.

مؤلفه هويت با میزان تعلق سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. به عبارتی، می‌توان اظهار داشت که هويت نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌نماید. مدیران از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هويت ممتاز و برجسته که باعث به‌وجود آمدن خودتنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عمل-کردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت، و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد جهت مواجهه با موقعیت‌های ابهام‌آمیز کمک می‌نماید. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌های جزایری (۱۳۸۸)؛ کیاکجوری (۱۳۸۹)؛ عبودی (۱۳۹۳)؛ بذرافکن (۱۳۹۳) و شیخعلی‌زاده (۱۳۹۲) هم‌سو و هم‌راستا است.

به‌علاوه، مؤلفه نوآوری و خلاقیت بر میزان تعلق سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد که با نتایج هال (۲۰۰۶)؛ جدیدی (۱۳۹۰)؛ سین^۱ (۲۰۱۲)؛ عبودی (۱۳۹۳) و شیخعلی‌زاده (۱۳۹۳)؛ سرداری (۱۳۸۳)؛ قمریان (۱۳۸۳) هم‌سو است و با نتایج کیاکجوری و همکاران (۱۳۸۹) هم‌خوانی ندارد. در توضیح این مهم می‌توان این‌گونه اظهار داشت که سازمان‌ها برای بقای خود در محیط متلاطم امروزی به اندیشه‌های نو و نظریه‌های جدید نیاز دارند تا افزایش تهدیدها از یک سو و لزوم استفاده مناسب از فرصت‌ها از سوی دیگر، محیط پویا و پیش‌بینی‌ناپذیر سازمان‌ها را با نوسان‌های شدیدی روبه‌رو کرده و آن‌ها را به سمت تغییر و نوآوری هدایت می‌کند و به چالش می‌کشد. در واقع، وجود نوآوری و خلاقیت عامل اصلی استمرار فعالیت کارکنان در دانشگاه بوعلی‌سینا به‌شمار می‌رود و به آن‌ها توانایی می‌دهد تا در محیط متغیر کنونی به‌شکل اثربخش‌تری رقابت کنند. براساس نتایج تحقیقات

مختلف انجام‌گرفته در زمینه شناسایی عوامل و متغیرهای اصلی تأثیرگذار بر تعلق سازمانی، مشخص شده است که نوآوری یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی محسوب می‌شود و فقط زمانی می‌توان انتظار داشت سطح نوآوری و خلاقیت در سازمان بهبود یابد که در کل سازمان، فرهنگ سازمانی نوآورانه شکل بگیرد.

مؤلفه حمایت نیز با میزان تعلق سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. حمایت یعنی میزان یا درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط برقرار می‌کنند، آن‌ها را یاری می‌دهند یا از آن‌ها حمایت می‌کنند. به عبارتی، زمانی که مدیران و کارکنان احساس کنند که تحت هر شرایطی از حمایت سازمان برخوردار هستند و سازمان حامی و پشتیبان آن‌ها است، تعهد قوی به سازمان خواهند داشت و در راستای چنین تعهد متقابلی است که افراد سازمان احساس تکلیف برای خود می‌دانند تا در سازمان حضور فعالی داشته باشند و به اهداف و آرمان‌های سازمان وفادار بمانند و این وفاداری به‌عنوان یک منبع قوی انگیزش برای تقویت سطوح انرژی افراد و متقاعد نمودن آن‌ها به کارکردن در سازمان، حتی در موقعیت‌های دشوار و سخت است. نتایج این پژوهش هم‌سو و هم‌راستا با پژوهش محققانی همچون هال (۲۰۰۶)؛ شیخعلی‌زاده (۱۳۹۲)؛ جزایری (۱۳۸۸)؛ عبودی (۱۳۹۳)؛ بذرافکن (۱۳۹۳)؛ رو و چن^۲ (۲۰۱۱)؛ سرداری (۱۳۸۳)؛ قمریان (۱۳۸۳) و با پژوهش کیاکجوری ناهم‌سو است. همچنین، مؤلفه کنترل، به‌معنی تعداد قوانین و مقررات و نیز میزان نظارت مستقیم مدیران بر رفتار افراد، در سازمان‌هایی که اعتماد به افراد در سطح بالاتری است و کارکنان افرادی سخت‌کوش بوده و تأکید بر قوانین و مقررات دارند، اعمال سرپرستی مستقیم در سطح کم‌تری صورت می‌پذیرد. در چنین شرایطی، بلوغ سازمانی ایجاد شده و شیوه سرپرستی از نوع خودکنترلی است. برعکس، در سازمان‌هایی که میزان اعتماد به افراد در سطح پایین‌تری است، تعداد قوانین و میزان سرپرستی

1- Seen

2- Ro & chen

در چنین محیطی، خلاقیت و نوآوری افراد شکوفا شده و تعلق و دل‌بستگی سازمانی آنان افزایش می‌یابد. نتایج این بخش از پژوهش، هم‌سو با پژوهش‌های جدیدی (۱۳۹۰)، سین (۲۰۱۲)، کیاکجوری (۱۳۸۹) و قمریان (۱۳۸۳) است. سازش یا پدیده‌های تعارض، درجه‌ای است که افراد تشویق می‌شوند تا با تعارض بسازند یا پذیرای انتقادهای آشکار باشند. در این پژوهش، با میزان تعلق سازمانی دارای رابطه معناداری است که با پژوهش‌های جدیدی (۱۳۹۰)، جزایری (۱۳۸۸)، شیخعلی‌زاده (۱۳۹۲)، سرداری (۱۳۸۳) و قمریان (۱۳۸۳) هم‌سو و با پژوهش‌های کیاکجوری (۱۳۸۹) ناهم‌سو است. در نهایت، می‌توان اظهار داشت که مؤلفه سیستم پاداش با میزان تعلق سازمانی دارای ارتباط مثبت و معناداری است که با نتایج جزایری (۱۳۸۸)، کیاکجوری (۱۳۸۹)، عبودی (۱۳۹۳)، بذرافکن (۱۳۹۳)، سرداری (۱۳۸۳) و قمریان (۱۳۸۳) هم‌سو است. پاداش به افراد در سازمان موجب می‌شود که افراد در رقابت سازمانی با دیگر افراد احساس ارزشمندی و غرور نمایند و در نتیجه این عوامل، موجبات افزایش تعهد و تعلق سازمانی آن‌ها فراهم می‌گردد. بدیهی است که سازمان‌هایی که از نظام‌های متنوع تشویق و پاداش مطلوبی بهره می‌برند، میزان دل‌بستگی و تعلق سازمانی کارکنان آن‌ها افزایش می‌یابد. در واقع، تقدیر و تشکر از خدمات کارکنان موجب دل‌گرمی آنان شده و زمینه بروز خلاقیت‌ها، پذیرش مسئولیت و احساس تعلق و دل‌بستگی سازمانی فراهم می‌گردد.

از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، متغیر خلاقیت و نوآوری (۰/۲۴۲)؛ ریسک‌پذیری (۰/۳۷۵)؛ یک‌پارچگی (۰/۳۶۸)؛ کنترل (۰/۳۴۳)؛ هویت (۰/۳۰۳) و سیستم پاداش (۰/۲۲۸) با سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۵ می‌توانند تعلق سازمانی را پیش‌بینی کنند. به عبارت دیگر، نتایج آزمون رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که مؤلفه‌های فوق بیشترین تأثیر را در رگرسیون چندمتغیره داشته است. این نتیجه نیز با یافته‌های پژوهش‌های طباطبائی (۱۳۹۳)، صفراف (۱۳۹۱)، بذرافکن (۱۳۹۳) و شیخعلی‌زاده (۱۳۹۳) هم‌سو

مستقیمی که سرپرستان بر رفتار زیردستان اعمال می‌کنند، بیشتر است؛ به عبارت دیگر، فرهنگ آن سازمان‌ها از نوع فرهنگ کنترلی است. نتایج در این پژوهش با پژوهش‌های رضایی (۱۳۹۶) و کیاکجوری (۱۳۸۹) هم‌سو و با پژوهش‌های جزایری (۱۳۸۸) و بذرافکن (۱۳۹۳) ناهم‌سو است.

طبق نتایج پژوهش حاضر مؤلفه الگوی ارتباطی که شامل فرآیند ارسال پیام دوجانبه بین گیرنده و فرستنده است، ارتباط مثبت و معناداری با تعلق سازمانی دارد. در توضیح این مؤلفه می‌توان این‌گونه اظهار کرد که چنین فرآیندی در سازمان از طریق ایجاد کانال‌های ارتباطی از رده‌های بالا به پایین و بالعکس، افقی و نیز مورب صورت می‌گیرد. به عبارتی، آنچه که سازمان‌های موفق را برجسته می‌سازد، سعی و توانایی آن‌ها در جذب و نگهداری کارکنانی با استعداد و خلاق است. مدیران عالی‌رتبه سازمان‌های موفق که بیشتر آن‌ها از طبقات پایین سازمان برخاسته‌اند، چنان روحیه خلاقیت و شکست‌ناپذیری را در کارکنان به وجود آورده و پرورش می‌دهند که در رتبه‌های پایین‌تر به‌عنوان بهترین‌ها مطرح می‌شوند. کارکنان نیز به‌نوبه خود، همانند سایر کارکنان سازمان‌های موفق دیگر، هویت و وابستگی عمیقی نسبت به سازمان خود پیدا خواهند کرد. این نتایج هم‌سو با شیخعلی‌زاده (۱۳۹۵)، جزایری و همکاران (۱۳۸۸)، کیاکجوری (۱۳۸۹) و بذرافکن (۱۳۹۳) است.

در توضیح مؤلفه یک‌پارچگی می‌توان گفت که اگر تفاهم، انسجام و اتحاد در بین اعضای یک سازمان به‌منظور دست‌یابی به اهداف مشترک سازمان در سطح بالایی باشد، علایق و نگرش‌های اعضا مشابه بوده و موقعیتی که در آن تعاملات صورت می‌گیرد، دوستانه خواهد بود. در این حالت، انعطاف‌پذیری بین واحدهای سازمان در سطح بالایی بوده و تعارضات میان آن‌ها به حداقل ممکن کاهش می‌یابد. به عبارتی، طرح انتقادات و در پی آن، پذیرش و همچنین هدایت آن‌ها از سوی مدیر سازمان، مستلزم جوی مساعدت‌آمیز با هنر توانایی تحمل عقاید مختلف است.

است.

محدودیت‌ها و عوامل بازدارنده این پژوهش عبارت است از:

۱. تأثیر تمایلات، تجربیات و عوامل روانی و شخصی پاسخ‌دهنده‌ها در پاسخ‌گویی به سوالات پرسشنامه‌های پژوهش.

۲. ضعف فرهنگ پژوهش و عدم تکمیل پرسشنامه‌ها یا با بی‌میلی پاسخ‌دادن کارکنان.

۳. کمبود اطلاعات و همچنین عدم آگاهی و تمایل کارکنان درخصوص کسب اطلاعات جدید درخصوص متغیرهای مورد مطالعه.

در پایان، پیشنهادهایی در زیر ارائه می‌گردد:

۱. فضایی برای آگاه‌ساختن مسئولین و کارکنان با مفهوم فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی فراهم گردد.

۲. مدیران به ویژگی‌های فرهنگ سازمانی به‌ویژه ایجاد جوی مساعد، توجه مضاعف نمایند.

تقدیر و تشکر

به این وسیله، مراتب سپاس خود را به تمامی بزرگوارانی تقدیم می‌داریم که ما را در جهت به‌ثمر رسیدن پژوهش حاضر یاری کردند.

منابع

۱. اشکبوس، سمیرا؛ دارایی، مه‌ری؛ پورحسینی، ابراهیم (۱۴۰۰). ارائه مدل فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی لرستان. نشریه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. ۷(۲): ۷۶-۸۸.

۲. امیری، محمدرضا، ضیایی، ثریا؛ شریف مقدم، هادی؛ فیاضی، مرجان (۱۳۹۷). طراحی الگوی فرهنگ سازمانی اثربخش در کتابخانه‌های عمومی ایران. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی (پیام کتابخانه)، ۲۴(۴)، ۵۰۱-۵۲۱.

<https://sid.ir/paper/88731/fa>

۳. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران:

نشرنی

<https://www.adinehbook.com/gp/product/9643120422>

۴. بذرافکن، لیلا، دهقانی، محمدرضا؛ کجوری، جواد؛ عباسی، کریم؛ روح الامینی، آزاده (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و پاسخگویی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز. "پانزدهمین همایش آموزش پزشکی. یزد، ۹-۲۱ اردیبهشت.

<https://www.sid.ir/paper/872722/fa>

۵. رضایی، روح‌الله؛ مقالو، فاطمه؛ قهرمانی، مهدی (۱۳۹۶). تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر نوآوری سازمانی در شرکت‌های تجاری. مطالعه موردی در استان زنجان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۷(۱): ۱۱۷-۱۳۹.

https://jomc.ut.ac.ir/article_61280.html

۶. زکی، محمدرضا؛ زکی، محمدصادق (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تعلق سازمانی، سومین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران.

<https://civilica.com/doc/1131011>

۷. جدیدی، مهرداد؛ عالم‌زاده، مهرداد؛ میرزایی فر، مهتاب؛ میرزایی فر، مهدیه (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر نوآوری سازمانی: مورد مطالعه شرکت خزرخرم بروجرد. اولین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، تهران

<https://civilica.com/doc/185942>

۸. جلیلیان، حمیدرضا، مرادی، مرضی، مرادی، علی، فتاحی، جمال (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر ائتلاف سازمانی کارکنان شرکت گاز استان کرمانشاه و ارائه مدل مفهومی برای سنجش آن. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۸(۳۰): ۱۶۱-۱۸۵.

<https://www.sid.ir/paper/512864/fa>

۹. حجازی، شهلا؛ مکی نزراد اصفهانی، احمدرضا. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و الحاق سازمانی شرکت گاز خوزستان. کنفرانس بین‌المللی علم و مهندسی، امارات-دبی، مؤسسه ایده‌های پایتخت ویرا. ۱۳۹۴.

https://www.civilica.com/Paper-ICESCON01-ICESCON01_0246.htm

۱۰. خوشبختی، جعفر؛ کاشتی‌دار، محمد؛ زنده بودی، مهدی (۱۳۹۲). رابطه بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی بین کارمندان هیئت‌های ورزشی در بوشهر. بررسی مدیریت ورزش، ۴(۱۶): ۱۳۰-۱۱۳

<https://profdoc.um.ac.ir/paper-abstract-1088426.html>

۱۱. سرداری، احمد (۱۳۸۳). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در مراکز تحقیقاتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در تهران. مجله دانشگاه شاهد، ۱۱(۵): ۵۴-۵۵.
- https://www.civilica.com/Paper-MEAHBTM03-MEAHBTM03_338.html.
۱۲. شیخی، مهدی؛ پیرانی، ذبیح؛ احمدی، رضا (۱۴۰۲). تأثیر فرهنگ سازمانی و شخصیت بر تعهد سازمانی با واسطه‌گری نقش رضایت‌مندی روانی. نشریه علمی روان‌شناسی نظامی. ۱۴(۵۴): ۱۱۹-۱۳۸.
- https://jmp.ihu.ac.ir/issue_2201470_2201552.html
۱۳. شوقی، بهزاد؛ حاج‌فتعلی، عباس (۱۳۹۲). اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان مدرس شهرستان ساوه). ۷(۲۶): ۹۳-۱۲۴.
- https://jpm.tabriz.iau.ir/article_519454.html
۱۴. شیخ‌علی‌زاده هریس، محبوب (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی. تحقیق مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۲): ۱۹۱-۲۰۰.
- <https://www.sid.ir/paper/499304/fa>
۱۵. صفروف، رستم (۱۳۹۱). بررسی رابطه مسؤولیت‌پذیری سازمانی و اعتماد: تبیین نقش فرهنگ سازمانی، مطالعه موردی: دانشگاه تربیت مدرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده امور اقتصادی.
۱۶. طباطبائی، سیدمحمود؛ کوهی، امیرحسین؛ تاجیک، طیب؛ قندالی، نجمه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان ورامین. دومین کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی. تهران.
- <https://civilica.com/doc/378589/>
۱۷. عبودی، حمید؛ لطفی زنگنه، مصدق؛ کاظمیان، فرشته (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان. فصلنامه تحقیقات مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی امام حسین، ۶(۱): ۲۲۳-۲۴۴.
- https://hrmj.ihu.ac.ir/article_6780.html
۱۸. عسکری ماسله، سعید؛ افشار، مهدی (۱۳۹۵). شناسایی رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی و پاسخگویی سازمانی در جهاد کشاورزی استان قم. کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر. تهران، مرکز توسعه اطلاعات کاربردی. ۱۳۹۵.
- <https://civilica.com/doc/597707>
۱۹. علی احمدی، علیرضا (۱۳۸۳). شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن. تهران: انتشارات تولید دانش.
۲۰. علیزاده، رحیم. رابطه سبک رهبری انتقالی و فرهنگ سازمانی با آکاردئون سازمانی در کارکنان واحدهای سیزدهمین دانشگاه آزاد اسلامی، اولین کنفرانس بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه شهری، تبریز، دانشگاه اصفهان، دانشگاه آتاتورک ترکیه، ۱۳۹۵.
- <https://civilica.com/doc/563247/>
۲۱. عیسی‌خانی، احمد؛ فانی، علی‌اصغر؛ دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعلق خاطرکاری و تعهد سازمانی کارکنان پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۵(۱۶): ۲۳-۳۸.
- https://jmr.usb.ac.ir/article_670.html
۲۲. قمریان، مژگان (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی و میزان مشارکت دبیران در امور مدارس شهر خرم‌آباد.
۲۳. قاسمی، شهرزاد؛ رضوی، سیدعلی اصغر؛ طهماسبی، لیمونی (۱۴۰۱). شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب در مراکز اطلاع‌رسانی دانشگاه‌های پیام نور کشور. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۱۲(۱): ۱۰۱-۱۲۹.
- https://obs.sinaweb.net/article_705140.html
۲۴. کلابتی، امیرمحمد (۱۴۰۱). مدل تعهد سازمانی با تبیین جایگاه نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، مسؤولیت اجتماعی شرکتی و خلق ارزش مشترک، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶): ۱۹۴-۱۶۵.
- https://jmr.usb.ac.ir/article_7034.html
۲۵. کریمی، ابوبکر؛ عباس‌پور، عباس؛ عبداللهی، حسین (۱۳۹۸). سنجش و اولویت‌بندی ابعاد و مولفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. مطالعات رفتار سازمانی ۸(۱): ۱۹۰-۱۵۹.
- https://obs.sinaweb.net/article_35600.html
۲۶. کیاکجوری، مریم؛ جعفرنژاد، احمد؛ حسین‌زاده، سیدعلی‌اکبر (۱۳۸۹). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی. مجله پژوهشی مدیریت اجرایی، ۱۰(۲): ۸۷-۱۰۸.
- https://jem.journals.umz.ac.ir/article_31.html

35. Casida, J. (2008). Linking nursing unit's culture to organizational effectiveness: A measurement tool. *Nursing Economics*, 26(2), 106-110.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18524375/>
36. Denison, D. (1990). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change?. *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, USA
37. Dong, W., Zhongfeng, S., & Dongtao, Y. (2011). Organizational culture and knowledge creation capability. *Journal of knowledge management*, 15(3), 363-373.
https://www.researchgate.net/publication/220363371_Organizational_culture_and_knowledge_creation_capability
38. Ghinea, G. & Bratianu, J. (2012). *Cultures and organizations: software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. U. S. A.: McGraw-Hill.
39. Hall, J.H. (2006). Definition of organizational culture.
40. Jardiou, M., Garengo, P., & El Alami, S. (2019). How organizational culture influences performance measurement systems in SMEs. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
https://www.researchgate.net/publication/335049785_How_organizational_culture_influences_performance_measurement_systems_in_SMEs
41. Elsbach, K. D., & Stigliani, I. (2018). Design thinking and organizational culture: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 44(6), 2274-2306.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206317744252>
42. Robbins, S. P. 1996. *Management of organizational behavior*. Translate: Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Institute for Trade Studies and Research, Tehran.
https://books.google.com/books/about/Organizational_Behavior.html?id=QRWmitJiBUC
43. Shao, Z. (2019). Interaction effect of strategic leadership behaviors and organizational culture on IS-Business strategic alignment and Enterprise Systems assimilation. *International Journal of Information Management*, 44, 96-108.
www.elsevier.com/locate/ijinfomgt
۲۷. محمدی، زهرا و قیاسوند، مصطفی (۱۳۹۹)، نقش رسانه‌های جمعی بر فرهنگ سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ، مجله مدیریت فرهنگی، سال ۱۲ (۶۶)، ۱-۱۳.
https://jcm.srbiau.ac.ir/article_16035.html
۲۸. محمدی برزگر، جعفر (۱۴۰۲). رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیش‌گیری انتظامی از جرم. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۱۰ (۱)، ۲۷-۳۶.
http://hamedan.jrl.police.ir/article_100180.html
۲۹. مددی، یعقوب (۱۳۹۳). رابطه سبک رهبری با مسئولیت‌پذیری سازمانی و کرامت انسانی (مطالعه موردی دانشکده تعلیم و تربیت تبریز)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت، بناب.
۳۰. مشبکی اصفهانی، اصغر؛ رضایی، زینب (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۳ (۷۳)، ۱-۲۳.
https://jmsd.atu.ac.ir/article_195.html
۳۱. نیازآذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. تهران: شیوه.
۳۲. هاشمیان، لیا (۱۳۹۸). زندگی دانشجویی زبان آموزان و دانشجویان غیر ایرانی در ایران؛ بایدها و نبایدها، اولین همایش زندگی دانشجویی، فرصت‌ها و آسیب‌ها با تأکید بر دانشجویان ساکن سراهای (خوابگاه‌های) دانشجویی، همدان.
<https://civilica.com/doc/926184>
۳۳. یعقوبی رزگی، سمانه؛ خوبیان، مهدی (۱۳۹۶). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر دلبستگی شغلی. دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
<https://civilica.com/doc/713799>
34. Bhatti, K. (2018). The Mediation Model of Interrelationships among 4 C's of Work Environment, Employee Performance and Organizational Performance in Pakistani organizations. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3), 176-180.
https://www.researchgate.net/publication/337442148_The_Mediation_Model_of_Interrelationships_among_4_Cas_of_Work_Environment_Employee_Performance_and_Organizational_Performance_in_Pakistani_organizations

44. Reidhead C. (2020). Impact of organizational culture on employee satisfaction: A case of Hilton hotel, United Kingdom. *Journal of Economics and Business*, 3(1): 432-437.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3563546
45. Ro, H., Chen, P. (2011). Empowerment in Hospitality Organizations: Customer Orientation and Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management*, 30: 422-428.
<https://psycnet.apa.org/record/2011-03184-023>
46. Seen, N., Singh, S., & Jayasingam, S. (2012). Organizational culture and innovation among Malaysian employees. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), 147- 157.
47. sohrabi, H., razavi, S. A. A., Tahmasebi Limoei, S., & Zareei, A. (2022). Designing a Model for the Effect of Content Marketing on the Effectiveness of E-customer Relationship Management. *International Journal of Information Science and Management (IJISM)*, 20(3), 187-214.
https://ijism.isc.ac/article_698407.html
48. Vandenberghe, C., et al. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1): 47-71.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2302768>