



بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی

بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور

چنگیز پناهی^۱

محسن قدمی^۲

رضا نجف بیگی^۳

محمدعلی افشار کاظمی^۴

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور بود. تحقیق از نوع گردآوری داده‌ها تحقیقات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور به تعداد ۲۵۰۰ نفر بود که از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۳۳ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کالموگراف-اسمیرنوف و آزمون پیرسون) انجام شد. نتایج نشان داد: رابطه مثبت و مستقیمی بین ابعاد مدیریت فرهنگ سازمانی با تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور وجود دارد. با توجه به قدرمطلق ضرایب استاندارد شده می‌توان گفت فرهنگ ثبات و یکپارچگی با ضریب ۰/۳۴۳ بیشترین اثر را بر عملکرد کارکنان دارد و فرهنگ انعطاف‌پذیری با ضریب ۰/۲۸۶ کمترین اثر را بر عملکرد کارکنان دارد.

کلمات کلیدی

مدیریت فرهنگ سازمانی، تغییرات رفتاری کارکنان، سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Changizpanahi@gmail.com
۲- دانشیار گروه مدیریت فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) m.ghadami@srbiau.ac.ir
۳- استاد گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. najafbeigi@gmail.com
۴- دانشیار گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. MohammadAliAfsharKazemi@gmail.com

با ورود به هزاره سوم و شتاب تغییرات در محیط سازمان‌ها، سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف خود در محیطی پر چالش باید به فرهنگ سازمان توجه کنند. در اوایل سال‌های ۱۹۸۰ فرهنگ سازمانی محور مطالعات رفتار سازمانی قرار گرفت صدها محقق در این زمینه شروع به تحقیق کردند و حجم عظیمی از تحقیقات در دهه ۸۰ میلادی در زمینه فرهنگ سازمانی منتشر شد و در نگرش سازمان‌های مختلف در سراسر جهان به موفقیت‌های بی‌نظیری دست‌یافته‌اند و در زمینه بهره‌گیری از چالش‌های محیطی برای پویا کردن فرهنگ سازمانی تلاش می‌کنند و موفقیت سازمان‌هایی با حداقل امکانات مادی از یک‌سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در بالندگی سازمان‌ها می‌باشند (انصاری، ۱۳۹۰: ۱۲۱).

مدیریت در هر سازمان دربرگیرنده اصول مشخصی است که درجه نخست با فرآیند کاری سازمانی و روابط ساختاری مشخص و فرهنگ سازمانی موجود وظیفه اصلی هدایت مسیر شرکت یا سازمان را بر عهده (لیتل، ۲۰۱۶). صاحب‌نظران فرهنگ سازمانی را الگوی منحصربه‌فردی از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک می‌دانند که فعالیت‌های جامعه‌پذیری، زبان، نمادها و عملیات سازمان‌ها را شکل می‌دهند. با نگاهی دقیق به تعریف‌های مختلفی که بیان شد می‌توان پی برد که زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی، وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان است. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، نمادها، شعائر، استان‌ها و آداب‌ورسوم وجود دارند که به‌مرور زمان به وجود آمده‌اند. این الگوها باعث می‌شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی به وجود آید (الوانی و دانایی فر، ۱۳۹۱: ۲۶).

فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات است که توسط گروه معینی کشف و یا توسعه‌یافته است. اگر این الگوها در طی زمان کارآیی خوبی داشته باشند، حفظ می‌شوند و اعتبار می‌یابند؛ به‌طوری‌که شیوه صحیح ادراک، اندیشه و احساس اعضای جدید را درباره مشکلات شکل می‌دهند (لاپینا، کیرپسا و ارامینا، ۲۰۱۵). به‌طور کلی فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و مفهومی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد، بلکه ویژگی‌های خاصی دارد و نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند (هوگان و کوتی، ۲۰۱۴). فرهنگ سازمانی برنامه‌ریزی جمعی ذهنی است که افراد یک سازمان را از افراد سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. پس فرهنگ‌های سازمانی شالوده تاریخی دارند؛ به این معنی که نمی‌توان رابطه بین فرهنگ سازمانی و تاریخ را از هم جدا کرد و فرهنگ سازمانی ناگهانی و اتفاقی به وجود نمی‌آید؛ بنابراین فرهنگ سازمانی،

بررسی تأثیرمدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (نام و کیم، ۲۰۱۶).

توجه به فرهنگ سازمانی موجب می‌گردد تا سازمان نه تنها به اهداف خود دست یابد، بلکه بتواند استراتژی مطلوب نظر خود را در راستای همان اهداف، اجرایی نماید. از آنجایی که سرمایه‌های انسانی سازمان به واسطه دانش، تجربه کاری و تخصص ویژه خود، قابلیت اثرگذاری بر جنبه‌های مختلف سازمان را دارا هستند، الزامی است تا سازمان استراتژی‌های سرمایه انسانی خود را همسو با فرهنگ سازمانی شکل دهد؛ مشروط بر آن که همین فرهنگ در راستای اهداف و استراتژی کلی سازمان باشد. بی‌توجهی به این امر موجب می‌شود که سرمایه‌های انسانی سازمان به‌عنوان سرمایه نامشهود به‌صورت مانعی جدی بر سر راه رسیدن به اهداف سازمان قرار گیرند و انحراف از مسیر اصلی سازمان را ایجاد کنند. ژن بیان می‌کند که: فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد چگونه افراد مسائل را درک کرده، اندیشیده و مبتنی بر آن‌ها به محیط‌های درونی و بیرونی سازمان واکنش نشان می‌دهند (Zhen, 2019, 97).

کارکنان اصلی‌ترین عنصر هر سازمان‌اند و سازمانی که کارکنان توانمندتر و بهره‌ورتری دارد، موفق‌تر است (رسولی و صالحی، ۱۳۹۴: ۲۷). فرهنگ سازمانی می‌تواند به‌عنوان شخصیت سازمان انگاشته شود. هر سازمانی - علیرغم اندازه آن - دارای فرهنگی است که بر نحوه رفتار افراد، در سطحی گسترده، اثرگذار است مانند توجه به مشتری، استانداردهای عملکرد، نوآوری و غیره (Flamholtz & Randle, 2011, 6). پس؛ فرهنگ سازمانی شامل باورهای مشترک، مفروضات و ارزش‌ها در سازمان است که به شکل چسب پایه، آن‌ها را [سازمان و فرهنگ] کنار یکدیگر نگاه می‌دارد، منبع اصلی معنا و شعور سازمانی شده، ایجاد هویت کرده، به‌عنوان شیوه اصلی در جهت تعریف شایستگی متمایز عمل می‌کند (Schein, 2009, 123).

از طرفی باوجود توجه گسترده به تحقیقات مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر عملکرد فردی و درنهایت سازمانی، هنوز مشکلات برجسته و حائز اهمیتی در خصوص درک ما از مکانیسم‌های واسطه‌ای که از طریق آن‌ها منجر به عملکرد پایدار و افزایش یافته می‌شود، وجود دارد (کوپر و همکاران، ۲۰۱۹). سیستم‌های به‌منظور ارتقاء مهارت، تعهد و درنهایت عملکرد کارکنان طراحی شده‌اند (گست و همکاران، ۲۰۱۲). علاقه فزاینده به تحقیقات در حوزه مدیریت منابع انسانی به جهت افزایش رقابت جهانی، پیشرفت فناوری در عصر اطلاعات و افزایش ارائه خدمات و کالاهای پیچیده محور به وجود آمده است. با توجه به این افزایش فشارهای رقابتی سازمانی و تغییر سریع در بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه در صنایع خدماتی (به عنوان مثال شهرداری‌ها)، بسیاری از کارمندان با تشدید کار و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۵، دوره ۳، بهار ۱۳۹۱

افزایش فشار برای تحقق اهداف روبرو هستند که ممکن است بر سلامتی آنها تأثیر منفی بگذارد (کوک و همکاران، ۲۰۱۹).

با توجه به مطالب فوق، در این تحقیق تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات رفتاری کارکنان شهرداری تهران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مبانی نظری تحقیق

فرهنگ سازمانی و رفتار سازمانی

فرهنگ سازمانی شامل باورهای مشترک، مفروضات و ارزش‌ها در سازمان است که به شکل چسب پایه، آن‌ها را [سازمان و فرهنگ] کنار یکدیگر نگاه می‌دارد، منبع اصلی معنا و شعور سازمانی شده، ایجاد هویت کرده، به عنوان شیوه اصلی در جهت تعریف شایستگی متمایز عمل می‌کند (Schein, 2009, 123).

فرهنگ سازمانی عاملی است که از یک سو پیونددهنده اجزای داخلی سازمان بوده و از سوی دیگر، عامل تفکیک‌کننده سازمان از سازمان‌های دیگر است (آلوفن و همکاران، ۲۰۲۰). افزون بر این، به لحاظ این‌که ایجادکننده شیوه زندگی در سازمان است، از عمده‌ترین زیربناهای رفتار سازمانی به شمار می‌رود. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم است که تأثیرات آن در نهایت در عملکردی که به کارایی اعضای سازمان مربوط است، باز می‌گردد.

همچنین بررسی نظریه‌های مدیریت مبین این واقعیت است که فرهنگ سازمانی، رفتار کارکنان در سازمان را شکل می‌دهد و بر رفتار مدیران و کارکنان در تمام سطوح سازمان تأثیر می‌گذارد (دسیلی، راجا، اندریوز و لوئی، ۲۰۱۸، ۷). فرهنگ الگوی از مفروضات مشترک است که گروه فرامی‌گیرد به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخل گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبت بر گروه با اهمیت است (پاناگوتیس، الکساندروز و جورج، ۲۰۱۴). یک فرهنگ سازمانی منسجم و قوی به کارکنان ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان باعث افزایش احساس مسئولیت و تعهد نسبت به ارزش‌ها و هنجارها شده و احساس رضایت از کار را افزایش می‌دهد (آردیتی، نایاک و دمسی، ۲۰۱۷، ۹).

فرهنگ سازمانی بر اساس نتایج پژوهش‌ها بر بسیاری از متغیرها مانند رفتار فردی، انگیزش، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری، میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری، تعهد، رضایت شغلی و اثربخشی تأثیر دارد (گو، هافمن، کائو و شنیدرجانز، ۲۰۱۴، ۱۰). ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب‌نظران بر این باور هستند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات

بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

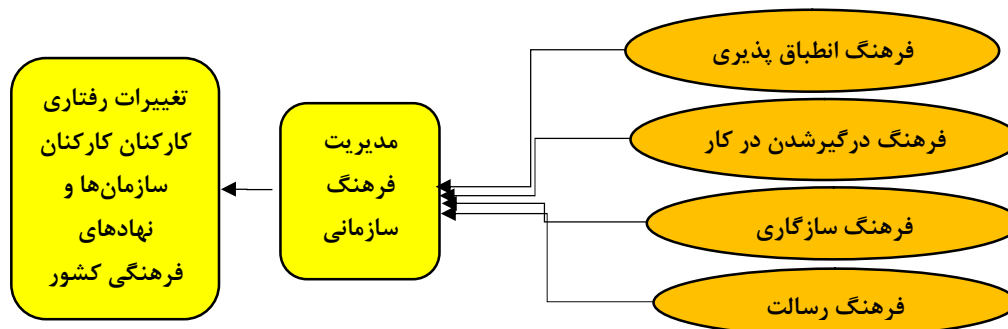
مؤثر و پایدار به وجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود که این تغییر بسیار دشوار، وقت گیر و هزینه بر است (وانگ و زاپانتیس، ۱۱، ۲۰۱۳). فرهنگ سازمانی به عنوان ارزش‌های غالب است که به وسیله یک سازمان حمایت می‌شود، فلسفه‌ای که خط‌مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می‌کند، ارزش‌هایی که به کمک آن‌ها کارها و امور روزمره سازمان انجام می‌پذیرد و یا باورهای بنیادی که بین اعضای سازمان مشترک می‌باشند. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، سمبل‌ها، شعائر، داستان‌ها، آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان به وجود آمده‌اند. این الگوها در چگونگی ابراز رفتار کارکنان و درک مشترک و یکسان بین آن‌ها تأثیر دارند (الخوریف و مک‌لاگلین، ۱۲، ۲۰۱۷).

استراتژی سرمایه انسانی به دنبال ایجاد هماهنگی و همراهی میان کارکنان و سازمان است (رسولی و صالحی، ۱۳۹۵، ۳۳) و به این شکل تعریف می‌شود که چگونه اهداف سازمان از طریق افراد و به وسیله استراتژی‌های منابع انسانی و سیاست‌ها و روش‌های همسوسده منابع انسانی حاصل می‌شود (Armstrong, 2014, 18). استراتژی‌های سرمایه انسانی، خاص هر سازمان شمرده می‌شوند.

دانستن یکی از خاص‌ترین فرآیندهای بشری است و دانش نتیجه آن است (Bolisan and Bratianu, 2018, 2) و موفقیت هر سازمان تا حد زیادی به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (رسولی و صالحی ۱۳۹۴: ۱۷۷). فرهنگ یادگیری در سازمان کمک می‌کند تا به طور مستمر جستجو برای دانش جدید صورت گرفته، در کارهای روزانه به کاررفته، مهارت‌ها را بازسازی و عملکردهای نوآورانه را بسط دهد (Gonzales and Melo, 2018, 217).

مدل تحقیق

متغیر مستقل: فرهنگ انطباق‌پذیری، فرهنگ درگیر شدن در کار، فرهنگ سازگاری و فرهنگ رسالت
متغیر وابسته: تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور



نمودار ۱: مدل تحقیق - محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور موثر می‌باشد.

فرضیه‌های فرعی

فرهنگ مشارکتی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می‌باشد.

فرهنگ ثبات و یکپارچگی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می‌باشد.

فرهنگ انعطاف‌پذیری بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می‌باشد.

فرهنگ مأموریتی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه محقق در تحقیق حاضر به دنبال «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می‌باشد» است، بنابراین می‌بایست یک رابطه علت معلولی مورد بررسی قرار گیرد لذا تحقیق از نوع علی- معلولی می‌باشد. همچنین چون محقق به بررسی وضعیت موجود می‌پردازد (آنچه هست) بنابراین از نوع توصیفی می‌باشد و چون محقق از ابزار پرسش‌نامه استفاده می‌نماید که در بین جامعه آماری توزیع و جمع‌آوری می‌شود، بنابراین تحقیق از نوع پیمایشی است و به علت اینکه تحقیق به صورت مطالعه موردی (تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور) انجام می‌شود و نتایج نیز قرار است در جامعه آماری کاربردی شده و مورد استفاده قرار گیرد، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور می‌باشند که از دانش و صلاحیت کافی (از نظر سابقه کار - حداقل ۷ سال سابقه- و تحصیلات - حداقل مدرک کارشناسی - دارند) به منظور پاسخگویی به سئوال‌های پرسشنامه برخوردار هستند و تعداد آن‌ها به طور تقریبی ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه ۳۳۳ نفر می‌باشد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شایان ذکر است با توجه به عدم دسترسی به همه اعضای جامعه، روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس استفاده شده است. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی استفاده شد. به منظور توصیف یافته‌ها، از جداول و نمودارهای فراوانی استفاده شد. ضمن این‌که به منظور توصیف بهتر داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و همچنین شاخص‌های پراکندگی بهره گرفته شد. در بخش استنباطی از رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

یافته‌های تحقیق

همان‌طور که بیان شد برای آزمون فرضیات از روش رگرسیون خطی ساده استفاده گردید و تحلیل داده‌ها به‌وسیله نرم‌افزار آموس انجام گرفت. در این مرحله پس از آزمون و ارزیابی سؤالات به‌کاررفته در پرسشنامه به تفکیک متغیرهای پژوهش، محقق می‌تواند اقدام به آزمون فرضیات پژوهش نماید.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق

"مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می‌باشد."

جدول (۱): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۶۶۸	۰/۴۴۶	۰/۴۴۵	۱/۹۸۵	۲۶۵/۲۰۵	۰/۰۰۰

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۴۶ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۴/۶٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی تقریباً ۴۵٪ از تغییرات در رفتار کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور با کمک مدیریت فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود.

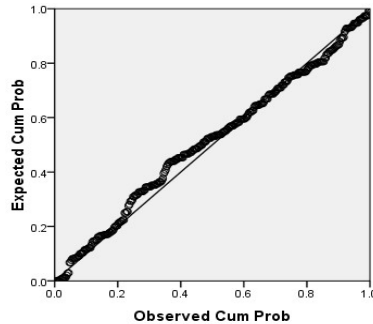
در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۸۵ به‌دست‌آمده است که این مقدار در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد و بسیار مناسب است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F (۲۶۵/۲۰۵) و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

✓ بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون فرضیه اصلی

همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۵، دوره ۳، بهار ۱۳۹۱



نمودار ۱ بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه اصلی

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۲): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه اصلی

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۰/۹۴۴	۰/۱۶۴	-	۵/۷۵۵	۰/۰۰۰
مدیریت فرهنگ سازمانی	۰/۷۱۲	۰/۰۴۴	۰/۶۶۸	۱۶/۲۸۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر مدیریت فرهنگ سازمانی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر مدیریت فرهنگ سازمانی وارد مدل رگرسیونی می‌شوند. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر مدیریت فرهنگ سازمانی با تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور وجود دارد.

۲- فرضیه فرعی اول

" فرهنگ مشارکتی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور

مؤثر می‌باشد."

جدول (۳): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	آماره دوربین و آنتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۶۴۴	۰/۴۱۴	۰/۴۱۲	۱/۸۵۱	۲۳۲/۵۵۹	۰/۰۰۰

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۱۴ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۱/۴٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی تقریباً ۴۱٪ از تغییرات در رفتار کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور با کمک فرهنگ مشارکتی تبیین می‌شود.

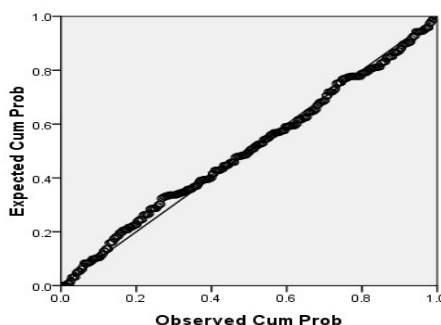
بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/851$ به دست آمده است که این مقدار در فاصله $1/5$ تا $2/5$ می باشد و بسیار مناسب است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F ($232/559$) و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

✓ بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون فرضیه فرعی اول

همان طور که در نمودار ۲ مشاهده می گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۲ بررسی نرمال بودن مانده های رگرسیونی فرضیه فرعی اول

با توجه به نمودار فوق می توان گفت مانده های رگرسیونی نرمال می باشد.

جدول (۴): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیونی فرضیه فرعی اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۵۳۶	۰/۱۳۷	-	۱۱/۱۸۲	۰/۰۰۰
فرهنگ مشارکتی	۰/۵۸۶	۰/۰۳۸	۰/۶۴۴	۱۵/۲۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر فرهنگ مشارکتی ($0/000$) کمتر از $0/05$ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر فرهنگ مشارکتی وارد مدل رگرسیونی می شوند. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر فرهنگ مشارکتی با تغییرات رفتاری کارکنان سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور وجود دارد.

۳- فرضیه فرعی دوم

" فرهنگ ثبات و یکپارچگی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می‌باشد."

جدول (۵): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۶۶۷	۰/۴۴۴	۰/۴۴۳	۱/۷۳۵	۲۶۳/۱۱۶	۰/۰۰۰

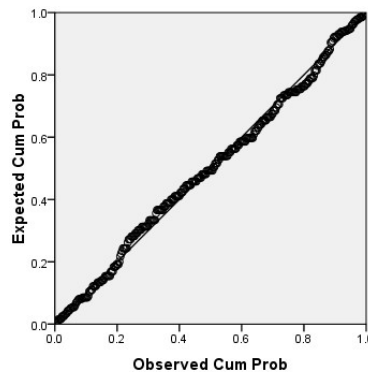
مقدار ضریب تعیین ۰/۴۴۴ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۴/۴٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی تقریباً ۴۴٪ از تغییرات در رفتار کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور با کمک فرهنگ ثبات و یکپارچگی تبیین می‌شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۳۵ به دست آمده است که این مقدار در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد و بسیار مناسب است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F (۲۶۳/۱۱۶) و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون فرضیه فرعی دوم

همان‌طور که در نمودار ۳ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۳: بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

بررسی تأثیرمدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

با توجه به نمودار فوق می توان گفت مانده های رگرسیونی نرمال می باشد.

جدول (۶): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۲۵	۰/۱۴۶	-	۸/۵۳۷	۰/۰۰۰
فرهنگ ثبات و یکپارچگی	۰/۶۶۱	۰/۰۴۱	۰/۶۶۷	۱۶/۲۲۱	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر فرهنگ ثبات و یکپارچگی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر فرهنگ ثبات و یکپارچگی وارد مدل رگرسیونی می شوند. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر فرهنگ ثبات و یکپارچگی با تغییرات رفتاری کارکنان سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور وجود دارد.

۴- فرضیه فرعی سوم

" فرهنگ انعطاف پذیری بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور

مؤثر می باشد."

جدول (۷): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی داری
۰/۴۱۶	۰/۱۷۳	۰/۱۷۱	۱/۶۹۷	۱۶۹/۰۱۶	۰/۰۰۰

مقدار ضریب تعیین ۰/۱۷۳ می باشد که این مؤید آن است که ۱۷/۳٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی تقریباً ۱۷٪ از تغییرات در رفتار کارکنان سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور با کمک فرهنگ انعطاف پذیری تبیین می شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۹۷ به دست آمده است که این مقدار در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد و بسیار مناسب است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F (۱۶۹/۰۱۶) و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

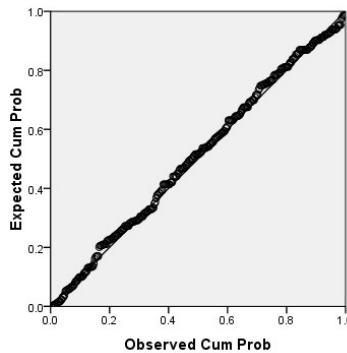
بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

همان طور که در نمودار ۴ مشاهده می گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً

روی یک خط راست است و نقاط دور افتاده از خط راست مشاهده نمی گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۵، دوره ۳، بهار ۱۳۹۱

توزیع نرمال پیروی می کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۴ بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

با توجه به نمودار فوق می توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می باشد.

جدول (۸): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۸۵۲	۰/۲۰۹	-	۸/۸۶۲	۰/۰۰۰
فرهنگ انعطاف پذیری	۰/۴۴۳	۰/۰۵۳	۰/۴۱۶	۸/۳۰۸	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر فرهنگ انعطاف پذیری (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر فرهنگ انعطاف پذیری وارد مدل رگرسیونی می شوند. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر فرهنگ انعطاف پذیری با تغییرات رفتاری کارکنان سازمانها و نهادهای فرهنگی کشور وجود دارد.

۵- فرضیه فرعی چهارم

" فرهنگ ماموریتی بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمانها و نهادهای فرهنگی کشور مؤثر می باشد."

جدول (۹): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی چهارم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین و انسون	آماره F	سطح معنی داری
۰/۴۹۲	۰/۲۴۲	۰/۲۴	۱/۷۱۲	۱۰۴/۹۳۵	۰/۰۰۰

بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

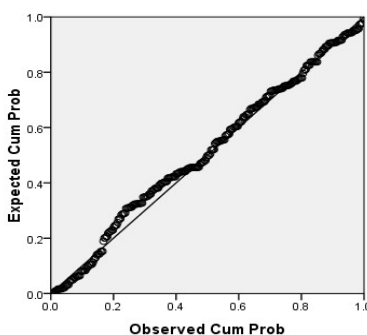
مقدار ضریب تعیین ۰/۲۴۲ می باشد که این مؤید آن است که ۲/۲۴٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی تقریباً ۲۴٪ از تغییرات در رفتار کارکنان سازمانها و نهادهای فرهنگی کشور با کمک فرهنگ ماموریتی تبیین می شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۱۲ به دست آمده است که این مقدار در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد و بسیار مناسب است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F (۱۰۴/۹۳۵) و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

✓ بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون فرضیه فرعی چهارم

همان طور که در نمودار ۵ مشاهده می گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۵ بررسی نرمال بودن مانده های رگرسیونی فرضیه فرعی چهارم

با توجه به نمودار فوق می توان گفت مانده های رگرسیونی نرمال می باشد.

جدول (۱۰): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیونی فرضیه فرعی چهارم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده (بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۱/۳۹۴	۰/۲۱۵	-	۶/۴۹۶	۰/۰۰۰
فرهنگ ماموریتی	۰/۵۶۵	۰/۰۵۵	۰/۴۹۲	۱۰/۲۴۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر فرهنگ ماموریتی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است (sig<0.05)، بنابراین متغیر فرهنگ ماموریتی وارد مدل رگرسیونی می شوند. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر فرهنگ

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۵، دوره ۳، بهار ۱۳۹۱

ماموریتی با تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور وجود دارد.

۶- رتبه‌بندی متغیرهای موثر بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور با کمک رگرسیون خطی چندگانه به رتبه‌بندی متغیرهای مؤثر بر تغییرات رفتاری کارکنان شهرداری تهران می‌پردازیم.

جدول (۱۱): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۷۱۷	۰/۵۱۴	۰/۵۰۸	۱/۸۲۲	۸۶/۱۰۳	۰/۰۰۰

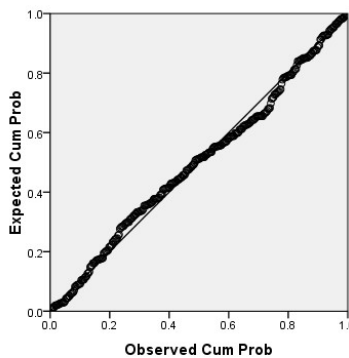
مقدار ضریب تعیین ۰/۵۱۴ می‌باشد که این مؤید آن است که ۵۱/۴٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی تقریباً ۵۱٪ از تغییرات در رفتار کارکنان سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور با کمک فرهنگ ماموریتی تبیین می‌شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۲۲ به دست آمده است که این مقدار در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد و بسیار مناسب است.

با توجه به مقدار آماره آزمون F (۸۶/۱۰۳) و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

✓ بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۶ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۶: بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی

بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

با توجه به نمودار فوق می توان گفت مانده های رگرسیونی نرمال می باشد.

جدول (۱۲): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۰/۶۶۷	۰/۱۸۶	-	۳/۵۸۴	۰/۰۰۰
فرهنگ مشارکتی	۰/۴۳۵	۰/۰۵۱	۰/۳۳۵	۸/۵۲۹	۰/۰۰۰
فرهنگ ثبات و یکپارچگی	۰/۴۶	۰/۰۶۴	۰/۳۴۳	۷/۱۸۷	۰/۰۰۰
فرهنگ انعطاف پذیری	۰/۳۹۹	۰/۰۶۱	۰/۲۸۶	۶/۵۴۲	۰/۰۰۰
فرهنگ ماموریتی	۰/۴۱۱	۰/۰۷۴	۰/۳۰۷	۵/۵۵۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری متغیرهای تحقیق (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیرهای فرهنگ مشارکتی، فرهنگ ثبات و یکپارچگی، فرهنگ انعطاف پذیری و فرهنگ ماموریتی وارد مدل رگرسیونی می شوند. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین ابعاد مدیریت فرهنگ سازمانی با تغییرات رفتاری کارکنان سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور وجود دارد. با توجه به قدرمطلق ضرایب استاندارد شده می توان گفت فرهنگ ثبات و یکپارچگی با ضریب ۰/۳۴۳ بیشترین اثر را بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور و فرهنگ انعطاف پذیری با ضریب ۰/۲۸۶ کمترین اثر را بر تغییرات رفتاری کارکنان شهرداری تهران دارد.

مؤلفه های مؤثر بر تغییرات رفتاری کارکنان سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور به ترتیب اثر گذاری:

فرهنگ ثبات و یکپارچگی با ضریب ۰/۳۴۳

فرهنگ مشارکتی با ضریب ۰/۳۳۵

فرهنگ ماموریتی با ضریب ۰/۳۰۷

فرهنگ انعطاف پذیری با ضریب ۰/۲۸۶

نتیجه گیری

هزاره سوم را در حالی آغاز کرده ایم که پیشرفت های اعجاب آور علمی و صنعتی ما را احاطه کرده اند. ستون های جامعه صنعتی فروریخته است و کم کم پایه های جامعه اطلاعاتی محکم تر می شود. عصر اطلاعات حاصل رویارویی انسان با چالش هایی است که در مسیر پیشرفت او قد علم کرده بودند، اما انسان با اهرم دانایی و خرد خود توانست این موانع را از سر راه بردارد و دوران نوینی را برای خود طراحی نماید. در این بین، سازمان ها نیز با گذر از شرایط جامعه صنعتی خود را با الزامات جامعه

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۵، دوره ۳، بهار ۱۳۹۱

اطلاعاتی تطبیق داده‌اند. بسیاری از الگوها و شیوه‌های کاربردی تاریخ‌مصرفشان گذشته و پارادایم‌های جدیدی در عرصه زندگی سازمان‌ها مطرح شده است. به عبارت دیگر سازمان‌ها دوران بازسازی را سپری کرده‌اند و به سازمان‌هایی پویا و متعالی تبدیل گشته‌اند. شکل‌گیری قطب‌بندی‌های جدید و سرعت چشمگیر تحولات جهانی و نیز اعمال شیوه‌های جدید مدیریتی سازمان‌ها را مجبور کرده است که با دگرگونی شرایط پیرامونی خود هم‌نوا شوند و حرکت لاک‌پشتی خود را در مسیر ورود به جامعه اطلاعاتی سریع‌تر ببینند.

یک سازمان همانند یک فرد دارای شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، محافظه‌کاری و نوآوری و... است. در سازمان کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری با هم توافق می‌کنند و این همان فرهنگ سازمانی است. از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه‌ی تازه‌ای پدید آمده که هیچ‌یک از آن‌ها این اندیشه را در بر ندارد. سازمان یک استعاره برای نظم و ترتیب است درحالی‌که عناصر فرهنگ منظم نیستند. لذا، از آنجاکه در هر سازمانی، فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه‌ی فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد، از فرهنگ سازمانی می‌توان به‌عنوان یک اهرم قدرتمند برای هدایت و تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. به‌رحال بالندگی سازمان به‌عنوان یک فرایند برنامه‌ریزی‌شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر می‌باشد و هرگونه تغییرات و دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، مؤثر واقع نمی‌شود. درنهایت باید گفت که تحقق اهداف سازمانی بستگی به عواملی از جمله فرهنگ سازمانی حاکم بر نیروی انسانی دارد. لذا در جهت تحقق اهداف سازمان و امکان خشنودی اعضاء آن، بر مدیران است تا فرهنگ سازمانی را شناخته و بر نحوه‌ی تأثیر آن بر سازمان آگاهی داشته باشند (فرهنگی، ۱۳۸۰).

مهم‌ترین رسالت مدیران، تنظیم راهبرد سازمانی در حوزه فرهنگی و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب است. اهمیت فرهنگ سازمانی این است که مدیران کشور در حال حاضر، بیش‌ازپیش قدرت و آثار جادویی فرهنگ بر رفتار کارکنان را لمس می‌کنند و همچنین به اهمیت شناخت این مهم برای باقی ماندن در میدان رقابت و یا سبقت گرفتن از دیگر سازمان‌ها، پی بردند. بررسی فرهنگ سازمان به‌عنوان یک ابزار جمع‌آوری اطلاعات عمل می‌کند و مدیران را قادر می‌سازد تا از این طریق اولاً بخش‌ها و یا گروه‌های کاری را با یکدیگر مقایسه نمایند. ثانیاً مسائل را اولویت‌بندی کنند. ثالثاً ادراکات و انتظارات کارکنان را شناسایی نمایند (حسن‌پور، ۱۳۹۰).

بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

منابع

- ۱) انصاری، م.ا. شائمی برزکی، ع. صفری، ع. (۱۳۹۰). ارائه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی. ۲۲(۲). شماره پیاپی ۴۷. تابستان صص ۲۱-۱۴۲.
- ۲) آرمسترانگ و بارون (۲۰۱۳) "مدیریت سرمایه انسانی" ترجمه حمیدرضا کریمی، محمدرضا دلوی، محمد خلجی نژاد، ناشر مداد سفید اصفهان
- ۳) الوانی، سیدمهدی و دانایی‌فرد، حسن، (۱۳۸۰) گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، انتشارات صفار، اشرافی
- ۴) حسن‌پور، ر. عسگری، ن. اورمزدی، ن. ۱۳۹۰، تبیین نقش فرهنگ سازمانی در عملکرد بانک‌های دولتی شهر بوشهر. نشریه سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۷، ۱۵۹ صص-۱۵۱
- ۵) رسولی، رضا؛ صالحی، علی (۱۳۹۴). مدیریت استراتژیک پیشرفته، تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- ۶) رسولی، رضا؛ صالحی، علی (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- ۷) فرهنگی و همکاران، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ۴، شماره ۱۳، تابستان ۸۵، صص ۵-۳۶
- 8) Alkhoraif, A. & McLaughlin, P. (2017). Lean implementation within manufacturing SMEs in Saudi Arabia: Organizational culture aspects. *Journal of King Saud University - Engineering Sciences*, 30(3), 232-242.
- 9) Alofan, F. Chen, S. & Tan, H. (2020). National cultural distance, organizational culture, and adaptation of management innovations in foreign subsidiaries: A fuzzy set analysis of TQM implementation in Saudi Arabia, *Journal of Business Research*, 109, 184-199.
- 10) Arditi, D. Nayak, S. & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2), 136-147.
- 11) Armstrong, Michael. (2014), *Handbook personnel management practice*, Fourth edition, kurgan page.
- 12) Bolisani, E. Bratianu, C. (2018). *Emergent knowledge strategies: Strategic thinking in knowledge management*. Cham: Springer International Publishing, Pdf Edition.

- 13) Cooke, F. L. et al. (2019). "Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China." *The International Journal of Human Resource Management* 30(8): 1239-1260.
- 14) Cooper, B. et al. (2019). "Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience." *Human Resource Management* 58(1): 85-97.
- 15) Desselle, S. P. Raja, L. Andrews, B. & Lui, J. (2018). Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10(4), 403-412.
- 16) Flamholtz, Eric G. Randle, Yvonne (2011). *Corporate Culture, the Ultimate Strategic Randle*. USA: Stanford Business Books, Stanford, California, Pdf Edition.
- 17) Gonzales, Rodrigo Valio Dominquez; Melo, Tatiana Massaroli de, 2018, The effects of organization context on knowledge exploration & exploitation. USA: *Journal of Business Research* 90, 215-225.
- 18) Gu, V. C. Hoffman, J. J. Cao, Q. & Schniederjans, M. J. (2014). The effects of organizational culture and environmental pressures on IT project performance: A moderation perspective. *International Journal of Project Management*, 32(7), 1170-1181.
- 19) Hogan, S. J. & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621.
- 20) Lapina, I. Kairisa, I. & Aramina, D. (2015). Role of organizational culture in the quality management of university. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 770-774.
- 21) 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.
- 22) Panagiotis, M. Alexandros, S. & George, P. (2014). Organizational culture and motivation in the public sector: the case of the city of Zografou. *Procedia Economics and Finance*, 14, 415-424.
- 23) Schein, Edgar H. (2009). *The Corporate Culture Survival Guide*. USA: Jossey-Bass, Wiley Imprint, Pdf Edition.

بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی بر تغییرات.../پناهی، قدمی، نجف بیگی و افشار کاظمی

- 24) Wong, P. S. P. & Zapantis, J. (2013). Driving carbon reduction strategies adoption in the Australian construction sector: The moderating role of organizational culture. *Building and Environment*, 66, 120-130.
- 25) Zhen, Shao (2019). Interactions' Effect of Strategic Behaviors & Organizational Culture on IS-Business Strategic Alignment & Enterprise Systems Assimilation. *Intl. Journal of Information Management* 44, 96-108.

یادداشت‌ها:

-
1. Lapina, Kairisa & Aramina
 2. Hogan & coote
 3. Nam & Kim
 - 4 Cooper, B. Wang, J. Bartram, T. & Cooke, F. L.
 - 5 Guest, D. E. Paauwe, J. & Wright, P.
 - 6 Cooke, F. L. Cooper, B. Bartram, T. Wang, J. & Mei, H.
 7. Desselle, Raja, Andrews & Lui
 8. Panagiotis, Alexandros & George
 9. Ardit, Nayak & Damci
 10. Gu, Hoffman, Cao & Schniederjans
 11. Wong & Zapantis
 12. Alkhoraif & McLaughlin

Investigating the effect of organizational culture management on the behavioral changes of employees of organizations and cultural institutions of the country

Changiz Panahi¹

Mohsen Ghadami²

Reza Najaf Beigy³

Mohammad Ali Afsharkazemi⁴

Abstract

The purpose of this study was investigating the effect of Management of organizational culture on behavioral changes among employee of cultural organizations in Iran. The statistical population of the study was 2500 employee of cultural organizations in Iran who were selected by census method. Some different opinions among employees of cultural social unit in cultural organizations in Iran were gathered and analyzed and then the presented opinions by them have been used. The method conducted in this study is field research and library literature one. In terms of the way of conducting, it will be correlational research and in terms of the research purpose, it will be among applied researches According to a sample formula should be 333. Therefore, questionnaires were distributed among members of the target population. In Next Phase, the researcher has analyzed and interpreted the data gathered. Both descriptive and inferential statistics have been used to analyze the data of this study. Description of data has been presented in table representing different indices such as absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance in background and main variables. Correlational tests, multiple regression and F-test were used to get into the proper conclusion and test hypotheses. The results showed that Management of organizational culture influences on behavioral changes among employee of cultural organizations in Iran.

Keywords

Management organizational culture, behavioral changes, cultural organizations in Iran

1-Ph.D. Student, Department of Management and Cultural planning, Science & Research Branch, Islamic Azad University, Tehran-Iran. gmail.com@ Changizpanahi

2-Associated Professor, Department of Management and Cultural planning, Science & Research Branch, Islamic Azad University, Tehran-Iran (Corresponding Author) m.ghadami@srbiau.ac.ir

3-Professor, Department of Management, Science & Research Branch, Islamic Azad University, Tehran-Iran, Iran. najafbeigi@gmail.com

4-Associated Professor, Department of Cultural management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. MohammadAliAfsharKazemi@gmail.com