



بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اثر بخشی عملکرد با تبیین نقش تعهد و رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آمادوپشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان؛ ص ۸۷-۱۰۶

سید حمید خداداد حسینی^۱، عباس قربانی^۲، محمد ظهراپیان^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۱۴

چکیده

هدف این مطالعه بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اثر بخشی عملکرد کارکنان نگهداری و تعمیرات با تبیین نقش تعهد و رضایت شغلی در آماد و پشتیبانی ناجا (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان اصفهان) است. روش تحقیق در این مقاله توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد بررسی شامل ۱۰۰ نفر از کارکنان آمادوپشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان بوده که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای افراد انتخاب شدند. برای بررسی متغیرهای تحقیق از چهار پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ارزیابی اثربخشی عملکرد کارکنان استفاده شد. پرسشنامه‌ها پس از تأیید روایی و پایایی، بین افراد نمونه توزیع شده و جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق و مدل مفهومی تحقیق، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS19 و نرم‌افزار Smart p.l.s مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق نشان داد اثربخشی عملکرد کارکنان آماد و پشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان تحت تأثیر مستقیم و مثبت رضایت شغلی آنان قرار دارد و همچنین رضایت شغلی کارکنان نیز تحت تأثیر تعهد سازمانی و فرهنگ سازمان قرار دارد. پیشنهاد شد فرماندهان، مدیران و رؤسای آمادوپشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان مفاهیم و مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را جهت بهبود عملکرد کارکنان مورد تأکید قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی عملکرد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، فرهنگ‌سازمانی، آماد پشتیبانی ناجا

۱- استاد دانشگاه تربیت مدرس

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آماد و پشتیبانی

۳- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه و بیان مسأله

امروزه فرهنگ‌سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر عناصر تشکیل‌دهنده فرهنگ در سازمان قوی باشد، کارایی و اثربخشی آن بالا خواهد رفت. فرهنگ‌سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان است که پدیده‌های ملموس نبوده، بلکه نیروی پنهان است که در ورای امور ملموس و مشهود فعالیت کرده و به‌عنوان یک نیروی جمعی، افراد را به فعالیت و عملیات مشابه وامی‌دارد. سافولد^۱ (نقل از درگاهی و همکاران، ۷۲: ۸۷) نشان داد. که رابطه فرهنگ‌سازمانی و عملکرد سازمانی ضرورتاً یکنواخت نیست و ارزش‌های فرهنگی مشروح و پیچیده هستند و دامنه وسیعی از رفتارهای سازمانی را تحت کنترل خود قرار می‌دهند فارزرجانس^۲ اعلام داشتند اولویت دادن به فرهنگ‌سازمانی و منابع انسانی موجب اثربخشی و بهبود عملکرد سازمان می‌گردد مطالعات ویس^۳ (۱۹۹۳) مشخص کرد که وجود فرهنگ قوی در یک سازمان منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و در نتیجه منجر به انجام کار بهتر، افزایش تعهدات کارکنان و همسویی آن‌ها با اهداف سازمانی می‌گردد. در همین راستا نتیجه پژوهش زارع و همکاران نشان داده است بین فرهنگ‌سازمانی و اثربخشی فرماندهان انتظامی در استان کردستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و نتیجه پژوهش قربانی نشان داده است که فرهنگ‌سازمانی اثر مستقیمی در نگهداشت منابع انسانی دارد و همچنین پژوهش سلمانی و همکاران نشان داده است بین ویژگی‌های فرهنگی موجود و کیفیت نگهداری اموال، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

عملکرد افراد تا حدود زیادی در گرو آگاهی از این است که چه کارهایی باید انجام دهد چه کارهایی نباید انجام دهد و آگاهی یافتن از نوع کارهایی که فرد باید انجام دهد در گرو این است که فرد به‌صورت دقیق و درست با فرهنگ سازمانی آشنا شده باشد یعنی سازمان وی را به‌عنوان یک متغیر پذیرفته باشد. (اتزیونی^۴ ۱۹۶۸، نقل ۵۷: ۱۳۹۱). حتی صدسال قبل از مدیریت علمی نیز صاحبان صنایع فرانسه و انگلیس برای تعیین استانداردهای عملکرد. (اثربخشی) و اصلاح فعل و انفعالات، از نوعی اندازه‌گیری کار استفاده می‌کردند در همین راستا نتیجه پژوهش حسینیان و همکاران که در خصوص عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد کارکنان

1 -Saffold

2 -Farzer Johns

3 -Vase

4 -Etezzioni

مبارزه با قاچاق کالای فرماندهی انتظامی استان هرمزگان انجام شد نشان داده است که بین پنج متغیر ساختار سازمانی، امکانات و تجهیزات سازمانی، حمایت سازمانی، مهارت شغلی، سبک رهبری آمرانه با عملکرد کارکنان مبارزه با قاچاق کالا رابطه معناداری وجود دارد. و نتیجه پژوهش ودیعت که در خصوص بررسی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها انجام شد یافته‌ها حاکی از این است: که عوامل چهارده گانه در بهبود عملکرد آن‌ها مؤثر می‌باشند

یکی از موضوعات مطرح در ادبیات سازمانی مربوط به «رضایت شغلی» است رضایت شغلی، یکی از مهم‌ترین و شایع‌ترین موضوعات تحقیقاتی در زمینه مطالعات رفتار سازمانی است. (اسپکتر^۱، ۱۹۹۷) تاکنون بیش از پنج هزار مقاله و پایان‌نامه، در زمینه رضایت شغلی تهیه شده است (کرانی و همکاران، ۱۹۹۲: ۱۶۳) و بیش از ۱۲ هزار و ۴۰۰ مطالعه (تا سال ۱۹۹۱ میلادی) در خصوص رضایت شغلی وجود دارد. (اسپکتر، ۲۰۰۶: ۱۹۷). بررسی و مطالعه رضایت شغلی، دارای تاریخی طولانی در روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد (رایت^۲، ۲۰۰۶) در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها، اهمیت خاصی به رضایت شغلی داده می‌شود؛ چراکه این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل توجهی دارد رضایت شغلی یکی دیگر از مفاهیم پرکاربرد در روان شناسی صنعتی و سازمانی بوده، که به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته است. در همین رابطه شکر کن و همکاران، (۱۳۸۰: ۲۲) اظهار داشتند که هیچ موضوعی در روان شناسی صنعتی و سازمانی به اندازه رضایت شغلی از سابقه پژوهشی برخوردار نیست. مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی بر تعدادی از متغیرهای سازمانی تأثیر بالقوه دارد که این متغیرها عبارت‌اند از: عملکرد شغلی رفتار شهروند سازمانی، غیبت از کار (استیز و رز، نقل از درویش ۱۳۸۶) ترک در همین راستا نتیجه پژوهش رادان و همکاران که در رابطه انگیزش پیشرفت مدیران ناجا با عملکرد و رضایت شغلی آنان انجام گرفت نشان داده است که یافته‌های تحقیق، انگیزش پیشرفت همبستگی معنی‌دار و مستقیمی با هر یک از سه عامل و کل عملکرد شغلی فرماندهان و مدیران ناجا را دارد و همچنین پژوهش مرادی و همکاران در خصوص تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام گرفت؛ توانمندسازی روان‌شناختی اثر مثبت معنی‌داری بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی و اثر منفی

1 -Spoceter

2 -Wright

معنی‌داری بر تنش شغلی دارد. همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی اثر مثبت و بر تنش شغلی اثر منفی دارد.

تعهد سازمانی: یکی دیگر از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان‌ها میزان تعهد سازمانی اعضای سازمان است. از آنجاکه تعهد سازمانی تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر بازدهی و بهره‌وری دارد (کریم زاده، نقل از شاکر نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۱) در سال‌های اخیر، تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. پژوهش‌های انجام‌گرفته نشان داده است که تعهد سازمانی در نیروی کار، علاوه بر اینکه یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها است اهمیت تعهد سازمانی در سودمندی سازمانی و پیامدهای مطلوب نظیر افزایش اثربخشی، کاهش غیبت و فرسودگی شغلی در مطالعات بسیاری نظیر پور تر، استیرز و بولینو تیت و مایر (نقل از شاکر نیا و همکاران ۱۳۸۹) تأیید شده است. در همین راستا نتیجه پژوهش شفیع‌نیک که در خصوص تحلیل رابطه مؤلفه‌های درون‌سازمانی با تعهد سازمانی و عملکرد مدیران ناجا در حوزه ستاد و صف انجام شد حاکی از این است که تعهد سازمانی و عملکرد رابطه معناداری با مؤلفه‌های درون‌سازمانی دارد. بین کارکنان ستادی و صفی در این مؤلفه‌ها نیز تفاوت دارد. و همچنین نتیجه پژوهش بابائیان که در خصوص تأثیر به‌کارگیری مدیریت استعداد بر تعهد سازمانی کارکنان ناجا انجام گرفت. حاکی از این است که گردآوری‌شده از جامعه آماری مورد نظر با مدل مفهومی پژوهش متناسب و سازگار است و در نهایت تمامی فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. لذا با توجه به تحقیقات انجام شده هدف کلی این تحقیق، ارائه مدل اثربخشی بر عملکرد نگهداری و تعمیرات مبتنی بر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و همچنین بررسی چگونگی نقش هر یک از متغیرهای فرهنگ، تعهد، رضایت شغلی بر اثر بخشی عملکرد نگهداری و تعمیرات. و ارائه راهکارهای مدیریتی به‌منظور ارتقاء عملکرد نگهداری و تعمیرات. در آآمد و پشتیبانی فرماندهی استان اصفهان می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه برای ایجاد انگیزه، رفتارهای مطلوب، دستیابی به اهداف سازمانی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و درنهایت نیل به تعالی سازمانی، مدیران سطوح بالای سازمان از راهبردهای نوین و کارآمدی استفاده می‌کنند. یکی از راهبردهای نیل به تعالی، ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب است. اجرای تدابیری چون مدیریت کیفیت فراگیر به بود سازمانی، استانداردهای ایزو و تعالی سازمان جز با بررسی فرهنگ‌سازمانی میسر نمی‌شود (دلوی و ابزری ۱۳۸۸). فرهنگ سازمانی

یک متغیر محیطی است که به میزان متفاوت بر تمام اعضای سازمان اثر می‌گذارد و از این رو درک درست از این ساختار برای اداره سازمان و کار مؤثر حائز اهمیت است. اعضای سازمان، برای حل مسئله مربوط به انطباق بیرونی (به‌عنوان مثال بهترین شیوه برای حضور در عرصه بازارهای جهانی) و یکپارچگی درونی (بهترین روش برای هماهنگی و تقویت فرایندهای درون یک سازمان) به‌عنوان بهترین شیوه جهت حل مسائل، فرهنگ مکتوب و حتی غیر مکتوب سازمان خود را به اعضای جدید آموزش دهند. از این رو با برخوردی از ظرفیت لازم برای تغییر و تبدیل فرهنگ سازمانی تغییر اعمال افکار و احساسات بخش عظیمی از اعضای سازمان امکان‌پذیر می‌گردد. (لاسن، زنگ^۱ شن، ۱۳۸۱ ص ۲۲۷). فرهنگ سازمانی همان شالوده درونی و ساختار غیر مشخص سازمان است که بر اساس اهداف، فناوری، ساختار، عملکرد و محصولات سازمان تجلی می‌باید و آشکارترین نمودش را در رفتار کارکنان می‌توان مشاهده کرد. (امیری کرمانشاهی، ۱۹۹۲ : ۱۶۹). تعداد زیادی از صاحب نظران رشته مدیریت فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های درک استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن می‌دانند که اعضای سازمان در آن وجوه مشترک دارند و آن همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده به اعضای تازه وارد شده آموزش داده می‌شود؛ وغالباً از داستان‌هایی که به دست مؤسسين سازمان یا قهرمانان سازمانی به وجود می‌آید، یا مراسم و تشریفات مختلفی که در سازمان برگزار می‌گردد یا شبکه ارتباطات لفظی و فرهنگی خصوصاً از طریق زبان و نظایر آن مایه می‌گیرد ظاهر، می‌شود. (احمدی و همکاران، نقل از شاهور، ۱۳۹۱: ۵۷). کریمی، دانشجوی کارشناسی ارشد در رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی در تحقق مدل سازمانی به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در تحقق مدل تعالی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (کریمی جعفری، ۱۳۹۰: ۱۷۹) و در تحقیقی توسط زمینی به همراه حسینی نسب وزمینی و زارعی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز انجام داد. نتایج این بود که بین کارکنان آموزشی واداری از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد اما بین کارکنان آموزشی واداری از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد (زمینی و همکاران، ۱۳۸۲: ۲۶). بنابراین فرضیه اول و دوم پژوهش به‌صورت ذیل مطرح می‌گردد.

فرضیه ۱: فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر دارد.

فرضیه ۲: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر دارد.

تعهد سازمانی: یکی از معضلات موجود در سازمان‌های داخلی کشور پایین بودن تعهد افراد نسبت به سازمان خود می‌باشد، درحالی‌که با توجه به این مهم، ارزیابی و شناخت میزان تعهد افراد در ارتباط با سازمان متبوع و نیز تلاش در جهت جذب، آموزش و آگاهی و نیروی انسانی می‌توان از این نیروی با ارزش در تصمیمات مدیران مربوطه در جهت منافع دخیل به اهداف سازمانی و نیز فردی کارکنان بهره‌برداری نمود. لازم به ذکر است موضوع فوق (تعهد سازمانی) بر میزان غیبت، ماندگاری و تمایل افراد به اشتغال در سازمان متبوع، نحوه برخورد با مراجعین، وفاداری و نیز تلاش در جهت نیل به اهداف سازمانی و حصول عملکرد، بهره‌وری و کارایی مؤثر است و هر نوع همراهی آنان با تغییرات سازمان را بالاتر ببرد. تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از نگرش‌های مربوط به کار، در گذشته تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است. بررسی ادبیات نشان می‌دهد که تحقیقات در زمینه مفاهیم تعهد سازمانی، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و نتایج حاصل از تعهد سازمانی قابل توجه بوده و مورد علاقه و توجه بسیاری از صاحب نظران رفتار سازمانی واقع شده است. از دلایل عمده این توجه و علاقه این است که تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش، ترک خدمت کارکنان را بهتر از دیگر نگرش‌های کاری حتی بهتر از رضایت شغلی، پیش‌بینی می‌کند. (رمز گویان وهمکاران: ۱۳۸۲: ۱۴۸)

تعهد سازمانی نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی بوده است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر شرکت‌ها و سازمان‌ها بزرگ‌تر می‌شوند، به مشکلات این نیروی عظیم نیز افزوده می‌شود (آلن و میر^۱، ۱۹۹۰: ۱۰). در تحقیقی که توسط اردشیری به همراه پور رشیدی و باورصاد (۱۳۹۲) در بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با کیفیت خدمات کارکنان مرتبط با مشتری بانک صادرات استان کرمان انجام گرفت. نتایج

نهایی پژوهش نشان داد که بین متغیر کیفیت خدمات و متغیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بانک صادرات استان کرمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و در تحقیقی که توسط تحریر و همکاران، (۱۳۸۹) در بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها انجام گرفت وجود عواملی که باعث انگیزش کارکنان می‌شود و رفتارهای تشویقی مدیر و سبک رهبری وی می‌تواند بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر باشد، مورد تأیید قرار گرفت و حسن پور و همکاران که به بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و عملکرد کارکنان وجود دارد. در ضمن، نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان نیز رابطه معناداری وجود دارد (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۳). و همچنین در تحقیقی که توسط، دهقانی زاده، در رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی انجام شد به این نتیجه به دست آمد که معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی به‌طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند (دهقانی زاده، ۱۳۹۲: ۷۳). بنابراین فرضیه سوم و چهارم پژوهش به‌صورت ذیل مطرح می‌گردد.

فرضیه ۳: تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر دارد.

فرضیه ۴: تعهد سازمانی بر اثر بخشی عملکرد کارکنان نگهداری و تعمیرات در آمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر دارد.

رضایت شغلی: یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی است که نظر تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها را به خود معطوف داشته و در رسیدن به اهداف سازمانی دارای اهمیت فراوانی است. رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی بوده و به حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل ارزیابی از شغل یا تجارب شغلی اطلاق می‌شود. عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های فردی، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی حاکم در محیط کار در میزان رضایت شغلی کارکنان مؤثر است رضایت شغلی شامل احساس‌ها نگرش‌هایی است که هر کس نسبت به شغل خود دارد. (احمدی و همکاران، ۱۳۸۵: ۷۷). با توجه به نقش کلیدی رضایت شغلی در سازمان، امروزه این امر به اثبات رسیده است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی به‌طور متوسط و مثبتی با یکدیگر مرتبط می‌باشند رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین متغیر محوری در تحقیقات و نظریه‌های سازمانی

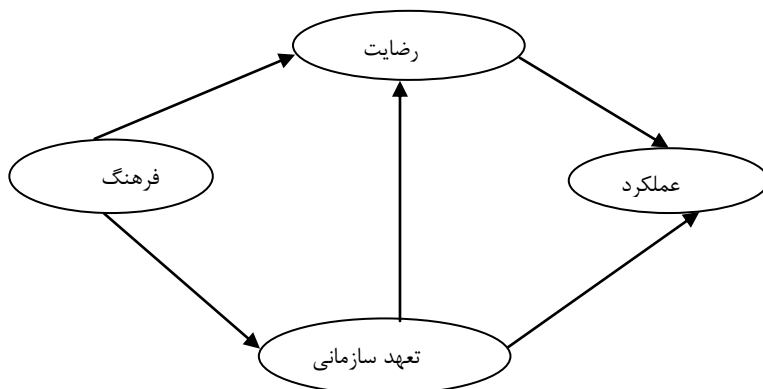
است. رضایت شغلی بیانگر این است که فرد تا چه اندازه کار خود را دوست دارد و آن را چگونه ارزیابی می‌کند و آیا در یک ارزیابی کلی احساس مثبت به عوامل شغلی خود دارد یا نه. این ارزیابی شامل ویژگی‌های شغلی ادراک‌شده، احساسات کاری و محیط کاری می‌شود. شاید بتوان گفت به دلیل گستردگی جوانب شغل، رضایت شغلی مجموعه‌ای از نگرش‌ها را در برمی‌گیرد، فرد ممکن است از یک سری از مؤلفه‌های شغلی خود راضی و از یک سری ناراضی باشد، ولی در رفتار سازمانی به‌عنوان یک نگرش تحت عنوان رضایت شغلی مطالعه می‌شود؛ بنابراین رضایت شغلی یک مفهوم واحد نیست. و در تحقیقی که توسط مردانی و همکاران در بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE^۱ کارکنان در صنعت قالب‌سازی انجام شد یافته‌های پژوهش نشان داد که در زمینه رتبه‌بندی شاخص‌های رضایت شغلی کارکنان، مسئولیت‌پذیری بالاترین رتبه و در زمینه رتبه‌بندی شاخص‌های عملکرد HSE کارکنان نیز، عملکرد و اجرا بالاترین رتبه را به خود اختصاص دادند. همچنین، این یافته‌ها نشان داد که بین عملکرد HSE کارکنان و رضایت شغلی (هر یک از شاخص‌ها و رضایت کل) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (مردانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۲۰). بنابراین فرضیه پنجم پژوهش به‌صورت ذیل مطرح می‌گردد.

فرضیه ۵: رضایت بر اثر بخشی عملکرد کارکنان نگهداری و تعمیرات در آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر دارد.

عملکرد کارکنان: نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد. موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود چراکه این اقدام هم به نفع سازمان است هم به نفع افراد، اما تنها آموزش‌های تخصصی شامل این اقدام نمی‌گردد بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز شامل می‌شود، با توجه به این‌که هر چه اعضای سازمان، بیشتر ارزش‌های سازمان را بپذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان بدانند و خود را ملزم با تلاش در راه نیل به اهداف آن بدانند، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد و از طرفی یکی از برجسته‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان، چگونگی عملکرد آن است لذا سعی بر آن است تا عوامل مرتبط و مؤثر بر عملکرد کارکنان را شناسایی و تقویت نمود به‌طورکلی عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی: ساختار سازمانی، محیط سازمان، سیاست‌ها و رویه‌های سازمان. استفاده از

ساختار سازمانی کارها را به صورت رسمی، تقسیم، گروه‌بندی و هماهنگ می‌کنند. مدیریت عملکرد دربرگیرنده سه کنش عمده است: برنامه‌ریزی عملکرد یعنی تعیین اهداف و دستورالعمل‌ها برای پیروان در ابتدای دوره برنامه‌ریزی و تدوین طرح‌هایی برای رسیدن به این اهداف. آموزش یعنی بازخورد روز به روز و فعالیت‌های پیشرفتی برای تقویت نقشه‌های عملکرد. تجدید نظر در عملکرد یعنی ارزیابی کلی از عملکرد برای دوره خاص. برنامه‌ریزی به روش موضعی مدیریت عملکرد مدیران را توانا می‌کند، تا برنامه‌ریزی عملکرد، آموزش و تجدیدنظر را با انتخاب آن دسته از فنون مدیریتی به صورتی فردی درمی‌آورند که مناسب موقعیت منحصربه‌فرد فردی است که پیروان با آن رو به رو می‌شوند. برای سنجش اثربخشی سازمان می‌توان از معیارهای متعددی بهره جست. از جمله می‌توان به بهره‌وری، سود، کیفیت، رشد، میزان غیبت و جابجایی در کار، رضایت شغلی، انگیزش، روحیه، کنترل، انسجام، مدیریت تعارض، انعطاف‌پذیری/ انطباق، برنامه‌ریزی/ هدف‌گذاری نهادینه کردن اهداف سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، سازگاری نقش و هنجار، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، بهره‌برداری از محیط، ثبات و تأکید بر آموزش و توسعه اشاره داشت از جمله عوامل مؤثر در اثربخشی شامل انگیزش، توانایی انجام کار، حمایت سازمانی، ادراک فرد از نقش خود در سازمان، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی است.

با توجه به فرضیه‌های تدوین‌شده، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل شماره یک به تصویر کشیده شده است. در این تحقیق فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و اثربخشی عملکرد کارکنان که یک مفهوم چند بعدی است، به‌عنوان متغیر وابسته و هم‌چنین تعهد و رضایت شغلی کارکنان، به‌عنوان متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

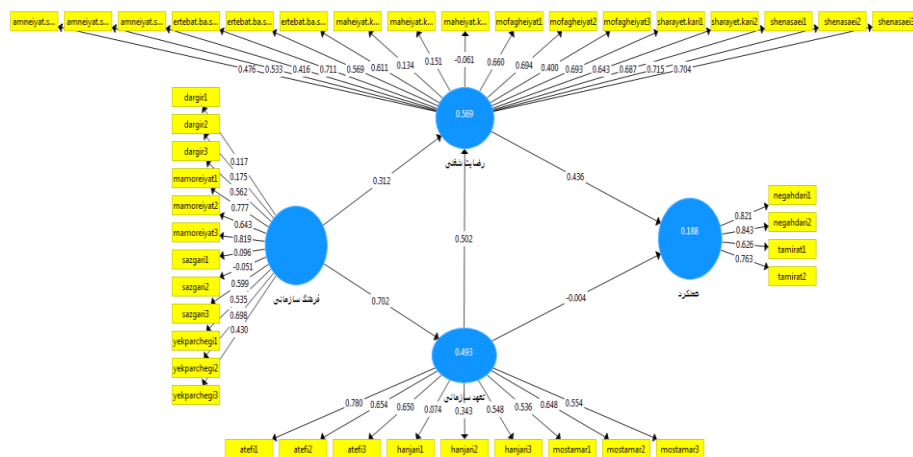
مطالعه حاضر به روش، توصیفی و از نوع تحلیلی- همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش، از میان مدیران و کارکنان آماج و پشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان می‌باشند. با توجه به اینکه جامعه آماری محدود بوده لذا با حجم نمونه آماری، روش نمونه‌گیری تمام شماراست. تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان جهت تجزیه و تحلیل در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. که متغیرهای آن از منابع معتبر برابر جدول شماره یک جهت اندازه‌گیری اخذ شده است که پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه، تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه تعیین شود. برای تعیین پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب محاسبه شده برای پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد کارکنان، به ترتیب برای، هوش عاطفی، تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۷۷۸، ۰/۷۱۷، ۰/۷۳۸ و ۰/۷۸۱ می‌باشد که نشان دهنده مطلوبیت پرسشنامه از لحاظ قابلیت اعتماد، می‌باشد. برای بررسی تعیین روایی، پرسشنامه ارزیابی عوامل مؤثر بر اثر بخشی عملکرد کارکنان آماج و پشتیبانی ناجا در اختیار ۱۰ نفر از اساتید گروه مدیریت قرار گرفت تا نظر خود را نسبت به هر یک از مولفه‌های موردنظر را در قالب پنج گزینه خیلی زیاد، متوسط، کم، خیلی کم ارائه دهند. این پرسشنامه مورد تأیید نظر خبرگان قرار گرفت. پس از محاسبات انجام شده، میزان روایی پرسشنامه ارزیابی عوامل مؤثر بر اثر بخشی عملکرد کارکنان آماج و پشتیبانی ناجا. به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار Smart P.L.S SPSS انجام شده است.

جدول ۱: متغیرهای عملیاتی و مؤلفه‌ها

ردیف	متغیر	مؤلفه‌ها	منبع
۱	فرهنگ	درگیر شدن	دانیل دنیسون (۲۰۰۰)
		یکپارچگی	
		سازگاری	
۲	تعهد سازمانی	عاطفی	آئن مایر (۱۹۹۳)
		مستمر	
		هنجاری	
۳	الف: رضایت شغلی (عوامل انگیزشی)	موفقیت	هرز برگ ۱۹۹۶
		ماهیت کار	
		شناسایی	
۳	ب-رضایت شغلی (عوامل بهداشتی)	امنیت شغلی	هرز برگ ۱۹۹۶
		ارتباط با سرپرست	
		شرایط کاری	
۴	عملکرد	نگهداری	چکلیست آماج و پشتیبانی ناجا

یافته‌های پژوهش

توصیف جمعیت شناختی نمونه. تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش در چهار سؤال صورت گرفت. در این مطالعه، ۱۰۰ درصد از پاسخ‌دهندگان را مرد تشکیل می‌داد که از بین ۱۰۰ پاسخگوی موردبررسی، سن ۲۱ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۵۸ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۲۱ نفر بالاتر از ۴۰ سال بوده است و سابقه خدمت شش درصد کمتر از هفت سال، ۱۳ درصد ۸ تا ۱۵ سال، ۵۷ درصد ۱۶ سال تا ۲۳ و ۲۴ درصد بالاتر از ۲۴ سال بوده است. میزان تحصیلات جامعه آماری ۳۳ نفر دیپلم، ۲۵ نفر فوق‌دیپلم، ۳۸ درصد لیسانس و چهار نفر فوق‌لیسانس و دکتری بوده‌اند، در شکل شماره دوبارهای عاملی مدل تحقیق را نشان داده است و بار عاملی موردقبول برای هر متغیر در این پژوهش ۰/۷ و سطح معنی‌داری ۰/۱ می‌باشد.



شکل ۲: محاسبه بارهای عاملی مدل تحقیق

از متغیر فرهنگ سازمانی گویه‌های درگیر شدن در کار، یکپارچگی، سازگاری و، از متغیر تعهد سازمانی گویه‌های تعهد هنجاری، از متغیر رضایت شغلی گویه‌های موفقیت در کار، ماهیت کار، ماهیت کار و امنیت شغلی حذف خواهند شد تا بررسی سایر معیارها تحت تأثیر آن‌ها قرار نگیرد.

در جدول شماره دو و شکل شماره سه، آزمون الگوی ساختاری مدل با استفاده از ضرایب مسیر (Beta) یعنی اعداد روی مسیر، معنی‌داری ضرایب مسیر فرضیه‌های پژوهش را آزمون خواهد نمود. بنابراین با توجه به بررسی ساختاری مدل، فرضیه‌های تحقیق موردبررسی قرار خواهند گرفت.

جدول ۲: ضرایب مسیر (Beta)

فرهنگ سازمانی	اثر بخشی عملکرد	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
	-۰/۰۰۴	۰/۵۰۲	تعهد سازمانی
	۰/۴۳۶		رضایت شغلی
		۰/۳۱۲	فرهنگ سازمانی

در جدول شماره، سه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش آمده است. آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون الگوی اندازه‌گیری و آزمون الگوی ساختاری مدل توسط نرم‌افزار آماری Smart.P.L.S انجام گرفته است.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	Beta	مقدار T	معیار سنجش	مقایسه	نتیجه
۱	تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد	۰/۷۰۲	۵/۹۴۴	۱/۹۶	$_{>1/96}$ ۵/۹۴۴	رد فرض صفر و تأیید فرضیه
۲	تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی	۰/۳۱۲	۲/۶۶	۱/۹۶	$_{>1/96}$ ۲/	رد فرض صفر و تأیید فرضیه
۳	تأثیر تعهد بر رضایت شغلی	۰/۵۰۲	۴/۲۰۳	۱/۹۶	$_{>1/96}$ ۴/۲۰۳	رد فرض صفر و تأیید فرضیه
۴	تأثیر تعهد بر عملکرد کارکنان	-۰/۰۰۴	۰/۰۲۱	۱/۹۶	$_{<1/96}$ ۰/۰۲۱	قبول فرض صفر و رد فرضیه
۵	تأثیر رضایت بر عملکرد کارکنان	۰/۴۳۶	۳/۱۰۸	۱/۹۶	$_{>1/96}$ ۳/۱۰۸	رد فرض صفر و تأیید فرضیه

در بررسی نتایج مدل ساختاری تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی و تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تأثیر تعهد بر رضایت شغلی و تأثیر رضایت بر عملکرد کارکنان همان گونه که در شکل شماره دو مشخص شده است، مقدارتی برای تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی، بیش از ۱/۹۶ می باشد و تأثیر سازه موردنظر بر دیگری در سطح ازنظر آماری معنادار می باشد. و تأثیر تعهد بر عملکرد کارکنان کمتر از ۱/۹۶ می باشد نتیجه می شود تأثیر سازه موردنظر بر دیگری در سطح خطای ۰/۰۵ ازنظر آماری معنادار نمی باشد.



شکل ۳: مدل ترسیم شده همراه با ضرایب معنی داری Z

بنابراین نتیجه گرفته می شود، فرضیه اول تحقیق که تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی می باشد، و فرضیه دوم تحقیق که تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و فرضیه سوم تحقیق که تأثیر تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و فرضیه پنجم تحقیق که تأثیر رضایت بر عملکرد کارکنان می باشد مورد تأیید قرار می گیرد. و فرضیه چهارم تحقیق که تأثیر تعهد بر عملکرد کارکنان می باشد مورد پذیرش قرار نگرفت.

نتیجه گیری و پیشنهادها

این پژوهش باهدف تحلیل بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثر بخشی عملکرد کارکنان نگهداری و تعمیرات با تبیین نقش دو متغیر میانجی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در آمد و پشتیبانی فرماندهی انتظامی استان اصفهان انجام گرفت.

فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد نتایج سایر تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی بررسی شد که هماهنگ ترین آن ها در ارتباط با تحقیق حاضر عبارت است از:

پژوهش‌های ضیایی (۱۳۹۰)، کریمی و همکاران (۱۳۹۳)، کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، خالق خواه و همکاران (۱۳۹۴)، کرمی نیا و همکاران (۱۳۸۹)، ینگ و بن احمد (۲۰۰۸). در این پژوهش نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، حاکی از تأیید این فرضیه است. مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای فرهنگ سازمانی و تعهد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان ۷۰۲/۰۷، با t آماری ۵/۹۴۴ می‌باشد که فرضیه تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج سایر تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی بررسی شد که تحقیق حاضر بود، عبارتست از: پژوهش‌های زمینی همکاران، سالاری و همکاران (۱۳۹۲)، سرداری (۱۳۸۲). ترابی کیا (۱۳۷۷ ص ۴۶). بحر العلوم (۱۳۷۸). زارعی متین (۱۳۷۴). مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان ۳۱۲/۰۳، با t آماری ۲/۶۶ می‌باشد که فرضیه تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج سایر تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه تعهد سازمانی بر رضایت شغلی که در هماهنگی با تحقیق حاضر می‌باشد، عبارت است از: پژوهش‌های سالک نژاد و همکاران (۱۳۹۲). تستا (۲۰۰۱). استامیف (۲۰۰۱)، پورتر و همکارانش (۱۹۷۴)، فتحی و همکاران (۱۳۹۱)، دانش فردو همکاران (۱۳۸۲)، تاج‌الدینی (۱۳۹۱)، درفشی جوان (۱۳۸۷)، عبادی و همکاران (۱۳۸۹). شهبازی و همکاران (۱۳۸۷). مقدار ضریب مسیر میان متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان ۵۰۲/۰۵، با t آماری ۴/۲۰۳ می‌باشد. که فرضیه تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آآمد و پشتیبانی ناجا در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: تعهد سازمانی بر اثر بخشی عملکرد کارکنان نگهداری و تعمیرات در آآمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج سایر تحقیقات انجام شده منطبق با نتایج تحقیق حاضر عبارت است از: پژوهش‌های ماندن توماس (۲۰۰۴)، مایر (۲۰۰۲)، حاجی نبی و همکاران (۱۳۹۱) ماندانا رشید پور (۱۳۸۰)، عباس حجتی (۱۳۸۴) میسر (۲۰۰۲) رمز گویان (۱۳۹۲) حقیقت منفرد (۱۳۹۲). مقدار ضریب. مسیر میان متغیرهای تعهد سازمانی و اثربخشی عملکرد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان $t = 0.04$ - با t آماری 0.21 می‌باشد. که فرضیه تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان نگهداری و تعمیرات در آمدوپشتیبانی ناجا در اصفهان با ۹۵ درصد اطمینان تأیید نمی‌شود.

فرضیه پنجم: رضایت شغلی بر اثر بخشی عملکرد کارکنان نگهداری و تعمیرات در آمدوپشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج سایر تحقیقات انجام شده در هماهنگی با تحقیق حاضر عبارت است از: پژوهش‌های کاظمیان و همکاران (۱۳۸۴) در مطالعات خود تأثیر مثبت رضایت شغلی بر اثر بخشی عملکرد را رد کردند مردانی و همکاران (۱۳۹۲). مسیر میان متغیرهای رضایت شغلی و اثربخشی عملکرد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان $t = 0.436$ / با t آماری $3/108$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

از آنجایی که فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد پیشنهاد می‌گردد مدیران جهت اهداف مشترک، به طوری که کارکنان به مانند آن‌ها احساس کنند و در محل کار خود پاسخگو باشند به کارکنان تفویض اختیار بیشتر دهند تا افراد بتوانند در تصمیم‌گیری اقدام کنند و برای ثبات و سازگاری در محل کار، نوآوری و ریسک‌پذیری را مورد تشویق و پاداش قرار دهند و برای اینکه اهداف با راهبرد، مأموریت و افق دید سازمان پیوند داده شوند و سمت و سوی کار افراد را مشخص کنند مدیران اهداف سازمان را برای کارکنان روشن سازند.

با توجه به آنکه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آمد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد. پیشنهاد می‌گردد مدیران، گرایش‌های راهبردی روشن جهت اهداف سازمانی و موفق بودن در مأموریت‌ها، رسالت روشن را مدنظر قرار دهند و اهداف مشخص شده را تا نتیجه نهایی ادامه دهند و برای اینکه سازمان یکپارچه باشد و به سستی تغییر کند و انجام کار باید پایدار و قابل پیش‌بینی باشند، یک منشور اخلاقی در حین انجام کارها قرار دهند. تا از طریق آن راه صحیح و غلط را برای کارکنان مشخص کنند.

به دلیل آنکه تعهد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تعمیرات و نگهداری معاونت آمد و

پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد، پیشنهاد می‌گردد مدیران برای بهبود رضایت شغلی میزان نسبت به بالا بردن عاطفه کارکنان تلاش مضاعف انجام دهند تا کارکنان حس خوشحالی داشته باشند تا مابقی دوران اشتغال خود را در سازمان باشند و احساس کنند که مشکلات سازمان، مشکلات آنان است تا با سازمان پیوند عاطفی پیدا کنند و طوری عمل کنند که کارکنان در سازمان حس وفاداری پیدا کنند و به طور مستمر طوری رفتار کنند که کارکنان احساس ترک شغل خود را نداشته باشند.

از آنجایی که رضایت شغلی بر اثر بخشی عملکرد کارکنان نگهداری و تعمیرات در آماد و پشتیبانی ناجا در اصفهان تأثیر مثبت و معناداری دارد، پیشنهاد می‌گردد مدیران جهت بالا بردن عملکرد کارکنان توجه خاصی به موفقیت کارکنان داشته باشند و کارکنانی که به نحو مطلوب وظیفه‌ای را انجام می‌دهند شناسایی کنند و از آنان قدردانی شود.

منابع:

اردشیری، پریوش؛ رشیدی، رستم پور؛ باورصاد، بلقیس (۱۳۹۳) «بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی باکیفیت خدمات کارکنان مرتبط با مشتری بانک صادرات استان کرمان» همایش بین‌المللی مدیریت ص ۵۳.

احمدی، خدابخش؛ فتحی آشتیانی، علی؛ مهرابی، حسینعلی؛ میرزایی، غلامرضا (۱۳۸۵) «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی». مجله طب نظامی، ص ۷۷-۶۹.

بحرالعلوم، حسن (۱۳۷۸) «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی شاغل» رساله دکتری تهران دانشگاه تربیت‌معلم، ص ۹۹-۱۱۱.

بی لاوسن، رابرت و زنگ شن (۱۳۸۱)، روانشناسی سازمانی، رفتار سازمانی (مبانی کاربردها)، مترجم رمضان حسن‌زاده، تهران: ساوالان. ص ۲۲۷.

پاول هرسی و کنت بلانچارد-مدیریت رفتار سازمانی، مترجم: قاسم کبیری (تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران، ۱۳۷۱ ص ۱۴۸-۱۲۹).

ترابی کیا، هایده (۱۳۷۷) «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران» پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی. ص ۴۳.

تحریر، بتول؛ عبادی، عباس؛ توفیقی، شهرام؛ کریمی زارچی، علی‌اکبر؛ هنرور، حسن (۱۳۸۹)

«ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان» مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۲۶-۲۳.

حقیقت منفرد، جلال؛ اوسط حضرتی، علی؛ میرزا زاده، حجت (۱۳۹۲) «تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان» فصلنامه مدیریت کسب و کار، شمار ۶، فصل دوم، ص ۳۵-۲۴.

حجتی، عباس (۱۳۸۴) «بررسی بستگی تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان جوان» پایان نامه کارشناسی ارشد در مناطق آموزش و پرورش شهر تهران. ص ۹۳-۸۶.

حاجی نبی، کامران؛ نصرتی نژاد، فرهاد؛ سودائی زوزق، حبیب اله؛ مسعودی اصل، ایروان (۱۳۹۱) «رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در یک شبکه بهداشتی و درمانی» گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور فصلنامه پایش گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، سال یازدهم، شماره پنجم، ص ۶۰۱-۵۹۵.

درگاهی، حسین؛ اسکندری، مهناز؛ شهام، گل سا (۱۳۸۹) «مقایسه فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب از دیدگاه مدیران اجرایی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران» مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پی‌اورد سلامت) دوره ۴، شماره ۱ و ۲، ص ۸۷-۷۲.

دلوی، محمدرضا؛ ابزری، مهدی (۱۳۸۸) «نیل به تعالی (سرآمدی) از طریق تقویت فرهنگ سازمانی - (جامعه‌شناسی کاربردی)»، سال بیستم، شماره ۳۳، ص ۱۹۶-۱۷۱.

درویش، حسن (۱۳۸۶) «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان فصلنامه فرهنگ» مدیریت سال پنجم شماره شانزدهم، ص ۱۴۰-۱۱۷.

درفشی جوان، حنا (۱۳۸۷) «بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان» بهزیستی شهرستان کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد در روانشناسی صنعتی - سازمانی ص ۸۷-۸۱.

رمز گویان، غلامعلی؛ حسن پور، کاووس (۱۳۹۲) «بر بررسی رابطه تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی» مجله اقتصادی شماره‌های ۳ و ۴، ص ۴۸-۳۳.

زارعی متین، حسن (۱۳۷۴) «تبیین فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی در محیط کار و منقش آن بر رضایت شغلی» ص ۱۲۳-۱۱۶.

زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داود؛ زمینی، سمیرا؛ زارعی، پروین (۱۳۹۰) «بررسی رابطه

فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز» فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، شماره ۱، ص ۱۳۸-۱۲۱.

سرداری، احمد (۱۳۸۲) «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی- پژوهشی و استنباط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.»، سال دوم، شماره ۲ و ۳، ص ۳۸.

سالاری، سعادت؛ پيله ورزاده، مطهره؛ رفعتی، فوزیه؛ قادری، مصعب (۱۳۹۲) «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان» سال دوم، دوره دوم، شماره سوم، ص ۷۹-۶۸.

شکر کن، حسین؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مهرابی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰) «بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز» مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز شماره ۳، و ۴، ص ۲۲-۱.

شاکری نیا، ایرج؛ نبوی، صادق (۱۳۸۹) «رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان» فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره چهارم، ۶۲۶-۸۱ ص ۶۰-۸۱.

شاهور، عظیم (۱۳۹۱) «بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر میزان اثربخشی عملکرد کارکنان ادارات شهرستان آستار (اداره مخابرات و شرکت نفت)» پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (M.A). ص ۵۷-۴۹.

ضیائی، محمدصادق (۱۳۹۰) «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون» نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاهی، سال چهل و پنجم، شماره ۵۵، ص ۷۲-۴۹.

عبادی، عباس؛ توفیقی، شهرام؛ کریمی زارچی، علی‌اکبر (۱۳۸۹) «ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها» مجله طب نظامی دوره ۱۲، شماره ۸، ص ۲۶-۲۳.

قلی پور، آرین (۱۳۸۶) «جامعه‌شناسی سازمان‌ها، رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت» انتشارات سمت، چاپ سوم، ص ۱۳۹.

کریمی نیا، رضا؛ سلیمی، سید حسین؛ امینی، علی (۱۳۸۹) «رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی» مجله طب نظامی دوره ۱۲، شماره ۲، ص ۷۰-۶۵.

کریمی جعفری، فاطمه (۱۳۹۰) «رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در تحقق مدل تعالی

سازمانی در شرکت مزدا یدک» پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

کریمی جعفری، فاطمه؛ حقیقی کفاش، مهدی؛ (۱۳۹۳) رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی مدل تعالی سازمانی با تأکید بر نقش تعهد عاطفی کارکنان صنعت بیمه پژوهشنامه بیمه/سال بیست و نهم/ شماره ۱ ص ۱۷۹-۱۵۳.

کاظمی، مائده؛ نیاز آذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم؛ درزی، معصومه (۱۳۸۹) «رابطه بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران» ۱۲۱-۱۰۱.

کاظمیان، افسانه؛ نوریان، کبری؛ ندا، پروین (۱۳۸۴) «بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کادر پرستاری بیمارستان‌های استان چهارمحال بختیاری» دو فصل‌نامه دانشکده‌های پرستاری و مامایی استان گیلان، سال ۱۵، شماره ۵۴، ص ۴۴-۳۹.

فتحی، روح اله؛ دلاور فرد، سعید؛ تابشیر، رسول؛ انصاری، قدرت اله افروغی، تولی؛ ناصری، روح اله (۱۳۹۱) «بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی» بر اساس مدل (JDI) در پرسنل نوبت کار شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران» کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت شهریور، شیراز- ایران. ص ۱۶.

مردانی، شادی؛ کاووس، امیر اشکان؛ نصیری، پور، هانیه؛ نیکو مرام، محمد؛ حسن، بهزادی؛ نوشین، مردانی (۱۳۹۲) «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در صنعت قالب‌سازی دوماهنامه سلامت کار ایران» دوره ۱۰، شماره ۶، ص ۱۲۰-۱۰۶.

Allen, N. J. & J. P. Meyer (1990), "The Measurement and Antecedents Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, PP. 8-10.

Amiri kermanshahi, M (1992), *Culture & Organization*, Journal of TahavolEdary, Issue4,5.

Ashnack, (1996), "Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Applied Psychology*.

Jouge Watanab, (2000), "Personal Characteristics & Job Satisfaction of Greek Teachers", *Journal of Organizational Behavior*.

Meyer, J. P., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), pp20-.

Porter, et al. (1974) Organizational commitment jobstais faction and turnover among psychiatrictechnicons. Journal of Applied Psychology. No. 59.

Spector P.E, (1997); Job Satisfaction, Thous and Oaks, CA: Sage publications, Inc

Cranny,C.J.Smith,P.C.and Stone,E.F.Job Satisfaction,Lexington Books,New York.1992

Spector P.E. (2006); Industrial and Organizational Psychology:research and Practice. 4thNew York:Wiley.

Stumpof, L. R. (2001). A comparicion of governno types and patientsatisfaction out conrs. Journal of Nursing Adminstration, 31(41), 106-202.

Tajoddini, M. Relationship between culture of organization and HSE Performance, MSc Thesis, Science and Research Branch, Islamic Azad University, 2012.1.

Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the serviceenvironment. The Journal of Psychology, 135(2), pp: 226-236.

Yiing, Lee Huey & Bin Ahmad, Kamarul Zaman, “The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and rganizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance”, Leadership & Organization Development Journal Vol. 30 No1, pp. 53-86.2008.

Wees W, Maclean J. Coaches as leaders and culture builders. Journal of Sport Management, HumanKenetics 1993; 4.

Wright, T. A. (2006); The emergence of job satisfaction in organizational behavior: Ahistorical overview of the dawn of job attitude research. Journal of Management History12, 262–277.