

مقاله پژوهشی

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری تعهد کاری کارکنان در راه آهن خراسان رضوی

Doi: 10.30508/kdip.2022.325876.1024

سعیده باباجانی محمدی^۱

۱- استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی فردوس، ایران، مشهد

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴

صفحه: ۶۶ - ۷۹

چکیده

سرمایه انسانی و توسعه منابع انسانی از موضوعات کلیدی عصر حاضر تلقی می‌شوند. در راه حفظ و نگهداری بلند مدت این سرمایه لازم است که مطالعات عمیق و تلاش‌های موثری صورت پذیرد. لذا مهم‌ترین مسائل منابع انسانی، رضایت شغلی کارکنان است. زیرا از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، تعهد، روحیه و عشق به کار است. از آنجا که فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت فراگیر و اهمیت آن می‌تواند بر عوامل متعددی در سازمان تأثیر گذارد، انتظار می‌رود که تأثیر قابل توجهی را بر رضایت شغلی کارکنان بر جای گذارد. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری تعهد کاری در میان کارکنان راه آهن خراسان رضوی انجام شد. روش این تحقیق به لحاظ هدف؛ کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۲۴۷ نفر از کارکنان راه آهن خراسان رضوی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای محاسبه روایی پرسشنامه، از روایی صوری و تحلیل عاملی استفاده شده است. همچنین برای اندازه‌گیری پایایی، ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت که برای تمامی متغیرها و ابعاد آن بیشتر از ۰/۷ بدست آمد. نتایج بدست آمده از این تحقیق، نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد کاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. در عین حال میان فرهنگ سازمانی به واسطه تعهد کاری بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی داری وجود ندارد. **واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد کاری، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، تعهد عاطفی.

۱- مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها به جای تاکید و توجه بیش از حد بر دستگاه‌ها و تجهیزات خود، بر منابع انسانی تاکید داشته، به دنبال آن هستند تا از این طریق مزیت رقابتی پایداری نسبت به سایر سازمان‌ها خلق نمایند. فرهنگ سازمانی عاملی است که توسط منابع انسانی سازمان مورد تقویت و نهادینه‌سازی قرار می‌گیرد. لذا منابع انسانی به عنوان منبع مهم و موثر در بهره‌وری، رشد و شکوفایی استعدادها توجه شده و بر استفاده از توانمندی منابع انسانی سازمان، تاکید می‌شود. بنابراین شناخت فرهنگ سازمانی و مدیریت آن در راستای اهداف بلند و استراتژی‌های سازمان می‌تواند تاثیر به‌سزایی را در رشد و پیشرفت سازمان‌ها داشته و زمینه‌ساز ایجاد مزیت رقابتی مبتنی بر منابع انسانی گردد (زارع، ابراهیمی، سنجقی، رمضان، ۱۳۹۶). زیرا فرهنگ سازمانی می‌تواند بر نحوه ارتباط افراد در یک سازمان تاثیر بگذارد. بدین گونه، فرهنگ سازمانی ممکن است بر نحوه ارتباط افراد تاثیر بگذارد و بر عکس (معدن چیان، طاهر دوست، ۲۰۱۶)، از این رو، مدیران باید به آن توجه داشته باشند. فرهنگ در سازمان چندین نقش مهم را بر عهده دارد: آشکارترین نقش آن این است که در سازمان حس همانندی را برای اعضا فراهم می‌کند؛ دومین نقش فرهنگ این است که مولد تعهد در راستای رسالت سازمان است و سومین نقش آن، تعیین و تقویت

استانداردهای رفتار است (رحیمی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار تاثیرگذار بر نیروی انسانی هر سازمان است. رضایت شغلی بر روحیه افراد و بازدهی، سلامت روانی و جسمانی، استرس و خستگی تاثیرگذار است. هر چه افراد در سازمان رضایت بیشتری داشته باشند سازمان کارایی بیشتری خواهد داشت و تعادل کامل میان هدف‌های سازمان و نیازهای کارکنان را باید آگاهانه به وجود آورد (جهانگیری، احمدرش، عباس زاده، ۱۳۹۷). رضایت شغلی به طور مستقیم با احساس کارکنان در مورد محتوای شغل و محیط آن‌ها ارتباط دارد و بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد. متغیرهای مختلفی برای اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان وجود دارد، از جمله: مزایای مالی (پرداخت، پاداش، افزایش حقوق و ...) و مزایای غیر مالی (ارتقاء، محیط کاری، احترام، آزادی، ماهیت کار، رابطه همکاران و ...). هر گونه افزایش یا کاهش این مزایای مالی و غیر مالی، سطح رضایت شغلی کارکنان را تعیین می‌کند (واسم باری، فانچن و آویس بالوچ، ۲۰۱۶). با توجه به اینکه یکی از مولفه‌های اثرگذار در سازمان‌ها، میزان تعهد سازمانی کارکنان یکی از مولفه‌های اثرگذار در سازمان است بنابراین ایجاد تعهد در بین کارکنان از دغدغه‌های مهم بوده و تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به یک سازمان خاص است که به وسیله عواملی

1. Waseem Bari, Fanchen & Awais Baloch

۲- مبانی نظری

فرهنگ سازمانی: مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورها و تفاوت‌هایی است که در اعضای یک سازمان مشترک است. به طور کلی سازمان، یک پدیده فرهنگی است و هر سازمانی دارای فرهنگ خاص خود است. به علاوه، از جمله استعاره‌هایی که برای شناخت و تجزیه و تحلیل سازمان‌ها به کار می‌رود، استعاره فرهنگ است. با در نظر گرفتن استعاره فرهنگ برای سازمان، بر اهمیت نقش سنت‌ها و آداب و رسوم، داستان‌ها، افسانه‌ها، مصنوعات و نمادهای سازمانی تاکید می‌شود و به مدیر، به منزله نماد سازمان توجه می‌شود (سیادت، پروری، سپهری صدر، ۱۳۹۷). فرهنگ سازمانی به ویژگی‌های خاصی اشاره دارد که چگونگی رفتار انسان‌ها و ارتباط آنان در هر سازمانی را مشخص می‌کند. مفهوم فرهنگ سازمانی از منافع اساسی میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها است، زیرا آن‌ها می‌خواهند بدانند چگونه فرهنگ یک سازمان می‌تواند تغییر ایجاد کند و یا بر رضایت و عملکرد همه اعضای سازمان تاثیر بگذارد (دیریسو، ورلو، اوسیبانجو، سالو، بوریشاد، منینوا، آتولاگ، ۲۰۱۸). بنابراین فرهنگ سازمانی به معنای فرهنگی است که مطابق با اهداف سازمانی شکل گرفته است. پس از تشکیل، به راحتی تغییر نمی‌کند و بر ارزش‌ها و رفتار اعضای سازمان تا حد زیادی تاثیر می‌گذارد (نام و کیم، ۲۰۱۶). فرهنگ سازمانی عبارت است از مفروضات مشترک، ارزش‌ها و هنجارهای درون سازمان. میزان قدرت فرهنگ سازمانی را می‌توان بر حسب تعداد اعضای متعهد به ارزش‌های غالب و میزان تعهد اعضا به ارزش‌ها و هنجارهای غالب سازمان تعیین کرد. فرهنگ سازمانی دارای چهار محور اصلی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت است که هر یک از این ابعاد با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شوند؛ درگیر شدن در کار^۱؛ این ویژگی با سه شاخص توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. سازگاری^۲؛ این ویژگی با سه شاخص ارزش‌های بنیادی، توافق و هماهنگی

چون درونی سازی اهداف و ارزش‌ها؛ نقش‌های سازمانی و احساس تعلق به سازمان در نگرش افراد مشخص می‌شود (محمدی مهر، زرگر بالای جمع، شیخی، رحمتی، ۱۳۹۶). بنابراین وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود، وجه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌نماید (مهدی بیگی، ۱۳۹۶). به همین ترتیب عدم احساس تعهد و سطح پایین تعهد، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد. در صورتی که تعهد در سازمان در سطح پایینی باشد به دلیل هزینه‌های تعویض، نوآوری کم، پایین آمدن انگیزش می‌تواند منجر به بدتر شدن اوضاع یک سازمان شود (بودلانی، کارکن، قشلاقی، ۱۳۹۶). در بنابراین افراد متعهد همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می‌روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی‌کنند و خود را در چهارچوب آن محدود نمی‌سازند (اکبری سفیده، هاشم نیا، رزقی شیرسوار، ۱۳۹۷). بدیهی است که در هر سازمان، عوامل متعددی می‌تواند بر رضایت شغلی و تعهد کاری تاثیر بگذارد. لیکن فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت فراگیر و اهمیت آن می‌تواند به عنوان یکی از عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی و تعهد کاری کارکنان سازمان باشد. فرهنگ سازمانی، نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطا می‌کند و باعث می‌شود که در افراد تعهداتی فراتر از منافع و علایق شخصی به وجود آید. با توجه به اهمیت موضوع، مقاله حاضر به تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری تعهد کاری کارکنان در سازمان راه آهن پرداخته است و در این میان ابتدا به مبانی نظری و پیشینه تحقیق پرداخته شده و سپس با ارایه مدل مفهومی حاصل از ادبیات موضوع، به آزمون رابطه میان متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

1. Tolulope
2. Nam & Kim
3. Involvement
4. Consistency

ترجیه داده می‌شود. فردگرایی: برتری قائل شدن برای اعمال فردی یا جمعی، اتکای عاطفی به سازمان. مردگرایی: الگوی غالب جنس، نقشی که در آن جنس مذکر نقش تعیین کننده دارد و مونث نقش خنثی دارد (باباجانی محمدی، تک روستا، ۱۳۹۹).

رضایت شغلی: رضایت، درجه‌ای از لذت و رضایت کلی، ناشی از توانایی ارائه سازمان نسبت به برآوردن مطلوبیت‌ها، انتظارات و نیازهای کارکنان می‌باشد (علی فری، وکیلی فرد، بنی‌مهد، رویایی، ۱۳۹۷). به عبارت دیگر می‌توان گفت رضایت شغلی یک وضعیت عاطفی فرخ‌بخش است که ناشی از ارزیابی شخص از نحوه

و انسجام اندازه‌گیری می‌شود. انطباق‌پذیری^۱: این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی اندازه‌گیری می‌شود. رسالت^۲: این ویژگی با سه شاخص گرایش و جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز اندازه‌گیری می‌شود. (هادیان نسب، ابراهیم پور، نوع‌پسند اصل، ۱۳۹۷).

ابعاد فرهنگ سازمانی: گریت هافستد (۲۰۱۵) در مطالعه خود ابعاد فرهنگ را در چهار دسته قرار داده و براساس آن جوامع را تقسیم‌بندی نموده است: فاصله قدرت: میزان نابرابری یا تفاوت و قدرت دو فرد. اجتناب از عدم اطمینان: میزان ثبات یا قابلیت پیش‌بینی سازمان از سوی اعضا

1. Adaptability

جدول شماره (۱): پیشینه تحقیق		
نتایج	عنوان	محققین
تاکید بر اهمیت ضوابط اخلاقی و رعایت آن می‌تواند نه تنها از کارکردی مثبت بر فرهنگ سازمان برخوردار باشد بلکه به‌طور معناداری اعتماد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.	تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خرد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران	عطارنیا، شعله‌کار، شوقی (۱۳۹۷)
فرهنگ سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق رفتار شهروند سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه دارد. همچنین سکوت سازمانی از طریق رفتار شهروند سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه دارد.	رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار شهروند سازمانی	مروتی، فتحی، بزرگر (۱۳۹۷)
فرهنگ سازمانی حمایتی و پرورش دهنده است و دانشگاه علاوه بر اهمیت قائل شدن برای مسئولین برای مسئولیت‌های فردی و اجتماعی گرایش به پرهیز از بی‌عدالتی دارد.	فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزدار از دیدگاه هیئت علمی بر مبنای مدل هافستد	مظلومی و همکاران (۱۳۹۷)
محیط‌های جراحی که از نظام آراستگی ۵S استفاده کنند در کیفیت، بهره‌وری و فرهنگ سازمانی آن‌ها تأثیر قابل توجهی خواهد داشت.	تأثیر نظام آراستگی ۵S بر کیفیت، بهره‌وری و فرهنگ سازمانی پرسنل در محیط‌های جراحی بیمارستان‌های دولتی شیراز	موغلی و رهبر (۱۳۹۷)
سازمان‌ها باید از فرهنگ خود استفاده کنند و ارزش‌ها را به کار گیرند که عملکرد را افزایش دهند.	مجموعه داده‌های یکپارچه در مورد فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد در صنعت مهمان‌نوازی	دیریسو و همکاران (۲۰۱۸)
فرهنگ سازمانی را به منظور فرهنگ عقلایی، فرهنگ گروهی، فرهنگ توسعه و سلسله مراتب فرهنگی به رسمیت شناخته و سطح بالای تعهد عاطفی را نشان داده ولی با سطح پایینی از تعهد هنجاری.	تأثیرات ویژگی‌های فرهنگ سازمانی بر نگرش‌های شغلی اعضای سازمان	نام و کیم (۲۰۱۶)
شرکت‌هایی که مدیریت و مالکیت خانوادگی دارند و خانواده‌هایی با مدیریت حرفه‌ای با نوعی فرهنگ قبیله‌ای طبقه بندی می‌شوند، در حالی که بازار و سلسله مراتب فرهنگی، بیشتر در شرکت‌های غیرخانوادگی مرسوم هستند.	فرهنگ سازمانی و تجارت خانوادگی یک رویکرد پیکربندی	سانچز مارین، کاراسکو، دانویلا، کاستیلو (۲۰۱۷)

2. Mission

تعهد هنجاری^۵: بیانگر احساس و الزام به باقی ماندن در سازمان است. افرادی که این نوع تعهد در آن‌ها وجود دارد، فکر می‌کنند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آن‌ها است و دینی به گردن دارند (توکلی، ۱۳۹۵).

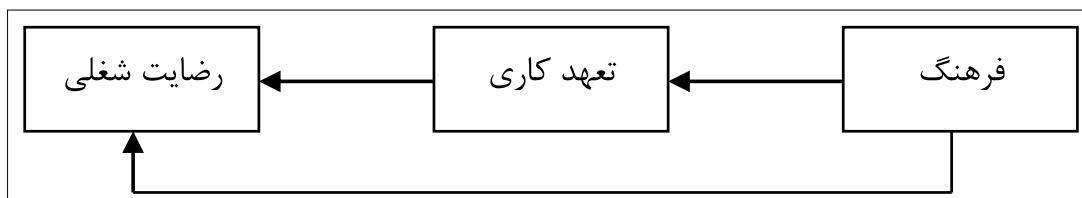
برخی از مطالعات انجام شده را در جدول شماره (۱) به صورت اختصار اشاره شده است.

مدل مفهومی تحقیق

فرهنگ سازمانی به نحو موثری تسهیل کننده و یا منع کننده برخی فعالیت‌هاست و می‌تواند نقش بسزایی در ترویج و یا مانع تراشی بر سر راه مشارکت و تعهد داشته باشد (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۹۷). در مطالعاتی که مروتی و همکاران (۱۳۹۷) انجام داده‌اند، نشان دادند اگر مدیران درصد افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد و ارتقاء تعهد سازمانی می‌باشند، باید به عوامل تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی و تغییر آن‌ها توجه داشته باشند. در مطالعه یو و همکاران (۲۰۱۹) رابطه بین رضایت شغلی و تعهد کاری یک طرفه، از سمت رضایت به سوی تعهد است. یعنی فردی که نسبت به سازمان و شغل خودش متعهد است لزوماً دارای رضایت شغلی نیست اما کسی که از شغل خویش راضی است به احتمال زیاد نسبت به سازمانش متعهد است. می‌توان گفت رضایت شغلی خالق تعهد کاری است. بنابراین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه فعالیت در سازمان می‌باشد. نیاز، یعنی اینکه به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی

برخورد با موقعیت شغلی است که با نیازها، ارزش‌ها و انتظارات فرد مطابقت دارد. این تعاریف دو ویژگی جداگانه از نگرش‌ها را با هم ترکیب می‌کند، اولین مشخصات بر واکنش عاطفی کارکنان نسبت به کار متمرکز است و در جایگاه دوم، ارزیابی خواسته‌های کارکنان از کار را توصیف می‌کند (گل، آسمن، لویی، رحمان و جبران، ۲۰۱۸). در این راستا، رضایت شغلی یک ارزیابی ذهنی است که در سطح قابل توجهی منحصر به فرد می‌باشد. هنگامی که کارکنان، سطح بالایی از رضایت شغلی دارند، نسبت به کار و سازمان خود به نحوی مثبت و سازنده رفتار می‌کنند و افرادی که سطح رضایت شغلی کمی دارند، احساسات منفی نسبت به کار خود دارند (بیزا و آفکان، ۲۰۱۶).

تعهد سازمانی: یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. (باقری، لطیفی، محسنی ملردی، ۱۳۹۷؛ خوش‌فر، جندقی میرمحل، ۱۳۹۷). ابعاد تعهد سازمانی عبارت است از: تعهد عاطفی^۳: بیانگر پیوستگی عاطفی نیروی کار و تعیین هویت وی با ارزش‌ها و اهداف سازمان و میزان مشارکت وی با سازمان است. کارکنان که دارای تعهد عاطفی قوی هستند عضویت خود در سازمان را حفظ نموده و به فعالیت در آن ادامه می‌دهند (نیک‌پور، ۱۳۹۶). تعهد مستمر^۴: بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است. بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد. بنابراین در این شکل از تعهد دلیل ارتباط فرد با سازمان و تصمیم او به باقی ماندن در سازمان یک تلاش برای حفظ مزایای حاصله از ارتباط با سازمان می‌باشد (گل‌پور، ۱۳۹۵).



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

1. Gul, Usman, Liu, Rehman & Khalil Jebran
2. Beyza & Afacan
3. Emotional Commitment
4. Continuous Commitment
5. Normative Commitment

۲- فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن خراسان تأثیر معنی داری دارد.
۳- فرهنگ سازمانی بر تعهد کاری کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن خراسان تأثیر معنی داری دارد.
۴- تعهد کاری بر رضایت شغلی کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن خراسان تأثیر معنی داری دارد.

۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی می باشد و به این دلیل که زمینه موجود و نحوه ارتباط بین متغیرهای مورد مطالعه را تبیین می کند، لذا این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان، کارشناسان و مدیران راه آهن خراسان رضوی به تعداد ۲۴۷ نفر می باشند. با توجه به اندازه جامعه آماری، تعداد ۱۴۸ نفر طبق جدول مورگان به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. با توجه به پیش بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این بین ۱۷۰ پرسشنامه قابل استفاده بود.

است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. لذا با توجه به این که بیشترین عواملی که بر رضایت شغلی تأثیر دارند بر تعهد سازمانی نیز موثر هستند. به نظر می رسد که بین آن‌ها ارتباط معنی داری وجود دارد و رضایت شغلی منجر به بهبود تعهد سازمانی می گردد. منافع حاصل از بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی دربرگیرنده؛ تشخیص مشکلات سازمانی، ارزیابی تغییرات، ارتباطات بهتر، کشف علت غیبت و جابجایی، بهبود نگرش‌های شغلی و مشخص شدن نیازهای آموزشی هستند. با توجه به بررسی مبانی نظری، مدل مفهومی تحقیق در قالب شکل (۱) نشان داده می شود. همان طور که مشاهده می شود، به این ترتیب که فرهنگ سازمانی بر تعهد (توکلی، ۱۳۹۵؛ کردی، ۱۳۹۳)، فرهنگ سازمانی بر رضایت و تعهد بر رضایت شغلی (توکلی، ۱۳۹۵) تأثیرگذار است. با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های تحقیق را به شرح زیر می توان ارایه کرد:

۱- فرهنگ سازمانی به واسطه تعهد کاری بر رضایت شغلی کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۲): گویه‌های پرسشنامه

ردیف	گویه‌ها
۱	سازمان من، همانند یک محیط خانوادگی است، و افراد در آن سهیم هستند.
۲	محیط سازمان من، بسیار پویا می باشد و افراد تمایل دارند که ریسک پذیر باشند.
۳	در سازمان من، انجام شدن کار است. افراد بسیار رقابتی و موفقیت طلب هستند.
۴	در سازمان من، رویه‌های مدیریت غیر رسمی است.
۵	در سازمان من، مدیران بر نتایج تأکید دارند.
۶	در سازمان من، مدیران، جنبه تسهیل کنندگی و پرورشی دارد.
۷	در سازمان من، مدیران بر انجام فعالیت‌های نوآورانه و کارآفرینانه تأکید دارند.
۸	در سازمان من، برویژگی‌هایی همچون؛ کار گروهی، اجماع و مشارکت تأکید دارند.
۹	مدیریت در سازمان من، برویژگی‌هایی همچون؛ ریسک پذیری، نوآوری، منحصر به فرد بودن و آزادی عمل تأکید دارد.
۱۰	مدیریت در سازمان من، بر رقابتی بودن عملکرد و موفقیت کارکنان تأکید دارد.
۱۱	در سازمان من، مدیران بر هماهنگی و سازماندهی تأکید دارند.
۱۲	در سازمان من، آموزش‌های مورد نیاز شغلم را دریافت می کنم.
۱۳	کار در این سازمان را دوست دارم.

ردیف	گویه‌ها
۱۴	کاری که من انجام می‌دهم برای موفقیت سازمان با اهمیت است.
۱۵	احساس می‌کنم میزان کاری که باید انجام دهم، مناسب می‌باشد.
۱۶	کاری را که انجام می‌دهم، واقعا ارزشمند است.
۱۷	به شیوه‌ای که کارم باید انجام شود، کنترل شخصی دارم.
۱۸	ارتباط بین آنچه که انجام می‌دهم و اهداف سازمان را درک می‌کنم.
۱۹	احساس می‌کنم که عضوی از این سازمان هستم.
۲۰	از صحبت کردن راجع به سازمانم با سایرین لذت می‌برم.
۲۱	کار کردن در این سازمان باعث افتخارم است.
۲۲	مسائل سازمان را، مسائل خودم می‌دانم.
۲۳	اگر بخواهم سازمان را ترک کنم، امور زندگیم مختل خواهد شد.
۲۴	ماندن در این سازمان برایم ضرورت دارد.
۲۵	ترک سازمان در آینده‌ای نزدیک برای من بسیار پرهزینه خواهد بود.
۲۶	از پیامدهای منفی ترک سازمان، کمبود سازمان‌هایی است که بتوان جایگزین این سازمان کرد.
۲۷	تمایل دارم در راستای کمک به سازمان، کاری بیشتر از آنچه در شرح شغلم است، انجام دهم.
۲۸	حتی اگر سازمان از نظر مالی در وضعیت خوبی نباشد، باز هم تمایل به ترک سازمان ندارم.
۲۹	اگر پیشنهاد شغل بهتر در سازمان دیگری به من داده شود، سازمان را ترک نمی‌کنم.
۳۰	ترک سازمان را عملی غیر اخلاقی تلقی می‌کنم.

نمونه‌گیری است. این شاخص، در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵)، نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشند (پلنت، ۲۰۰۹). در این پرسشنامه بار عاملی تمام گویه‌ها بالاتر از ۰/۳ بود، بنابراین، پرسشنامه از اعتبار مناسبی برخوردار می‌باشد. در جدول شماره (۳) نتایج مربوط به تحلیل عاملی تاییدی گویه‌های پرسشنامه آورده شده است.

همان طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر سنجه‌های مرتبط با متغیر که در خانه‌های هاشور خورده مشخص شده‌اند بالاتر از ۰/۳ است. لازم به ذکر است که گویه CC۴ به دلیل پایین بودن بار عاملی از تحلیل

پرسشنامه‌ی این تحقیق شامل ۳۰ گویه که متغیر فرهنگ سازمانی شامل ۱۱ گویه برگرفته شده از ارسیک و واتکینز (۱۹۹۶)، توکلی (۱۳۹۵) و کردی (۱۳۹۳) می‌باشد. متغیر تعهد کاری شامل ۱۲ گویه و برگرفته از پرسشنامه پورتر و همکاران (۱۹۷۴) و پرسشنامه اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) جهت ۷ گویه رضایت شغلی به شرح جدول شماره (۲) مورد استفاده قرار گرفت.

روایی و پایایی پرسشنامه

برای بررسی روایی، از روایی صوری مبتنی بر تحقیقات معتبر گذشته، و نظرات اساتید متخصص در حوزه تحقیق بهره‌برداری گردید. در انجام تحلیل عاملی تاییدی، از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت

جدول (۳): نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های پرسش‌نامه					
معناداری آزمون بارتلت	KMO	بار عاملی	گویه‌ها	نام متغیر/ ابعاد	
۰/۰۰۰	۰/۶۵۵	۰/۷۱۹	CC1	ویژگی غالب	فرهنگ سازمانی
		۰/۷۷۳	CC2		
		۰/۷۸۱	CC3		
		۰/۴۵۰	CC5		
۰/۰۰۰	۰/۶۵۲	۰/۷۷۹	IC1	رهبری	
		۰/۸۷۳	IC2		
		۰/۷۹۶	IC3		
۰/۰۰۰	۰/۶۴۳	۰/۸۲۶	MC1	مدیریت کارکنان	
		۰/۸۷۳	MC2		
		۰/۷۳۶	MC3		
۰/۰۰۰	۰/۷۲۱	۰/۵۶۶	ECOM1	تعهد عاطفی	تعهد کاری
		۰/۶۳۸	ECOM2		
		۰/۶۸۷	ECOM3		
		۰/۶۵۳	ECOM4		
		۰/۶۳۷	ECOM5		
۰/۰۰۰	۰/۶۱۵	۰/۷۲۹	ACOM1	تعهد هنجاری	
		۰/۶۳۴	ACOM2		
		۰/۸۳۸	ACOM3		
		۰/۶۵۰	ACOM4		
۰/۰۰۰	۰/۵۴۸	۰/۸۷۱	CCOM1	تعهد مستمر	
		۰/۸۶۷	CCOM2		
		۰/۴۸۲	CCOM3		
۰/۰۰۰	۰/۷۵۸	۰/۴۲۰	SA1	رضایت شغلی	رضایت شغلی
		۰/۳۴۸	SA2		
		۰/۳۶۳	SA3		
		۰/۷۳۰	SA4		
		۰/۷۸۹	SA5		
		۰/۷۲۱	SA6		
		۰/۸۰۷	SA7		

آلفای کرونباخ		نام متغیر
آلفای کرونباخ پرسشنامه	آلفای کرونباخ متغیرها	
۰/۷۸۵	۰/۸۳۴	فرهنگ سازمانی
	۰/۸۳۴	تعهد کاری
	۰/۷۴۴	رضایت شغلی

حذف گردید. کارشناسی می‌باشند. از سویی دیگر ۴۲/۴ درصد دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال هستند.

بررسی نرمال بودن داده‌ها: پیش نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره (۵) ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرها بین ۱ و -۱ می‌باشد بنابراین فرض نرمال

برای اندازه‌گیری پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ می‌توان استفاده نمود. در تحقیق حاضر آزمون پایایی توسط نرم افزار SPSS انجام شد که مقادیر آن برای تمامی متغیرها و ابعاد بالای ۰/۷ بدست آمد که می‌توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
فرهنگ سازمانی	۲/۷۹۶	۰/۶۸۵	۰/۳۳۲	-۰/۱۲۵
تعهد کاری	۲/۱۰	۰/۵۷۸	۰/۵۴۴	۰/۸۸۹
رضایت شغلی	۲/۵۱۸	۰/۸۴۳	۱/۴۷۵	۰/۳۳۶

بودن داده‌ها مورد تأیید است. علاوه بر این، میانگین و انحراف معیار متغیرها نیز در همین جدول قابل ملاحظه می‌باشد.

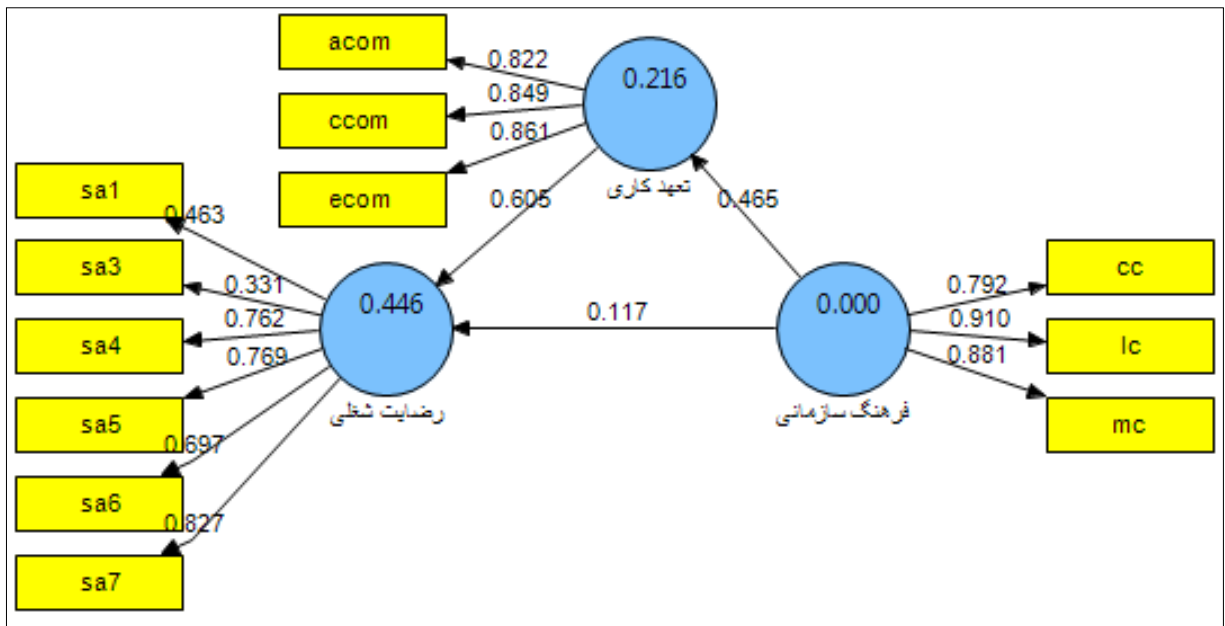
با توجه به نتایج بدست آمده، آن‌ها را تایید یاردمی‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری در شکل شماره (۱) حاصل شده است.

در مدل شکل شماره (۱)، ضرایب مسیر یا ضریب بتا (β) مشخص شده‌اند. از دیگر خروجی‌های نرم افزار که در شکل بالا ملاحظه می‌شود، ضرایب R^۲ است که در درون دایره هر متغیر مکنون درون زا (یعنی متغیر مکنونی که فرض شده است تحت تاثیر یک یا چند متغیر مکنون دیگر می‌باشد)

۳- یافته‌های تحقیق

در این مطالعه جهت بررسی اثرات مستقیم فرهنگ سازمانی، تعهد کاری و رضایت شغلی از مدل یابی معادلات ساختاری و جهت بررسی نقش میانجی‌گری نیز از آزمون بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شده است.

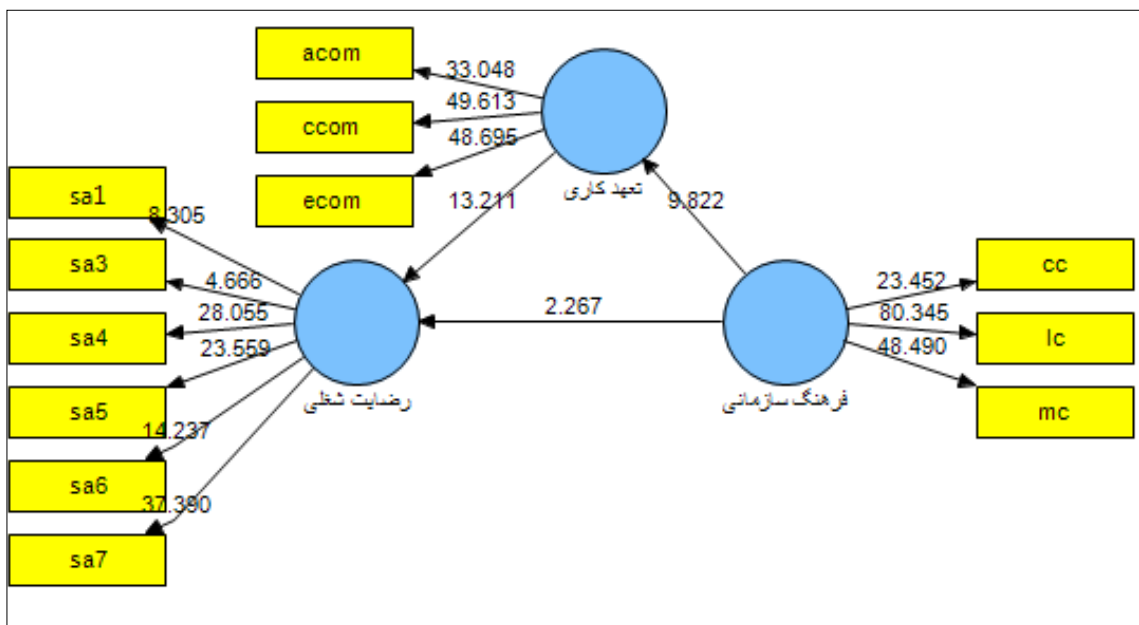
در رابطه با ویژگی‌های پاسخگویان نتایج نشان داد: ۷۴/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان کارمند، ۱۵/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناس، ۷/۱ درصد از پاسخ‌دهندگان مدیر واحد و ۲/۴ درصد مدیر سازمان بوده‌اند. و بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان یعنی ۳۵/۹ درصد در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند. از طرفی اغلب آنها، یعنی ۴۱/۸ درصد دارای مدرک



شکل (۱): مدل معادلات ساختاری تحقیق

در شکل شماره (۱) آمده است. این ضریب نشان دهنده درصدی از واریانس متغیر مکنون است که توسط متغیرهای مکنون اثرگذار بر آن توضیح داده می شود (کوک، ۲۰۱۰). بنابراین، برای متغیر رضایت شغلی که درون زابوده و تحت تأثیر سایر متغیرها می باشند، میزان شاخص R^2 برابر با ۴۴٪ و برای متغیر تعهد کاری ۲۱٪ تعیین شده است. مقادیر T -

نیز در مدل شکل شماره (۲) نشان داده شده است. به در ادامه براساس نتایج به دست آمده از نرم افزار SmartPLS، تحلیل و تفسیر مدل درونی و بیرونی (مدل اندازه گیری و مدل ساختاری) و همچنین بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته شده است. یک مدل معادلات ساختاری که از روش حداقل مربعات



شکل (۲): مدل مفهومی برازش شده در حالت معنی داری پارامترها

1 koock

مسیر به میزان ۰/۶۰۵ برآورد شده است. مقدار t-value برابر ۱۳/۲۱۱ می باشد، لذا می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است؛ یعنی تعهد کاری بر رضایت شغلی تاثیر معنی داری دارد. بنابراین فرضیه شماره ۳ مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی به واسطه تعهد کاری بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

این فرضیه به بررسی نقش میانجی گری تعهد کاری در تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی پرداخته است. برای بررسی اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته، از آزمون بارون و کنی استفاده شد. همانگونه که در جدول شماره (۶) نشان داده شده است، در گام اول تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و در گام های دوم و سوم تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد کاری و تاثیر تعهد کاری بر رضایت شغلی معنی دار می باشد. در گام چهارم و ورود متغیر تعهد کاری به معادلات رگرسیونی اثر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی از ۰/۵۰ به ۰/۳۸۸ کاهش یافته ولی معنی دار نمی باشد؛ بنابراین، فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار نمی گیرد.

جزئی (PLS) در حل آن استفاده شده است، می بایست در دو مرحله تحلیل و تفسیر شود. ابتدا مدل اندازه گیری و سپس مدل ساختاری مورد تحلیل و تفسیر قرار خواهد گرفت (سانچس لیرو، ۲۰۱۰). منظور از بررسی مدل اندازه گیری، بررسی وزن ها و بارهای عاملی متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری، بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون می باشد.

بررسی فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

در بررسی اثر متغیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، همان طور که در شکل شماره (۱) ملاحظه می گردد، ضریب مسیر به میزان ۰/۱۱۷ برآورد شده است. با توجه به شکل شماره (۲) مقدار t-value برابر ۲/۲۶۷ می باشد. فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بنابراین فرضیه شماره ۱ تایید می گردد.

بررسی فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی بر تعهد کاری تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

در بررسی اثر متغیر فرهنگ سازمانی بر تعهد کاری ضریب مسیر به میزان ۰/۴۶۵ و مقدار t-value برابر ۹/۸۲۲ می باشد.

جدول (۶): تحلیل میانجی گری برای متغیر تعهد کاری

گام	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R ²	t	Sig
۱	فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی	۰/۳۱۴	۰/۰۹۹	۴/۲۸۵	۰/۰۰۰
۲	فرهنگ سازمانی	تعهد کاری	۰/۴۵۹	۰/۲۱۱	۶/۶۹۶	۰/۰۰۰
۳	تعهد کاری	رضایت شغلی	۰/۵۵۹	۰/۳۱۳	۸/۷۴۹	۰/۰۰۰
۴	فرهنگ سازمانی تعهد کاری	رضایت شغلی	۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۱/۰۰۵	۰/۳۱۶ ۰/۰۰۰

۴- نتیجه گیری

فرضیه اول: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج حاصل نشان می دهد که از دیدگاه کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن خراسان میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی،

بنابراین ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی داری است؛ یعنی فرهنگ سازمانی بر تعهد کاری تاثیر معنی داری دارد. بنابراین فرضیه شماره ۲ تایید می گردد.

بررسی فرضیه سوم: تعهد کاری بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

در بررسی اثر متغیر تعهد کاری بر رضایت شغلی ضریب

شد در سازمان متعهد به کارشان هستند، زیرا در صورت ترک سازمان مدتی طول خواهد کشید که بتوان سازمانی را جایگزین این سازمان کرد و این برایشان بسیار پرهزینه خواهد بود. به همین دلیل ماندن در سازمان برایشان ضرورت دارد.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اول: اگر رویه‌های مدیریت در سازمان به گونه‌ای باشد که افراد به راحتی بتوانند چرایی و دلایل امور را بدون توجه به سلسله مراتب به راحتی بپرسند، به کارکنان اجازه می‌دهد که بتوانند بر شیوه انجام کارشان کنترل شخصی داشته باشند. مدیران بر روی هر عاملی که موجب افزایش فرهنگ سازمانی می‌شود تمرکز کنند. در واقع وقتی کارکنان توسط فرهنگ سازمانی مورد حمایت قرار می‌گیرند، از شغل خود احساس رضایت و شادمانی می‌کنند که نتیجه آن بهره‌وری بالاتر و بروز رفتارهایی فراتر از وظیفه است.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه دوم: توجه به کار گروهی و مشارکت کارکنان، احتمالاً باعث می‌شود که کارمندان مسائل سازمان را، مسائل خود بدانند. فراهم کردن شرایطی که کارکنان فرصت رشد و ارتقا را داشته باشند و برای قبول مسئولیت بیشتر تشویق شوند. انجام یک برنامه ریزی دقیق و زمان بندی شده برای تقویت فرهنگ سازمانی توسط مدیران و نظارت بر اجرای درست آن ضروری است.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه سوم: اگر کارکنان خود را عضوی از سازمان بدانند، احتمالاً احساس می‌کنند کاری که انجام می‌دهند برای موفقیت سازمان با اهمیت است. اگر کارکنان ارتباط بین آنچه انجام می‌دهند و اهدافی که سازمان دارد را درک کنند، احتمالاً احساس می‌کنند که میزان کاری که باید انجام دهند، مناسب است.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیه چهارم: مدیران باید به دنبال ایجاد زمینه‌هایی برای شکل‌گیری تعهد کاری در سازمانشان از طریق رضایت شغلی باشند. کارکنان در صورتی تعهد کاری خواهند داشت که از شغل خود راضی بوده و احساسات خوب نسبت به آن داشته باشند. بر این اساس می‌توان پیشنهاد نمود، که برای ایجاد تشویق و نهادینه سازی تعهد کاری کارکنان، مدیریت می‌بایست افزایش رضایت شغلی کارکنان را با پرداخت حقوق کافی، ارتقای به موقع، شرایط کاری مناسب و ایجاد روابط انسانی مطلوب در سازمان در اولویت کاری خود قرار دهد.

کارکنان باید دوره‌های آموزشی مربوط به کار خود را بگذرانند تا بتوانند بر شیوه انجام کارشان، کنترل شخصی داشته باشند. **فرضیه دوم:** فرهنگ سازمانی بر تعهد کاری تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. فرهنگ سازمانی بر تعهد کاری کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن خراسان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به عبارت دیگر، با بهبود و گسترش فرهنگ سازمانی در میان کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش قابل توجهی خواهد داشت. چنانچه روابط در محیط سازمان همانند روابط خانوادگی باشد، کارکنان تمایل دارند برای کمک به سازمان، کاری بیشتر از آنچه که در وظایفشان است را انجام می‌دهند. کارکنان سازمان که در کارهای گروهی شرکت می‌کنند احساس می‌کنند که عضوی از سازمان هستند. اگر محیط سازمان پویا باشد و کارمندان تمایل به ریسک‌پذیری داشته باشند باعث می‌شود که مسائل سازمان را، مسائل خود بدانند.

فرضیه سوم: تعهد کاری بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بر اساس نتایج، تعهد کاری بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به همین منظور مدیریت سازمان باید اهداف سازمان را برای کارمندان شفاف سازی کند تا کارمندان ارتباط بین آنچه که در حیطه کاریشان و اهداف سازمان وجود دارد را درک کنند که باعث شود کارمندان احساس کنند میزان کاری که باید انجام دهند، مناسب است. در صورتی کارمندان از کارکردن در سازمان لذت می‌برند و باعث افتخارشان است که بدانند کاری که در سازمان انجام می‌دهند برای موفقیت سازمان با اهمیت است، همچنین زمانی که کارمند احساس کند که عضوی از سازمان است به کارش علاقه پیدا کرده و وظایفش را به خوبی انجام می‌دهد. زمانی که میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان بالا باشد آن‌ها انرژی بسیار زیادی را در کار خود از نظر فیزیکی، ذهنی و احساسی صرف می‌کنند.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی به واسطه تعهد کاری بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. فرضیه چهارم رابطه بین فرهنگ سازمانی به واسطه تعهد کاری بر رضایت شغلی را بررسی می‌کند، که با توجه به تحقیق انجام شده بر روی کارکنان اداره سیر و حرکت راه آهن خراسان، این فرضیه رد شد. بر اساس نتایج این تحقیق بعضی کارکنان لزوماً برای اینکه اگر سازمان را ترک کنند امور زندگی‌شان مختل خواهد

منابع

اکبری سفیده، محبوبه، هاشم نیا، شهرام، رزقی شیرسوار، هادی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد. مدیریت بهداشت و درمان. ۱۹ (۱).

باباجانی محمدی، سعیده؛ تک روستا، حسین. (۱۳۹۹). کارآفرینی سازمانی، تهران: انتشارات ناورن.

باقری، سید محمد، لطیفی، صفیه، محسنی ملردی، شکوفه. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر بازاریابی بر عملکرد سازمانی در چهارچوب مزیت رقابتی در شرکت‌های صنعتی کوچک و بزرگ در مجموعه‌ای از شهرک‌های صنعتی استان مازندران. نشریه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی. ۱۰ (۱۹).

بودلای، حسن، کارکن، ناهید، قشلاقی، مرضیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بدبینی سازمانی با تعهد سازمانی در شعب و ستاد مرکزی پست بانک یزد. فصلنامه مطالعات منابع انسانی. ۶ (۲۶)، ۳۳-۵۰.

توکلی، مطهره. (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رابطه بین حمایت ادراک شده سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در بانک پارسیان در شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه خاتم.

خوش فر، غلامرضا، جندقی میر محله، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان. جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی. ۵ (۱۱)، ۶۱-۹۲.

رحیمی، حمید. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان. فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق. ۷ (۲۲)، ۹۱-۱۱۵.

زارع، امین، ابراهیمی، مسیح، سنجقی، محمد ابراهیم، رمضان، مجید. (۱۳۹۶). مدیریت فرهنگ سازمانی: ارائه یک چهارچوب منسجم کیفی- کمی به عنوان راهنمای طراحی الگوی فرهنگ سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی.

سیادت، علی، پروری، امین، سپهری صدر، یعقوب. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر شناخت فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد واحد مرند. نوآوری‌های مدیریت آموزشی. ۱۳ (۲)، ۲۳-۳۳.

علی فری، ملیحه، وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی مهد، بهمن، رویایی، رضاعلی. (۱۳۹۷). نقش تعدیل‌کنندگی تیپ خصیتی افراد در تاثیر درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت و تعهد شغلی حسابداران. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت. ۱۱ (۳۶).

کردی، مریم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان فرهنگستان زبان و ادب فارسی.

گل‌پرور، سعیده. (۱۳۹۵). تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

مروتی، ذکراه، فتحی، فتانه، برزگر، زهره. (۱۳۹۷). رابطه علی بین فرهنگ سازمانی و سکوت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری رفتار شهروند سازمانی. مدیریت بهره‌وری ۱۲(۴۶)، ۶۹-۹۶

مظلومی، سید سعید، ساکی، مریم، عبدلی مهرجردی، علی. (۱۳۹۷). فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزدار از دیدگاه اعضای هیئت علمی بر مبنای مدل هافستد سال ۱۳۹۴. نشریه راهبرهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۱(۳).

موغلی، علیرضا، رهبر، حسین. (۱۳۹۷). تاثیر نظام آراستگی بر کیفیت، بهره‌وری و فرهنگ. سازمانی پرسنل در محیط‌های جراحی بیمارستان‌های دولتی شیراز. فصلنامه جراحی ایران. ۲۶(۲).

محمدی مهر، مژگان، زرگر بالای جمع، ساناز، شیخی، سعید، رحمتی، داریوش. (۱۳۹۶). رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی پرستاران در شهرستان‌های استان ایلام. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیراورد سلامت). ۱۱(۱)، ۳۵-۴۳.

مهدی بیگی، نجمه. (۱۳۹۶). نقش حمایت سازمانی ادراک شده در تعهد سازمانی کارکنان با میانجی‌گری بهداشت روانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی.

میرسپاسی، نیلوفر، رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۷). تحلیل نقش تعدیل‌گر ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۳).

نیک پور، امین. (۱۳۹۶). تاثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی: تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۲۶(۱۶)، ۹۷-۱۲۳.

هادیان نسب، علی، ابراهیم پور، مصطفی، نوع پسند اصیل، محمد. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر رهبری اصیل در عملکرد اجتماعی سازمان با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان. مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۶(۱)، ۱۱۷-۱۴۸.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bayarçelik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 403-411.
- Dirisu, J., Worlu, R., Osibanjo, A., Salau, O., Borishade, T., Meninwa, S., & Atolagbe, T. (2018). An integrated dataset on organisational culture, job satisfaction and performance in the hospitality industry. *Data in Brief*, 19, 317-321.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68-83.
- Kock, N. (2010). Using WarpPLS in e-collaboration studies: An overview of five main analysis steps. *International Journal of e-Collaboration (IJeC)*, 6(4), 1-11.
- Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2016). Perusing of Organizational Culture Effects on E-Mail Communication. *Procedia Technology*, 22, 1076-1083.
- Nam, Y., & Kim, H. (2016). Influences of Organizational Culture Characteristics on Job Attitudes of Organizational Members in Semiconductor Industry. *Procedia Computer Science*, 91, 1106-1115.
- Sanchez, A. & F. Ligeró (2010). "An Institutional Approach to the Environmental Management Systems of Golf Courses in Andalusia". *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, 1 (4): 24-38.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1-8.