
Investigating the Effect of Organizational Culture on Organizational Performance and Agility with Regard to the Mediating role of Employee Commitment in Small and Medium Manufacturing Companies in Yazd

Rahele Montazeri ¹ *, Samane Sadat Mirhodaei ²

1- University of Science and Research. Tehran, Iran.

2- Student of Clinical Psychology, Shahed University. Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of organizational culture on organizational performance and agility with regard to the mediating role of employee commitment in experts of small and medium manufacturing companies in Yazd. The method of this research is descriptive correlation and the research plan is among the descriptive plans and in terms of purpose, it is in the form of applied research. By Sharifi and Zhang (1999) questionnaire with 15 items and organizational commitment from Allen and Mir standard questionnaire (1990) with 24 questions in the form of three components of continuous commitment, emotional commitment and normative commitment and organizational performance variable with Hershey and Goldsmith questionnaire Has been measured. The sample is 205 experts of manufacturing companies who are selected using random sampling method and the method of determining the number of samples is Morgan table. To describe the sample characteristics, descriptive indices of mean, standard deviation and for inferential analysis, SPSS, pls software were used and the results showed that the hypotheses were confirmed.

Key words: Organizational culture, agility, organizational performance, organizational commitment.

OPEN ACCESS Research Article

*Correspondence Rahele Montazeri *
rahelemtazeri@gmail.com

Received: June 13, 2022
Accepted: March 3, 2023
Published: Spring 2023

Citation: Montazeri, R. Mirhodaei, S,S (2023). Investigating the Effect of Organizational Culture on Organizational Performance and Agility with Regard to the Mediating role of Employee Commitment in Small and Medium Manufacturing Companies in Yazd, 1(1): 41-54
[doi.org 10.30495/PSYCH.2023.699928](https://doi.org/10.30495/PSYCH.2023.699928)

Extended abstract

Introduction

One of the most important factors for the survival and progress of organizations in today's dynamic environment is their agility, which improves the organization's ability to supply high-quality products and services, and as a result, is an important factor for the organization's productivity (Esmaeeli.,et al, 2008).

The culture of an organization can be considered as one of the ways to increase the agility and performance of the organization, which includes shared beliefs, attitudes, assumptions and expectations that guide behaviors in the absence of an explicit law or instruction (Amir Nejad, Azhdari; 2018).

Agility seeks to find changes and take advantage of those changes as valuable opportunities for growth and prosperity (Amir Nejad, Azhdari, 2018). According to the necessity of organizational culture, experts believe that if effective and sustainable changes are to be made in an organization, the culture of that organization must be changed.

Organizational culture empowers organizations, and affects the attitude of individual behavior, motivation and job satisfaction, and the efficiency level of agile human resources, designing agile organizational structures and systems, targeting, formulating and implementing policies and strategies to achieve agility (Maleki & Bazyar; 2014).

Considering that the organizational commitment of the employees includes the relative strength of the individual's identity by being in a special organization (Nowroozi Seyed Hosseini and Kalate Sifari, 2015), it can be mentioned as the most key organizational variable in the internal environment and for the organization itself that three The concept of strong conviction to accept the goals of the organization includes great enthusiasm for significant effort in the organization and finally the desire to continue the individual's membership in the organization (Yung, 2005).

Methodology

The method of conducting this descriptive research is correlation type and research design among descriptive designs and in terms of purpose in the form of applied research. The statistical population of this research is small and medium manufacturing companies in Yazd city. The selection of manufacturing companies in Yazd city was done by random sampling method.

Discussion and Conclusion

The obtained results show that the direct effect of organizational culture on agility, commitment and organizational performance has been confirmed and the direction of relationships is positive. Also, the results indicate that organizational mission has an effect on normative commitment and its direction is also positive.

In explaining the above findings, it can be acknowledged that the world we live in is rapidly changing and evolving, and in this complex environment, organizations that can design appropriate approaches and strategies and implement them effectively will be successful. To ensure their survival and the most important factor in this movement is organizational culture. On the other hand, no organization can succeed unless its employees have enough commitment towards that organization and make a lot of effort to achieve these goals.

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و چابکی سازمان با توجه به نقش میانجی تعهد کارکنان در شرکت های تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد

راحله منتظری^{۱*}، سمانه السادات میرهدایی^۲

۱- دانشگاه علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

۲- دانشجوی روانشناسی بالینی دانشگاه شاهد، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و چابکی سازمان با توجه به نقش میانجی تعهد کارکنان در کارشناسان شرکت های تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد بود. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و طرح پژوهشی در زمره طرح های توصیفی و از نظر هدف، در قالب پژوهش های کاربردی قرار داشت. در این پژوهش متغیر فرهنگ سازمانی توسط پرسشنامه استاندارد دنیسون (۲۰۰۰) و متغیر چابکی سازمانی توسط پرسشنامه شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و تعهد سازمانی با پرسشنامه استاندارد آلن و میسر (۱۹۹۰) و متغیر عملکرد سازمانی با پرسشنامه هرسی و گلداسمیت اندازه گیری شد. نمونه مورد بررسی شامل ۲۰۵ نفر از کارشناسان شرکت های تولیدی که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. برای تحلیل داده ها از نرم افزار *spss, pls* استفاده شد. یافته های پژوهش، تایید فرضیه های را نشان داد و با توجه به نتایج حاصله می توان اذعان داشت که فرهنگ سازمانی بر عملکرد و چابکی سازمان با توجه به نقش میانجی تعهد کارکنان در شرکت های تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، چابکی، عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی

دسترسی آزاد

مقاله علمی پژوهشی

نویسنده مسئول*: راحله منتظری

rahelmontazeri@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۲

تاریخ انتشار: بهار ۱۴۰۲

استناد: منتظری، ر. میرهدایی، س.ا. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر

فرهنگ سازمانی بر عملکرد و چابکی سازمان با توجه به

نقش میانجی تعهد کارکنان در شرکت های تولیدی کوچک

و متوسط شهر یزد. فصلنامه روان پژوهی و مطالعات علوم

رفتاری، ۱(۱): ۴۱-۵۴.

[doi.org 10.30495/PSYCH.2023.699928](https://doi.org/10.30495/PSYCH.2023.699928)

بیان مسئله

در طی دو دهه گذشته، دنیای کسب و کار دچار تحولات چشم گیری شده است و تغییرات سریع فناوری، جهانی شدن، بالا رفتن کیفیت کالاها و خدمات، تغییر ساختارهای اقتصادی و سیاسی و نیز کمبود نیروی کار ماهر و متخصص باعث ایجاد یک فضای رقابتی بسیار فشرده میان سازمان ها شده است (چیونگ و وونگ^۱، ۲۰۱۱). به همین دلیل شرکت ها به دنبال یافتن شرایط پایدار بلندمدت و رقابتی برای توسعه مهارت، شایستگی ها، توانایی و دانش کارکنان خود در پاسخ به تغییرات محیط کسب و کارند و در محیط های آشفته، چابکی سازمانی به معنی توانایی سازمان ها برای حس و پیش بینی تغییرات محیطی و پاسخ سریع، شاخص مهم برای موفقیتی سازمان است (امیر نژاد و ازدری، ۱۳۹۶). همچنین با توجه به تغییر و عدم اطمینان ویژگی بارز محیط رقابتی امروز، یکی از مهمترین فاکتورهای بقاء و پیشرفت سازمان ها در محیط پویای امروزی، چابکی آن ها می باشد، که شامل توانایی سازمان را برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره وری سازمان می باشد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۶). سازمان ها اغلب در مواجهه با فشارهای رقابتی به بهبود قابلیت های رقابتی خود می پردازند که یکی از راه های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی از طریق قابلیت های سازمانی چابک به مقابله با محیط کسب و کار غیر قابل پیش بینی، خصمانه، و یا پیوسته در حال تغییر می پردازد (علامه و همکاران، ۱۳۹۵). فرهنگ یک سازمان می تواند یکی از راه های افزایش چابکی و عملکرد سازمان به حساب آید، که شامل باورها، نگرش، فرضیات و انتظارات مشترکی است که در نبود یک قانون یا دستورالعمل صریح، رفتارها را هدایت می کند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۶).

چابکی بر فعال بودن به عنوان یک مزیت نسبی راهبردی می اندیشد و تنها به انطباق با تغییرات اکتفا نمی کند، بلکه به دنبال یافتن تغییرات بهره برداری از آن تغییرات به منزله فرصت های ارزشمندی برای رشد و شکوفایی است (خردمند و ناظم، ۱۳۸۹). ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب نظران بر این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات موثر و پایدار بوجود آید فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود (افخمی اردکانی و فرحی، ۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی به این دلیل که بر تمام جنبه های سازمانی تاثیر گذاشته است، بر اساس اعتقادات و ارزش های مشترک، به سازمان ها قدرت می بخشد و بر نگرش رفتار فردی، انگیزه و رضایت شغلی و سطح کارایی نیروی انسانی چابک، طراحی ساختار و نظام های سازمانی چابک، هدفگذاری، تدوین و اجرای خط مشی ها و استراتژی های دستیابی به چابکی تاثیر می گذارد (ملکی و بازاریار، ۱۳۹۲). همچنین امروزه برای بقا و پیشرفت می بایست جریان نوبی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود که رسیدن به این مهم نیازمند فرهنگی مناسب است (رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷) و بدون داشتن فرهنگ سازمانی اثر بخش نمی توان انتظار فعالیت های کارآفرینانه داشت، چرا که هر سازمانی جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده خویش گام بردارد (والنتین^۲، ۲۰۱۰) و با توجه به این که تعهد سازمانی کارکنان شامل قدرت نسبی هویت فرد با حضور در یک سازمان ویژه است (نوروزی سید حسینی و کلاته سیفری، ۱۳۹۳)، می توان به منزله کلیدی ترین متغیر سازمانی در محیط داخلی و در قبال خود سازمان اشاره کرد که سه مفهوم اعتقاد قوی برای پذیرش اهداف سازمان، اشتیاق فراوان برای تلاش چشمگیر در سازمان و در نهایت تمایل برای تداوم عضویت فرد در سازمان را در بر می گیرد (رابرت و گراور^۳، ۲۰۰۵).

از سویی ارتباط و تاثیر همزمان این چهار متغیر تاکنون مورد بررسی و آزمایش قرار نگرفته و همچنین اهمیت چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی و عواملی همچون فرهنگ سازمانی و تعهد کارکنان که از مولفه های تاثیر گذار بر چابکی و عملکرد سازمان ها هستند، به نظر می رسد که تحقیق حاضر بتواند باعث افزایش عملکرد و زمینه های لازم برای پرورش قابلیت های چابکی و فرهنگ سازمانی و تعهد

1 - Cheung, Wong

2 - Valentine

3 - Roberts,N.:Grover

کارکنان را فراهم آورد. از این رو بررسی تاثیر فرهنگ که مهمترین عنصر تاثیر گذار در سازمان است و چابکی و عملکرد که پارادایمی نوین در کسب موفقیت و همسویی با تغییرات است بسیار مهم و حایز اهمیت می باشد.

روش اجرای پژوهش

روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و طرح پژوهشی در زمره طرح‌های توصیفی و از نظر هدف، در قالب پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شرکت های تولیدی کوچک و متوسط شهر یزد می باشد. به علت عدم همکاری اداره شرکت های شهرستان یزد در اعلام دقیق تعداد کارشناسان براساس اطلاعات داده شده تعداد واحدهای تولیدی ۸۹۰ واحد و تعداد کل شاغلین ۴۴۰۰ نفر می باشد که ۱۰ درصد از این شاغلین کارشناسان این مجموعه ها هستند که در کل کارشناسان حدود ۴۴۰ نفر می- باشند. انتخاب شرکت‌های تولیدی شهرستان یزد از روش نمونه‌گیری تصادفی بود.

یافته ها

اولین مرحله تحلیل داده‌ها، توصیف یا تلخیص داده‌ها با استفاده از آمارهای توصیفی بود. در تحلیل توصیفی، داده‌ها، صرفاً برای بررسی وضع یک گروه یا یک موقعیت بکار می‌روند. در این قسمت اطلاعات آمار توصیفی هر یک از سازه‌های تحقیق و ابعاد آن‌ها آمده است. این اطلاعات شامل تعداد پاسخگویان، میانگین و انحراف معیار پاسخ‌ها می باشد و در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

سازه / بعد	تعداد پاسخ ها	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	۲۰۶	۱۸۵	۰/۰۵
چابکی سازمانی	۲۰۶	۷۰	۰/۰۷
عملکرد سازمانی	۲۰۶	۱۱۷	۰/۰۳
تعهد سازمانی	۲۰۶	۸۰	۰/۰۲
تعهد عاطفی	۲۰۶	۳۰	۰/۰۱
تعهد هنجاری	۲۰۶	۲۲	۰/۰۲
تعهد مداوم	۲۰۶	۳۷	۰/۰۱۶
ماموریت	۲۰۶	۳۷	۰/۰۴
مشارکت	۲۰۶	۲۸	۰/۰۶
سازگاری	۲۰۶	۴۰	۰/۰۵

در این قسمت یافته های حاصل از نمونه تحقیق با استفاده از روش های آمار استنباطی به جامعه آماری تعمیم داده می شود.

آزمون نرمال بودن نمره سازه ها

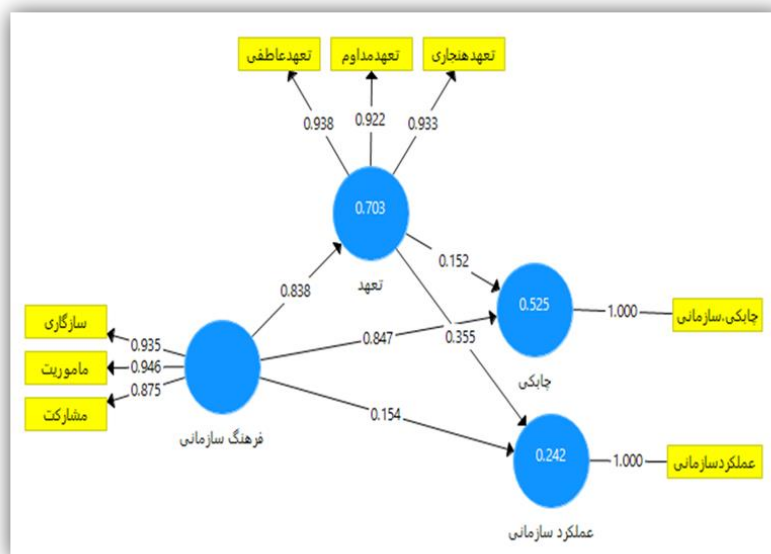
برای آزمون نرمال بودن نمره سازه ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج این آزمون براساس جدول ۲، sig

تمامی سازه ها بیشتر از ۰/۰۵ است می توان گفت که توزیع همه نرمال است. لذا در سنجش‌ها از آزمون‌های پارامتری استفاده خواهد شد.

جدول ۲ نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

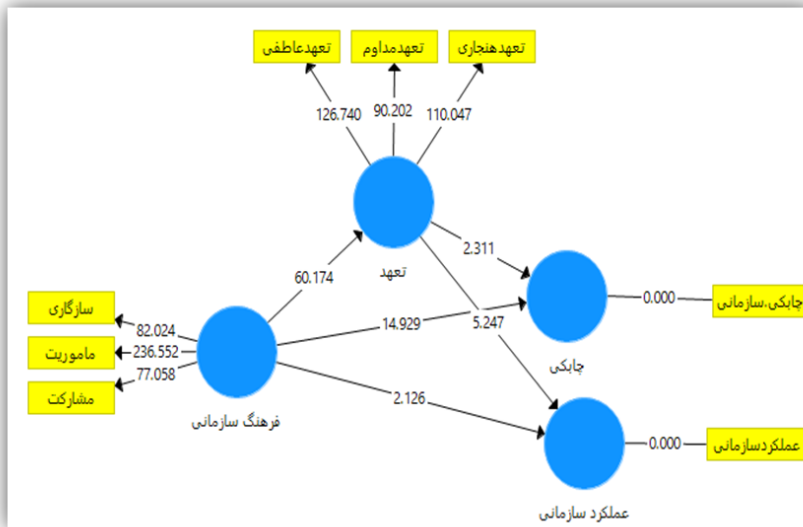
سازه / بعد	آماره آزمون	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰/۹۸	۰/۱۶
چابکی سازمانی	۰/۸۷	۰/۱۸
عملکرد سازمانی	۰/۴۴	۰/۴۱
تعهد سازمانی	۰/۳۴	۰/۴۹
تعهد عاطفی	۰/۲۲	۰/۵۱
تعهد هنجاری	۰/۲۸	۰/۴۸
تعهد مداوم	۰/۳۲	۰/۴۸
ماموریت	۰/۹۳	۰/۱۵
مشارکت	۰/۹۵	۰/۱۶
سازگاری	۰/۹۷	۰/۱۸

مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجذورات جزئی (PLS) آزمون و نرم افزار مورد استفاده Smart PLS بوده است. در ادامه مدل اصلی و فرعی در حالت ضرایب استاندارد و در حالت معنی داری ارائه شده اند. مدل اصلی شکل ۱ و ۲ و مدل فرعی شکل ۳ و ۴ است. در مدل فرعی تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی بررسی شده است. برازش مدل در جدول ۴ آمده است و ضرایب مدل در جدول ۵ بررسی شده است.



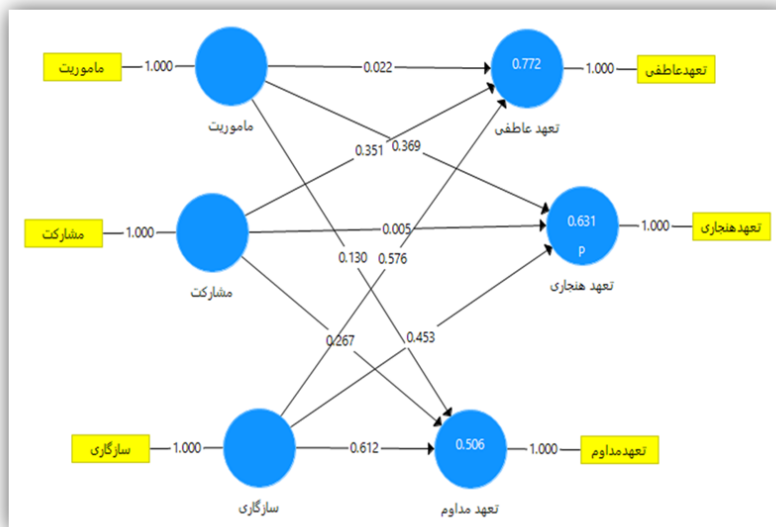
شکل ۱- مدل اصلی در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

شکل ۱ مدل اصلی را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد که در این مدل تاثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر تعهد، چابکی و عملکرد سازمانی آزمون شده است. همچنین نقش میانجی تعهد در رابطه بین فرهنگ سازمانی با چابکی و عملکرد سازمانی بررسی شده است. ضرایب استاندارد معیاری برای مقایسه شدت تاثیر متغیرها بر یکدیگر هستند و ضرایب تاثیر بزرگتر به معنای تاثیر بیشتر متغیرها بر یکدیگر است. جهت همه روابط و تاثیرات مثبت است. مقایسه ضرایب مدل نشان می دهد که قوی ترین ضریب تاثیر در مدل مربوط به تاثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی با مقدار ۰/۸۴۷ و بعد از آن مربوط به تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد با ضریب ۰/۸۳۸ است.



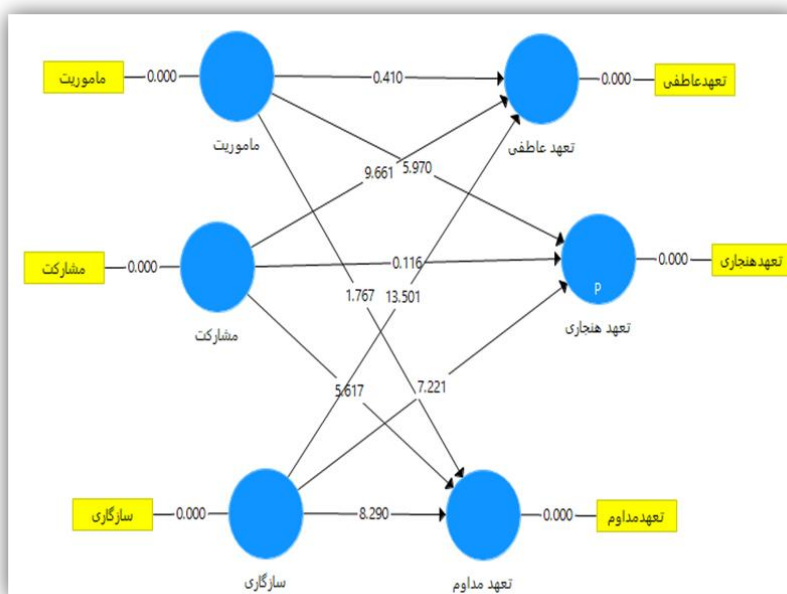
شکل ۲- مدل اصلی در حالت معنی داری (مقدار تی)

شکل ۲ مدل را در حالت مقدار تی یا معنی داری نشان می دهد. چنانچه مقدار تی بزرگتر از ۱/۹۶ شود بدین معناست که رابطه آماری در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد تایید می شود. مقدار تی بدست آمده برای تمامی پنج رابطه مدل بیشتر از ۱/۹۶ است و بدین معناست که تمامی تاثیرات تایید شده است ($p < 0/05$).



شکل ۳- مدل فرعی در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

شکل ۳ مدل فرعی (تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر مولفه های تعهد) را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد. فرهنگ سازمانی دارای سه مولفه ماموریت، مشارکت و سازگاری است و مولفه های تعهد شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مداوم است. بررسی ضرایب نشان می دهد که قوی ترین تاثیرات در مدل مربوط به تاثیر سازگاری بر تعهد مداوم با ضریب ۰/۶۱۲ و تاثیر سازگاری بر تعهد عاطفی با ضریب ۰/۵۷۶ است.



شکل ۴- مدل فرعی در حالت معنی داری (مقدار تی)

شکل ۴ مدل فرعی را در حالت مقدار تی یا معنی داری نشان می دهد. مبنای معنی داری این است که مقدار تی باید بزرگتر از مقدار $1/96$ باشد. بررسی معنی داری ضرایب نشان می دهد که از مجموع ۹ تاثیر در مدل، ۶ تاثیر تایید شده است. ($p < 0/05$).
بررسی برازش مدل

در جدول ۴ سه شاخص اصلی برازش مدل ارائه شده است. شاخص GOF در مدل PLS راه حل عملی برای رفع مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص های برازش در روش های مبتنی بر کوواریانس عمل می کند و از آن می توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص های برازش مدل لیزرل عمل می کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۶).

جهت ارزشیابی مدل ساختاری نیز از ضریب Q^2 (Stone-Geisser criterion) استفاده می شود که به آن اعتبار افزونگی یا $CV-Redundancy$ نیز می گویند. مقادیر بالای صفر (مقادیر مثبت) برای این ضریب نشان می دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده اند و این که مدل قدرت پیش بینی روابط را دارد و متغیرهای مستقل توانایی پیش بینی متغیر وابسته را دارند (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

معیار ضروری برای سنجش مدل ساختاری، ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون زاست. چین (۱۹۸۸) مقادیر ضریب تعیین $0/67$ ، $0/33$ و $0/19$ در مدل مسیر PLS را به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می کند. (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۳).

جدول ۴ شاخص های برازش مدل های اصلی و فرعی

شاخص کلی برازش	شاخص اعتبار افزونگی	شاخص ضریب تعیین	متغیر وابسته نهایی
GOF	Q ²	R ²	
۰/۷۹	۰/۵۱	۰/۵۲	چابکی
	۰/۲۳	۰/۲۴	عملکرد سازمانی
۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۷۷	تعهد عاطفی
	۰/۶۲	۰/۶۳	تعهد هنجاری
	۰/۴۹	۰/۵۱	تعهد مداوم

برطبق نتایج، ضریب تعیین برای متغیرها در مدل اصلی از ۰/۲۴ برای عملکرد سازمانی تا ۰/۵۲ برای چابکی بدست آمده است. ضریب تعیین در مدل فرعی از حداقل ۰/۵۱ برای تعهد مداوم تا حداکثر ۰/۷۷ برای تعهد عاطفی بدست آمده است. بررسی ضرایب تعیین نشان می دهد که مدل های پژوهش از برای مناسبی برخوردارند و ضرایب تعیین بدست آمده در مجموع مقدار مناسبی است.

مقدار شاخص (CV-Redundancy) (Q²) برای مدل تمامی متغیرهای وابسته در مدل های اصلی و فرعی مقادیر مثبت و بالای صفر است. مقادیر بدست آمده از حداقل ۰/۲۳ برای عملکرد سازمانی تا حداکثر ۰/۷۶ برای تعهد عاطفی است که چون این مقادیر مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل ها را تایید می کند.

مقدار شاخص GOF که برازش کلی مدل را مورد سنجش قرار می دهد برای مدل اصلی پژوهش مقدار ۰/۷۹ و برای مدل فرعی مقدار ۰/۸۱ است که مقادیر مناسبی است و می توانیم بگوییم که شاخص GOF مقدار مناسبی است چون از متوسط نمره یعنی ۰/۵۰ بیشتر شده است و گویای این است که مدل ها از برازش قابل قبولی برخوردار هستند. در مجموع بررسی هر سه شاخص برازش نشان از این می دهد که برازش مدل ها به طور تقریبی قابل قبول و مورد تایید است و می توانیم مدل ها را به طور کلی تایید کنیم. به بیان دیگر، داده ها توانسته اند پشتوانه مناسبی برای مدل باشند و مدل ها در نمونه پژوهش نتیجه نسبتاً قابل قبولی داده است.

در جدول ۵ نتایج آزمون روابط مدل اصلی و فرعی پژوهش گزارش شده است. در جدول مقدار ضریب مسیر استاندارد شده، مقدار t و سطح معنی داری (p-Value) بدست آمده گزارش شده است. بررسی روابط و مدل مفهومی نشان می دهد تمامی مسیرها در مدل اصلی و ۶ مسیر در مدل فرعی تایید شده است ($p < 0.05$).

جدول ۵ نتایج آزمون مدل های پژوهش: ضرایب استاندارد شده، مقدار t و سطح معنی داری

نتیجه	مقدار p	مقدار t	ضریب استاندارد شده	تاثیر ها
تایید	< ۰/۰۰۱	۱۴/۹۲۹	۰/۸۴۷	تاثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی
تایید	< ۰/۰۰۱	۶۰/۱۷۴	۰/۸۳۸	تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد
تایید	۰/۰۳۴	۲/۱۲۶	۰/۱۵۴	تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی
تایید	۰/۰۲۲	۲/۳۱۱	۰/۱۵۲	تاثیر تعهد بر چابکی
تایید	< ۰/۰۰۱	۵/۲۴۷	۰/۳۵۵	تاثیر تعهد بر عملکرد سازمانی
رد	۰/۶۵۶	۰/۴۱۰	۰/۰۲۲	تاثیر ماموریت بر تعهد عاطفی
تایید	< ۰/۰۰۱	۵/۹۷	۰/۳۶۹	تاثیر ماموریت بر تعهد هنجاری
رد	۰/۰۶۷	۱/۷۷	۰/۱۳۰	تاثیر ماموریت بر تعهد مداوم
تایید	< ۰/۰۰۱	۹/۶۶	۰/۳۵۱	تاثیر مشارکت بر تعهد عاطفی
رد	۰/۸۹۵	۰/۱۱۶	۰/۰۰۵	تاثیر مشارکت بر تعهد هنجاری
تایید	< ۰/۰۰۱	۵/۶۲	۰/۲۶۷	تاثیر مشارکت بر تعهد مداوم
تایید	< ۰/۰۰۱	۱۳/۵۰	۰/۵۷۶	تاثیر سازگاری بر تعهد عاطفی
تایید	< ۰/۰۰۱	۷/۲۲	۰/۴۵۳	تاثیر سازگاری بر تعهد هنجاری
تایید	< ۰/۰۰۱	۸/۲۹	۰/۶۱۲	تاثیر سازگاری بر تعهد مداوم

آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان می دهد که نقش میانجی گری تعهد شغلی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با دو متغیر چابکی و عملکرد سازمانی تایید می شود ($p < ۰/۰۵$). مطابق نتایج تاثیر متغیر مستقل فرهنگ سازمانی بر متغیر میانجی تعهد تایید می شود و از سویی دیگر، تاثیر متغیر میانجی تعهد بر دو متغیر وابسته چابکی و عملکرد سازمانی معنی دار است و در نتیجه چون تمامی روابط معنی دار شده است، نقش میانجی گری تایید می شود. شدت تاثیر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر چابکی از طریق تعهد برابر با ۰/۱۳ و شدت تاثیر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق تعهد برابر با ۰/۳۰ است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج بدست آمده نشان می دهد که تاثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر چابکی تایید می شود جهت رابطه مثبت است و شدت رابطه برابر با ۰/۸۴۷ است، همچنین نتایج بدست آمده نشان می دهد که تاثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر تعهد تایید می شود جهت رابطه مثبت است و شدت رابطه برابر با ۰/۸۳۷ است، نتایج بدست آمده نشان می دهد که تاثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی تایید می شود جهت رابطه مثبت است و شدت رابطه برابر با ۰/۱۵۴ است، نتایج بدست آمده نشان می دهد که تاثیر مستقیم تعهد بر چابکی تایید می شود جهت رابطه مثبت است و شدت رابطه برابر با ۰/۱۵۲ است، نتایج بدست آمده نشان می دهد که تاثیر مستقیم تعهد بر عملکرد سازمانی تایید می شود جهت رابطه مثبت است و شدت رابطه برابر با ۰/۳۵۵ است، نتایج نشان می دهد تاثیر ماموریت سازمانی بر تعهد هنجاری تایید می شود جهت تاثیر ماموریت بر تعهد هنجاری مثبت است و شدت تاثیر برابر با ۰/۳۶۹ است. ماموریت بر تعهد عاطفی و مداوم تاثیر ندارد، همچنین نتایج نشان می دهد تاثیر مشارکت سازمانی بر تعهد عاطفی و تعهد مداوم تایید می شود جهت تاثیر

مشارکت بر تعهد هنجاری و مداوم مثبت است و شدت تاثیر مشارکت بر تعهد عاطفی برابر با ۰/۳۵۱ و شدت تاثیر مشارکت بر تعهد مداوم برابر با ۰/۲۶۷ است. مشارکت بر تعهد هنجاری تاثیر ندارد و تاثیر سازگاری بر تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مداوم تایید می شود جهت تاثیر سازگاری بر هر سه مولفه تعهد مثبت است و شدت تاثیر مشارکت بر تعهد عاطفی برابر با ۰/۵۷۶، شدت تاثیر سازگاری بر تعهد هنجاری برابر با ۰/۴۵۳ و شدت تاثیر سازگاری بر تعهد مداوم برابر با ۰/۶۱۲ است.

در تبیین یافته های فوق می توان اذعان داشت که دنیایی که ما در آن زندگی می کنیم به سرعت در حال تغییر و تحول است و در این محیط پیچیده سازمان هایی موفق خواهند بود که بتوانند با طراحی رویکردها و استراتژی های مناسب و اجرای موثر آن ها بقای خود را تضمین کنند و مهم ترین عامل موفقیت در این حرکت فرهنگ سازمانی است، زیرا ممکن است هر حرکت کوچکی به دلیل مخالفت فرهنگ سازمانی که مجموعه اعتقادات سازمان است و شیوه زندگی آن سازمان را تعیین میکند، به تاخیر بیافتد یا رد شود. از سوی دیگر، هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود مگر اینکه کارکنان آن نسبت به آن سازمان تعهد کافی داشته باشند و در جهت تحقق این اهداف تلاش زیادی را انجام دهند اما آنچه می تواند ارتباط میان فرهنگ و عملکرد و چابکی سازمانی را در شرکت های تولیدی توجیه کند آن است که اگر کارکنان این سازمان دارای تعهد کاری باشند می توانند راحت تر خود را به درگیر شدن در کارها و مشارکت برای حل امور و مسائل ملزم بدانند و خود را به سازگاری با شرایط محیطی شرکت و سنت ها مرسوم ملزم بدانند.

یافته های تحقیق، نشان می دهند که رابطه معناداری بین متغیر فرهنگ سازمانی دنیسون و ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد، یعنی فرهنگ یک سازمان، نگرش افراد را نسبت به سازمان را نشان می دهد و این نحوه نگرش بر نوع رفتار افراد در محیط کاری موثر خواهد بود. نیروی انسانی، بزرگ ترین ثروت یک سازمان محسوب می شود و موفقیت سازمان ها در گرو وجود افراد کارا و توانمند و چابک است و کارایی این افراد و نوع ارزش های حاکم بر سازمان، باعث حرکت افراد می شود و تاثیری نافذ بر احزای سازمان دارد، لذا اگر اعضای سازمانی اهداف، ارزش ها و باورهای مشترکی داشته باشند، در نهایت به آن ها دلبستگی عاطفی پیدا می کنند و این موجب می شود که نسبت به سازمان متعهد و وفادار بمانند.

از سویی بین فرهنگ مشارکتی و تعهد سازمانی بجز تعهد هنجاری نیز رابطه ای مثبت وجود دارد، در واقع املین تاکید این فرهنگ، در گیرکردن، دخالت و مشارکت دادن اعضا در کارها و توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط بیرونی سازمان است. هدف سازمان در این حالت، پاسخگویی سریع به نیازها و افزایش بازدهی است که از دیدگاه این فرهنگ، دخالت و شرکت در فعالیت های سازمان، باعث افزایش حس مسئولیت، تعلق و تعهد در افراد سازمان می شود تا بتوان با دیگر سازمان های در حال تغییر و پر رقابت، تطبیق حاصل کرد، از این رو، نقش درگیری و مشارکت کارکنان در تعهد سازمانی آنان مشخص شد. در واقع، افرادی که بیشتر کار می کنند و ذهنشان مدام درگیر مسائل و مشکلات سازمان خود است و همیشه دغدغه دستیابی به اهداف و ارزش های سازمان خود را دارند، به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته اند، در سازمان مشارکت می کنند و در آن درگیر می شوند، از عضویت در سازمان لذت می برند و در نهایت نیر باعث افزایش سطح بالای تعهد سازمانی می شوند.

همچنین بین فرهنگ انعطاف پذیری و تعهد سازمانی، یک رابطه مثبت وجود دارد، از ویژگی های فرهنگ انعطاف پذیری یا کارآفرینی این است که در سازمانی که محیط آن، متغیر است و بر بیرون از خود تاکید دارد و کوشش می کند تا نیازهای مشتریان تامین شود، هنجارها و باورهایی مورد تایید قرار می گیرند که بتوان به وسیله آنها، علائم موجود در محیط را شناسایی و تفسیر کرد و براساس آنها،

واکنش مناسب از خود نشان داد یا رفتار مناسبی را در پیش گرفت. این فرهنگ، مشوق نوعی هنجار رفتاری است که می تواند سازمان را در کشف، ترجمه و تفسیر نمادهای محیطی در قالب رفتاری نوین پشتیبانی کند.

بین فرهنگ ماموریتی و تعهد عاطفی و مداوم نیز رابطه مثبتی وجود ندارد و با تعهد هنجاری رابطه مثبتی وجود دارد، سازمانی که فرهنگ ماموریتی بر آن حاکم است می کوشد تا نیازهای محیط بیرونی را تامین کند، اما الزامی در خود نمی بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در جمع بندی این نوع فرهنگ که کمی فراتر از تبیین نقش های شغلی و وظایف جاری افراد بر می دارد، از انسان های سازمانی انتظار می رود که شناخت ژرفی از هدف، ماموریت و ماموریت سازمانی داشته باشند و با توجه به نتیجه باید بر روی فرهنگ ماموریتی افراد مشوق ها و آموزش های بیشتری صورت بگیرد.

منابع

- اسماعیلی، محمود رضا؛ اکبری پشم، فاطمه؛ سلگی، زهرا. (۱۳۹۶). تاثیر چابکی سازمانی بر ویژگی های توانمند شناختی کارکنان با توجه به نقش فراموشی و سکوت سازمانی، مجله راهبردهای در نظام سلامت ۱۳۹۶، ۳ و ۲.
- افخمی اردکانی، مهدی و فرحی، رضا. (۱۳۹۱). فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت، فصل نامه علوم مدیریت ایران، دوره ۶، شماره ۲۴.
- امیر نژاد، قنبر؛ اژدری، پرستو. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر چابکی فرهنگ سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۶ خوزستان (از دیدگاه اساتید)، فصلنامه علمی - پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر. سال یازدهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۶.
- خردمند، ابراهیم و ناظم، دکتر فتاح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، مجله فراسوی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۲، بهار ۱۳۸۹. ۱۵۹-۱۸۱.
- در خشیده، حامد؛ کاظمی، علی (۱۳۹۳). تاثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. مجله جامعه شناسی کاربردی، تابستان ۱۳۹۳، دوره ۲۵، شماره ۳.
- رحیم نیا، فریبرز، علیزاده، مسعود. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱.
- سلیمی، مهدی. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی گر اخلاق حرفه ای. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶.
- علامه، سید محسن؛ عسگری، نوربخش و خزائی پول، جواد (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد: تاکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲، ۴۷۴-۴۵۳.

ملکی ، روح اله و نوراله بازیار(۱۳۹۲). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با چابکی سازمانی در بانک کشاورزی استان خوزستان ، کنفرانس بین المللی مدیریت ، چالشها و راهکارها ، شیراز.مدیریت ، سال سوم ، شماره دهم ، ص ۶۷-۸۶.

نوروزی سید حسینی ، رسول ؛ کلاته سیفیری ، معصومه (۱۳۹۳). اثر کار آفرینی سازمانی بر جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران ، مجلات تخصصی نور ، شماره ۲۰ .

C heung. S.O.,P.S.P Wong ,A.W.Y.Wu.(2011) , Towards an organizational culture framework in constructioninternational Journal of Project Management, Volume Churchill, G.A.Jr.,(1979), A paradigm for developing better measures of marketing constructs, Journal of Marketing Research , Vol . 16 , February, pp.64-7.

Valentine , S.(2010).Human resource management , ethical context, and personnel consequences: Acommentary essay, Journal of Business Research , 638, 908-910.

Roberts,N.:Grover,V.(2012).Investigating firm s customer agility and firm performance : The importance of aligning sense and respond capabilities. Journal of Business Research , 65(5),576-585.