

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی؛ با نقش میانجی گری یگانگی فرد- سازمانی

مصطفی الماسی

دکتری جامعه شناسی سیاسی، دانشگاه آزاد علوم و تحقیقات تهران، هیأت علمی دانشگاه پیام نور همدان

almassimostafa2018@gmail.com

لیلا نعمتی

مدرس دانشگاه پیام نور همدان nematilila@gmail.com (مسئول مکاتبات)

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: فرهنگ سازمانی به مثابه‌ی شخصیت سازمان، زمانی دارای افراد و محیطی سالم است و به اهداف خطیر خود دست می‌یابد که افرادش ارزش‌ها، شخصیت و اهدافشان را متناسب با این فرهنگ سازمانی بدانند بنابراین، پژوهش حاضر باهدف تأثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی- سازمانی انجام شده است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر کاربردی و از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و همدان به تعداد ۶۴۹ نفر هست که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۵۳ آزمودنی جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی گوفی و جونز (۱۹۹۶)، یگانگی فرد- سازمان کریستف (۱۹۹۶) و سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. روایی هر سه پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت و علوم رفتاری مورد تأیید قرار گرفت و برای میزان پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ به ترتیب پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۳، یگانگی فرد-سازمان ۰/۹۷، سلامت سازمانی ۰/۹۱ گزارش شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری Lisrel و SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی- و سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصل از عوامل اثرگذار برافزایش سلامت سازمانی توجه به فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها با تأکید بر یگانگی فرد- سازمانی می‌باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی؛ یگانگی فرد-سازمان؛ سلامت سازمانی

۱- مقدمه

نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمانی به شمار می‌رود و در حقیقت هسته‌ی مرکزی فعالیت‌های سازمانی بر پایه‌ی منابع انسانی و چگونگی به‌کارگیری آن جهت انجام امور مختلف به‌منظور تحقق اهداف سازمان است. به‌طورکلی اثربخشی و کارایی سازمان تا حدود زیادی به اثربخشی و کارایی انسانی در آن سازمان بستگی دارد (رئیزی و همکاران، ۱۳۹۱).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش اساسی و مهمی در پرورش نیروی انسانی متخصص دارند و از طرفی اعضای هیأت علمی به‌عنوان عامل اصلی سمت‌وسو دهنده‌ی سرمایه‌فکری و انسانی کشور نقش فراوانی در این میان ایفا می‌کنند (آبیسکرا و گوثری^۱، ۲۰۰۴؛ آشوین^۲، ۲۰۰۸). با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات دانشگاه‌های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. از این‌رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به‌حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای دانشگاه‌ها به دنبال خواهد داشت (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸؛ اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۷؛ شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸؛ سومیا و ویلامسون^۳، ۲۰۰۸). بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل این مسئله را شناسایی فرهنگ سازمانی فعلی و تغییر آن بر اساس شرایط موجود و مزیت رقابتی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند. در این میان فرهنگ سازمانی متناسب با سازمان که نیازها، ارزش‌ها، اهداف، دانش و توانایی‌های فرد-سازمان در آن تناسب و هماهنگ باشد، از مهم‌ترین شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به دیگری هستند (مقیم، ۱۳۸۰).

از نظر مبلی^۴ (۲۰۰۵) فرهنگ به‌راحتی قابل تعریف نیست ولی قابل درک است. فرهنگ سازمانی نشان دهنده مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و مفروضات اساسی، انتظارات و هنجارهایی است که کارکنان بر اساس آن فکر می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و اجرا می‌کنند (زایدی ایروک^۵، ۲۰۱۳)؛ به‌عبارت‌دیگر فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه آن را فرامی‌گیرد، به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به‌مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (عسگریان، ۱۳۸۸). شاین^۶ معتقد است که فرهنگ سازمان پدیده پویایی است که دائماً در حال تعامل بین محیط و افراد است و بر اثر اندوختن از دشواری سازگاری بیرونی و یکپارچگی دورنی از سوی گروهی معین، شکل می‌گیرد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

در مقابل مدیریت مراکز آموزش عالی علاوه بر معطوف ساختن توجه خاص خود به شناخت فرهنگ سازمانی به راه‌هایی برای یکپارچه‌سازی و هماهنگ‌سازی فرد-سازمان در سازمان‌ها به‌خصوص در بدو استخدام، ورود و حین خدمت اعضای هیأت علمی و کارکنان در سازمان‌ها و مراکز تحت پوشش مدیریت خویش نیازمند است (اردلان و همکاران، ۱۳۸۷). اکثر محققان بر این عقیده‌اند که یگانگی فرد-سازمان نشان‌دهنده نوعی یگانگی و توافق بین فرد و سازمان است. یگانگی فرد-سازمان به‌عنوان میزان تجانس بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمان است، بر این اساس توافق و سازش بین ارزش‌های سازمان، معماری ساختار اصلی یگانگی شخص و فرهنگ به‌حساب می‌آید (نیکل^۷، ۲۰۱۱؛ کیتی، ۲۰۱۳؛ آستاخوا، ۲۰۱۲).

سالم‌سازی و افزایش مسئولیت اعضا و در نهایت ارتقاء و بهبود سلامت سازمانی نقش بسزایی داشته باشند. فراهانی (۲۰۱۴) سازمان‌های سالم را تأکید منحصراً به فردی روی اهداف، مناسب بودن روابط، توزیع بهینه قدرت و منابع، همبستگی، روحیه، ابتکاری بودن، انطباق با محیط و توانایی برای یافتن راه‌حل برای موانع هست. واقعیتی که امروز، تحت عنوان سلامت سازمانی مطرح است، جایگاه شایسته‌ای را در سازمان‌ها به خود اختصاص داده است.

لایدن و کلینگل^{۱۳} (۲۰۰۰) اعتقاد دارند در یک سازمان که از محیطی سالم برخوردار است افراد سودمند و مؤثر هستند که در آنجا می‌خواهند بمانند، کار کنند، به آن افتخار کنند. سلامت سازمانی برای دانشگاه به‌عنوان یک سازمان ارگانیک که با محیط ارتباط پویا دارد حائز اهمیت‌تر است زیرا کیفیت و توسعه دانش به‌عنوان یکی از اهداف اصلی دانشگاه تا اندازه زیادی به سلامت سازمانی و محیط کاری وابسته است (صادقی‌فر و بهشتی‌راد، ۱۳۹۳).

مطالعات صورت گرفته در خصوص متغیرهای پژوهش نتایج مختلفی را نشان می‌دهد، از جمله، احمدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی را نشان دادند. در مطالعه و بررسی ربیعی و بیگدلی (۱۳۹۰) مشخص شد که فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای سلامت نظام اداری مؤثر بوده. ایزری و همکاران (۱۳۸۹)، نشان دادند که نوع فرهنگ غالب در دانشگاه‌ها می‌تواند تأثیر فراوانی بر نوع رفتارهای اعضای هیأت‌علمی دانشگاه داشته باشد و همچنین فرهنگ سازمانی به‌طور مستقیم و قوی بر نوع نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی تأثیرگذار است و یافته‌های آنان بیانگر این است که اگر ارزش‌های فرد با ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی دانشگاهی که در آن مشغول به کار هستند تناسب نداشته باشد میل به ترک

تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. از جمله این پیامدها؛ تعهد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه کاری، افزایش عملکرد افراد و بازگشت سرمایه واقعی هست (لاورو کریستف^{۱۴}، ۲۰۰۱؛ پسنر^{۱۵}، ۱۹۹۲؛ اوریلی و چتمن ۱۹۹۱). محققان دریافته‌اند که یگانگی فرد-سازمان برای متصدیان مشاغل و سازمان نتایج مهمی از قبیل اثربخشی (انجام کار درست) و کارایی (درست انجام دادن کار و بر چگونگی انجام کار تأکید دارد) بهره‌وری و موفقیت سازمان در پی دارد (آلیناکیک، ۲۰۱۳؛ کابل و ادوارد ۲۰۰۴؛ کریستف-براون، ۲۰۰۰). همچنین منجر به افزایش انگیزه (چرایی رفتارها که باعث آغاز و ادامه فعالیت می‌شود) و نگرش افراد از جمله، قصد ماندن افراد در سازمان، رفتار شهروندی، گردش مالی، عملکرد افراد در سازمان می‌شود (هافمن و وهر^{۱۶}، ۲۰۰۶؛ کریستف براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ ورکوئر و بایر و واگنر، ۲۰۰۳؛ آلیناکیک، ۲۰۱۳). باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان (بین انتظارات سازمانی و نیازهای فردی همخوانی وجود دارد)، تعهد سازمانی می‌شود (آلیناکیک^{۱۷}، ۲۰۱۳؛ میلر، ۲۰۱۰). یکی دیگر از نتایج مثبت یگانگی فرد-سازمان ایجاد روحیه (که به معنای توافق معقول بین انتظارات نقش‌ها، نیازهای فرد و هدف‌های سازمانی است و آماده بودن فرد برای انجام کار) و سلامت کارکنان و سلامت سازمان هست و خوشحال بودن کارکنان از اینکه ارزش‌های سازمان با ارزش‌های آنان مطابقت دارد (کومان، ۲۰۰۹). یکی از اقداماتی که سازمان برای دستیابی به اهداف خود برای یکپارچه-سازی فرد-سازمان توجه دارد، افزایش شاخص‌های سلامت سازمانی است (آستاخوا^{۱۸}، ۲۰۱۲: ۲۱). به نظر می‌رسد چنانچه اعضا در یک سازمان احساس کنند بین ارزش‌های آنان و سازمان و همچنین بین ویژگی‌های فردی با شغلشان مشابهت وجود دارد می‌تواند در

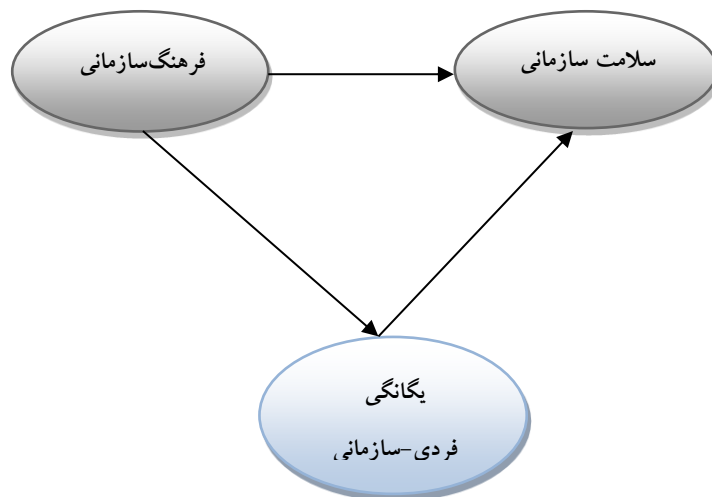
همکاران (۱۹۹۶) پرداخته شود تا از منظر نتایج و یافته‌های پژوهش، مسئولان و متصدیان نظام آموزش عالی، خصوصاً دانشگاه‌های موردنظر (جامعه آماری) بتواند در بهبود فرهنگ به‌کارگیری نیروی انسانی موردنیاز، برقراری تناسب و یگانگی بین افراد و سازمان، ایجاد محیط سازمانی مطلوب و سالم و ارتقای کارایی نیروی انسانی و بهره‌وری سازمانی تلاش کنند. چرا که امروزه به دلیل تغییرات محیطی دانشگاه‌ها نیز باید برای به دست آوردن مزیت رقابتی و پیشرفت، باید با تکیه بر فرهنگ سازمانی متناسب و یکپارچه سازی یگانگی - فرد سازمان، سلامت سازمانی خود را تضمین کند تا بتواند به این مزیت‌های رقابتی برسد و از این تغییرات پی در پی به عنوان فرصت‌های رقابتی از آنان سود جوید. چرا که دانشگاه‌ها از گران‌بهاترین ذخایری شناخته شده برای جوامع معرفی می‌شوند، در این صورت پیشرفت و توسعه ملی در گروه توسعه، پویایی و تحرک دانشگاه‌ها است، لازمه موفقیت دانشگاه‌ها در راستای مأموریت اصلی خود، محیط و جو سالم سازمانی است تا اعضاء سازمان بتوانند با درک اهداف و چشم‌اندازها و با برقراری تعاملات و روابط سازنده برقرار در جهت توسعه تلاش کنند، با توجه به مسائل مطرح شده پژوهش حاضر سعی به پاسخگویی این سؤال دارد که آیا فرهنگ سازمانی با نقش میانجی یگانگی فرد- سازمان بر سلامت سازمانی اثر معنی‌داری دارد؟

۲- مدل مفهومی پژوهش

هدف کلی این، پژوهش بررسی تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی هست. در این راستا مدل مفهومی در شکل ۱ ارائه می‌گردد.

این سازمان بیشتر است. در مطالعه و بررسی اردلان (۱۳۸۷)، مشخص شد که هرچه فرهنگ سازمان از انسجام و قوت بیشتری برخوردار باشد، میزان یگانگی و انطباق معیارهای فردی و معیارهای سازمانی در یگانگی فرد و سازمان بیشتر است و این امر موجب کارایی، اثربخشی و درنهایت، بهره‌وری دانشگاه‌ها از فعالیت‌های اعضاء هیأت علمی خود است. در مطالعه صادقی فر و بهشتی راد (۱۳۹۳) مشخص شد که بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی از نظر اعضاء هیأت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. دودک و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهش به این نتیجه رسیدند که توزیع نمرات فرهنگ سازمانی با توزیع نمرات در سلامت سازمانی به شکل معناداری با یکدیگر ارتباط دارند. نتایج پژوهش‌های پاتریک^{۱۴} (۲۰۰۷)، ماهر (۲۰۰۵) به‌طور جداگانه نشان داد که فرهنگ سازمانی منجر به افزایش متغیرهای سازمانی نظیر عملکرد سازمانی، انگیزه و موفقیت شغلی، نوآوری، ابتکار و سلامت سازمانی می‌شود. نظری (۱۳۹۱) در پژوهش خود بیان داشت که بین یگانگی فرد - سازمان و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سیلورثرن^{۱۵} (۲۰۰۴)، در پژوهش خود نشان داد که سازمان‌ها دارای فرهنگ‌های مختلفی‌اند. این فرهنگ شامل فرهنگ اداری، ابتکاری یا پشتیبانی است.

مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که فرهنگ‌های پشتیبانی و ابتکاری نسبت به فرهنگ اداری میزان رضایت شغلی بالاتری را ایجاد می‌کند و در مقابل یگانگی مناسب‌تر فرد و سازمان منجر به تعهد سازمانی بیشتر و میزان کمتر جایگزینی (تغییری) می‌گردد؛ بنابراین، در این تحقیق تلاش شده است به بررسی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل گوفی و جونز (۱۹۹۶)، یگانگی فرد-سازمان بر اساس مدل کریستف (۱۹۹۶) با سلامت سازمانی بر اساس مدل هوی و



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳- فرضیه‌های پژوهش

- ۱) فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی اثر دارد.
- ۲) فرهنگ سازمانی بر یگانگی فردی - سازمانی اثر دارد.
- ۳) یگانگی فرد-سازمانی بر سلامت سازمانی اثر دارد.
- ۴) فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی-سازمانی اثر دارد.

۴- روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی هست. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان و کرمانشاه به تعداد ۶۴۹ نفر می‌باشد. حجم نمونه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و همدان با استفاده از فرمول کوکران به ترتیب ۱۶۳ و ۱۹۰ آزمودنی هست که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی جهت مطالعه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌های پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد. پرسشنامه فرهنگ سازمانی توسط گوفی و جونز (۱۹۹۶) ساخته شده و از دو بعد اجتماعی بودن و انسجام و ۱۴ سؤال تشکیل شده است یگانگی فرد و سازمان توسط کریستف (۱۹۹۶) ساخته شده و از دو

بعد معیارهای فردی و معیارهای سازمانی و ۵۴ سؤال تشکیل شده است؛ و سلامت سازمانی توسط هوی و همکاران (۱۹۹۶) ساخته شده و هفت حوزه سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی و ۴۴ سؤال تشکیل شده است هست. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روش روایی محتوایی و با بهره‌گیری از نظرات متخصصان تعیین شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۳، یگانگی فرد و سازمان ۰/۹۷ و پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۱ محاسبه گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و توان تأثیر فرهنگ سازمانی و یگانگی فردی-سازمانی بر سلامت سازمانی بر اساس نرم‌افزار آماری LISREL استفاده شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) هست؛ بنابراین این پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار هست. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چند متغیره متغیرها هست. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^{۱۶} استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۹۷/۹۹ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۲۳ هست که از طریق فرمول $p(p+2)$

محاسبه شده است (تتو و نویس، ۲۰۱۲). لازم به ذکر است که از نرم‌افزار لیزرل برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد. در جدول شماره ۳، برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به‌عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) به‌عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به‌عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

در جدول ۳، مقادیر به‌دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
فرهنگ‌سازمانی	۱/۹۰	۰/۴۲	-۰/۰۳	-۰/۴۸
یگانگی فردی- سازمانی	۳/۳۱	۰/۵۹	-۰/۲۹	-۰/۱۸
سلامت سازمانی	۲/۳۴	۰/۴۰	-۰/۰۶	-۰/۲۸

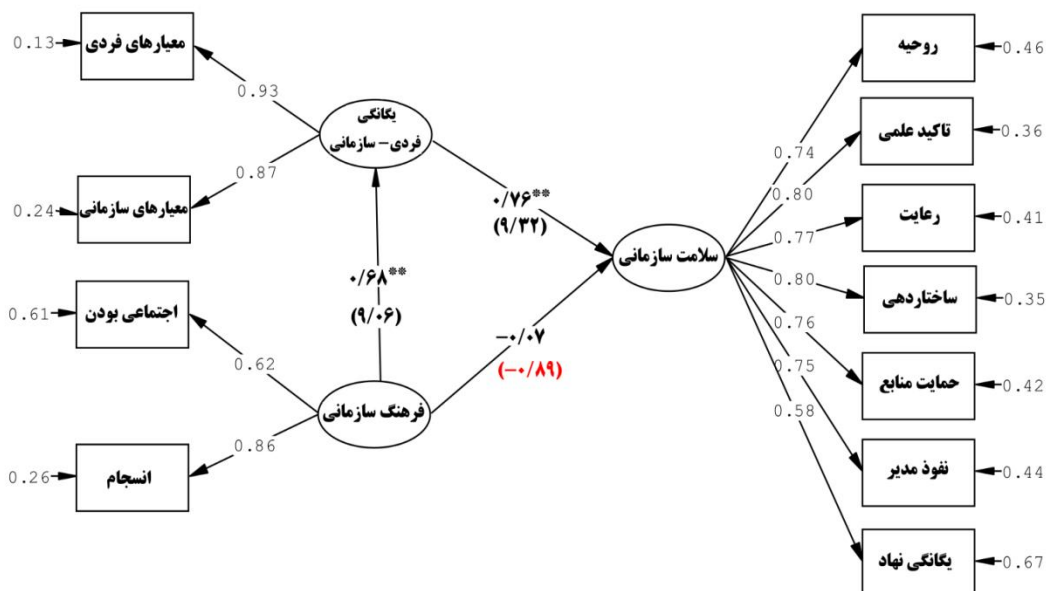
جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۲	۳
۱	فرهنگ‌سازمانی	۱	
۲	یگانگی فردی- سازمانی	۰/۵۷**	۱
۳	سلامت سازمانی	۰/۳۴**	۰/۶۱**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۱	۰/۸۲	۰/۰۶
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست آمده	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۳/۳۶	۰/۷۰	۰/۰۸
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی- سازمانی (۰/۵۱) با آماره ۸/۶۲ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است.

۶- بحث و نتیجه گیری

چکیده مفهوم سلامت سازمانی مفهومی بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت

با توجه به شکل ۲: اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی (-۰/۰۷) با آماره -۰/۸۹ - معنی دار نیست. اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر یگانگی فردی - سازمانی (۰/۶۸) با آماره ۹/۰۶ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم یگانگی فردی - سازمانی بر سلامت سازمانی (۰/۷۶) با آماره ۹/۳۲ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر

می‌شود و این گروه‌های کاری عملکرد ضعیف را زود تشخیص داده و با همکاری یکدیگر برای رفع آن تلاش می‌کنند. همکاری و مشارکت در سه سطح مدیریتی و حتی افرادی که در سطح پایین سازمان قرار دارند افزایش و تقویت می‌گردد. از دیگر نتایج به‌دست‌آمده تأثیر مثبت و معنی‌دار فرهنگ‌سازمانی بر یگانگی فردی-سازمانی است. این نتایج با پژوهش‌های ابزری و همکاران (۱۳۸۹)، اردلان و همکاران (۱۳۸۷)، جان میلر و همکاران (۲۰۱۰) و سیلورثرن (۲۰۰۴) همسو هست. چراکه به نتایج مشابه ای دست یافتند. هر چه فرهنگ‌سازمانی از انسجام و جامعه‌پذیری بالایی برخوردار باشد، میزان یگانگی فرد-سازمان و مؤلفه‌های آن بیشتر است و این امر موجب اثربخشی و بهره‌وری دانشگاه‌ها از فعالیت‌های اعضای هیأت علمی خود است. فرهنگ‌سازمانی بر تمامی اجزای سازمان تأثیر می‌گذارد و آن‌ها را قوی، ضعیف یا متعالی می‌سازد. این فرهنگ غنی تأثیر مستقیمی بر یگانگی فرد-سازمان دارد. لذا هر چه یگانگی بین الگوی رفتار فردی و رفتار سازمانی بیشتر باشد انسجام فرهنگی یا یگانگی فردی-سازمانی بیشتری ایجاد خواهد شد. همچنین، سیلورثرن (۲۰۰۴) در مورد فرهنگ‌سازمانی معتقد است که فرهنگ‌سازمانی اهداف بسیاری از جمله تعیین ضوابط برای رفتار کارکنان را دنبال می‌کند؛ بنابراین تأثیر مستقیمی می‌تواند بر یگانگی فرد-سازمان ایفاء می‌کند. در واقع می‌توان گفت یگانگی فرد-سازمان، تناسب بین فرهنگ حاکم بر فرد و فرهنگ سازمانی است. از این منظر می‌توان بیان داشت که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری با یگانگی فرد-سازمان دارد.

تجزیه و تحلیل بخشی دیگر از نتایج نشان داد که اثر یگانگی فرد-سازمانی بر سلامت سازمانی مثبت و معنی‌دار است. این نتایج با پژوهش‌های دودک و همکاران (۲۰۱۲) و نظری (۱۳۹۱) همسو هست. میر

سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند (نجومی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین ضروری است که دانشگاه‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسبی را جهت نهادینه کردن سلامت سازمانی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن آماده نمایند. با درک این مهم پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی-سازمانی بر سلامت سازمانی صورت گرفت. تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که اثر فرهنگ‌سازمانی بر سلامت سازمانی معنی‌دار نیست. این رهیافت با پژوهش‌های احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، تیمورلو و همکاران (۱۳۹۰)، ربیعی و بیگدلی (۱۳۹۰) و قنبری و همکاران (۱۳۹۳) ناهم‌سو هست، غنی شدن و توجه به فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان هویت و شخصیت سازمان، می‌تواند سلامت سازمانی را افزایش دهد. هنگامی که فرهنگ سازمانی شرایطی را برای اعمال و پیاده‌سازی مؤلفه‌های سلامت سازمانی فراهم می‌آورد، اهداف سازمان برای اکثریت کارکنان واضح است و کلیه فعالیت‌ها در جهت اهداف انجام می‌پذیرد؛ کارکنان نسبت به سازمان حس تعلق می‌کنند، علاقه و انگیزه بالایی برای اعلام نظرات خود در حل مسائل و تصمیم‌گیری‌های سازمان دارند؛ کارکنان در جهت حل مشکلات به‌صورت غیررسمی و فارغ از مقام رسمی با یکدیگر همکاری می‌کنند، احساس مسئولیت در سازمان پرورش می‌یابد؛ به نیازهای شخصی و روابط انسانی توجه می‌شود؛ تشریک مسائل به‌صورت داوطلبانه و آزاد صورت می‌گیرد و این منجر به افزایش تلاش و پشتکار افراد در دانشگاه می‌شود؛ کارکنان یکدیگر به‌عنوان یک فرد مستعد و توانا برای یادگیری و توسعه می‌بینند؛ مدیریت و رهبری به‌صورت انعطاف‌پذیری سوق داده می‌شود؛ همکاری گروه‌های کاری با یکدیگر پررنگ

در اهداف سازمان در بین سازمان می‌شود، در مقابل یگانگی در تمامی فرهنگ سازمان‌ها از اهمیت به سزایی برخوردار است زیرا که بر تقسیم اطلاعات درباره فرهنگ پیش از استخدام کارکنان و استفاده از فرهنگ برای هدایت روند انتخاب کارکنان و معیارهای به‌کارگیری در این راه دلالت می‌نماید و منجر به سطح بالایی از یگانگی فرد-سازمان و درنهایت بهره‌وری در سازمان‌ها می‌گردد. نتایج این تحقیق هم بیانگر آن است که از طریق افزایش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی می‌توان یگانگی فرد - سازمان را ارتقاء داد، زمانی که ارزش‌ها و اهداف افراد با ارزش‌ها و اهداف سازمان هماهنگ باشد اعضای نسبت به کار و سازمانشان نگرش مثبتی پیدا می‌کنند. یگانگی بین ارزش‌ها، اهداف، دانش و توانایی‌های اعضای با ارزش‌ها، اهداف سازمان منجر به روحیه و انگیزش در کارکنان می‌شود که این عوامل از ویژگی‌های سازمان‌های سالم است. در نتیجه این شرایط با تشکیل و تقویت روابط و تعاملات اجتماعی میزان علائق، رفاقت صادقانه تعهدات بین اعضای سازمان رشد می‌یابد که این امر موجب حرکت سازمان به سوی سالم بودن می‌شود زیرا از ویژگی سازمان‌های سالم احساس تعلق و علاقه‌مندی افراد این سازمان است که این تعلق، از توجه سازمان به نیازهای شخصی روابط انسانی و آزاد گذاشتن آنان برای همکاری در فعالیت-های سازمان سرچشمه می‌گیرد. پس می‌توان بیان کرد، فرهنگ سازمانی با تکیه بر یگانگی فردی - سازمانی می‌تواند به‌عنوان عاملی کلیدی در موفقیت و عدم موفقیت سازمان‌ها و با تأییراتی که بر تمامیت سازمان دارد می‌تواند دانشگاه را در جهت سالم و ناسالم بودن حرکت دهد؛ اهمیت انجام این پژوهش آن بود که امروزه تمامی سازمان‌های ما به خصوص دانشگاه نیاز به بازنگری و تغییراتی برای حرکت به سمت سالم سازی با تکیه بر فرهنگ سازمانی دارند که آنان را به سمت پیشرفت و همگام ساختن با تغییرات و تحولات

سپاسی (۱۳۷۸) در این باب بیان دارد که یگانگی در رضایت شغلی و عملکرد افراد تأثیر دارد و این امر زمینه ایجاد یک سازمان سالم را فراهم می‌نماید. پس می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان یگانگی بین اهداف، ارزش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌های افراد با ارزش‌ها، اهداف، هنجارها، فرهنگ سازمان بیشتر باشد، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد. یکی از اعمالی که مدیریت مراکز آموزش عالی برای دستیابی به اهداف خود دنبال می‌کنند راهکارهای یکپارچگی و یگانگی بین فرد - سازمان به‌خصوص در بدو استخدام، حین خدمت آنان در سازمان و افزایش شاخص‌های سلامت سازمانی هست که این امر به‌نوبه خود منجر به اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمانی می‌شود؛ بنابراین بر اساس یافته‌ها می‌توان بیان داشت که چنانچه کارکنان در یک سازمان احساس کنند بین ارزش‌های آن‌ها و ارزش‌های سازمان مشابهت وجود دارد می‌تواند در سالم‌سازی و افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و درنهایت ارتقاء و بهبود سلامت سازمانی نقش به‌سزایی داشته باشند.

درنهایت مشخص شد که فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی-سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتایج با پژوهش‌های احمدی و همکاران (۱۳۹۱)، تیمور لو و همکاران (۱۳۹۰)، ربیعی و بیگدلی (۱۳۹۰)، دودک و همکاران (۲۰۱۲)، پاتریک (۲۰۰۷)، می و ولفنک (۲۰۰۶) و ماهر (۲۰۰۵) همخوان هست. چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی قوی، انسجام در سازمان است که فعالیت‌های افراد را در سازمان هماهنگ و در راستای اهداف قرار می‌دهد و با سیستم پاداش و تنبیه و استراتژی‌های یکسان خود در برخورد با اعضای منصفانه و عادلانه و یکسان برخورد می‌کند، این امر موجب حس اعتماد، آزادی، مسئولیت متقابل بین همکاران، شفافیت و نظم

محیطی کند تا از این منظر به اهداف خطیر خود دست یابد بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهاى زیر برای تقویت فرهنگ سازمانی، یگانگی فرد-سازمان و سلامت سازمانی ارائه شده است.

پیشنهادها

به کارگیری درست نیروی انسانی به تنهایی نمی‌تواند باعث بالا رفتن کیفیت شود بلکه مسئولین با نگهداری صحیح و توجه به انگیزه‌ها و نیازهای آنان و سعی در برآورده ساختن این نیازها و با رشد و تعالی نیروی انسانی، سلامت آنان و سازمان را افزایش دهد.

- دانشگاه سالم خواهان مدیرانی بانفوذ است، پس لازم است برای تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر تدابیری اتخاذ شود که مدیران بتوانند با اعضای خود روابط صمیمی برقرار سازند و قدردان موفقیت و کارهای یکدیگر باشند و فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی، احساس لیاقت و شایستگی را در بین افراد دانشگاه به وجود آورند.

- برای متناسب سازی مهارت‌های اجتماعی، کلامی، نوشتاری، مدیریت زمان، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های مدیریت اعضا را با نیازهای شغلی آنان به مسئولین و مدیران آموزشی پیشنهاد می‌گردد؛ از طریق فرآیند آموزش و جامعه‌پذیری زمان ورود و در حین زمان خدمت به آن‌ها آموزش‌های لازم را در این خصوص داده و این مهارت‌ها را رشد و پرورش دهند. به دانشگاه پیشنهاد می‌شود از طریق جامعه‌پذیری سازمانی، توانایی‌های افراد را با نیازهای شغلی افراد هماهنگ کند، مهارت‌های ایجاد انگیزه، جهت‌دهی به رفتارهای دیگران، مدیریت زمان، مدیریت اعضا برای مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های اجتماعی، خلاقیت‌های نوآورانه، ویژگی‌های شخصیتی افراد را با دانشگاه همسو و هماهنگ سازد. مدیران با استفاده از راه‌های کاهش رسمیت بین کارمندان که از طریق

پوشش غیررسمی، سازمان‌دهی سازمان به شکلی که کارمندان باهم اختلاط داشته باشند، محدود نمودن تفاوت‌های سلسله مراتبی که این هدف با شیوه‌های مختلفی محقق می‌شود، با طراحی مجدد چارت سازمانی جهت حذف لایه‌ها و سلسله‌مراتب. ترویج به اشتراک‌گذاری ایده‌ها، به کارگیری افراد بانگیزه و تعیین استانداردهای بالای عملکرد مدیران افراد بانگیزه را به کار گرفته، استانداردهای بالایی برای عملکرد تعیین نموده؛ می‌توانند میزان انسجام و جامعه‌پذیری را در دانشگاه افزایش و رشد دهند. این عمل زمانی انجام می‌پذیرد که سازمان به اهداف، ارزش‌ها، شخصیت، روحیه، سلامت روان و جسمی، انگیزش و ویژگی‌های افراد خود توجه کند و موجبات لازم را برای این امر ضروری و مهم به کار گیرد همچنین اهداف و وظایف و ارزش‌های سازمان را برای افراد سازمان خود شفاف‌سازی کند که از این نظر موجب فراهم آوردن جوی سالم، باز، پویا و با اعتمادی در سازمان حاکم می‌سازد. همچنین، با متعالی ساختن فرهنگ سازمانی خود که تأثیر بسیار کلیدی بر یگانگی فرد-سازمان دارد سازمان را در مسیر موفقیت و پیشرفت و سلامت پیش برد. از جمله راهکارهایی که به مدیران و مسئولین پیشنهاد می‌شود این است که برای ایجاد احساس تعلق افراد نسبت به سازمان و علاقه‌مند ساختن آن‌ها به اعلام نظراتشان در مورد مشکلات سازمان باید بستری فراهم شود که آن‌ها بتوانند به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری کنند و همچنین شرایطی را به وجود آورند تا چگونگی تفکر و تصمیم‌گیری مافوق خود را ببینند و حتی نظرات آن‌ها را مورد سؤال قرار دهند.

منابع

- دولتی و غیردولتی»، دو فصلنامه علمی-پژوهشی دین و ارتباطات، سال هجدهم، شماره اول، پیاپی، ۳۹، صص ۲۰۵-۱۸۷.
- رحیمی نیا، فریبرز و علیزاده، مسعود (۱۳۸۸)، بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی، ۱۷۰-۱۴۸.
- رئیس احمدرضا؛ بهرامی، سوسن؛ صفدری، سمیه و شفیعی، سمیه (۱۳۹۱)، «رابطه تناسب فرد-سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان»، مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۷، ۱۰۲۴-۱۰۳۱.
- شریف‌زاده، فتاح و خیراندیش، مهدی (۱۳۸۸)، «تجزیه و تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران‌خودرو ایران دیزل»، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره سوم، صص ۵۲-۲۹.
- صادقی فر، مجید و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳)، «تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۲، صص ۶۷-۸۷.
- عسگریان، محمد (۱۳۸۸)، «مفهوم شناسی فرهنگ»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۱۲۴-۱۰۱.
- مقیم، محمد (۱۳۸۰)، «سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی»، چاپ دوم، انتشارات ترمه.
- موغلی، علی رضا؛ حسین پور، اکبر و حسن پور، محمد (۱۳۸۸)، «بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد کاری کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش تهران»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۱۹.
- ابزاری، مهدی؛ عباسی، عباس؛ حق‌شناس، اصغر و انصاری، محمد اسماعیل (۱۳۸۷)، «بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها». مدرس علوم انسانی-پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۲، ۲۰-۱.
- احمدی، عبدالله؛ امیریان زاده، مژگان و حسینی، سید علی رضا (۱۳۹۱)، «رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی پرستاران مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- اردلان، محمدرضا (۱۳۹۱)، «زمینه فرهنگ یگانگی فرد-سازمان»، انتشارات دانشگاه بوعلی سینا.
- اردلان، محمدرضا؛ سلطان‌زاده، وحید و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳)، «ارزیابی نقش فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی»، نامه آموزش عالی، سال هفتم، شماره ۳۷.
- اردلان، محمدرضا؛ سلیمی، قربانعلی؛ رجائی پور، سعید و مولوی، حسین (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه یگانگی فرد-سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه، سنندج)»، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۷.
- اعرابی، سید محمد و فیاضی، محمد (۱۳۸۷)، «متدولوژی تدوین و جارسازی استراتژی توانمند سازی منابع انسانی بر بستر فرهنگی ایران»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره ۱، صص ۱۸-۱.
- ربیعی، علی و بیگدلی، مینو (۱۳۹۰)، «آسیب‌شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری سازمان‌های

- intensive care units: Relationship to size of intensive care unit and physician management model. *Journal of Critical Care*, 27, 11–17.
- Esra alniacit, umitalniacit, serhateratkuitiginakcin (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective? the International Strategic Management commitment and jobsatisfaction on turnover intentions Conference, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 99. 274 – 281.
- Farmahini Farahani M, Mirzamohamadi M H, Raedi Afsouran N, saied M S. (2014). The Study of the relationship of organizational health of the schools and that of the student's' academic achievement A case study of High schools of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran. *Journal Procedia - Social and Behavioral Sciences* (109) 628 – 633.
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389–399.
- John P. Meyer a, Tracy D. Hecht b, Harjinder Gill C, Laryssa Toplonysk (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 76. 458–473.
- Katey E. (2013). An investigation of the dimen investigation of the investigation of the dimensionality of fit in the workplacea Dissertation Presented to The Graduate Faculty of The University of Akron In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy.
- Kristof, A.L. (1996), person–organization fit: An integrative review of its conceptulizatin, measurement, and implications, *personnel psychology*, vol. 49, pp. 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Kristoff- Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53.
- Lauver, K.J., & Kristof-brown, A. (2001). Distintguishing between employees perception of person-job and person-organizations fit. *Journal of vocational behavior*, 59,454-470.
- نجومی، هانیه (۱۳۹۲)، «بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- نظری، علی (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین یگانگی فرد- سازمان و ویژگی های شخصیتی کارکنان با سلامت سازمانی دانشگاه کردستان». پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- Abeysekera, G. & Guthrie, J. (2004). Human capital reporting in a developing nation, *The British Accounting Review*, 36 (3), 251–268.
- Adelheid A.M. Nicol, Kevin Rounding, AllisterMacIntyre (2011). The impact of Social Dominance Orientation and Right-Wing Authoritarianism on the relation between Person–Organization fit with commitment, satisfaction, and turnover intentions. *Personality and Individual Differences* 51 893–898.
- Altianay, I: wang, c. I. (2011). The influence of an enterepreneur's socio _ cultural characteristics on the enterpreneuial orientation of small films, *gournal of sma business & enterprise dere lcpment*". Vol.18. no. 4.pp. 673 _ 694.
- Ashwin, P. (2006). *Changing higher education*, first published, Routledge: Taylor & Francis Group.
- Astakhova M N. (2012). Exploring complementary person- organization fit, A dissertation submitted to: Kent State University Graduate School of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Astakhova, Marina N. (2012). Exploring complementary -Organization fit, A dissertation submitted to: Kent State University Graduate School of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Cable, D. M. & Edwards, J. F. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical investigation. *Journal of applied psychology*, 89, 822-834.
- Chatman, J. A. (1991). "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms"; *Administrative Science Quarterly*, 36(3); 456 – 84.
- Dodek, Peter M. MD, MHS and et al. (2012). Organizational and safety culture in Canadian

- attitudes: Journal of Vocational Behavior, 63, 473–489.
- Zaidi Adruce Sh A, Jubair A A, Giap Weng E, Nuli Anding Ph, Abang Othman A E, Zaiton H. (2013). Jonathan Interactive based Secured Online Organizational Culture Audit System. journal Procedia - Social and Behavioral Sciences; 97 (6) 596-601.
- Lynden, J.L & Klinge, W. (2000). Supervising organizational health. Supervision Journal, PP: 3-5 Cited in reference.
- Maher M. (2005). School culture. motivation and achievement: Michigan E. J. 310-385.
- Mobley, William, H, L.W & Kate, F. (2005). Organizational culture: Measuring and Developing it in Your organization, Harvard Business Review china, PP:128–139.
- O'Reilly C A J, Chatman D, Caldwell F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach to Assessing Person-organization Fit. Academy of Management Review Journal; 34 (3) 487 – 516.
- Patricia, K. (2007). An investigation of the relationship between transformational leadership and constructive organizational culture, marywood, university, abstract internet.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization Values Congruence: No Support for Individual Differences as a Moderating Influence"; Human Relations, 45(4); 351-361.
- Rein De Cooman, Sara De Gieter, Roland Pepermans, Sabrina Hermans, Cindy Du Bois, Ralf Caers, Marc Jegers Journal of Vocational Behavior 74 (2009) 102–107.
- Rob Goffee and Gareth Jones (1996). Holds the Modern Company Together? Harvard Business Review; 133-149.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. The Leadership & Organization Development Journal, 25, 592-599.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. The Leadership & Organization Development Journal, 25, 592-599.
- Somaya, D. & Williamson, I.O. (2008). Rethinking the War for Talents, MIT's journal of management research and ideas.
- Tomoki Sekiguchi a, Vandra L. Huber. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. Organizational Behavior and Human Decision Processes 116 (2011) 203–216.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work
- یادداشت‌ها
-
- ¹ Abeysekera, G. & Guthrie, J.
² Ashwin, P.
³ Somaya, D. & Williamson, I.O
⁴ Mobley
⁵ Zaidi Adruce Sh. A.
⁶ Schein
⁷ Nicol
⁸ Lauver, KJ & Kristof-brown, A.
⁹ Posner, B. Z.
¹⁰ Hoffman, B J & Woehr, D. J.
¹¹ Altianay, I.
¹² Astakhova M N
¹³ Lynden & Klinge
¹⁴ Patricia, K.
¹⁵ Silverthorne, C.
¹⁶ Mardia's normalized multivariate kurtosis value

