

## Research Paper



# Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Job Passion

Hossein taqavi <sup>1</sup>, Nasser Razmtallab <sup>2\*</sup>

1. Associate Professor Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2. PhD student in educational management, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

**Article Info:**

**Received:** 2024/02/16

**Accepted:** 2024/11/27

**PP:** 22

Use your device to scan and read the article online:



**DOI:** 10.22098/AEL.2024.14698.1418

**Keywords:**

Organizational culture, job Engagement, effect size

**Abstract**

**Background and Objective:** Organizational culture and job passion are key concepts in the field of management and organizational behavior that are closely linked to the performance and success of organizations. This research is conducted to describe, analyze and synthesize the literature on the role of organizational culture on job passion.

**research methodology:** This study is a meta-analysis. The statistical population of the present study consists of all written documents, including theses and articles published in Persian scientific research journals, on the topic of the correlation between organizational culture and job passion. The documents and resources collected were written between 1390 (2011) and 1402 (2023). The published works were searched in the Magiran, Google Scholar, Iran Doc, and SID (Scientific Information Database Center of Jihad University) databases. Of the 46 articles, 4 were excluded due to an irrelevant title, 5 were excluded due to an irrelevant abstract, and 4 were excluded due to irrelevant content. The analysis was conducted on 34 articles using the CMA 3 software. The tests (X<sup>2</sup>), (t), (Z), and Hedges' g index were used to measure the effect size, and the funnel plot was used to measure publication bias..

**Findings:** The results of the meta-analysis showed that organizational culture has a mean effect size of 0.482, a significance level of 0.05, an alpha of 0.05, and (P<0.05). This indicates a close to moderate relationship between the two variables.

**Conclusion:** Based on the results, it was found that organizational culture has a direct relationship with job passion, with an effect size of 0.482, which is close to the medium range. The results of the synthesis of the effect sizes of the primary studies suggest that the role of organizational culture on job passion is confirmed, and according to Cohen's criteria, the magnitude of this role is higher

**Citation:** Razmtallab, N., and Taqavi, H. (2026). Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Job Passion. Applied Educational Leadership, 7(2), 124- 145. doi: 10.22098/ael.2024.14698.1418

**\*Corresponding author:** Nasser Razmtallab

**Address:** Department of Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

**Tell:** 09143545474

**Email:** Rzmtlbnasr@gmail.com

## Extended Abstract

### Introduction:

Organizations are considered to be the most important pillars of human societies, and employees, as the primary assets of any organization, play a key role in advancing its goals and mission. The most important factor in the progress of any organization in a society is the presence of enthusiastic and effective employees. The enthusiasm and effectiveness of employees are vital elements in the path of the growth and progress of any organization. Enthusiastic and motivated employees, with their commitment and effort, are the driving force of every organization to achieve its goals and mission (Zahed Babellan, Moenikia, Sahebdel & Foroghi, 2021). By taking a deep look at successful organizations, one can discover the key and common factors among them that have paved the way and probably been the main factor in their success. One of these key factors is a strong culture that governs organizations. Recognizing these factors and strengthening them is a step towards the success of organizations and the achievement of their lofty goals (Shaemi Barazaki, Bahrami, Hatampoor & Radmehr, 2013). Organizational culture, as a set of values, beliefs, and norms, plays a fundamental role in shaping the behavior and performance of employees (Yaghoubi Razagi & Khobiyan, 2017). High levels of job enthusiasm are associated with increased organizational commitment, creativity, and productivity (Heydari Fard, Rostami & ShirKhani, 2023). "Organizational culture influences all aspects of an organization, including its mission, goals, strategy, organizational structure, and the psychological empowerment of employees (Falaki Koluri, Tadbiri, Afsharnejad & Majidi, 2021). The mission of organizations in today's world is more sensitive and critical than ever before. This is because organizations, as social institutions, play a fundamental role in the development and progress of society. By creating the necessary grounds for the growth and development of their employees, organizations can directly play a role in creating and bringing about change and transformation in society (Khaleghi, Naderi, Rezaee & Jafari, 2022). The role of organizational culture on job enthusiasm is a topic that has attracted the attention of many researchers and experts in the field of management in recent years. Organizational culture, as a set of values, beliefs, and norms that guide the behavior of organizational members, can play an important role in employee motivation and commitment. Job enthusiasm, as a positive and enduring attitude towards work, can have a significant impact on employee performance and creativity (Schoffman, & Salanova, 2004).

### Methodology:

Based on the methodological model of (Saunders (2009), the required data for this research was collected through a library-based method. The time horizon is longitudinal, and in terms of its purpose, it is descriptive. The research method is quantitative, with an inductive approach, a positivist philosophy, and an applied orientation (Homan, 2020). The method used for analyzing the collected data is meta-analysis. Meta-analysis is a type of quantitative statistical method for combining the results of a set of independent studies. The studies all focus on the role of organizational culture in job enthusiasm, and their specific characteristic is that the population is composed of previous quantitative studies on the role of organizational culture in job enthusiasm. The fundamental principle in meta-analysis is calculating the effect size for individual studies. According to Homan (2020), effect size is defined as: the effect of an experimental manipulation or a covariate on a response variable that is observed in a study. Effect size represents the extent to which a phenomenon is present in a population. The larger the effect size, the greater the presence of that phenomenon. With statistics such as (t, X<sup>2</sup>, F), the corresponding effect size index (r) can be estimated. For the R index, effect sizes less than 0.3, between 0.3 and 0.5, and greater than 0.5 are considered small, medium, and large, respectively. The level of significance and effect size are used to reject or confirm the null hypothesis, and each provides separate information. Through the significance test, it is determined whether a particular result is due to chance, and by calculating the effect size, it can be determined to what extent the independent variable has affected the dependent variable. Therefore, to decide on rejecting or accepting the null hypothesis in behavioral research, it is necessary to consider the effect size along with the result of the significance test, because under the same conditions in terms of sample size and significance level, the larger the effect size, the greater the power of the test and the greater the reliability of the decision-making. To collect information on the internet, the keywords "organizational culture" and "job enthusiasm" were used. The sources collected for study were written between 2011 and 2023 and were published in domestic sources. Some of the sources were available on domestic websites, and some were available in libraries. The inclusion criterion for studies for analysis was the examination of the

### Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Job Passion

relationship or impact of the two variables of organizational culture or job enthusiasm. If a mediating variable was used in a study, the coefficient of the mediating variable was not used in this study. The studies analyzed were those whose titles were fully consistent with the research in question, had defined the population precisely and referred to their number, had correctly referred to the sample size and sampling method, had mentioned the research method in the abstract and text, the tools used had validity and the amount of reliability was mentioned, the findings mentioned in the text were the same as the abstract, and the section of findings referred to the values of (Sig), (r), and (Rmse). Studies that did not have the mentioned items were excluded from the analysis. Finally, the analysis was done using the CMA 3 software.

### Results:

To examine and analyze the primary studies, effect size was used separately for each intervention, along with the combined effect size using a fixed-effects model, funnel plot, sensitivity analysis, homogeneity test, I-squared, and S-NF statistic. In this section, from among the various effect size indices, the standardized mean difference index was used, and the CMA version 3 Software was used to calculate the effect sizes.

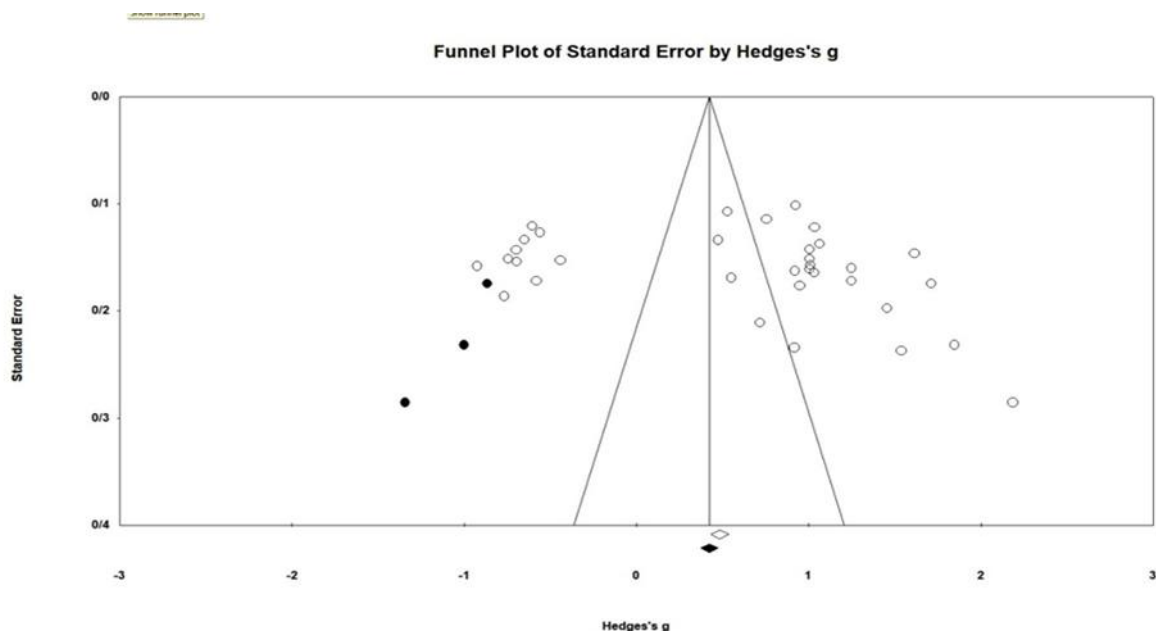


Figure 1. Funnel diagram of the current research

To combine effect sizes in meta-analysis, both fixed-effects and random-effects models are used. The fixed-effects model is mathematically based and in it, each study is evaluated with the overall treatment effect. It assumes that the true treatment effect difference is the same in all experiments. In the random-effects model, it is assumed that the true effects of the experiment may differ from one study to another. According to Figure 1, in the conducted meta-analysis, organizational culture on job enthusiasm has a fixed effect size of 0.482 with a 95% confidence interval. One of the important issues in any meta-analysis is the assessment of publication bias. Publication bias means that a meta-analysis does not include all studies conducted on the subject under investigation. Some studies may not have been published or at least indexed in journals for various reasons. The most common method for identifying publication bias is the use of a two-dimensional scatter plot called a funnel plot (Figure 1).

### Discussion and conclusion

Organizational culture is a set of shared values, beliefs, customs, and norms that govern an organization and shape the behavior and interactions of its members (Zarei matin, 2022). Organizational culture is a set of basic assumptions that people in the organization create, discover, and develop in dealing with problems, adapting to the environment, and achieving internal unity and coherence, and as a result, are transmitted to new members as

### Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Job Passion

the correct way of perceiving, thinking, and feeling. In other words, a set of values, guiding beliefs, understandings, and ways of thinking that are shared among members of the organization and sought by new members as the correct ways of doing things and thinking is called organizational culture. Organizational culture encompasses the values and behaviors that contribute to the unique social and psychological environment of the organization. Culture includes the organization's vision, values, norms, systems, symbols, language, assumptions, beliefs, and habits (Dehghanpour et al, 2020). Job enthusiasm is the feeling of passion for work and commitment to performing tasks to the best of one's ability. People with high job enthusiasm enjoy their work, seek new challenges, and are creative in their work (Ardalan et al, 2016). Enthusiasm is a very attractive concept that emphasizes the positive aspects of relationships, rather than the negative ones, and refers to passion, commitment, merging with the job, energy, dedication, and enjoyment of work.

### Reference:

- Foroghi, F.; Zahed Babelan, A.; Moeinikia, M.; Sahebdel, S.; (2021). The role of school culture and organizational Creativity on the job motivation of primary school teachers in the second district of Ardabil, *Journal of New Research Approaches in manangement and Accounting*, 5 (59). 121-137. (In Persian)
- Shaemi Barazaki, A.; Bahrami, S.; Hatamipoor Azarkhavarani, F. & Radmehr, R.; (2013). Staff Perception of Organizational Culture and their Job Satisfaction, 10 (7). 997-1006.
- Yaqoubi Razegi, S.; Khobyan, M.; (2016). Examining the relationship between organizational culture and its dimensions on job attachment. The second international conference and the fourth national conference on management and humanities researches. University of Tehran, 1-16. (In Persian)
- Heydari Fard, R.; Rostami, N. & Shirkhani, N.; (2023). Explaining the relationship between organizational virtuousness of schools and quality of work life with passion Teachers' Job (Case Study: Teachers of Primary Schools in Kamyaran City, *Journal of new developments in psychology, educational sciences and education*, 5 (49). 138-127. (In Persian)
- Falaki Koluri, S.; Z.; Tadbiri, S.; Afsharnejad, A.; & Majidi. M.; (2020). The mediating role of job motivation in relation to coaching competencies and organizational commitment: Evidence from a private bank, *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2 (3). 115-135. (In Persian)
- Khaleghi, M.; Naderi, N.; Rezaee, B.; & Jafari, h. ; (2022). The Relationship between Organizational Culture of School and Teachers' Work Motivation Considering the Intermediary Role of Psychological Empowerment (Case Study: Public Elementary Schools in Eslamabad-e Gharb). *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*, 10 (2). 33-50. (In Persian)
- Schoffman, A., & Salanova, M. (2004). The role of organizational climate in promoting employee engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 445-463.
- Homan, H. (2020). *A practical guide to meta-analysis in scientific research* (7th edition). Tehran: Samit Publications (In Persian)
- Zare Matin, Hassan (2022). *Advanced Organizational Behavior Management*, Aghah Publications, second edition, Tehran (In Persian)
- Dehghanpour Farashah, A. , Pourezzat, A. , Gholipour, A. , Vaezi, R. (2020). Exploring the Factors Affecting Work Engagement Decline of Faculty Members of Public Universities in Iran.. *Management Researches*, 12(46), 5-35.
- Ardalan, M. R.; and Beheshti Rad, R.; (2016). The effect of organizational culture and work conscience of employees with the mediating role of organizational socialization of Urmia University employees. *Applied Sociology*, 26 (60), 185-98. (In Persian)



## مقاله پژوهشی

## فرا تحلیل بررسی رابطه نقش فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی

حسین تقوی<sup>۱</sup>، ناصر رزم طلب<sup>۲\*</sup>

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: 1402/11/27

تاریخ پذیرش: 1403/09/07

شماره صفحات: 22

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:



DOI: 10.22098/AEL.2024.14698.1418

## واژه‌های کلیدی:

فرهنگ سازمانی، اشتیاق شغلی، اندازه اثر

## چکیده

**مقدمه و هدف:** فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی از مفاهیم کلیدی در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هستند که ارتباط تنگاتنگی با عملکرد و موفقیت سازمان‌ها دارند. این پژوهش به منظور توصیف، تحلیل و ترکیب ارائه شده در زمینه بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر روی اشتیاق شغلی انجام شده است.

**روش‌شناسی پژوهش:** این پژوهش از نوع فراتحلیل است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه اسناد مکتوب اعم از پایان‌نامه و مقالات مندرج در مجلات علمی پژوهشی فارسی با موضوع همبسته با نقش فرهنگ سازمانی بر روی اشتیاق شغلی را تشکیل می‌دهد. اسناد و منابع جمع‌آوری شده در بین سالهای ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ به رشته تحریر در آمدند. آثار منتشر شده در پایگاه اطلاعاتی مگیران، گوگل اسکولار، ایران داک و پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID) جستجو شدند. از بین ۴۶ مقاله به خاطر مرتبط نبودن عنوان، ۴ مقاله؛ بخاطر مرتبط نبودن چکیده، ۵ مقاله و بخاطر مرتبط نبودن محتوا، ۴ مقاله کنار گذاشته شدند و کار تحلیل با ۳۴ مقاله انجام شد و تجزیه و تحلیل با نرم افزار ۳ CMA انجام شد. برای سنجش اندازه اثر از آزمون‌های  $(X^2)$ ،  $(t)$ ،  $(Z)$  و شاخص  $(g)$  هجز و برای سنجش سوگیری انتشار از نمودار کیفی استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج فراتحلیل نشان داد که فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی دارای میانگین اندازه اثر  $0/482$ ، سطح معنی داری  $0/95$ ، آلفا  $0/05$  و  $(P < 0.05)$  است که رابطه‌ای نزدیک به حد متوسط بین دو متغیر را نشان می‌دهد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** براساس نتایج مشخص شد که فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی نقش مستقیم دارد و اندازه اثر  $0/482$  مقدار نزدیک به متوسط را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از ترکیب اندازه اثرهای پژوهش اولیه حاکی از تایید نقش فرهنگ سازمانی بر روی اشتیاق شغلی است که بر اساس ملاک کوهن، میزان این نقش بالاتر است.

**استناد:** رزم طلب، ناصر و تقوی، حسین (۱۴۰۵). فراتحلیل بررسی رابطه نقش فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی. رهبری آموزشی کاربردی، ۷(۲)، ۱۴۵-۱۲۴. doi: 10.22098/ael.2024.14698.1418

\*نویسنده مسئول: ناصر رزم طلب

نشانی: گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

تلفن: ۰۹۱۴۳۵۴۴۴۴

پست الکترونیکی: Rzmtlbnasr@gmail.com

سازمانها از مهمترین ارکان جوامع بشری محسوب می‌شوند و در آن کارکنان به عنوان سرمایه‌های اصلی هر سازمان، نقشی کلیدی در پیشبرد اهداف و رسالت‌های آن ایفا می‌کنند. مهمترین عامل پیشرفت هر سازمانی در یک جامعه وجود کارکنان مشتاق و اثربخش است. اشتیاق و اثربخشی کارکنان، عنصری حیاتی در مسیر تعالی و پیشرفت هر سازمانی است. کارکنان مشتاق و با انگیزه با تعهد و تلاش خود، موتور محرکه هر سازمانی برای دستیابی به اهداف و رسالت‌های خود است ( Zahed Babellan, Moeinikia, Sahebdel & Foroghi, 2021). با نگاهی عمیق به سازمانهای موفق می‌توان عوامل کلیدی و مشترک بین آنها که بسترساز و احتمالا عامل اساسی موفقیت آنها بوده است را کشف کرد. یکی از این عوامل کلیدی، فرهنگ قوی است که بر سازمان‌ها حاکم است. شناخت این عوامل و تقویت آنها گامی در جهت کامیابی سازمانها و نیل به اهداف عالی آنها خواهد بود ( Shaemi Barazaki, Bahrami, Hatampoore & Radmehr, 2013). فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزشها، باورها و هنجارها، نقشی اساسی در شکل دهی به رفتار و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند (Yaghoubi Razagi & Khobiyan, 2017). سطوح بالای اشتیاق شغلی با افزایش تعهد سازمانی، خلاقیت و بهره‌وری همراه است (Heydari Fard, Rostami & ShirKhani, 2023). مدیریت اثربخش فرهنگ سازمانی می‌تواند به ارتقای سطح اشتیاق شغلی در کارکنان منجر شود (Noami, Taghipour Neysi, 2012). اشتیاق شغلی به میزان بکارگیری توان فیزیکی، روانی و ذهنی افراد در انجام کارهای مرتبط با نقش اشاره دارد و به عبارت دیگر کارکنان با اشتیاق با کار خود ارتباط نیرومند، خوشایند و اثربخش دارند (Koulaei, Zahed Babelan, Moeinikia & Rezaei Sharif, 2018). فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان، از جمله رسالت‌ها و اهداف، تعیین استراتژی، ساختار سازمانی، توانمندسازی روانشناختی کارکنان اثر می‌گذارد (Falaki Koluri, Tadbiri, Afsharnejad & Majidi, 2021). رسالت سازمان‌ها در دنیای امروز، بیش از هر زمان دیگری، حساس و حیاتی است. زیرا سازمانها به عنوان نهادی اجتماعی، نقشی اساسی در توسعه و پیشرفت جامعه ایفا می‌کنند. سازمان‌ها با ایجاد زمینه‌های لازم برای رشد و تعالی کارکنان خود، می‌توانند به طور مستقیم در زمینه‌سازی و ایجاد تغییر و تحول در جامعه نقش آفرینی کنند (Khaleghi, Naderi, Rezaei & Jafari, 2022). نقش فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی موضوعی است که در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از محققان و صاحب نظران حوزه مدیریت قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و هنجارها که رفتار اعضای سازمان را هدایت می‌کنند، می‌تواند نقش مهمی در انگیزه و تعهد کارکنان ایفا کند. اشتیاق شغلی نیز به عنوان یک نگرش مثبت و پایدار نسبت به کار، می‌تواند بر عملکرد و خلاقیت کارکنان تاثیر بسزایی داشته باشد (Schoffman, & Salanova, 2004). اشتیاق شغلی، به عنوان یک مولفه حیاتی در موفقیت فردی و سازمانی، نقشی کلیدی در ارتقای تعهد، خلاقیت، بهره‌وری و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. فرهنگ سازمانی، به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و هنجارها که در یک سازمان حاکم است، می‌تواند عاملی تعیین‌کننده در میزان اشتیاق شغلی کارکنان باشد (Sutton, J. 2018). با توجه به اهمیت این موضوع، پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی پرداخته‌اند. با این حال، نتایج این پژوهش‌ها اغلب ناهمگون و متناقض بوده است. این موضوع نشان‌دهنده وجود ابهامات و چالش‌هایی در درک دقیق این رابطه است. لذا، انجام یک فرا تحلیل جامع با هدف بررسی و تلفیق یافته‌های پژوهش‌های پیشین در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد ( Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Peiro, 2002). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی از چند جهت حائز اهمیت است: افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان: کارکنانی که از اشتیاق شغلی بالایی برخوردارند، با انگیزه و تعهد بیشتری کار می‌کنند و در نتیجه، به طور مستقیم بر افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان تاثیر می‌گذارند (Lam & Tang, 2003). کاهش فرسودگی شغلی: کارکنانی که در محیطی با فرهنگ سازمانی مناسب کار می‌کنند، کمتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند و تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارند (New man, Uhl-Bien & Rousseau, 2015). جذب و حفظ استعدادها: سازمان‌هایی که دارای فرهنگ سازمانی قوی و حمایتی هستند، در جذب و حفظ استعدادها موفق‌تر عمل می‌کنند (Robinson, Perry & Kacmar, 2017). فرهنگ سازمانی، نظامی متشکل از ارزشها و عقاید است که در تعامل متقابل با نیروی ساختار سازمانی و نظام کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد (Goudarzi, Seyedin & Harirzadeh, 2016). افزون بر آن اشتیاق شغلی از این نظر اهمیت دارد که کار و

شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار می‌رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنها نیز تاثیر دارد (Rostami, Khoshkonesh, Aghaziarati & Sheykhi, 2017). وجود فرهنگ سازمانی ضعیف می‌تواند به طور قابل توجهی اشتیاق شغلی را در کارکنان کاهش دهد. این امر به دلیل ایجاد محیط نامطلوب و غیر حمایتی است که می‌تواند منجر به احساس ناراضی، بی‌انگیزگی و ناامیدی در کارکنان شود (Robbins Y Judge, 2013). مطالعه‌ای که توسط موسسه تحقیقاتی گالوپ انجام شده، نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی ضعیف می‌تواند منجر به کاهش اشتیاق شغلی شود (Luthans, 2013). مطالعه دیگری که توسط دانشگاه هاروارد انجام شده، نشان داد که کارکنانی که در سازمانهایی با فرهنگ سازمانی قوی کار می‌کنند، ۷ برابر بیشتر احتمال دارد که از شغل خود راضی باشند (Harvard Business Review, 2018). در سالهای اخیر پژوهش‌های زیادی در مورد نقش و رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی انجام شده است، نتایج متناقضی در برخی از تحقیقات دیده می‌شود. گروهی از پژوهشگران به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین این متغیرها اشاره دارند و گروهی دیگر به عدم وجود رابطه مثبت و معنی‌دار اشاره می‌کنند. مطالعه Schaufeli & Salanova (2004) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی مبتنی بر تعهد و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعه Newman & et al (2015) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اما مطالعه Robinson & et al (2017) نشان داد که هیچ رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی وجود ندارد. با توجه به اهمیت موضوع و چالش‌های موجود، انجام فراتحلیلی برای بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی ضروری به نظر می‌رسد. ناهمگونی در اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی: ابزارها و روش‌های مختلفی برای سنجش فرهنگ سازمانی وجود دارد که هر کدام تعریفی خاص از این مفهوم ارائه می‌دهند. این ناهمگونی در اندازه‌گیری، مقایسه نتایج پژوهش‌های مختلف را دشوار می‌کند. تعاریف مختلفی از اشتیاق شغلی ارائه شده است که هر کدام بر جنبه‌های خاصی از این تجربه تمرکز دارند. این تعدد تعاریف، تفسیر نتایج پژوهش‌ها را پیچیده‌تر می‌کند. مطالعات انجام شده تاثیر عوامل تعدیل‌کننده مانند ویژگی‌های فردی، نوع شغل و سطح سازمانی را بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی به طور کامل مورد بررسی قرار نداده‌اند (Udger, T, A, 2010). برخی از مطالعات انجام شده از نظر روش شناختی دارای ضعف‌هایی مانند حجم نمونه کوچک یا عدم استفاده از گروه‌های کنترلی هستند که بر اعتبار نتایج آنها تاثیر می‌گذارد (Godarzi, 2014). اگر چالش‌های موجود در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی برطرف نشود، سازمان‌ها با پیامدهای منفی متعددی روبرو می‌شوند، از جمله: کاهش بهره‌وری و عملکرد: کارکنانی که از خود اشتیاق ندارند، تمایل کمتری به تلاش و خلاقیت دارند و در نتیجه بهره‌وری و عملکرد آنها کاهش می‌یابد (Heydari fard & et al, 2023). افزایش فرسودگی شغلی: فقدان اشتیاق شغلی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی در کارکنان شود که با پیامدهای منفی مانند استرس، اضطراب و افسردگی همراه است. افزایش نرخ ترک شغل: کارکنانی که از شغل خود راضی نیستند، به احتمال زیاد به دنبال فرصت‌های شغلی دیگر خواهند بود و این امر منجر به افزایش نرخ ترک شغل در سازمان می‌شود (Fathi, Abbasi & Ghadampour, 2023). مشکلات در جذب و نگه‌داشت کارکنان با انگیزه و با استعداد برای سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی ضعیفی دارند، دشوار خواهد بود. بنابراین، انجام پژوهش‌های دقیق و جامع در زمینه رابطه بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی و رفع چالش‌های موجود در این زمینه، برای ارتقای سلامت سازمانی، افزایش بهره‌وری و موفقیت سازمان‌ها بسیار ضروری است (Kamari, Shariati & Shahmohammadi, 2022). فراتحلیل می‌تواند با تجزیه و تحلیل نتایج تحقیقات مختلف، به درک عمیق‌تر از این رابطه و ارائه یافته‌های دقیق‌تر و قابل اعتمادتر کمک کند. با وجود آثار مثبت فرهنگ سازمانی قوی بر اشتیاق شغلی و تاثیر آن بر افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و جابجایی، افزایش خلاقیت و نوآوری، بخاطر سوگیری برخی مجلات و عدم چاپ نتایج منفی، نتایج این پژوهش‌ها نمی‌تواند رهنمودی جامع و کافی برای مدیران سازمان‌هایی باشد که به دنبال افزایش بهره‌وری سازمان از طریق افزایش اشتیاق شغلی و تغییر در ساختار سازمانی به واسطه تغییر در فرهنگ مناسب سازمانی هستند. بنابراین، در این فراتحلیل بر آن هستیم تا نقش فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی را به شیوه فراتحلیل مورد بررسی قرار دهیم و به این پرسش جواب بدهیم که آیا فرهنگ سازمانی بر روی اشتیاق شغلی نقش دارد یا نه؟

## روش‌شناسی پژوهش

بر اساس الگوی روش شناسی (Saunders, 2009)، داده‌های مورد نیاز پژوهش به روش کتابخانه‌ای گردآوری شده است، افق زمانی آن طولی و از نظر هدف، توصیفی است. روش پژوهش، کمی و رویکرد آن استقرایی، فلسفه آن اثبات‌گرایی و جهت‌گیری آن کاربردی است (Homan, 2020). روش مورد استفاده برای تحلیل داده‌های گردآوری شده فرا تحلیل است. فرا تحلیل نوعی روش آماری کمی برای ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل است. پژوهش‌هایی که همه درباره نقش فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی هستند و ویژگی خاص آن هم این است که جامعه آماری آن را پژوهش‌های کمی پیشین انجام شده درباره نقش فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی تشکیل می‌دهند. اصل اساسی در فرا تحلیل، محاسبه اندازه اثر برای پژوهش‌های مجزاست. اندازه اثر از نظر (Homan, 2020) عبارتست از: اثر یک کاربندی آزمایشی یا یک همپراش بر یک متغیر پاسخ که در یک مطالعه مشاهده می‌شود. اندازه اثر نمایانگر میزان حضور یک پدیده در جامعه است. هر چه اندازه اثر بزرگتر باشد، میزان حضور آن پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند (t, X2, F) می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آنها (f) را برآورد کرد. برای شاخص R اندازه اثرهای کمتر از ۰/۳، بین ۰/۳ و ۰/۵ و بیشتر از ۰/۵ را به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌کنند. سطح معنی‌داری و اندازه اثر در مورد رد یا تایید فرضیه صفر استفاده می‌شود و هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر؟ و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرض صفر در پژوهش‌های رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معنی‌داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود، زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی‌داری، هر چه اندازه اثر بزرگتر باشد، توان آزمون هم بیشتر است و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد. برای جمع‌آوری اطلاعات در فضای اینترنت از کلمات کلیدی فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی استفاده شد. منابعی که برای مطالعه جمع‌آوری شدند در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ به رشته نگارش درآمده بودند و در منابع داخلی چاپ شده بودند. برخی از منابع در سایتهای داخلی و برخی هم در کتابخانه‌ها موجود بودند. معیار ورود مطالعات برای تحلیل، بررسی رابطه یا تاثیر دو متغیر فرهنگ سازمانی یا اشتیاق شغلی می‌باشد. در صورتی که در پژوهشی از متغیر میانجی استفاده شده بود، ضریب متغیر میانجی در این پژوهش مورد استفاده قرار نگرفت. پژوهش‌هایی مورد تحلیل قرار گرفتند که عنوان آنها با پژوهش مورد نظر کاملاً همخوانی داشت، جامعه آماری را به صورت دقیق تعریف کرده و به تعداد آنها اشاره کرده بودند، به حجم نمونه و روش نمونه‌گیری به درستی اشاره کرده بودند، در چکیده و متن به روش پژوهش اشاره کرده بودند، ابزارهای به کارگرفته شده روایی داشته و به مقدار پایایی اشاره کرده بودند، یافته‌های اشاره شده در متن با چکیده یکسان بودند، در بخش یافته‌ها به مقادیر (Sig, r) و (Rmse) اشاره کرده بودند. مطالعاتی که موارد اشاره شده را نداشتند از تحلیل کنار گذاشته شدند. در انتها کار تحلیل با نرم افزار CMA 3 انجام شد.

جدول ۱: روش، جامعه و آزمونهای مورد استفاده در پژوهش

روش	جامعه	نمونه	نرم افزار مورد استفاده	آزمونهای به کار رفته
فرا تحلیل	کلیه اسناد و مدارک شامل مقالات و پایان نامه‌ها، طرح‌های اجرا شده در آموزش و پرورش موجود در داخل کشور که به صورت رایگان قابل دسترسی هستند.	مقالاتی که از نظر عنوان، چکیده، محتوا، روش تحلیل، روایی و پایایی مناسب تشخیص داده شدند.	CMA3	T, X2, F

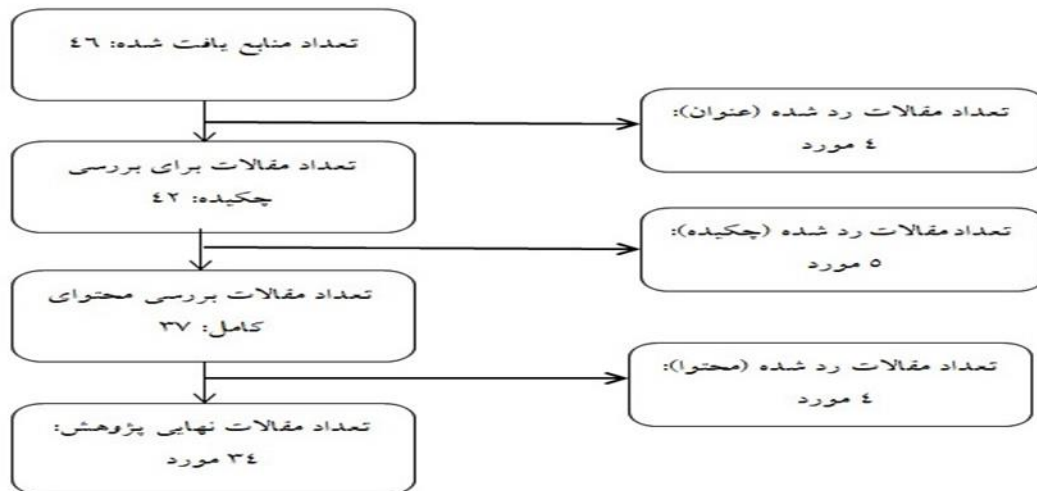
جامعه مورد بررسی این پژوهش را مقالات چاپ شده در مجلات علمی و پایان نامه‌هایی که در زمینه رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی انجام شده، تشکیل می‌دهند. وقتی کار جستجو در مجلات به اتمام رسید و مقالات مرتبط با فرا تحلیل حاضر یافت نشد، کار تحلیل محتوا بر روی مقالات و پایان نامه‌های جمع‌آوری شده در داخل کشور انجام شد. مقالاتی برای تحلیل انتخاب شدند که از الزامات روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری برخوردار بوده‌اند. روایی و پایایی همه پژوهش‌ها در مرحله دوم فیلتر شدند و پژوهش‌هایی که به روایی و ضریب پایایی اشاره نکرده بودند حذف شدند. پایایی پژوهش نیز با کمک پایایی شناسایی (از طریق توافق داوران در انتخاب

پژوهشها و طبقه بندی آنها)، پایایی کدگذاری (از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها) ارزیابی و تأیید شد. در نمونه گیری، مطالعاتی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده اند که از معیارهای ورود به فرایند فراتحلیل برخوردار باشند. معیارهای مورد استفاده برای ورود پژوهشها به این مطالعه عبارتند از: ۱) مرتبط بودن عنوان (۲) وجود پارامترهای مرتبط مثل روش پژوهش و به کارگیری آزمونهای مرتبط (۳) ذکر کردن جامعه آماری و نحوه نمونه گیری (۴) ذکر کردن ابزار استاندارد پژوهش و روایی و پایایی آن. معیارهای مورد استفاده برای فیلترسازی مقالات شناسایی شده و مراحل انتخاب مقاله های نهایی در جدول ۲ و نمودار ۱ نشان داده شده است. پایایی پژوهش حاضر به صورت توافق داوران در انتخاب پژوهش و طبقه بندی آنها انجام شد. به این صورت که ابتدا محقق به انتخاب پژوهشها بر اساس معیارهایی مثل (مرتبط بودن عنوان، ذکر شدن جامعه آماری و نحوه نمونه گیری، ذکر کردن ابزار پژوهش، اشاره به روایی و پایایی پرسشنامه، مرتبط بودن آزمونها به اهداف کلی و فرضیه ها، اشاره به روش تحلیل) پرداخت سپس استاد راهنما به بررسی پژوهش های جمع آوری شده پرداخت و در نهایت درصد توافق بین دو داور شاخص ۰/۸۱ گزارش و مورد تأیید استاد راهنما قرار گرفت.

جدول ۲: جزییات مقالات منتخب پژوهش

مقالات حائز شرایط	معیارهای فیلترسازی مقالات شناسایی شده	تعداد اسناد و مدارک			معیار شناسایی مقاله	پایگاه اطلاعاتی
		طرح های آپ.	مقاله	پایان نامه		
۳۴	مرتبط نبودن عنوان، عنوان نکردن جامعه و نمونه و روش نمونه گیری، عدم دسترسی به متن پژوهش و به کار بردن آماره نامربوط	۱۰	۲۸	۸	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی، روش پژوهش و یافته ها	Sid, Google scholar, Magiran, Irandoc Iranian Sciences

مقالات شناسایی شده درباره موضوع مورد مطالعه براساس معیارهای ورودی مورد نظر فیلتر شدند و در نهایت ۳۴ پژوهش به فرایند فراتحلیل طبق نمودار پایین وارد شدند.



شکل ۱: فرایند انتخاب مقاله ها و پایان نامه های نهایی پژوهش

جدول ۳: اطلاعات کلی پژوهش های مورد بررسی

ردیف	پژوهشگر/پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱	نعمی، عبدالزهرا؛ تقی پور، آذین و	رابطه فرهنگ	مجله علوم رفتاری	کارکنان اقماری	T	۱۴۰

		دکل‌های استان خوزستان به تعداد ۲۲۶ نفر		سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی- گری توانمندسازی روانشناختی	نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۰)
۲۰۵	T	کلیه معلمان مدارس سما استان فارس ۱۰۲۵ نفر	فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت	نقش میانجی اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس سما استان فارس	محبی، الهام و حیدری، مرضیه (۱۳۹۱)
۱۵۹	P	کلیه معلمان مدارس سما استان فارس ۱۰۲۵ نفر	فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت	بررسی رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با فرهنگ سازمانی در میان کارکنان زن	صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ عنایتی، میرصلاح الدین . حیدری، علیرضا (۱۳۹۱)
۲۷۳	T , P	کلیه کارکنان دانشکده علوم پزشکی اصفهان به تعداد ۹۵۰ نفر	مدیریت اطلاعات سازمان	رابطه فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان	شائمی برزکی، علی؛ بهرامی، سوسن، حاتم پور آذراخوانی، فاطمه و رادمهر، رضا (۱۳۹۲)
۱۹۰	P	کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه به تعداد ۳۹۶ نفر	جامعه شناسی کاربردی	رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجیگری اشتیاق شغلی سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه	اردلان، محمدرضا و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۴)
۲۷۰	P	کارکنان پالایشگاه اصفهان به تعداد ۹۸۳ نفر	مجله پژوهش‌های نوبین در مدیریت	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	فاطمه سادات حسینی، محمد جواد طاهری فر، مریم جلالی (۱۳۹۴)
۲۲۰	P	کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان زنجان به تعداد ۵۶۰ نفر	مجله پژوهش‌های نوبین در مدیریت	نقش فرهنگ سازمانی در ترویج رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر تعهد عاطفی کارکنان	روح الله نصرآبادی، رقیه سادات حسینی، محمد رضا باقری (۱۳۹۵)
۱۵۲	P	کلیه کارکنان اداری	SID	بررسی رابطه	یعقوبی رزگی، سمانه (۱۳۹۶)

		آموزش و پرورش قطب شهید برونسی به تعداد ۲۶۰ نفر		فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر اشتیاق شغلی		
۱۱۰	P	کلیه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی به تعداد ۹۸۲ نفر	فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی	بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی	رستمی، مهدی؛ خوش کنش، ابوالقاسم؛ آقازارتی، علی و ملک شیخی، سمیه (۱۳۹۶)	۹
۲۵۰	P	کارکنان شرکت ملی گاز ایران به تعداد ۷۱۰ نفر	فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت منابع انسانی	بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در شرکت ملی گاز ایران	سیده زهرا حسینی، سجاد حسینی، زهرا حیدری (۱۳۹۶)	۱۰
۱۹۵	P	کلیه کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز به تعداد ۴۰۰ نفر	پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره	رابطه هیجانی هوش معنوی، قدرانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با فرهنگ سازمانی	پیام، مهدی؛ نگین تاجی، صدیقه؛ بشلیده، کیومرث؛ نگین تاجی، مجید و هاشمی، سیداسماعیل (۱۳۹۷)	۱۱
۳۰۰	P	کارکنان سازمان‌های دولتی شهر ایلام به تعداد ۱۴۱۰ نفر	مجله پژوهش‌های نوبین در مدیریت	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های دولتی	مریم جعفری، محمد حسن زاهدی، زهرا حیدری (۱۳۹۷)	۱۲
۱۸۱	P	کلیه کارکنان بیمارستان حضرت زینب بابلسر به تعداد ۳۴۰ نفر	ایران داک	بررسی تاثیر تعهد عاطفی سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش تعدیلگری فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: بیمارستان حضرت زینب بابلسر)	مقصودی، الهقلى؛ رحمانی، زین العابدین (۱۳۹۸)	۱۳
۳۱۰	T	کلیه معلمان ابتدایی زن و مرد نواحی دو گانه ارومیه به تعداد ۱۵۶۸ نفر	مدیریت و برنامه- ریزی در نظام‌های آموزشی	مدلسازی رهبری مدیران مدارس بر اشتیاق شغلی معلمان به واسطه فرهنگ مدرسه، توانمند سازی و ویژگی‌های شغلی	کولایی، قدرت اله؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و رضایی شریف، علی-رضا (۱۳۹۸)	۱۴
۲۰۰	P	کارکنان پالایشگاه تبریز به تعداد ۱۳۶	مجله پژوهش‌های روان‌شناسی و	رابطه بین فرهنگ سازمانی و	نیره سادات حسینی، مریم جلالی، زهرا حسینی (۱۳۹۸)	۱۵

نفر	علوم تربیتی	فرسودگی شغلی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی در کارکنان پالایشگاه تبریز
۲۳۰	T	کلیه کارکنان شعب بانکهای خصوصی به تعداد ۵۰۰ نفر
۱۶		نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه با فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی: شواهدی از یک بانک خصوصی
۱۹۰	T	کارکنان غیر هیات علمی دانشگاه محقق اردبیلی به تعداد ۳۹۲ نفر
۱۷		تحلیل مدل ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای
۱۴۸	P	کارکنان راه آهن خراسان رضوی به تعداد ۲۵۰ نفر
۱۸		بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجیگری تعهد کاری در بین کارکنان راه آهن خراسان رضوی
۳۲۴	P	کلیه معلمان شاغل در ناحیه ۲ اردبیل به تعداد ۱۲۶۰ نفر
۱۹		نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل
۱۳۴	T	کلیه پرسنل بیمارستان آیت الله گلپایگانی قم به تعداد ۲۰۵ نفر
۲۰		تاثیر رابطه سبک های رفتاری رهبری لیکرت و فرهنگ سازمانی بر اشتیاق شغلی در محیط کار (پرسنل بیمارستان آیت الله گلپایگانی قم)
۱۹۱	P	کلیه معلمان مدارس ابتدایی اصفهان به
۲۱		بررسی رابطه بین رهبری تحول ربیعی فردانیه، نیلوفر؛ مقتدایی، لیلا و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۴۰۰)

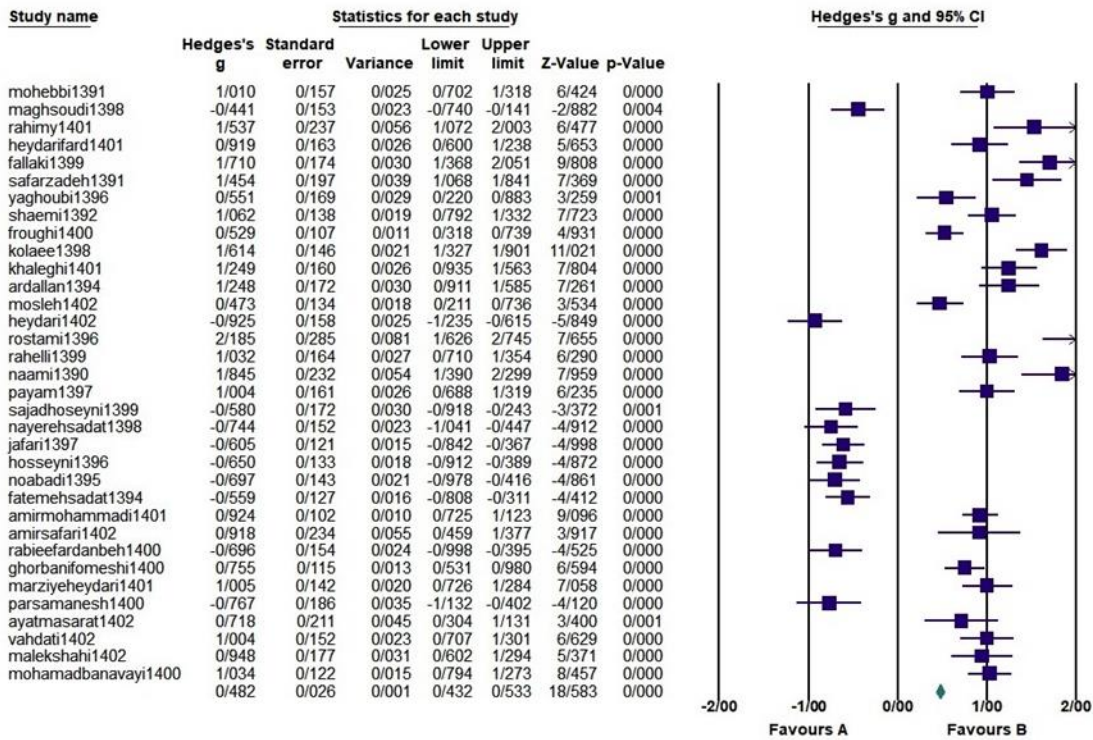
		تعداد ۴۲۰ نفر		آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری فرهنگ سازمانی و خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ابتدایی	
۲۲	T	۳۵۰	کلیه کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران به تعداد ۴۰۰۰ نفر	ارائه الگویی از فرهنگ سازمان مطلوب سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران	قربانی فومشی، عباس و قیومی، عباس (۱۴۰۰)
۲۳	P	۳۴۱	کلیه ورزشکاران کاراته کاهای شهرستان اصفهان به تعداد ۳۰۰۰ نفر	اثر فرهنگ سازمانی بر بهره وری کاراته کاهای نخبه استان اصفهان با نقش میانجی نوآوری و اشتیاق شغلی	بانوایی، محمد علی؛ فروغی پور، حمید؛ سلیمانی، مجید و آقایی، نجف (۱۴۰۰)
۲۴	T	۱۱۵ به شیوه سرشماری همه اعضا انتخاب شده اند.	کلیه مدیران مدارس متوسطه شهری و روستایی شهرستان رشتخوار ۱۱۵ نفر	بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعارض سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتیاق کاری مدیران مدارس متوسطه شهرستان رشتخوار	رحیمی، حسین و صباغ حسن زاده، طلعت (۱۴۰۱)
۲۵	P	۱۸۵	کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر کامیاران به تعداد ۳۰۰ نفر	تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و کیفیت کاری با اشتیاق شغلی معلمان (مورد مطالعه: معلمان ابتدایی شهر کامیاران)	حیدری فرد، رضا؛ رستمی، ندا و شیرخانی، نسترن (۱۴۰۱)
۲۶	T	۲۴۹	کلیه معلمان مدارس شهر اقلید به تعداد ۷۱۴ نفر	نقش واسطه ای تعهد عاطفی در رابطه با فرهنگ سازمانی، رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با قصد ترک کار معلمان	حیدری، مرضیه (۱۴۰۱)

۲۱۹	T	کلیه معلمان ابتدایی شاغل در شهر اسلام آباد غرب به تعداد ۵۱۳ نفر	فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی	(اسلام آباد غرب) بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با اشتیاق شغلی معلمان با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی (مورد مطالعه: مدارس دولتی مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهر	خالقی، محمد؛ نادر؛ رضایی، بیژن و جعفری، حبیب (۱۴۰۱)	۲۷
۴۷۲	T	کلیه کارکنان و مدیران بسیج دانشجویی و اساتید استان کرمان به تعداد ۲۱۴۹۶ نفر	خط مشی گذاری عمومی در مدیریت	الگوی اجرای خط مشی فرهنگی در رابطه با فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: بسیج دانشجویی و اساتید (استان کرمان	امیرمحمدی، ایرج؛ منظری توکلی، علیرضا و مهدی زاده، سمانه (۱۴۰۱)	۲۸
۲۳۷	P	کلیه معلمان متوسطه اول منطقه مریوان به تعداد ۵۸۰ نفر	ایران داک	بررسی نقش فرهنگ مدرسه و توسعه حرفه‌ای معلمان در اشتیاق شغلی آنان	مصلح رستمی، محمد؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و تقوی، حسین (۱۴۰۲)	۲۹
۹۰	T	کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر	پژوهش های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت	ارتباط بین یادگیری سازمانی و کارآفرینی سازمانی از طریق اشتیاق کاری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس	صفری، امید (۱۴۰۲)	۳۰
۱۰۳	T	کلیه مدیران سازمانهای دولتی شهر اصفهان به تعداد ۱۲۰ نفر	دو ماهنامه بررسی های بازرگانی	شناسایی تاثیر رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی مدیران بر اشتیاق کاری مدیران در سازمانهای دولتی شهر اصفهان	آیت، مسرت؛ ملایی، الهه؛ حیدری، زینب و شفیعی، ساناز (۱۴۰۲)	۳۱
۲۲۰	P	کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر	مطالعات منابع انسانی	بررسی تمایل به رفتار اشتراک دانش و اشتیاق شغلی	وحدتی، حجت اله و غفوری، زهرا (۱۴۰۲)	۳۲

		کارکنان از طریق رهبری متنوع گرایی در شرایط کروناایی (مورد) مطالعه دانشگاه علوم پزشکی (مازندران)	مازندران به تعداد ۵۱۷ نفر			
۳۳	P	۱۵۹	ملکشاهی، رضا و فرزاد گرامی (۱۴۰۲)	بررسی رابطه سبک رهبری خدمتگزار با عملکرد و اشتیاق شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)	مطالعات رفتاری و تعالی سازمانی	کلیه کارکنان شرکت پیمانکاری فولاد مبارکه اصفهان به تعداد ۴۲۰ نفر
۳۴	T	۱۹۶	حیدری، مرضیه (۱۴۰۲)	نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین مسئولیت اجتماعی با اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی	نشریه روان شناسی سلامت و رفتار اجتماعی	کلیه معلمان مدارس شهرستان بوانات به تعداد ۴۰۰ نفر

#### یافته‌ها

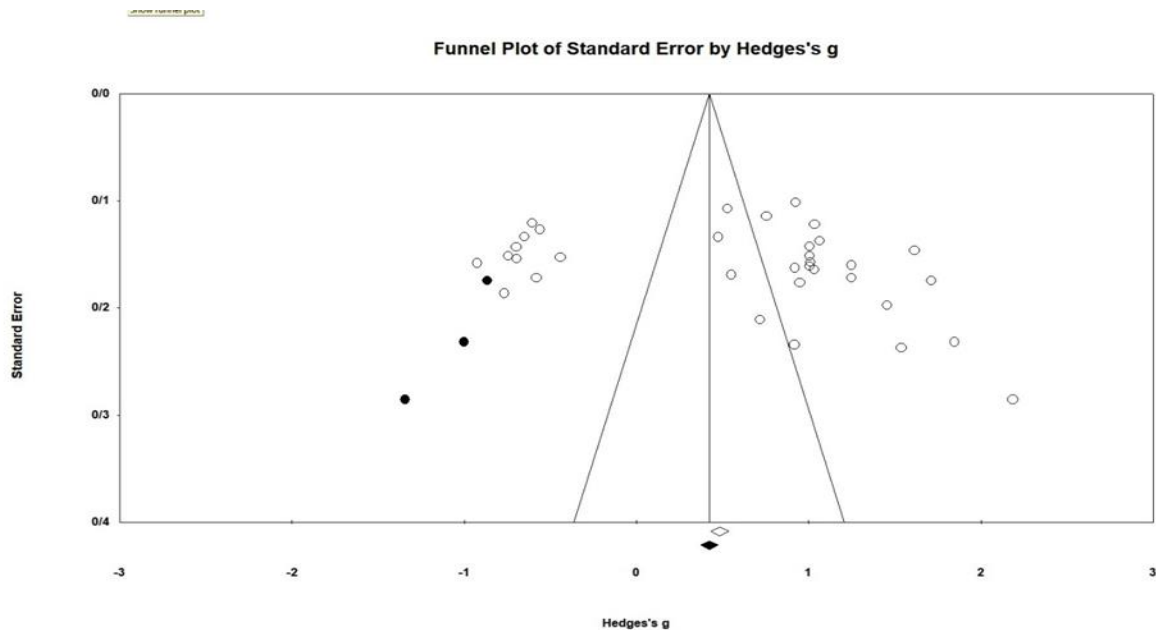
برای بررسی و تجزیه و تحلیل پژوهش‌های اولیه از اندازه اثر به تفکیک هر مداخله، اندازه اثر ترکیبی با مدل اثرات ثابت، نمودار کیفی، تحلیل حساسیت، آزمون همگنی، مجذور I و آماره S-NF استفاده شد. در این بخش از بین انواع شاخص‌های اندازه اثر از شاخص اختلاف استاندارد میانگین‌ها استفاده شد و برای محاسبه اندازه‌های اثر، از نسخه سوم نرم افزار CMA استفاده شد.



Meta Analysis

شکل ۲. اندازه اثر متغیرها با فاصله اطمینان ۹۵ درصد و وزن نسبی هر مطالعه تحت مدل اثرات ثابت و تصادفی

در بررسی نقش فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی، نمودار شبکه‌ای فواصل اطمینان هر یک از مطالعات مربوط به اندازه اثر اختلاف میانگین نشان می‌دهد که بیشترین اختلاف اندازه اثر در مطالعه عبدالزهره نعیمی (۱۳۹۰) و کمترین اختلاف اندازه اثر در مطالعه مرضیه حیدری (۱۴۰۲) وجود دارد. بیشتر پژوهش‌های جمع‌آوری شده، اندازه اثر میانگین بالاتر از حد متوسط را نشان می‌دهند و فقط دو مطالعه پایین تر از میانگین هستند.



شکل ۲. نمودار کیفی پژوهش حاضر

به منظور ترکیب اندازه‌های اثر در فرا تحلیل از دو مدل اثرات ثابت و تصادفی استفاده می‌شود. مدل اثرات ثابت بر مبنای ریاضی استوار است و در آن هر پژوهش با اثر عمل آزمایشی کلی ارزیابی می‌شود. فرض بر تشابه تفاوت عمل آزمایشی صحیح در تمامی آزمایش‌هاست. در مدل اثرات تصادفی فرض بر این است که اثرات واقعی آزمایش ممکن است در تک‌تک پژوهش‌ها متفاوت از دیگری باشد. با توجه به شکل ۱ در فرا تحلیل انجام شده، فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی اندازه اثر ثابت  $0/482$  با فاصله اطمینان ۹۵ درصد است.

یکی از موضوعات مهم در هر فرا تحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری این است که یک فرا تحلیل شامل همه مطالعات انجام شده در مورد موضوع بررسی نیست، ممکن است برخی از مطالعات به دلیل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه سازی نشده باشند و معمول ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار کیفی (شکل ۲) است.

از لحاظ تفسیری در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری نیستند؛ اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به شکل ۲ چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی مطالعات است.

جدول ۴. نمودار اندازه اثر

تصادفی	ثابت	مدل
۳۴	۳۴	تعداد
$0/582$	$0/482$	اختلاف استاندارد میانگین
$0/145$	$0/026$	خطای استاندارد
$0/021$	$0/001$	پراکندگی (واریانس)
$0/298$	$0/432$	حد پایین
$0/167$	$0/533$	حد بالا
$4/014$	$18/583$	مقدار Z
$0/00$	$0/00$	مقدار P

جدول ۵. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

مدل	ثابت
مقدار Z برای مطالعات گم شده	۱۹/۷۴۳
مقدار P برای مطالعات گم شده	۰/۰۰۰۰
آلفا	۰/۰۵۰۰
باقیمانده (ذنباله)	۲/۰۰
Z برای آلفا	۱/۹۶
تعداد مطالعات مشاهده شده	۳۴
تعداد مطالعات گم شده که مقدار P را به آلفا می رساند	۳۴۱۷

با توجه به جدول ۵ باید ۳۴۱۷ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P در دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۳۴۱۷ مطالعه دیگر انجام شود تا در نهایت در محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ ندهد و این دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده (P) از جدول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال توئیدی، به آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته شده است. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اثرهای به دست آمده دلالت دارد. جدول ۶ نتایج آزمون کوکرام (Q) را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۶. اصلاح و برازش دوال توئیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت		
مطالعات مورد نیاز ۳	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای
ارزش مشاهده شده	۱۰۱۷/۴۲	۰/۸۶۶	۰/۲۹۷	۰/۵۳۳	۰/۴۳۱	۰/۴۸۲
ارزش تعدیل شده	۱۱۵۳/۴۵	۰/۷۳۷	۰/۱۶۹	۰/۴۵۳	۰/۳۷۱	۰/۴۲۱

با توجه به داده‌های جدول ۶، بایستی ۳ مطالعه دیگر انجام شود تا این فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۳ مطالعه، مطالعات را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده ۰/۴۸۲ را به ارزش تعدیل شده ۰/۴۲۱ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۵۸۲ را به ارزش تعدیل شده ۰/۴۵۳ در مدل تصادفی کاهش دهد. به طور کلی این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن به ۳ مطالعه دیگر نیاز دارد.

جدول ۷. مقدار آزمون، درجه آزادی و سطح معنی داری

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری (P Value)	نتیجه آزمون
۱۰۱۷/۴۲۹	۳۳	۰/۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به داده‌های جدول بالا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۵٪) کوچکتر است و فرضیه صفر رد و فرضیه یک پذیرش می‌شود؛ یعنی میان اندازه‌های اثر به دست آمده تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این به معنای ناهمگون بودن اندازه‌های اثر به دست آمده است. ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج پژوهش‌هاست. این ناهمگونی یا تفاوت می‌تواند به علل مختلف ایجاد شود، برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکور میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از پژوهش‌ها اندازه گیری می‌کند و نشان می‌دهد که آیا میزان آن بیشتر از مقدار انتظار است یا نه؟ بنابراین با توجه به داده‌های ارائه شده در جداول بالا، با اطمینان ۹۵ درصد و در سطح آلفا ۵ درصد می‌توانیم بگوییم که فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی نقش دارد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی با روش فراتحلیل بوده است. نتایج حاصل از ترکیب اندازه اثرهای پژوهش اولیه، حاکی از تایید نقش فرهنگ سازمانی بر روی اشتیاق شغلی است که بر اساس ملاک کوهن، میزان این نقش بالاتر است. همچنین تحلیل واریانس حاکی از تفاوت معنی دار بین اندازه فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی است.

فرا تحلیل با یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهشهای مختلف که روی نمونه‌های متعددی اجرا شده‌اند؛ دیدگاه جامع‌تری از اثر متغیرهای گوناگون به دست می‌دهد. یافته‌های حاصل از این فراتحلیل نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی میانگین اندازه اثر به اندازه ۰/۴۸۲ دارد.

فرهنگ سازمانی مجموعه ارزشها، باورها، آداب و رسوم و هنجارهای مشترک است که در یک سازمان حاکم است و رفتار و تعاملات اعضای آن را شکل می‌دهد (Zarei matin, 2022). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات اساسی است، که افراد سازمان، در رو به رو شدن با مسائل، انطباق با محیط و دستیابی به وحدت و انسجام داخلی، ایجاد، کشف و توسعه داده‌اند و در نتیجه به عنوان روش صحیح ادراک، تفکر و احساس، به اعضای جدید انتقال می‌یابد. به عبارت دیگر، مجموعه‌ای از ارزشها، باورهای راهنما، تفاهمها و روشهای تفکر، که در بین اعضای سازمان مشترک بوده و از طرف اعضای جدید نیز به عنوان روشهای صحیح انجام کارها و تفکر جستجو می‌شود، فرهنگ سازمانی نامیده می‌شود. فرهنگ سازمانی دربرگیرنده ارزشها و رفتارهایی است که به محیط اجتماعی و روانی منحصر به فرد سازمان کمک می‌نماید. فرهنگ شامل چشم‌انداز، ارزشها، هنجارها، سیستمها، نمادها، زبان، مفروضات، باورها و عادات سازمان است (Dehghanpour et al, 2020). اشتیاق شغلی احساس شور و شوق نسبت به کار و تعهد به انجام وظایف به بهترین شکل ممکن است. افراد با اشتیاق شغلی بالا، از کار خود لذت می‌برند، به دنبال چالشهای جدید هستند و در کارشان خلاقیت به خرج می‌دهند (Ardalan et al, 2016). اشتیاق مفهومی بسیار جذاب است که به جنبه‌های مثبت ارتباط، به جای جنبه‌های منفی آن تأکید داشته،

بر شور و شوق، تعهد، عجزین شدن با شغل، انرژی، وقف و دلپذیری کار دلالت دارد (Foroghi et al. 2021). تحقیقات (Kahn, Maslach, 1990, Schaufeli & Leiter, 2001 & Albercht, 2010) نشان داده‌اند که بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. به عبارت دیگر، سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی مثبتی دارند، کارکنانی با اشتیاق شغلی بالا دارند. برخی از عوامل کلیدی فرهنگ سازمانی که با اشتیاق شغلی مرتبط هستند عبارتند از: حمایت و قدردانی؛ وقتی کارکنان احساس می‌کنند که از سوی مدیران و همکاران خود حمایت و قدردانی می‌شوند، انگیزه بیشتری برای تلاش و تعهد به کار خود دارند. اعتماد و احترام؛ در فرهنگهای سازمانی که بر پایه اعتماد و احترام بنا شده‌اند، کارکنان احساس امنیت و آزادی بیشتری می‌کنند و برای ابراز ایده‌ها و نظرات خود راحت‌تر هستند. ارتباطات شفاف؛ ارتباطات شفاف و باز بین مدیریت و کارکنان، به ایجاد حس اعتماد و اطمینان در کارکنان کمک می‌کند و آنها را از اهداف و استراتژی‌های سازمان آگاه می‌سازد. فرصت‌های رشد و توسعه؛ ارائه فرصت‌های یادگیری و رشد به کارکنان، به آنها نشان می‌دهد که سازمان برای توسعه و پیشرفت آنها ارزش قائل است. تعادل بین کار و زندگی؛ ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای کارکنان، به آنها کمک می‌کند تا از کار خود لذت ببرند و از فرسودگی شغلی جلوگیری شود. سازمانها به کارکنان بالانگیزه و مشتاق نیاز دارند. برای ایجاد اشتیاق در کارکنان هم‌افزایی مثبتی بین فرد و سازمان اتفاق می‌افتد که منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیر مستقیم برای فرد و سازمان دارد. اشتیاق شغلی کارکنان باعث کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کاری، افزایش انگیزه کاری آنان می‌شود. کارکنانی که اشتیاق زیادی به کار دارند در سطح بالایی نسبت به شغلشان دارای انگیزه و احساس معنی‌داری از انجام کار دارند و فرد از نظر روانشناختی به طرز مناسبی با کارش مرتبط می‌شود و اثرات شغلی نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع تک تک کارکنان می‌باشد (Foroghi & et al, 2021). بر اساس یافته‌های فراتحلیل حاضر، شواهد قوی مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و اشتیاق شغلی وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات قبلی که به بررسی رابطه بین این دو متغیر پرداخته‌اند، همسو است.

فرهنگ سازمانی قوی و حمایتی می‌تواند به روش‌های مختلف بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبت بگذارد. به عنوان مثال، فرهنگهایی که بر نوآوری، کار تیمی و یادگیری مادام‌العمر تأکید دارند، می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا احساس تعهد و انگیزه بیشتری در کار خود داشته

باشند (Heydari Fard & et al, 2023). همچنین، فرهنگ‌هایی که بر اعتماد، احترام و عدالت سازمانی تأکید دارند، می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا احساس امنیت و رضایت بیشتری در کار خود داشته باشند. در مقابل، فرهنگ سازمانی ضعیف و غیرحمایتی می‌تواند به روش‌های مختلف بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر منفی بگذارد. به عنوان مثال، فرهنگ‌هایی که بر بوروکراسی، سلسله مراتب و کنترل شدید تأکید دارند، می‌توانند به کارکنان احساس بی‌ارزش بودن و عدم استقلال بدهند. همچنین، فرهنگ‌هایی که بر بی‌اعتمادی، بی‌احترامی و بی‌عدالتی سازمانی تأکید دارند، می‌توانند به کارکنان احساس ناامیدی و نارضایتی از کار خود بدهند (Yaghoubi, 2017). پیامدهای مثبت فرهنگ سازمانی مثبت بر اشتیاق شغلی عبارتند از: افزایش بهره‌وری و کارایی، کاهش غیبت و جابجایی کارکنان، افزایش تعهد سازمانی، ارتقای خلاقیت و نوآوری، بهبود کیفیت خدمات و محصولات. از سوی دیگر فرهنگ سازمانی منفی نیز می‌تواند بر روی اشتیاق شغلی پیامد منفی داشته باشد که عبارتند از: کاهش بهره‌وری و کارایی، افزایش غیبت و جابجایی کارکنان، کاهش ترک سازمانی، فرسودگی شغلی و کاهش کیفیت خدمات و محصولات. با توجه به یافته‌های این فراتحلیل، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در اشتیاق شغلی کارکنان ایفا می‌کند. سازمان‌هایی که به دنبال افزایش اشتیاق شغلی کارکنان خود هستند، باید به ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی قوی و حمایتی توجه ویژه‌ای داشته باشند. برخی از راهکارهای عملی برای ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی قوی و حمایتی عبارتند از: ترویج نوآوری و کار تیمی: سازمان‌ها باید فضایی را ایجاد کنند که در آن کارکنان برای ارائه ایده‌های جدید و خلاقانه تشویق شوند و بتوانند به طور موثر با یکدیگر همکاری کنند. تأکید بر یادگیری مادام‌العمر: سازمان‌ها باید فرصت‌های یادگیری و توسعه را برای کارکنان خود فراهم کنند تا بتوانند مهارت‌های جدید را یاد بگیرند و دانش خود را به روز نگه دارند. ایجاد اعتماد و احترام: سازمان‌ها باید فضایی را ایجاد کنند که در آن کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند و به نظرات و ایده‌های یکدیگر احترام بگذارند. ترویج عدالت سازمانی: سازمان‌ها باید سیستمی را برای پاداش و ترفیع کارکنان ایجاد کنند که عادلانه و شفاف باشد. با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در اشتیاق شغلی، سازمان‌ها باید به طور مداوم فرهنگ خود را ارزیابی و در صورت نیاز آن را تقویت کنند (Falaki & et al, 2021).

## ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است.

## حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

## تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: *10 key questions for research and practice*. In S. L. Albrecht (Ed.), *New horizons in management. Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (p. 3–19). Edward Elgar Publishing
- Ardalan, M. R.; and Beheshti Rad, R.; (2016). The effect of organizational culture and work conscience of employees with the mediating role of organizational socialization of Urmia University employees. *Applied Sociology*, 26 (60), 185-98. (In Persian)
- Dehghanpour Farashah, A. , Pourezat, A. , Gholipour, A. , Vaezi, R. (2020). Exploring the Factors Affecting Work Engagement Decline of Faculty Members of Public Universities in Iran. *Management Researches*, 12(46), 5-35. (In Persian)
- Fathi Chegeni F., Abbasi M., Ghadampour E. (2023). The causal relationship between Authentic Leadership Style, School culture and Proactive Personality with teachers' job Engagement: The mediating role of psychological contract. *Journal of Applied Educational Leadership*, 4(4), 51-68. Persian [https://ael.uma.ac.ir/article\_2755.html] (In Persian)

- Falaki Koluri, S.; Z.; Tadbiri, S.; Afsharnejad, A.; & Majidi. M.; (2020). The mediating role of job motivation in relation to coaching competencies and organizational commitment: Evidence from a private bank, *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2 (3). 115-135. (In Persian)
- Foroghi, F.; Zahed Babelan, A.; Moeinikia, M.; Sahebdel, S.; (2021). The role of school culture and organizational Creativity on the job motivation of primary school teachers in the second district of Ardabil, *Journal of New Research Approaches in manangement and Accounting*, 5 (59). 121-137. (In Persian)
- Godarzi, R.; Seidin, S.; H.; and Harirzadeh, M.; (2014). Organizational culture and its impact on employees' job satisfaction (case study(: Organization of Records and National Library of the Islamic Republic of Iran). *Quarterly Journal of National Librarianship and Information Organization Studies*, 26 (4). 54-46. (In Persian)
- Harvard Business Review (2018). *The importance of a strong organizational culture*. Retrieved from. , March 26.
- Heydari Fard, R.; Rostami, N. & Shirkhani, N.; (2023). Explaining the relationship between organizational virtuousness of schools and quality of work life with passion Teachers' Job (Case Study: Teachers of Primary Schools in Kamyaran City, *Journal of new developments in psychology, educational sciences and education*, 5 (49). 138-127. (In Persian)
- Heydari, M.; (2023). The mediating role of organizational identity in the relationship between social responsibility and job enthusiasm and organizational citizenship behavior. *Journal of Health Psychology and Social Behavior*, 3 (1). 47-63. (In Persian)
- Homan, H. (2020). *A practical guide to meta-analysis in scientific research* (7th edition). Tehran: Samit Publications (Persian)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*. , ۳۳(۴), ۶۹۲-۷۲۴
- Kamari, A.; Shariati, F.; Shahmohammadi, a.; (2022). Causal model of organizational excellence based on knowledge management and organizational innovation with the mediating role of job motivation, *Journal of Applied Educational Leadership*, 3(3), 101-120. doi: 10.22098/ael.2022.1693
- Khaleghi, M.; Naderi, N.; Rezaee, B.; & Jafari, h ; (2022). The Relationship between Organizational Culture of School and Teachers' Work Motivation Considering the Intermediary Role of Psychological Empowerment (Case Study: Public Elementary Schools in Eslamabad-e Gharb). *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*, 10 (2). 33-50. (In Persian)
- Koulaei, GH.; Zahed Babelan, A.; Moeinikia, M. & Rezaei Sharif, A.; (2018). Modeling School Leadership in Teachers work Engagement through School Culture, Empowerment and Job Characteristics, *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 12 (1). 213-238. (In Persian)
- Lam, S. and Tang, C. (2000). Responsibilities of Engineering Surveyors under ISO 9000 Certification in Hong Kong Construction Industry. *Journal of Geospatial Engineering*. 2(1), 67-78
- Luthans, F. (2013). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Masalach, C, Schaufeil, W. B & Liter, M. P. (2001). *Job burnout, annual review of psychology*, 52, 397- 422
- Maqsoodi, A.; and Rahmani, Z.; A.; (2018). *Investigating the impact of organizational emotional commitment on job satisfaction with the moderating role of organizational culture* (case study: Hazrat Zainab Babolsar Hospital). Master's thesis. Islamic Azad University of Babolsar. (In Persian)
- Mohebi, E.; and Heydari, M.; (2019). The mediating role of job enthusiasm and organizational trust in the relationship between organizational culture and job satisfaction of teachers in Sama schools in Fars province. *Quarterly Journal of Behavioral Studies in Management*, 2 (3). 1-17. (In Persian)
- Newman, A., Uhl-Bien, M., & Rousseau, D. M. (2015). Understanding the relationships between organizational culture and employee engagement: A theoretical framework and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 147-174.

- Noami, A.Z.; Taghipour, A; & Neysi, A.K.; (2012). The relationship between organizational culture with work motivation, job engagement and innovative behaviors by mediating of psychological empowerment. *Journal of Behavioral Sciences*, 5 (4). 325-333. (In Persian)
- Shaemi Barazaki, A.; Bahrami, S.; Hatamipoor Azarkhavarani, F. & Radmehr, R.; (2013). *Staff Perception of Organizational Culture and their Job Satisfaction*, 10 (7). 997-1006.
- Safarzadeh, S.; Naderi, F.; Askari, P.; Enayati, M. S.; Heydari, A. R.; (2019). The relationship between innovative organizational climate and job enthusiasm with organizational citizenship behavior of female employees, *Women and Culture Scientific Research Quarterly*, 14 (4). 69-82. (In Persian)
- Schaufeli, W. B. , Salanova, M. , González-Romá, V. , & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schoffman, A., & Salanova, M. (2004). The role of organizational climate in promoting employee engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 445-463.
- Payam, M.; Nagin Taji, S.; Beshlideh, K.; Negin Taji, M.; and Hashemi, S.; I.; (2017). The relationship between spiritual intelligence, gratitude, organizational commitment and job enthusiasm with organizational citizenship behavior. *Researches in clinical psychology and counseling*, 8 (1). 21-36. (In Persian)
- Rahimi, H.; and sabagh Hassanzadeh, T.; (2023). Investigating the effect of organizational culture on organizational conflict by considering the mediating role of work enthusiasm of principals of secondary schools in Rashtkhar city. Master's thesis. Payam Noor University, Khorasan Razavi Province, Mashhad Payam Noor Center. (In Persian)
- Raheli Namin, M.; & Akbari, T.; (2020). Analyzing the structural model of the relationship between organizational culture and job passion with the mediating role of professional ethics. *Scientific Journal of Applied Educational Leadership*, 1 (3). 1-16. (In Persian)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Robinson, S. L., Perry, S. L., & Kacmar, K. M. (2017). The impact of organizational culture on employee engagement: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 70(1), 123-151.
- Rostami, M.; Khoshkonesh. A.; Aghaziarati, A.; & MalekShaykhi, S.; (2017). The Relationship between Leadership Style and Organizational Culture and Its Role in Self-Efficacy and Work Engagement of Shahid Beheshti University's Staffs. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 9 (30). 9-28. (In Persian)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Peiró, J. M. (2002). The burnout measure short version (BMS): A Spanish adaptation. *Journal of occupational health psychology*, 7(2), 111.
- Sutton, J. (2018). *The SAGE handbook of organizational culture*. London: Sage.
- Yaqoubi Razegi, S.; Khobyan, M.; (2016). Examining the relationship between organizational culture and its dimensions on job attachment. The second international conference and the fourth national conference on management and humanities researches. University of Tehran, 1-16. (In Persian)
- Zare Matin, Hassan (2022). *Advanced Organizational Behavior Management*, Aghah Publications, second edition, Tehran (In Persian)