

فرا تحلیل پژوهش های پیشامدها و پیامدهای فرهنگ سازمانی

مهدی فتحی^{۱*}

کرم خلیلی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۳/۲۵

چکیده

هدف این تحقیق شناسایی پیشامدها و پیامدهای فرهنگ سازمانی با استفاده از فرا تحلیل می باشد تحقیق حاضر مطالعه ای پژوهشی در زمره پژوهش های فراتحلیل می باشد. جامعه مورد بررسی پژوهش شامل مقالات چاپ شده در مجلات علمی و پژوهشی در زمینه فرهنگ سازمانی از سال ۱۳۸۵ تا بهار ۱۴۰۲ بوده که ۹۵ مورد با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شدند پژوهش منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم افزار جامع فرا تحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند یافته های فراتحلیل نشان داد که از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی (۰/۱۹) درصد دارای اثر کمتر از (۰/۳) درصد و (۰/۳۱) درصد دارای اثر بین (۰/۳) تا (۰/۵) و (۰/۵۰) درصد دارای اثر بالای (۰/۵) داشته اند. نتایج فرا تحلیل نشان داد که از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی به ترتیب متغیرهای تعلق خاطر کاری (۰/۹۶۲) رضایت شغلی (۰/۸۶۰) عملکرد شغلی (۰/۸۲۵) توانمند سازی ساختاری (۰/۸۲۰) اندازه اثر زیاد داشته اند.

واژگان کلیدی

پیامدها، پیشامدها، فراتحلیل، فرهنگ سازمانی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران.

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران.

مقدمه

سازمانها همانند افراد، سازمان ها نیز دارای شخصیت هایی می باشند که این قالب شخصیتی سازمانها را فرهنگ آن سازمان گویند دریک سازمان فرهنگ نقش های متفاوتی را ایفا میکند؛ نخست اینکه فرهنگ، تعیین کننده مرز سازمان است. دوم این که نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند. سوم فرهنگ باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که بسیار بیشتر از منافع شخصی اهمیت دارد (عربی ۲۰۰۸)

(دنیسون ۲۰۱۸) فرهنگ سازمانی را نیرویی قدرتمند می داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات ها را تعیین می کند. او عقیده دارد فرهنگ سازمانی به ارزش های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می شود که همچون شالوده ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می کنند. علاوه بر آن، هم ارزش ها و باورها و هم نظام مدیریتی، باعث تقویت آن اصول اولیه می گردند. این اصول ها و ارزش ها ماندگارند، زیرا برای اعضای سازمان، حاوی معانی و مفاهیم خاصی هستند. وی معتقد است که پیام و برداشت فرهنگ سازمانی به طور نزدیکی با استراتژی های سازمانی مرتبط هستند و تأثیر بسیار زیادی بر افرادی که در سازمان کار می کنند، دارند. (دنیسون) بیان می دارد فرهنگ به آسانی قابل رؤیت و تماس نیست؛ اما افراد سازمان به گونه ای با اهمیت، آن را به خوبی می شناسند و قانون فرهنگ از هر قانون دیگری قوی تر است. در بسیاری از سازمانها این مهمترین پیام و برداشت از فرهنگ است

اهداف و سوالات پژوهش

- ۱- پیشامدها و پیامدهای فرهنگ سازمانی در پژوهش های انجام شده در کشور کدامند؟ و اولویت آنها چگونه است؟
- ۲- شدت و اندازه اثر پیشامدها و پیامدهای فرهنگ سازمانی چگونه است؟

مبانی نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی مفهومی است که به مدیران کمک میکند کارمندانی با عقاید، سلیقه ها و نظرات متفاوت را در کنار هم و به سمت هدف نهایی سازمان هدایت کنند. فرهنگ چیزی است که ما را مجاب میکند کاری درست و در راستای ارزشهای جامعه کوچک یا بزرگی که در آن حضور داریم انجام دهیم. کارمندان در هر سازمان، علاوه بر عملکرد متداول، رفتارهای خاصی هم دارند که مطابق با ارزشهای آن سازمان است. این شیوه های رفتاری یا توسط مدیر تعیین شده است یا خود کارمندان به مرور زمان و با قرار گرفتن در محیط سازمان، آن را آموخته اند. فرهنگ قانون نیست. با رعایت فرهنگ پاداش خاصی دریافت نمیکند و با رعایت نکردن آن نیز جریمه نمیشوید؛ اما اگر کمی عمیقتر فکر کنیم، احساس رضایت یا نارضایتی، پاداش و جریمهای است که در صورت رعایت کردن یا رعایت نکردن فرهنگ سازمانی به آن میرسیم. با توجه به این مفاهیم میتوانیم درک کنید فرهنگ سازمانی چیست در همه سازمانها فرهنگ وجود دارد. مدیران هوشمند خودشان فرهنگ مناسب برای سازمانشان میسازند؛ اما مدیرانی که اهمیت فرهنگ سازمانی را نمیدانند، برای ایجاد و ارتقای آن تلاشی نمیکند؛ بنابراین کارمندان ناخودآگاه با توجه به محیط و جو سازمان فرهنگ سازی میکنند. فرهنگی که حتی ممکن است با ارزشهای سازمان در تناقض باشد. از جمله عواملی که میتواند اهمیت فرهنگ سازمانی را مهم جلوه دهد، عبارتاند از: فرهنگ سازی فرصت رهبری و بازدهی کارکنان در شرکتهایی که از اهمیت فرهنگ سازمانی اطلاع دارند و مدیریت کارکنان را به سازمان میدهد، آن را به کار میبرند، بیشتر است، فرهنگ سازمانی یک مزیت رقابتی برای مجموعههای است که روی آن کار میکند فرهنگ در سازمان هویت درونی

سازمان را به کارکنان و هویت خارجی آن را به مشتریان و شرکای تجاری نشان فرهنگ قدرتمند در با فرهنگ سازی در سازمان ارزشهای شرکت زنده می مانند و کارکنان به آنها بها میدهند، می دهد فرهنگ سازمانی، سازمان کارکنان خوب را در مجموعه حفظ میکند و آنها را به کارمندان وفادار تبدیل میکند کارمندان شما را در کنار هم قرار میدهد و آنها را به یک تیم صمیمی تبدیل میکند و فرهنگ قدرتمند در سازمان سطح رضایت و رفاه را در کارمندان افزایش می دهد فرهنگ سازمانی یعنی مجموعه هایی از ارزشها، نمادها، شعائر و الگوهای رفتاری که علاوه بر تعیین رفتار کارکنان، نقش به سزایی در شکل دهی هویت سازمان دارند. اجماع عمومی بر این مسئله وجود دارد که فرهنگ سازمانی، نوعی فلسفه مدیریتی است و روشی برای مدیریت سازمانها به منظور ارتقای عملکرد و اثربخشی کلی آنها ایجاد میکند. همچنین در محیط رقابتی معاصر، فرهنگ سازمانی، ابزاری قوی برای سنجیدن کار کردهای سازمان به شمار میرود. پژوهشها نشان دادهاند که فرهنگ سازمانی میتواند بر نگرشها، احساسات، تعاملات و عملکرد اعضای سازمان و همچنین، بر دامنه وسیعی از مسائل فردی و سازمانی مانند تعهد سازمانی، وفاداری و رضایت شغلی تأثیر بگذارد

مفهوم فرهنگ سازمانی

فرهنگ، الگویی از مفروضات مشترک است؛ به طوری که آن الگو مشکلات انطباق پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را رفع میکند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته میشود و از این رو، به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس درباره آن مشکلات گروه به اعضای جدید آموزش داده می شود به اعتقاد هافتسد فرهنگ سازمانی برنامه ریزی ذهنی است که به جداسازی اعضای یک گروه یا یک جامعه از دیگران می انجامد و بی واسطه ترین مأخذ تأثیر گذار بر فرهنگ سازمانی کارکنان و افراد درون سازمان می باشند

پیشینه پژوهش

(جدول شماره ۱) در این قسمت برخی پژوهشهای مرتبط با موضوع تحقیق در قالب پیشینه پژوهش اشاره می شود.

ردیف	پژوهشگران	عنوان پژوهش	سال اجرا	نوع آماره	میزان میزان آماره	اندازه اثر
۱	مریم دباغ	ارتباط فرهنگ سازمانی و عزت نفس مدیران	۱۳۹۱	R	۰/۷۱۹	۰/۷۱
۲	علی شریعت نژاد	ارتباط فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری	۱۳۹۵	R	۰/۸۱	۰/۸۱
۳	مریم قادری	ارتباط فرهنگ سازمانی و خلاقیت سازمانی	۱۴۰۰	R	۰/۲۵۳	۰/۲۵
۴	صدیقه خورشید	ارتباط فرهنگ سازمانی ۱ بر قابلیت یادگیری سازمانی	۱۳۹۳	R	۰/۳۲۰	۰/۳۲
۵	امین محمدی	ارتباط فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی	۱۴۰۰	R	۰/۷۵۱	۰/۷۵
۶	حمزه صمدی	ارتباط فرهنگ سازمانی بر هوش عاطفی	۱۳۹۵	R	۰/۷۹۵	۰/۷۹
۷	فاطمه اسلامی	ارتباط فرهنگ سازمانی بر تعالی سازمانی	۱۳۹۵	R	۰/۳۶۸	۰/۳۶

ردیف	پژوهشگران	عنوان پژوهش	سال اجرا	نوع آماره	میزان میزان آماره	اندازه اثر
۸		ارتباط فرهنگ سازمانی و رابط بین ذهن آگاهی	۱۳۹۹	R	۰/۷۹۵	۰/۷۹
۹	سامره شجاعی	ارتباط فرهنگ سازمانی و رفتار شهروند سازی با تاکید بر نقش انگیزه خدمات عمومی	۱۳۹۶	R	۰/۳۶۰	۰/۳۶
۱۰	یاسین طاهری	ارتباط فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی	۱۳۹۳	R	۰/۳۵۶	۰/۳۵
۱۱	محدث کلوتی	ارتباط فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی	۱۳۹۹	R	۰/۸۶۰	۰/۸۶
۱۲	علی اعتمادی	ارتباط فرهنگ سازمانی بر هوش اخلاقی	۱۳۹۳	R	۰/۸۲۵	۰/۸۲
۱۳	احمد عطارنیا	ارتباط فرهنگ سازمانی بر خرد سازمانی	۱۳۹۷	R	۰/۱۵۰	۰/۱۵
۱۴	اکرم جعفری	ارتباط فرهنگ سازمانی بر عدالت سازمانی	۱۳۹۲	R	۰/۵۵۰	۰/۵۵
۱۵	علی زمانی	ارتباط فرهنگ سازمانی و جو سازمانی	۱۳۹۸	R	۰/۳۸۰	۰/۳۸
۱۶	پرویز نهایی	ارتباط فرهنگ سازمانی و معنویت در محل کار	۱۴۰۱	R	۰/۶۶۰	۰/۶۶

با توجه به مبانی نظری گفت شده پرسش های زیر مطرح می شوند:

پیشامد ها و پیامد های فرهنگ سازمانی در پژوهش های انجام شده در کشور کدامند؟ و اولویت آنها چگونه است؟

شدت و اندازه اثر پیشامد ها و پیامد های فرهنگ سازمانی چگونه است؟

محدوده و قلمروی پژوهش

محدوده و قلمروی پژوهش مقالات علمی پژوهشی چاپ شده در مجلات معتبر، در پایگاه های علمی و در دربارۀ زمانی سال ۱۳۸۵ تا ۱۴۰۲ در ایران شامل تمامی مقالات چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی معتبر در ایران و موجود در پایگاه های (جهاد دانشگاهی) (پایگاه مجلات تخصصی نور) (پایگاه نظام بانک اطلاعات نشریات کشور) (پایگاه مرکز اسناد و مدارک علمی ایران) هستند

روش تحقیق

پژوهش حاضر به روش فراتحلیل انجام شده است. روش فراتحلیل یکی از روش های جدید در انجام تحقیقات است که به دنبال ترکیب آماری نتایج پیشینه پژوهشی درباره یک موضوع است. این روش به عنوان یک روش آماری منظم و سیستمی معرفی می شود که از روش های آماری برای انتخاب، گردآوری و تحلیل تحقیقات استفاده می کند. بنابراین می توان گفت که فراتحلیل یک روش کمی بوده و با تلخیص یافته های تحقیقات مختلف روی یک موضوع یکسان انجام می گیرد. در انجام مطالعه فراتحلیل در مرحله اول سؤال پژوهشی مطرح می شود؛ سپس شناسایی مطالعات مرتبط

انجام می گیرد و روش کدگذاری داده ها تعیین می گردد. در مرحله بعد مطالعات جمع آوری شده و کدگذاری اولیه انجام می شود؛ سپس داده ها به نرم افزار وارد شده و اندازه اثر محاسبه می گردد؛ در مرحله بعد تحلیل های اصلی و تکمیلی روی داده ها انجام شده و گزارش تحقیق تدوین می گردد (قربانی زاده ۱۳۹۷ ص ۳۱) در این تحقیق نیز مراحل مذکور به ترتیب طی شده است. بدین صورت که برای گردآوری داده ها، کدگذاری داده ها و وقت بیشتر از چک لیستی استفاده شد که کار استخراج، ضبط، کدگذاری و انتقال داده ها با حساسیت بیشتری انجام می شود با استفاده از این چک لیست کار جمع آوری اطلاعات دقیق تر و جامع تر انجام گرفت. اطلاعاتی که در چک لیست گردآوری داده ها درج شده بود عبارت بودند از: نویسندگان، سال تحقیق، عنوان تحقیق، متغیرهای اصلی، رویکرد و روش تحقیق، اهداف و فرضیات، جامعه و نمونه آماری، تعداد نمونه، روش نمونه گیری، آزمون های مورد استفاده، روایی و پایایی و معنی داری آزمون ها. محتوای درج شده در این چک لیست بر اساس نظرخواهی از چند استاد خبره و از معیارهای مورد استفاده در تحقیقات مشابه بدست آمده؛ لذا از روایی محتوا و همچنین از پایایی لازم برخوردار است مهم ترین ملاک های تفکیک مطالعات شامل محدوده و حوزه مورد بررسی (فقط مقالات علمی پژوهشی چاپ شده در مجلات معتبر، در پایگاه های علمی ذکر شده و در در بازه زمانی سال ۱۳۸۵ تا ۱۴۰۲ در ایران) نمونه طبق فرمول های آماری، روش نمونه گیری غیر تصادفی، متغیرهای اصلی، روش تحقیق توصیفی یا همبستگی، اهداف و فرضیات شفاف و علمی بوده است این پژوهش از نظر هدف از انواع تحقیقات کاربردی بوده و در حوزه پژوهش های کمی قرار می گیرد و از روش کتابخانه ای برای گردآوری داده ها استفاده شده است. با توجه به اینکه در مطالعه فراتحلیل با مرور نظامند و با ارزشیابی، ترکیب و جمع بندی آماری به تلفیق و تحلیل پژوهش هایی پرداخته می شود که قبلاً پیرامون یک موضوع خاص به رشته تحریر درآمده اند (قربانی زاده ۱۳۹۶ ص ۱۵۵) در این پژوهش نیز تمرکز بر روی تحقیقات انجام شده درباره یک موضوع خاص یعنی عوامل و متغیرهای مؤثر فرهنگ سازمانی و پیشامدها و پیامدهای فرهنگ سازمانی می باشد. جامعه مورد بررسی، تمامی مقالات علمی - پژوهشی حاصل پژوهش های انجام شده در این موضوع هستند که در بازه زمانی سال ۸۵ تا سال ۱۴۰۲ در ایران انجام شده و در مجلات علمی پژوهشی معتبر چاپ شده اند. جامعه مذکور به طور دقیق تر و شفاف تر شامل تمامی مقالات چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی معتبر در ایران و موجود در پایگاه های جهاد دانشگاهی پایگاه مجلات تخصصی نورپایگاه نظام بانک اطلاعات نشریات کشور و پایگاه مرکز اسناد و مدارک علمی ایران هستند. در پژوهش حاضر بررسی هدفمند جامعه آماری انجام شده و نمونه گیری صورت گرفته است و محقق تلاش کرده که مطالعه و گردآوری اطلاعات به صورت هدفمند انجام شود. در این راستا ویژگی هایی نظیر روش آماری، جامعه آماری، روش نمونه گیری، حجم نمونه، فرضیه ها، چارچوب نظری و نتایج داده ها و سطح معنی داری پژوهش ها ارزیابی شد و در مجموع تعداد ۱۳۰ مقاله اولیه درباره موضوع تحقیق شناسایی شد که با بررسی ویژگی ها، تطابق و تناسب مقالات با موضوع تحقیق در نهایت تعداد ۹۵ مقاله کاملاً منطبق و مناسب برای فراتحلیل انتخاب شدند. برای تحلیل اطلاعات بدست آمده از تحقیقات مذکور، پس از استخراج داده های لازم مثل ضریب همبستگی، رابطه بین متغیرها و حجم نمونه برای انجام محاسبات فراتحلیل نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) مورد استفاده قرار گرفت؛ طوری که داده های بدست آمده از مطالعات پیشین توسط نرم افزار به اندازه اثر تبدیل شدند و اندازه های اثر به روش (هانت و اشمیت) ترکیب شدند که بدین ترتیب اثرات کاذب مواردی مثل حجم نمونه خیلی بالا یا پایین و میانگین وزنی

اندازه اثرات مورد لحاظ قرار گرفتند. برای تفسیر اندازه اثر از معیارهای (کوهن) استفاده شد که در جدول شماره ۲ زیر ارائه شده است

جدول شماره ۲ حدود اندازه اثر

نتیجه	حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر
کوچک	۰/۳	۰/۱
متوسط	۰/۵	۰/۳
بزرگ	۰/۸	۰/۵

همچنین در تحقیق حاضر برای ارزیابی وضعیت سوگیری انتشار نمودار فائل مورد استفاده قرار گرفت که یکی از معمول ترین روش ها برای شناسایی تورش انتشار است و از روش های دوال و تئیدی و N ایمن از خطای روزنتال برای تعیین تعداد تحقیقات گم شده استفاده شده است

تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

به طور کلی از تحقیقات پیشین ۴۵ متغیر وابسته شناسایی شد که فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل بر روی آنها تاثیر گذاشته است. بدین ترتیب می توان مهمترین متغیرهای که فرهنگ سازمانی بر آنها شدت اثر بالا یا متوسط گذاشته است به شرح زیر تعلق خاطر کاری-رضایت شغلی-عملکرد شغلی-عزت نفس- ذکر کرد که فراوانی و اندازه اثر هر کدام از آنها در جدول شماره ۳ ذکر شده است

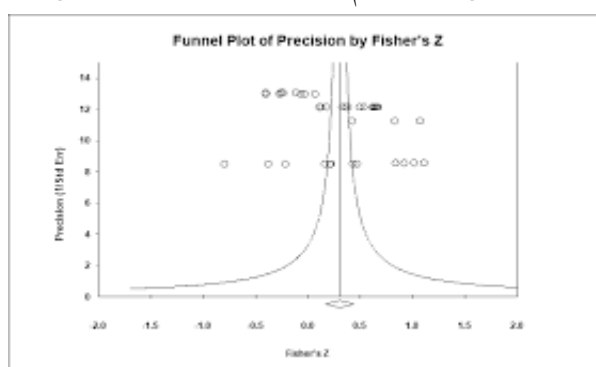
جدول شماره ۳: فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
فرهنگ سازمانی	تعلق خاطر	۵	۰/۹۶	فرهنگ سازمانی	رفتار نواورانه	۱	۰/۶۷
فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی	۵	۰/۸۶	فرهنگ سازمانی	فرهنگ نوآور	۱	۰/۶۵
فرهنگ سازمانی	عملکرد شغلی	۶	۰/۸۲۷	فرهنگ سازمانی	عملکرد پایدار	۱	۰/۶۴۸
فرهنگ سازمانی	هوش اخلاقی	۱	۰/۸۲۵	فرهنگ سازمانی	یادگیری سازمانی	۶	۰/۶۳۱
فرهنگ سازمانی	هوش عاطفی	۴	۰/۷۹	فرهنگ سازمانی	کیفیت زندگی	۱	۰/۵۹۰
فرهنگ سازمانی	عملکرد سازمانی	۶	۰/۷۵	فرهنگ سازمانی	یادگیری مستمر	۱	۰/۵۸۳
فرهنگ سازمانی	کاهش سکوت	۴	۰/۷۵	فرهنگ سازمانی	یادگیری تیمی	۱	۰/۵۷۴
فرهنگ سازمانی	غنی سازی شغل	۴	۰/۷۴	فرهنگ سازمانی	شایستگی	۱	۰/۵۵۴
فرهنگ سازمانی	سرمایه روانشناختی	۲	۰/۷۳	فرهنگ سازمانی	عدالت سازمانی	۴	۰/۵۵۰
فرهنگ سازمانی	عزت نفس	۲	۰/۷۱۹	فرهنگ سازمانی	وجدان کاری	۱	۰/۵۱۴

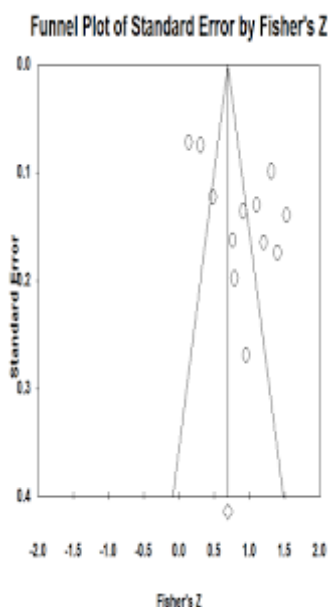
متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوا نی	اندازه اثر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوا نی	اندازه اثر
فرهنگ سازمانی	سرمایه فکری	۱	۰/۶۸	فرهنگ سازمانی	توسعه کار	۱	۰/۴۵۲
فرهنگ سازمانی	اثربخشی	۱	۰/۶۷۷	فرهنگ سازمانی	تعالی سازمان	۵	۰/۳۶۸
فرهنگ سازمانی	خلاقیت	۱	۰/۲۵۳	فرهنگ سازمانی	رفتار شهروندی	۷	۰/۳۶۰
فرهنگ سازمانی	وجدان کاری	۲	۰/۵۱۴	فرهنگ سازمانی	سرمایه فکری	۳	۰/۶۸۰
فرهنگ سازمانی	معنویت در محل	۲	۰/۶۶۰	فرهنگ سازمانی	رفتار آوایی	۱	۰/۰۳۴
فرهنگ سازمانی	تسهیم دانش	۲	۰/۴۶۹	فرهنگ سازمانی	هوش سازمانی	۱	۰/۴۹۰

- با استناد به معیارهای کوهن و مطابق با نتایج و اندازه های ارایه شده در جدول ۳ می توان بر اساس میزان شدت و صحت و قدرت تأثیر متغیرها، آنها را در سه دسته اندازه های اثر قرار داد که بدین ترتیب دسته اول شامل متغیرهایی هستند که تأثیرگذاری آنها ضعیف بوده و امکان رد شدن فرضیه این پژوهش ها در تحقیقات دیگر زیاد است این متغیرها متغیرهایی هستند که اندازه اثر آنها خیلی کوچک بوده و مقادیر اندازه اثر آنها بین بازه ۰/۱ تا ۰/۳ قرار می گیرد متغیرهای مانند بهروری نیروی انسان- بدینی سازمانی و خلاقیت سازمانی در این محدوده هستند گروه دوم شامل متغیرهایی می باشد که مقادیر اندازه اثر آنها در حد متوسط بوده و به عبارتی در محدوده بین ۰/۳ تا ۰/۵ قرار می گیرند فرضیات این دسته نسبت به دسته اول از قدرت و اطمینان بالاتری برخوردار بوده و بدین ترتیب می توان گفت که فرضیات مطرح شده بین متغیرهای این گروه با فرهنگ سازمانی بیشتر مورد تأیید قرار می گیرند در این پژوهش متغیر های توسعه کار آفرینی- تعالی سازمانی- رفتار شهروندی تسهیم دانش-هوش سازمانی- خرد سازمانی- جو سازمانی- تعهد سازمانی- هویت سازمانی- اعتماد پذیری- رفتار مدنی- فرهنگ اخلاقی در این محدوده قرار می گیرند دسته سوم شامل متغیرهایی است که شدت اثر خیلی بالایی دارند و اندازه اثر آنها بین ۰/۵ تا ۰/۸ می باشد این متغیرها و فرضیات مربوط به آنها از اطمینان و احتمال خیلی بالایی برخوردار هستند و درباره این دسته از متغیرها می توان این ادعا را مطرح کرد که در صورت انجام پژوهش و آزمون مجدد، به احتمال بسیار قوی تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آنها دوباره تایید می گردد تعلق خاطر کاری- رضایت شغلی- عملکرد شغلی- هوش خلاق- عملکرد سازمانی- کاهش سکوت سازمانی- بهزیستی ذهنی- عزت نفس- سرمایه فکری- یادگیری سازمانی- فرهنگ نوآوری در این محدوده قرار می گیرند از دیگر بررسی ها و تحلیل های انجام شده در این تحقیق، بررسی وضعیت انتشار و سوگیری داده های تحقیق بود. مطالعاتی که با روش فراتحلیل انجام می شوند ممکن است در نتیجه گیری همراه با خطا شوند، که احتمالاً این خطاها مربوط به انتشار نتایج مثبت و یا عدم انتشار نتایج منفی باشد، البته عدم رعایت وزن دادن صحیح به نتایج مطالعات مورد بررسی و یا عدم توجه به تفاوت کیفیت مطالعات نیز خود عامل مهمی است که می تواند در سوگیری انتشار نقش داشته باشد و حتی به کارگیری آزمون های متعدد و مختلف و عدم رعایت امتیازدهی صحیح در کدگذاری داده ها و عدم بررسی صحیح ضریب توافق در چنین مطالعاتی نیز در بروز خطا در مطالعات فرا تحلیل نقش دارند. بنابراین یکی از بخش های مهم در انجام مطالعات فرا تحلیل، بررسی وضعیت سوگیری انتشار است که ناشی از وضعیت انتشار پژوهش های چاپ شده و عدم انتشار برخی

پژوهش‌ها و انواع خطاهای ذکر شده می‌باشد. در شرایطی که سوگیری انتشار وجود داشته باشد، نتایج فراتحلیل نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و بدین ترتیب نتیجه‌گیری‌های حاصل از آن نیز دارای تورش و خطا خواهد بود. در این تحقیق برای شناسایی تورش انتشار از نمودار کیفی یا فانل استفاده شده است. مطابق با این نمودار اثر مداخله به دست آمده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه ترسیم می‌گردد. مطابق با منطق نمودارهای فانل یا کیفی، تحقیقات دارای خطای استاندارد پایین دارای سوگیری انتشار نبوده و در بالای قیف جمع می‌شوند اما برعکس، تحقیقات دارای خطای استاندارد بالا در سمت پایین قیف جمع شده و سوگیری انتشارشان نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین در صورتی که سوگیری انتشار وجود نداشته باشد، نمودار نیز حول خلاصه اندازه اثر، حالت متقارن به خود می‌گیرد. نتایج بررسی سوگیری انتشار در این تحقیق در حالت سطح مورد پذیرش و خطای استاندارد ارایه شده است همچنان که این نمودار نشان می‌دهد مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند و این بیانگر عدم وجود سوگیری انتشار در این تحقیق است.



نمودار شماره یک فانل تحقیقات بررسی شده



نمودار شماره ۲ خطای استاندارد Z فیشر

اصلاح و برازش دوال و تویییدی

برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار، روشی توسط دوال و تویییدی مطرح شده است که مطابق با این روش در طی فرآیندی مشاهدات نامنتطبق از نمودار فانل حذف می‌شوند و به دنبال آن ارزش‌هایی که برای مطالعات مفقود اختصاص داده شده، اضافه می‌گردد. بنابراین اگر تعداد مطالعات کوچک واقع در سمت راست نمودار بیش از سمت چپ آن

باشد، می توان نتیجه گرفت که چنین مطالعاتی از سمت چپ حذف شده‌اند. این روش، مطالعات گم شده را در نظر می گیرد و آنها را به تحلیل ها وارد می کند و سپس خلاصه اندازه اثر را محاسبه می نماید. و مطابق این روش مطالعات گم شده، بعد از شناسایی در سمت چپ خلاصه اندازه اثر قرار می گیرند. در این تحقیق تعداد صفر تحقیق گم شده منظور شده است و بیانگر آن است که این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن نیاز به مطالعات دیگری ندارد. علاوه بر این مطابق با نتایج تحلیل براساس مدل ثابت اثر، برآورد نقطه ای برابر (۰/۱۷۰۷۵) و فاصله اطمینان ۰/۹۵ برابر (۰/۱۸۹۰۰ تا ۰/۱۵۶۷۸) است با استفاده از اصلاح و برازش دوال و توییدی برآورد نقطه ای برابر (۰/۱۷۰۷۵) و فاصله اطمینان متناسب برابر (۰/۱۸۹۰۰ تا ۰/۱۵۶۷۸) بدست آمده که نشان می دهد ارزش مشاهده شده با ارزش تعدیل یافته در مدل ثابت برابر است براساس مدل اثرات تصادفی، برآورد نقطه ای در این تحقیق برابر (۰/۱۶۰۷۰) و فاصله اطمینان ۰/۹۵ برابر (۰/۰۰۰۲۵ تا ۰/۳۱۴۳۰۸) با استفاده از اصلاح و برازش دوال و توییدی برآورد نقطه ای برابر (۰/۱۶۰۷۰) و فاصله اطمینان متناسب برابر (۰/۰۰۰۲۵ تا ۰/۳۱۴۳۰۸) بدست آمده است که نشان می دهد ارزش مشاهده شده با ارزش تعدیل یافته در مدل تصادفی نیز برابر است. مقدار Q نیز برای هر دو ارزش مشاهده شده و ارزش تعدیل یافته برابر $۳۴۸۰/۴۶۷۷۸$ بدست آمده است جدول شماره ۴ همچنانکه نمودار فانل نیز نشان می دهد توسط چینش و تکمیل در نمودار ۲ در شکل نقطه ای که نشان دهنده تحقیق متناسب باشد وجود ندارد و در صورت وجود هر تحقیق متناسب به صورت یک نقطه پرننگ در نمودار ظاهر خواهد شد

جدول شماره ۴ اصلاح و برازش داول توییدی

ارزش	اثر ثابت			اثر تصادفی			مقدار Q
	برآورد نقطه	حد پایین	حد بالا	برآورد نقطه	حد پایین	حد بالا	تعداد مشاهدات
ارزش مشاهدات	۰/۱۷۰۷۵	۰/۱۵۶۷۸	۰/۱۸۹۰۰	۰/۱۶۰۷۰	۰/۰۰۰۲۵	۰/۳۱۴۳۰۸	۳۴۸۰/۴۶۷۷۸
ارزش تعدیل یافته	۰/۱۷۰۷۵	۰/۱۵۶۷۸	۰/۱۸۹۰۰	۰/۱۶۰۷۰	۰/۰۰۰۲۵	۰/۳۱۴۳۰۸	۳۴۸۰/۴۶۷۷۸

N ایمن از خطای کلاسیک:

آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده را محاسبه می کند که لازم است به تحلیل ها اضافه شده تا عدم معنی داری آماری اثر کلی به دست بیاید. در این تحقیق مقدار N ایمن از خطای رزنتال برابر ۲۵۹۰ است و مفهوم آن بدین معنی است که تعداد ۲۵۹۰ تحقیق خنثی باید به مطالعات افزوده شود تا مقدار P دو دامنه بزرگتر از ۰/۰۵ شود جدول شماره بدین ترتیب باید ۲۵۹۰ مطالعه دیگر انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل ها خطایی رخ دهد و این نتیجه حاکی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج بدست آمده از این پژوهش است و این تعداد مورد مطالعه، فاصله از خطای قابل توجهی است.

جدول شماره ۵ محاسبات N ایمن از خطا

۱۷/۲۰۰۵۰	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	(باقیمانده) دنباله
۱/۹۱۲۲۳	Z برای آلفا
۹۵	تعداد مطالعات مشاهده شده
۲۵۹۰	تعداد مطالعات گم شده که مقدار P را به آلفا می رساند

آزمون معناداری اندازه اثر

علاوه بر بررسی وضعیت سوگیری انتشار داده های تحقیق، با توجه به سطح معناداری بدست آمده از جدول N ایمن از خطا و جداول اصلاح و برازش دوال و تئیدی به همراه آزمون کوکران (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه های اثر به دست آمده پرداخته می شود برای بررسی این آزمون فرضیه H_0 عبارت است: از میان اندازه های اثربدست آمده تفات معنی دار وجود ندارد فرضیه H_1 عبارت است از: میان اندازه های اثربدست آمده تفات معنی دار وجود دارد. نتایج بررسی این آزمون در جدول شماره ارایه شده است با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده کوچکتر از میزان خطا می باشد، در نتیجه فرضیه H_0 رد شده و فرضیه H_1 تایید می شود بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که میان اندازه اثرهای بدست آمده تفاوت معنا داری وجود دارد و بنا براین اندازه اثرهای بدست آمده ناهمگون میباشند. این ناهمگونی بیانگر وجود متغیری تعدیلگر است که نتایج بررسی روی متغیرها را تحت تأثیر قرار داده است

جدل شماره ۶ نتایج آزمون معنا داری اندازه اثر

نتیجه آزمون	سطح خطا	سطح معنا داری	Z آماره
رد H_0	۰/۰۵	۰/۰۰۰	۱۷/۲۰۰۵۰

بحث و نتیجه گیری

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش های مختلف، که روی نمونه های متعددی اجرا شده اند، دیدگاه جامع تری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می دهد. در واقع، با در کنار هم قرار دادن نتایج حاصل از انجام یک پژوهش روی نمونه ای از یک جامعه، افراد مختلف بررسی می شوند. چنین یافته هایی در جوامعی، همچون جامعه ما که گوناگونی بیشتری دارد. مهمترو حائز اهمیت بیشتری است؛ زیرا این گوناگونی، تفاوت های بیشتری را به همراه دارد، به ناچار باید اطلاعات متعددی را از نمونه های مختلف این جامعه، در دست داشت تا با یکپارچه کردن این اطلاعات، شباهت ها را به دست آورد و با تفاوت های به شیوه مناسبی برخورد کرد. در پژوهش حاضر با استفاده از روش فراتحلیل نتایج تحقیقات گوناگون در مورد پیشامدها و پیامدهای فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. بیشترین متغیر مورد بررسی رفتار شهروندی است که ۷ بار در تحقیقات مطالعه شده است براساس نتایجی که از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی حاصل شد در پاسخ پرسش اول پژوهش نتایج فرا تحلیل نشان داد که از بین پیامدهای فرهنگ سازمانی به ترتیب متغیرهای تعلق خاطر کاری (۰/۹۶۲) - رضایت شغلی (۰/۸۶۰) - عملکرد شغلی (۰/۸۲۵) - توانمند سازی ساختاری (۰/۸۲۰) - عدالت

سازمانی (۰/۸۱۰) - بهزیستی ذهنی (۰/۷۹۵) - عملکرد سازمانی (۰/۷۵۶) - غنی سازی شغل (۰/۷۴۰) - سرمایه روانشناختی (۰/۷۳۹) - کاهش سکوت سازمانی (۰/۷۵۰) - سرمایه انسانی (۰/۷۳۰) - فرهنگ سازمانی (۰/۷۹۵) - عزت نفس (۰/۷۱۹) در کشور ایران به ترتیب دارای اندازه اثر زیاد میباشند؛ و متغیر های آوای سازمانی - بهره وری نیروی انسانی - نتایج سازمانی - اشتراک گذاری دانش - تولید محصول جدید - سرمایه رابطه ای - دارای اندازه اثر کم می باشند با وجود اینکه روش فراتحلیل عوامل آماری مانند، نمونه گیری و خطای اندازه گیری را اصلاح می کند، همچنین دقت به مراتب بالاتری در مقایسه با بررسی های روایی فراهم مینماید در پاسخ پرسش دوم پژوهش شدت و اندازه اثر فرهنگ سازمانی به شرح زیر می باشد:

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد که تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعلق خاطر کاری که در ۵ مطالعه بررسی شده است معادل ۰/۹۶۲ است که با تحقیق (کربکنندی و طبرسا ۱۴۰۲ ص ۳۰) که عنوان کرده اند تاثیر فرهنگ سازمانی بر دلبستگی شغلی کارکنان مثبت و معنا دار است

همچنین تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در ۵ تحقیق بررسی شده است که معادل ۰/۸۶۰ است که با تحقیقات (عزیزی و راسخ پور ۱۳۹۸ ص ۲۹) که عنوان کردند فرهنگ سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی می شود همسو است نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی در ۶ تحقیق بررسی شده که ۰/۸۲۵ معادل است که با تحقیقات (رضایی و خوراکیان ۱۳۹۷ ص ۳۲) همسو است فرهنگ سازمانی باعث افزایش عملکرد شغلی می شود سازمان هایی که کارکنان بیشتر با کارشان عجین می شوند نسبت به کارکنانی که از درجه کمتری برخوردارند، منفعت بیشتری را کسب می کنند و کارکنان به سطوح بالای عملکرد شغلی دست می یابند فرهنگ سازمانی منجر به عملکردی فراتر از انتظارات در محیط های سازمانی میشود. تحقیقات نیز بطور تجربی ثابت کردند که ارتباط مثبتی ما بین فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد.

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی در ۶ تحقیق بررسی شده که ۰/۷۵۶ معادل است که با تحقیقات (صبوری و کمالوندی ۱۳۹۹ ص ۲۹) همسو است فرهنگ سازمانی باعث افزایش عملکرد سازمانی می شود

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعالی سازمانی در ۵ تحقیق بررسی شده که معادل ۰/۳۶۸ است که با تحقیقات (کاوه تیموری و امیر رضا نعیمی ۱۳۹۸ ص ۲۵) همسو است فرهنگ سازمانی باعث افزایش تعالی سازمانی می شود

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی در ۶ تحقیق بررسی شده که معادل ۰/۶۳۱ است که با تحقیقات (محمد محسن تنکابنی ۱۴۰۰ ص ۳۴) همسو است فرهنگ سازمانی باعث افزایش یادگیری سازمانی می شود

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر عدالت سازمانی در ۴ تحقیق بررسی شده که معادل ۰/۵۵۰ است که با تحقیقات (ابراهیم علی دوست ۱۳۹۲ ص ۲۷) همسو است فرهنگ سازمانی باعث افزایش عدالت سازمانی می شود نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر کاهش سکوت سازمانی در ۴ تحقیق بررسی شده که ۰/۷۵۰ معادل است که با تحقیقات (جعفر اکرمی و محمد رضا مرادی ۱۴۰۰ ص ۲۰) همسو است فرهنگ سازمانی باعث کاهش سکوت سازمانی می شود

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر بهزیستی سازمانی در ۴ تحقیق بررسی شده که ۰/۷۹۵ معادل است که با تحقیقات (فاطمه ملک زاده وجهانبخش رحیمی ۱۳۹۷ ص ۳۴) همسو است فرهنگ سازمانی باعث افزایش بهزیستی سازمانی می شود

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر غنی سازی شغل در ۴ تحقیق بررسی شده که ۰/۷۴۰ معادل است که با تحقیقات (سعید رضایی و وحید سلیمی ۱۴۰۰ ص ۲۲) همسو است فرهنگ سازمانی باعث افزایش غنی سازی شغل می شود

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر عزت نفس در کارکنان در ۲ تحقیق بررسی شده که ۰/۷۱۹ معادل است که با تحقیقات (مریم دباغ رضا صابونچی ۱۴۰۰ ص ۲۳) همسو است فرهنگ سازمانی باعث تقویت و ارتقا عزت نفس کارکنان می شود

نتایج فرا تحلیل نشان می دهد تاثیر فرهنگ سازمانی بر هوش عاطفی در ۴ تحقیق بررسی شده که ۰/۷۹۵ معادل است که با تحقیقات (ایمان حکیمی حمزه صمدی ۱۴۰۱ ص ۲۴) همسو است فرهنگ سازمانی هوش عاطفی را تقویت می کند همچنین تحقیقات نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با تعهد کارکنان، سطوح پایین استرس شغلی، رضایت شغلی و رضایت از رهبر، خلاقیت، هوش عاطفی، رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد و باعث افزایش آنها میشود با توجه به یافته های تحقیق برخی از نواقص تحقیقات مرور شده در زمینه پیامدهای فرهنگ سازمانی به شرح زیر است:

۱. تعداد اندکی تحقیق در مورد پیامدهای فرهنگ سازمانی به صورت کیفی انجام شده است

۲. پراکندگی در استفاده از ابزار سنجش تحقیقات بسیار بالا بوده که نشان از عدم توافق برای سنجش متغیر پیامدهای فرهنگ سازمانی است

۳. به محققان در زمینه پیامدهای فرهنگ سازمانی پیشنهاد میشود که ترجیحا روی چند مورد محدود ابزار سنج برای متغیر فرهنگ سازمانی توافق حاصل کنند و از آن بیشتر استفاده کنند.

پیشنهادهای نظری

۱. پژوهشگران در آینده می توانند با شناسایی و اضافه نمودن معیارهای بیشتر اعتبار یافته ها را افزایش دهند
۲. پژوهشگران می توانند علل ضعیف بودن برخی روابط و تاثیرگذار بودن برخی از متغیرها را نیز مورد بررسی قرار دهند.

۳. کارکنانی که در حیطه دارای فرهنگ سازمانی بالا کار می کنند اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می کنند، در ضمن وقتی که در محیطی که فرهنگ سازمانی بالا است روابط نزدیک، صمیمانه، حمایتی و توسعه یافته را پرورش دهند در آن صورت کارکنان برای بروز سطح بالای از عملکرد تمایل خواهند داشت

۴. طراحی و تدوین برنامه هایی برای توسعه و بهبود منابع انسانی و ارتقاء مهارت های ارتباطاتی برای مدیران و کارکنان

منابع

- ۱- آقاجانی حسن علی میان کلایی حمزه صمدی (تابستان ۱۳۹۵) تبیین نقش فرهنگ سازمانی در هوش عاطفی (مدیریت فرهنگ سازمانی) دوره ۱۴ شماره ۲ صفحات ۴۹۹ تا ۵۱۹
- ۲- اسلامی فاطمه تیموری کاوه نعیمی امیر رضا (تابستان ۱۳۹۸) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تعالی سازمان در جهاد دانشگاهی (مدیریت فرهنگ سازمانی) دوره ۱۴ شماره ۲ صفحات ۵۸۹ تا ۶۱۰
- ۳- امیدی علی رضا جعفری اکرم (زمستان ۱۳۹۲) مدل یابی تأثیر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران (مدیریت ورزشی) دوره ۵ شماره ۴ صفحات ۱۰۷ تا ۱۲۴
- ۴- اسماعیلی محسن بنسیردی علی (زمستان ۱۳۹۷) مطالعه اثر فرهنگ سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان) (مطالعات مدیریت رفتار سازمانی) دوره پنجم شماره ۲ صفحه ۳۱ تا ۴۱
- ۵- امیر خانی طیبه سماک باشی تارا (۱۳۹۴) بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه، شرکت ایران خودرو) (فصلنامه مدیریت عمومی) سال دوم شماره ۴ صص ۲۳ تا ۴۶
- ۶- اسماعیلی محمود رضا شریعت نژاد علی (۱۳۹۴) بررسی فرهنگ سازمانی با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی با اثر میانجی مدیریت تحول گرا (فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت) سال بیست و سوم شماره ۷ صص ۲۱ تا ۴۴
- ۷- ابراهیمی محمد حقیقی کفاش مهدی (۱۳۹۴) تأثیر فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی بر کاهش سکوت سازمانی مورد مطالعه کارکنان بانک سپه تهران (پژوهش نامه مدیریت) سال هفتم شماره ۱۳ صص ۲۴ تا ۵۱
- ۸- اعتمادی خواه علی مسعود طاهری شکاری غلام عباس (۱۳۹۶) بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران کارکنان (پژوهش نامه مدیریت تحول)، سال ششم شماره دو صص ۱۱ تا ۳۴
- ۹- اکرازی احسان محمد نیا یاسر عباسی مجتبی (۱۳۹۴) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تعالی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش استان زنجان (پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی) فصل نامه سال اول شماره ۴ صص ۲۰ تا ۴۰
- ۱۰- اشجع آرزو وکیلی نفیسه (۱۳۹۳) مدل ساختاری مؤلفه های فرهنگ سازمانی غنی سازی شغل و رفتارهای مدنی سازمانی (مدیریت توسعه) دوره ۲۷ شماره ۱ پیاپی ۸۸ صص ۲۵ تا ۴۵