

رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان*

علی شائمی برزکی^۱، سوسن بهرامی^۲، فاطمه حاتم پور آذرخوارانی^۳، رضا رادمهر^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: فرهنگ سازمانی به مثابه مبدأ و سرچشمه‌ی فرایندهای سازمانی، شیوه‌های مدیریت و نگرش‌های اعضای سازمان را نسبت به مشاغل خویش تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدین ترتیب احساس رضایت یا عدم رضایت شغلی، نمی‌تواند جدای از فرهنگ سازمانی باشد. هدف از این پژوهش، تحلیل رابطه‌ی بین ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی آنان در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود.

روش بررسی: تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۰ خورشیدی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۷۳ نفر از آنان به‌عنوان نمونه‌ی پژوهشی انتخاب گردید. برای جمع‌آوری نظرات پاسخ‌دهندگان از پرسش‌نامه‌ی استاندارد Denison برای سنجش فرهنگ سازمانی و پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته برای سنجش رضایت شغلی استفاده شد که روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی و روایی صوری مورد تأیید قرار گرفت و آلفای کرونباخ آن برای سوال‌های فرهنگ سازمانی ۰/۹۰ و برای سوال‌های رضایت شغلی کارکنان ۰/۸۰ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۲ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون‌های آماری همچون t-test تک‌نمونه‌ای، تحلیل واریانس تک عاملی و آزمون توکی به تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی یافته‌های جانبی پرداخته و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادله‌ی ساختاری و نرم‌افزار Amos و SPSS نسخه‌ی ۱۸ فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی، رابطه‌ی مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان داشته و مؤلفه‌های «سازگاری» و «رسالت» از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به ترتیب ۰/۱۹ و ۰/۴۷ با رضایت شغلی کارکنان رابطه داشته‌اند، اما رابطه‌ی معناداری بین مؤلفه‌های «درگیر شدن در کار»، «انطباق‌پذیری» و رضایت شغلی کارکنان مشاهده نگردید.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای افراد در رابطه با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد و اگر فرهنگ سازمانی در راستای ارتقای رضایت شغلی کارکنان باشد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیش‌تری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی؛ رضایت شغلی؛ کارکنان

* این مقاله حاصل طرح پژوهشی به شماره‌ی ۲۹۱۱۶۷ مصوب مرکز تحقیقات

مدیریت و اقتصاد سلامت دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده‌ی علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دکتری تخصصی، مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان و پژوهشگر، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت،

دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- کارشناس ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: f.hatampoore65@gmail.com

۴- کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشکده‌ی علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

اصلاح نهایی: ۹۲/۶/۱۶

دریافت مقاله: ۹۲/۲/۳

پذیرش مقاله: ۹۲/۷/۳

ارجاع: شائمی برزکی علی، بهرامی سوسن، حاتم پور آذرخوارانی فاطمه، رادمهر رضا. **رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان.** مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۹۹۷-۱۰۰۶.

مقدمه

با نگاهی عمیق به سازمان‌های موفق می‌توان عوامل کلیدی و مشترک بین آن‌ها که بسترساز و احتمالاً عامل اساسی موفقیت آن‌ها بوده است را کشف کرد. یکی از این عوامل کلیدی،

فرهنگی سازمان و استقرار الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی، سطح روابط، فعالیت‌ها، ساز و کارهای سازمانی به گونه‌ای تنظیم خواهد شد که رضایت شغلی کارکنان را ارتقا خواهد بخشید (۶). یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های هر سازمانی، سلامت کارکنان و رضایت شغلی آنان است. این پدیده نه تنها برای خود فرد، بلکه برای دنبال کردن اهداف سازمانی و دستیابی به فرهنگ سازمانی مطلوب اهمیت زیادی دارد. بدین ترتیب، در تبیین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی یک متغیر اصلی به حساب می‌آید. کارکنان و اعضای سازمان از عواملی هم‌چون میزان آزادی عمل و استقلال، نوع ساختار، شیوهی پرداخت پاداش، صمیمیت و حمایت‌های مدیران، میزان پذیرش تعارض و به‌طور کلی ویژگی‌های مختلف فرهنگ سازمانی، برداشت و قضاوت ذهنی خاصی دارند. این برداشت یا برداشت کلی از سازمان چه مطلوب و چه نامطلوب بر رضایت شغلی اعضای سازمان اثر می‌گذارد.

در این راستا با توجه به این‌که رضایت شغلی در مراکز دانشگاهی از اهمیت خاصی برخوردار است، بررسی عوامل مؤثر بر آن از جمله فرهنگ سازمانی می‌تواند در افزایش بهره‌وری و کارایی این مراکز مفید باشد. یکی از الگوهایی که برای تبیین عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی ارایه شده است، الگوی فرهنگ سازمانی Denison است که به دلیل جامع و کامل بودن در تحقیق حاضر به‌عنوان یک الگوی نظری استفاده شده است و شامل چهار بعد درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت است. در دانشگاه‌های علوم پزشکی دانشکده‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا این حوزه مسؤولیت برنامه‌ریزی، نظارت و پایش و ارزیابی واحدهای بهداشتی و درمانی، آموزشی، پژوهشی و غیره را بر عهده دارد. ارزیابی این دو متغیر در این سازمان گسترده می‌تواند تا حد بسیاری، بهره‌وری این سازمان را ارتقا بخشد و به تبع آن ارایه‌ی بهتر خدمات به مردم جامعه و افزایش سلامت و رفاه آنان را در بر دارد. از طرفی اکثر مطالعات انجام گرفته در زمینه‌ی رضایت شغلی بر روی کادر بهداشتی- درمانی صورت گرفته و به کارکنان کادر اداری- مالی کم‌تر توجه شده است. لذا انجام تحقیق در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

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. بهره‌وری و کارایی هر سازمانی بر توسعه و پیشرفت نیروی انسانی وابسته است. بنابراین مدیریت مؤثر باید به نیروی انسانی و عواملی که زمینه‌ساز افزایش رضایت شغلی فرد می‌شود توجه کافی داشته باشد (۱). اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمان تجانس وجود داشته باشد، رضایت شغلی کارکنان و اعضای آن سازمان به بالاترین میزان خواهد رسید. بنابراین میزان رضایت شغلی کارکنان از کار در گرو پنداشت یا برداشتی است که آن‌ها از فرهنگ سازمانی دارند (۲). رضایت شغلی تحت تأثیر شرایط و رویدادهایی شکل می‌گیرد که فرد در محیط کار تجربه می‌کند، از این رو شیوهی مدیریت، فرهنگ سازمان، ساختار سازمان، ماهیت کار، شرایط کار و نوع ارتباط با همکاران در شکل‌گیری رضایت شغلی سهم به‌سزایی دارد (۳). جذب و نگهداری و جلب رضایت شغلی کارکنان منوط به عواملی هم‌چون فضایی توأم با اعتماد، اطمینان و شایسته‌پروری و تحلیل و قدردانی از آنان است که همگی در فرهنگ سازمانی نهفته است. به رسمیت شناختن کار و رضایت شغلی، زمانی که فرد در انجام وظایف محول شده توسط سازمان موفق باشد، حاصل خواهد شد (۴). زمانی که استراتژی‌ها، تکنولوژی و ابزارها برای ایجاد تغییر فراهم باشند، ولی چارچوب فرهنگ سازمانی مانع‌ساز باشد، این برنامه‌ها با شکست روبرو می‌شود و حتی می‌تواند مانعی در راه بهبود عملکرد کارکنان باشد (۵). موفقیت‌های چشم‌گیر دهه‌ی اخیر سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر، بیان‌گر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در موفقیت آن‌ها بوده است که در این میان فرهنگ سازمانی به‌عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان تلقی می‌گردد. تقویت و توجه به فرهنگ سازمانی از اهمیت به‌سزایی در سازمان‌ها برخوردار است زیرا عدم رضایت شغلی منجر به مشکلاتی از قبیل جابه‌جایی و ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی و از دست دادن کار و انگیزش و کاهش روحیه‌ی کاری و بعضاً پرخاش‌گری و آسیب رساندن به خود و دیگران و یا اموال سازمان می‌شود. با ارتقای سطح

سازمانی به ۴ زیر مجموعه‌ی فرهنگ قبیله‌ای، سلسله مراتبی، بازاری و وضعیت سالار تقسیم می‌شد. وی دریافت که رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت معناداری با فرهنگ قبیله‌ای و وضعیت سالار دارد و رابطه‌ی منفی با فرهنگ بازاری و سلسله مراتبی دارد (۱۱). Gillespie و همکاران در سال ۲۰۰۸ میلادی در بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت مشتری در صنعت ساختمان‌سازی و فروشندگان اتومبیل دریافتند که بیش‌ترین امتیاز در صنعت ساختمان‌سازی در بعد درگیر شدن در کار و بعد رسالت حاصل شده است و کم‌ترین امتیاز در بعد انطباق‌پذیری به‌دست آمده است. هم‌چنین، در رابطه با فروشندگان اتومبیل، بیش‌ترین امتیاز در بعد سازگاری و کم‌ترین امتیاز نیز در بعد انطباق‌پذیری حاصل شده است (۱۲). Ergan و Yilmaz در ۲۰۰۸ میلادی، تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمان‌ها مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بعد انطباق‌پذیری بیش‌ترین امتیاز و برای بعد سازگاری کم‌ترین امتیاز به‌دست آمده است. هم‌چنین از نتایج این تحقیق بر می‌آید که بعد رسالت، بیش‌ترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. هم‌چنین توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد (۱۳). Charles و همکاران در سال ۲۰۱۰ میلادی در تحقیقی با عنوان «رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی دریافتند که تمامی عناصر فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه دارند و فرهنگ سازمانی با حجم کاری انجام شده رابطه‌ی معناداری دارند. آنان معتقد بودند که فرهنگ سازمانی با تأثیر بر رضایت شغلی باعث کاهش درخواست نقل و انتقال از سوی پرسنل می‌شود (۱۴). Bellou در سال ۲۰۱۰ میلادی در تحقیقی با عنوان «بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی در کشور یونان» دریافت که کارمندی که فرهنگ یک سازمان را قبول کرده‌اند، رضایت شغلی قوی‌تری دارند. وی هم‌چنین گزارش نمود که یک فرهنگ سازمانی خشک باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود و متغیرهای جنس و سن نیز بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارند (۱۵). درک رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بسیار حایز اهمیت است، زیرا به ایجاد یک نیروی کار کارآمد و با انگیزه کمک می‌کند و

در زمینه‌ی بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی تاکنون مطالعات بسیاری صورت گرفته است از جمله؛ قربانی و همکاران در ۱۳۸۹ خورشیدی در تحقیقی با عنوان «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران براساس مدل دنیسون» دریافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی وجود دارد و هم‌چنین میزان هریک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در این سازمان در حد متوسط می‌باشد که این میزان به مقدار قابل توجهی از میانگین سازمان‌های موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی دنیسون پایین‌تر است. بنابراین برای پرکردن شکاف موجود بین فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب باید تلاش نمود (۷). کیاجوری و همکاران در ۱۳۸۹ خورشیدی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران منطقه‌ی غرب استان مازندران به بررسی رابطه‌ی بین این دو متغیر پرداختند که نتایج نشان داد شش متغیر هویت، الگوی ارتباطی، یکپارچگی، کنترل، سیستم پاداش و رهبری به ترتیب بیش‌ترین اثرگذاری مستقیم را بر روی رضایت شغلی داشته‌اند و متغیرهای خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، حمایت مدیریت و سازش با تعارض هیچ‌گونه اثری بر متغیر رضایت شغلی نداشتند (۸). زمینی و همکاران نیز در تحقیق خود در سال ۱۳۹۰ خورشیدی دریافتند که فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می‌باشد و رضایت شغلی در بین چهار نوع فرهنگ (عقلانی، سلسله مراتبی، ایدئولوژیک، توافق و مشارکت) متفاوت می‌باشد و رابطه‌ی معکوس و معناداری بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی، رابطه‌ی مستقیم و معناداری بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و رابطه‌ی معکوس و معناداری بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد (۹). نتایج احمدی و همکاران در سال ۱۳۸۹ خورشیدی نیز نشان داد که بین وضع موجود و وضع مطلوب عناصر فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد و وضعیت موجود فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیاز به بازنگری و اصلاح دارد (۱۰). Lund تحقیقی در ۲۰۰۳ میلادی با عنوان «ارزیابی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی» که بر روی متخصصان بازاریابی یک موسسه‌ی بزرگ بازرگانی امریکا انجام داد که در آن فرهنگ

متغیرها استفاده گردید. نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ بوده است. پس از گردآوری پرسش‌نامه‌های تکمیل شده، از آن‌جا که آزمون نرمال بودن چند متغیره برای تعیین توزیع آماری داده‌ها حایز اهمیت می‌باشد، اولین آزمون مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. سپس برای بررسی و آزمون مدل مفهومی پژوهش به کمک تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم‌افزار Amos به‌کار گرفته شده است و با کمک ضرایب تأثیر حاصل از آزمون مدل و ارایه‌ی مدل نهایی متناسب با جامعه‌ی آماری، فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته شده‌اند. همچنین از آنالیز واریانس جهت بررسی ارتباط ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با متغیرهای پژوهش، آزمون t دو دنباله جهت تعیین سطح متغیرها و آزمون همبستگی برای بررسی همبستگی میان ابعاد متغیرهای چند بعدی در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شده است.

یافته‌ها

بر اساس نتایج به‌دست آمده، دامنه‌ی سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۲ تا ۵۵ سال بود که در گروه‌های سنی ۲۲ تا ۳۵ (۸۶ نفر، ۸/۳۹ درصد)، ۳۶ تا ۴۵ سال (۸۶ نفر، ۸/۳۹ درصد)، ۴۶ تا ۵۵ سال (۴۴ نفر، ۴/۲۰ درصد) قرار داشتند. ۴۴/۴ درصد (۹۶ نفر) از شرکت‌کنندگان در پژوهش مذکور و ۵۵/۶ درصد (۱۲۰ نفر) مؤنث بودند. در رابطه با وضعیت تأهل نتایج نشان داد که ۱۷۶ نفر (۸۱/۵ درصد) از شرکت‌کنندگان در پژوهش متأهل و ۴۰ نفر (۱۸/۵ درصد) مجرد بودند. از نظر پست سازمانی ۲۸/۲ درصد (۶۱ نفر) کاردان، ۵۵/۱ درصد (۱۱۹ نفر) کارشناس، ۸/۳ درصد (۱۸ نفر) کارشناس مسوول و ۳/۸ درصد (۱۸ نفر) رییس اداره بودند. در رابطه با متغیر سابقه‌ی فعالیت، ۱۹ درصد (۴۱ نفر) دارای سابقه‌ی ۵ سال و کم‌تر، ۱۸/۵ درصد (۴۰ نفر) ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰/۴ درصد (۴۴ نفر) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵/۷ درصد (۳۴ نفر) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۶/۴ درصد (۵۷ سال) ۲۰ سال به بالا بودند. از نظر نوع استخدام ۳۱/۵ درصد (۶۸ نفر)، ۱۴/۴ درصد (۳۱ نفر) پیمانی، ۳۲/۹ درصد (۷۱ نفر) تبصره ۳ و ۲۱/۳ درصد (۴۶ نفر) قراردادی بودند. تجزیه و تحلیل مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش نشان داد که بار عاملی سوال‌های پرسش‌نامه برای

سازمان را در دستیابی به اهداف کلی هدایت می‌کند (۱۶). بنابراین هدف اصلی این پژوهش تحلیل رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان است تا عوامل فرهنگی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان شناسایی شود و به ایجاد انگیزه و رغبت بیش‌تر در کارکنان بیانجامد.

روش بررسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل تمامی کارکنان غیر هیأت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۰ خورشیدی بوده که تعداد این افراد شامل ۸۰۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه‌ی آماری مورد نیاز این پژوهش، ابتدا ۳۰ عدد پرسش‌نامه توزیع گردید و انحراف معیار ۰/۵۲ به‌دست آمد. با توجه به حجم جامعه و انحراف معیار محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه‌ی برآورده شده از طریق فرمول کوکران، ۲۷۳ نفر محاسبه گردید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای استفاده شده است. در ابتدا جامعه‌ی مورد نظر را انتخاب نموده و سپس از جامعه‌ی مورد نظر به‌صورت تصادفی طبقه‌ای، با توجه به حجم هر دانشکده نمونه‌گیری شده است. از مجموع ۲۷۳ پرسش‌نامه‌ی توزیع شده، ۲۱۶ پرسش‌نامه برگشت داده شد که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از روش پرسش‌نامه استفاده شده است. به‌منظور سنجش فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی دنیسون و برای ارزیابی رضایت شغلی از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته که براساس طیف لیکرت پنج گانه تنظیم شده بود، استفاده شده است. در این پژوهش علاوه بر روایی صوری، از روش تحلیل عاملی تأییدی نیز به منظور ارزیابی روایی پرسش‌نامه استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از روش Cronbach's alpha استفاده شده است که برای سوال‌های فرهنگ سازمانی ۰/۹۰ و برای سوال‌های رضایت شغلی کارکنان ۰/۸۰ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۲ محاسبه گردید. به منظور تجزیه و توصیف داده‌های پژوهش از روش‌های موجود در آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و واریانس) برای توصیف

بالا، ولی بقیه‌ی ابعاد در سطح پایین قرار دارند و در کل رضایت شغلی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با اطمینان ۹۵ درصد در سطح پایین قرار داشته است.

تحلیل واریانس امتیازات ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نشان داد که در میان ابعاد فرهنگ سازمانی، درگیری در کار، سازگاری و رسالت و در میان ابعاد رضایت شغلی، گروه کاری (Work Group) WG و نحوه‌ی پرداخت (Payment) PA در سطح اطمینان ۹۵ درصد، از دیدگاه پاسخ‌دهندگان در گروه‌های سنی مختلف، تفاوت معناداری داشتند. به این صورت که افراد در گروه سنی ۳۵ سال و کم‌تر دارای بیش‌ترین درگیری در کار هستند، رسالت سازمانی را باور، در گروه کاری فعالیت و نحوه‌ی پرداخت را قبول داشتند و افراد ۴۶ سال و بالاتر دارای بیش‌ترین سازگاری بودند. در میان ابعاد فرهنگ سازمانی بعد رسالت و در میان ابعاد رضایت شغلی، بعد نحوه‌ی پرداخت و هدایت و سرپرستی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با سابقه‌ی فعالیت مختلف، تفاوت معناداری وجود داشته است. به این صورت که افراد دارای سابقه‌ی خدمت زیر ۵ سال رسالت و نحوه‌ی پرداخت و هدایت و سرپرستی (Care & Direction) CD را قبول داشتند. همچنین از نظر بعد رسالت و ماهیت کار و هدایت و سرپرستی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، از دیدگاه پاسخ‌دهندگان بر مبنای دانشکده‌ی محل فعالیت، تفاوت معناداری وجود داشت. به این صورت که کارکنان دانشکده‌ی پزشکی رسالت و هدایت و سرپرستی را بیش‌تر قبول و دانشکده‌ی توانبخشی بیش‌تر ماهیت کار را قبول داشتند. نتایج آزمون فرضیه‌ی همبستگی پیروسون دو به دو ابعاد فرهنگ سازمانی نشان داد که همه‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد دو به دو همبستگی بالایی با یکدیگر داشتند. بیش‌ترین همبستگی مربوط به ابعاد درگیری در کار و سازگاری بود. در رابطه با رضایت شغلی نیز همه‌ی ابعاد رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد دو به دو همبستگی بالایی با یکدیگر داشتند. بیش‌ترین همبستگی مربوط به ابعاد ارتقا و ترفیع (Promotions) و هدایت و سرپرستی بود.

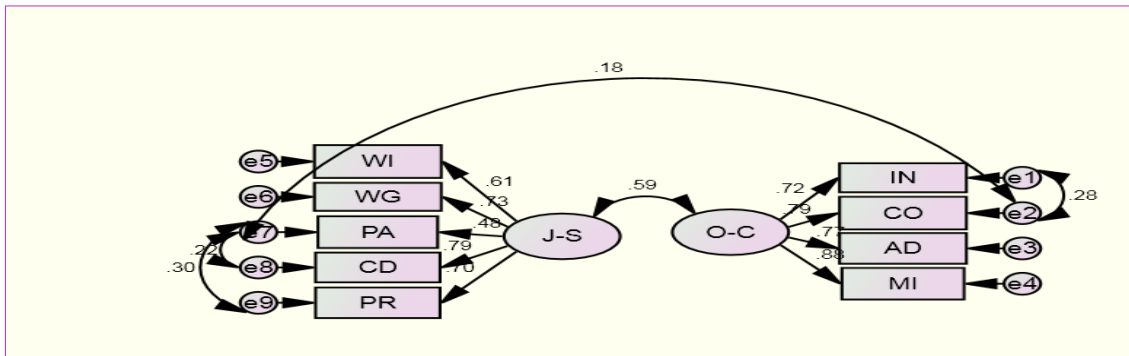
سنجش متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد اختلاف معناداری با صفر ندارند. به عبارت دیگر این سوال‌ها، متغیرهای مربوطه را به خوبی سنجیدند. با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار AMOS (The Alpha Micro Operating System) مشخص گردید که کلیه‌ی پارامترهای مدل تحلیل عاملی فرهنگ سازمانی با استفاده از آزمون خودگردان‌سازی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند. برای برآزش کلی مدل عاملی اصلاح شده‌ی فرهنگ سازمانی از سه دسته شاخص برآزش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده گردید. نتایج نشان داد که مدل تحلیل عاملی از دیدگاه هر سه دسته شاخص برآزش در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار داشت. طبق شکل ۱ مدل تحلیل عاملی رضایت شغلی نیز نشان داد که مدل تحلیل عاملی از دیدگاه هر سه دسته شاخص برآزش در وضعیت مطلوبی قرار داشته است. تجزیه و تحلیل مدل معادله‌ی ساختاری نشان داد که ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی (OC) (Organizational Culture) و رضایت شغلی (JS) (Job Satisfaction) ۵۹ درصد است. یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی در سازمان رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

آزمون فرضیه‌ها بر اساس مدل نهایی پژوهش طبق شکل ۲ بر اساس شاخص‌های برآزش (CMIN = ۵۰۳/۲۳۳، $\chi^2/df = ۰/۰۰۰$ ، (with p value = ۰/۸۲۸، CFI = ۰/۸۴۷)، (RMSEA = ۰/۰۷۶)، (PCFI = ۰/۷۵۳)، (PNFI = ۰/۶۷۳) نشان داد که ضریب همبستگی بین سازگاری (CO) (Consistency) و رضایت شغلی مثبت است. یعنی با افزایش سازگاری در سازمان، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. همچنین ضریب همبستگی بین رسالت سازمان (MI) (Mission) و رضایت شغلی مثبت است. آزمون فرضیه‌ی مقایسه‌ی میانگین‌ها برای تعیین سطح ابعاد فرهنگ سازمانی نشان داد که سازگاری در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی با اطمینان ۹۵ درصد در سطح متوسط و درگیری در کار (IN) (Involvement)، انطباق‌پذیری (AD) (Adaptability) و رسالت با اطمینان ۹۵ درصد در سطح بالا قرار داشتند. همچنین در رابطه با ابعاد رضایت شغلی، ماهیت کار (WI) (Work Itself) در سطح

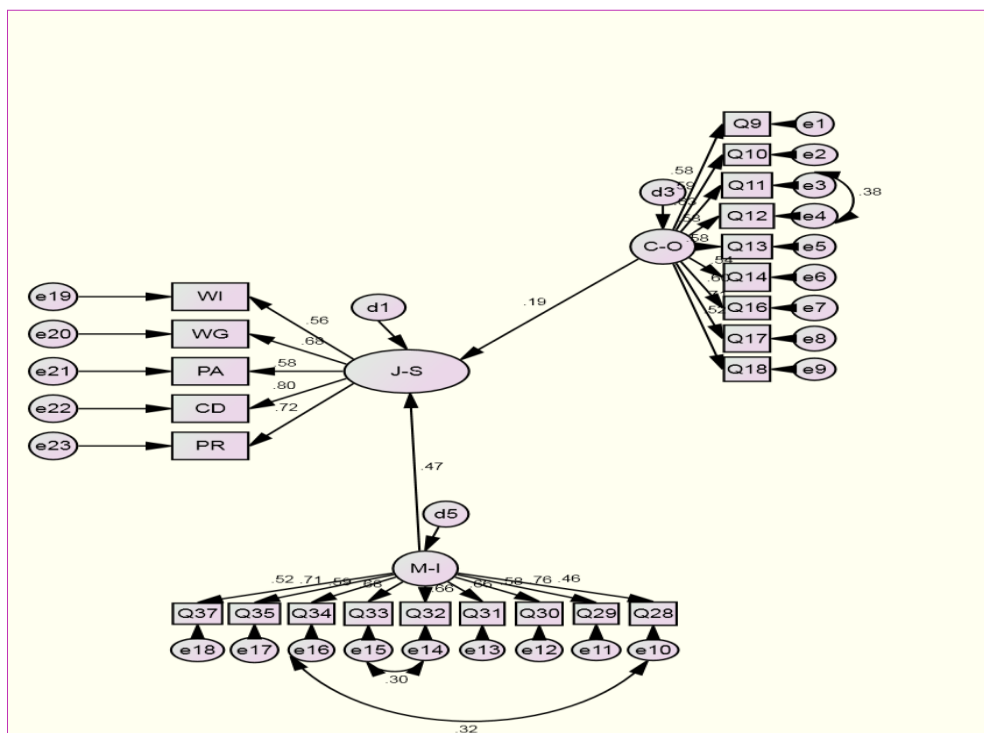
بحث

مختلف تأثیرگذار بر کارکنان بپردازد. درک این که چگونه افراد در چارچوب سازمانی هم‌گام با فرهنگ سازمانی می‌توانند عمل کنند، می‌تواند در جهت دستیابی به موفقیت سازمانی کارساز باشد.

فرهنگ یک سازمان بر تمامی جنبه‌های سازمانی تأثیرگذار است و مدیریت سازمان باید به شناسایی و انطباق آن با جنبه‌های



شکل ۱: مدل معادله‌ی ساختاری (رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی)



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش

(توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه‌ی قابلیت‌ها) و افزایش تعهد آن‌ها نسبت به سازمان بر روی انگیزش و رضایت آن‌ها تأثیرگذار نیست. نتیجه‌ی فرضیه فوق با نتایج پژوهش Ergon و Yilmaz هم‌راستا است (۱۳) ولی با نتایج حاصل از یافته‌های اردلان و

نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان در ارتباط است. از دیدگاه کارکنان درگیر شدن در کار به‌عنوان متغیر مستقل، در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر رضایت شغلی تأثیر ندارد. به‌عبارت دیگر درگیر شدن افراد در کار

بالایی با یکدیگر دارند. بیشترین همبستگی مربوط به ابعاد ارتقا و ترفیع و هدایت و سرپرستی می‌باشد و این نتیجه با تحقیقات زیادی از جمله نتایج تحقیق زمینی و همکاران همراستا است و نشان می‌دهد که اگر نحوه‌ی هدایت و سرپرستی در سازمان منصفانه باشد و به صلاحیت‌های افراد توجه شود، ارتقا و ترفیع افراد نیز منصفانه خواهد بود و از آنجایی که دستیابی به پست‌های بالاتر در هر سازمان بسته به دیدگاه و نظر سرپرستان خواهد بود، پس نحوه‌ی تصمیم‌گیری و انتخاب آن‌ها در این زمینه بر انتساب‌های افراد به پست‌های بالاتر بسیار مؤثر است و بایستی در این مهم توجه و دقت فراوانی مبذول دارند. هر پژوهشی به نوع خود با موانع و مشکلات مواجه است. پژوهش حاضر از این امر مستثنی نمی‌باشد، بنابراین در ذیل تعدادی از عوامل محدودکننده‌ی این پژوهش برشمرده خواهد شد:

۱- ساختار ویژه‌ی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان لزوم رعایت احتیاط در تعمیم نتایج این پژوهش را به ذهن متبادر می‌سازد. این امر در مورد دانشگاه‌های علوم پزشکی دیگر استان‌ها نیز صادق است، چرا که هر سازمانی تا اندازه‌ای منحصر به فرد است و در نظر نگرفتن تفاوت‌ها می‌تواند تعمیم نتایج حاصله را دچار اختلال نماید.

۲- با توجه به این که دیدگاه، خواسته‌ها و نیازهای افراد مطابق با تغییر شرایط متحول می‌گردد، لذا نتایج به‌دست آمده قابل تعمیم به شرایط و زمان‌های مختلف نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری

بررسی ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی دنیسون در این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است و هر سازمانی که در پی دستیابی به این مهم می‌باشد، بایستی تلاش نماید تا بتواند فرهنگ سازمانی را به‌گونه‌ای طراحی نماید که افراد با آسودگی خاطر و علاقه‌ی بیشتری به انجام کار پرداخته و خود را جزئی از سازمان تلقی کنند. همان‌طور که نتایج تجزیه و تحلیل معادله‌ی ساختاری نشان داد، به‌خصوص در زمینه‌ی بعد رسالت سازمانی و سازگاری که بیشترین تأثیر را بر روی رضایت شغلی کارکنان دارند، می‌بایست سرمایه‌گذاری بیش‌تر و اهمیت زیادی در نظر گرفته

همکاران همخوانی ندارد. بعد سازگاری (ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و پیوستگی)، در سطح اطمینان ۹۵ درصد با رضایت شغلی رابطه دارد. این نتایج با نتایج پژوهش Park و Kim، Denison، Gillespie، Roodt و Strydom همراستا است (۱۶-۱۹). این پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که وقتی فعالیت‌های سازمانی به‌خوبی هماهنگ و پیوسته باشند و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت بگیرد، رضایت شغلی افراد در سطح قابل قبولی قرار دارد. در زمینه‌ی بعد انطباق‌پذیری (ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی، یادگیری سازمان) نتایج نشان داد که این بعد با رضایت شغلی کارکنان رابطه ندارد و فرضیه‌ی حاضر رد می‌شود. نتایج این فرضیه با یافته‌های همخوانی دارد. ولی با نتایج تحقیقات قربانی و بلو همراستا نیست. بعد رسالت با رضایت شغلی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ارتباط دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های حاصل از پژوهش گلیسی و همکاران، ییلماز و ارگان، دنیسون، زمینی و همکاران همخوانی دارد. این پژوهشگران اعتقاد دارند که اگر سازمان دیدگاه مشترکی داشته باشد و اهداف با استراتژی سازمان هماهنگی داشته باشد، این می‌تواند در کارکنان ایجاد انگیزش کند و در نهایت به رضایت شغلی منجر شود. در زمینه‌ی بررسی همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی نتایج نشان داد که همه‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد دو به دو همبستگی بالایی دارند. به‌خصوص بعد درگیری در کار و سازگاری همبستگی بسیار بالایی دارند. این امر نشان‌گر آن است که درگیری باعث می‌گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند، عدم درگیری باعث می‌گردد که کارکنان از نقش خود جدا افتاده و رفتارهای کناره‌جویانه از خود نشان داده و در برابر نقش کاری‌شان موضعی دفاعی به خود بگیرند. وقتی سازمان افراد را توانمند می‌سازد و به تیم‌سازی و توسعه‌ی قابلیت‌ها اهمیت می‌دهد، باعث ایجاد ثبات و یکپارچگی در سازمان می‌شود و زمینه‌ی ایجاد یک فرهنگ قوی برای سازمان فراهم می‌شود و افراد قادر خواهند بود در شرایط مختلف به توافق و سازگاری دست یابند. این نتیجه با نتایج تحقیق کیاکجوری و ییلماز همخوانی دارد.

آزمون همبستگی ابعاد رضایت شغلی نشان داد که همه‌ی ابعاد رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد دو به دو همبستگی

بهره‌ور و کارا، باید جهت حرکت‌های آینده را طراحی نموده و ساخت و درک عمیقی نسبت به این که سازمان به کجا می‌خواهد برسد و برنامه‌ریزی آن برای رسیدن به این موقعیت چیست، در کارکنان ایجاد نماید. در واقع بایستی دیدگاه روشنی از فرهنگ سازمان ایجاد شود، با روش‌هایی از جمله برجسته نمودن اهداف با نصب تابلوهای زیبا در مکان‌های مناسب، قرار دادن آن‌ها روی شبکه‌ی داخلی (اینترانت) و روش‌های مشابه، حصول اطمینان از آشنایی کارکنان با اهداف سازمان و اثربخشی ایشان در رفع مشکلات بایستی در رأس اقدامات قرار گیرند. به منظور توسعه‌ی درک کارکنان در ارتباط با بعد هماهنگی و یکپارچگی، تمرکز ویژه‌ای بر روی پایه‌ریزی فعالیت‌ها بر مبنای تفهیم و به تصویر کشیدن ارزش‌های بنیادی، گذاشته شود. در این راستا فعالانه در ایجاد ارزش‌های بنیادی و هم‌سویی رفتاری در زمینه‌ی فرهنگی اقدام شود. مجموعه‌ای روشن و پایدار از ارزش‌ها برای انجام فعالیت‌ها وجود داشته باشد. نتایج حاکی از آن است که نحوه‌ی پرداخت در مقایسه با سازمان‌های دیگر عادلانه نیست. لذا پیشنهاد می‌گردد که ملاک‌های واضح و واقعی برای عملکرد شغلی و شیوه‌ی ارتقای افراد مدنظر قرار گیرد. دستیابی به پست‌های بالاتر بر اساس صلاحیت و شایستگی افراد باشد. همچنین برای سازمان کمیته‌ی ارتقا و ترفیع تشکیل شود. نحوه‌ی هدایت و سرپرستی در سازمان باید به گونه‌ای باشد که افراد را به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها ترغیب کند و به توانمندی‌های افراد در جهت پیشرفت سازمان و ایجاد انگیزش شغلی توجه شود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله نهایت قدردانی و تشکر از مسؤولین مربوطه و کلیه‌ی کارکنان شرکت کننده در مطالعه به عمل می‌آید.

شود. اگر فرهنگ سازمانی محیطی را فراهم کند که کارکنان در جای مناسب قرار گیرند و استفاده‌ی بهینه از توانایی‌هایشان داشته باشند، انگیزش بهتری برای انجام کار خواهند داشت و سازمان رضایت شغلی آن‌ها را فراهم می‌کند. چرا که چنین سازمانی از وجهه‌ی اجتماعی بالایی برخوردار بوده و محیط جذابی را برای کارکنان فراهم می‌کند. کارکنان از کارکردن در چنین سازمانی احساس غرور می‌کنند و به همین دلیل به‌طور مداوم بر تعهدشان نسبت به سازمان افزوده می‌شود و با علاقه به انجام کار در سازمان ادامه می‌دهند. این عوامل همگی نشان از رضایت شغلی بالای کارکنان سازمان محسوب می‌شود. همان‌طور که بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون نشان داد اگر سازمان دیدگاه مشترکی داشته باشد و اهداف با استراتژی سازمان هماهنگی داشته باشد، همچنین اگر فعالیت‌های سازمانی به‌خوبی هماهنگ و پیوسته باشند و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت بگیرد، رضایت شغلی افراد در سطح قابل قبولی قرار دارد. همه‌ی این موارد می‌تواند در کارکنان ایجاد انگیزش کند و در نهایت به رضایت شغلی منجر شود. همچنین برای ایجاد رضایت شغلی بیش‌تر در سازمان و حرکت به سمت ایجاد سازمان سالم، توجه مسؤولین به عوامل زمینه‌ساز آن بسیار ضروری است، از جمله بررسی نحوه‌ی پرداخت در میان کارکنان به‌گونه‌ای که افراد احساس کنند که پرداخت منصفانه است و متناسب با عملکرد و کارایی افراد می‌باشد.

پیشنهادها

با توجه به اهمیت زیادی که رضایت شغلی در سازمان دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران شرایطی ایجاد کنند تا چشم‌انداز دانشگاه به‌گونه‌ای ترسیم گردد که انگیزه و هیجان را برای کارکنان ایجاد کند. به‌منظور انجام فعالیت‌های سازمانی به‌صورت

References

1. Ebrahimian SY. An Investigation of Social Factors Affecting on Personnel Job Satisfaction of Remedial Service Insurance Department Iranian. Journal of Management Studies 2012; 5(1): 97-110.
2. Robbins S. Organization Theory: Structure, design, application. Trans. Alvani SM, Danaifard H. Tehran: Publications Saffar; 2006.
3. Weiss H. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review 2002; 12(2): 173-94.

4. Tsai y. Relationship between organizational culture, Leadership Behavior and Job satisfaction. BMC Health Services Research 2011; 11: 98.
5. Linnenluecke M, Griffiths A. Corporate sustainability and organizational culture. Journal of World Business 2010; 45: 357-66.
6. Nasiripoor A, Reisi P, Hedayati S. Relationship between organizational culture and productivity of employees in public hospitals of Iran University of Medical Sciences. Health Manage 2008; 12(35):17-24. [Article in Persian]
7. Ghorbani M, Asadi H, Sharifi M. The relationship between organizational culture and effectiveness in Physical Education Organization of Iran, based on Denison Model. Journal of Movement Science and Sport 2011; 7(14): 107-18. [Article in Persian]
8. Kiakojuri K, Jafarnezhad A, Hoseinzade S. Explore the relationship between organizational culture and job satisfaction. Journal of Management Executive 2010; 10(40): 87-108. [Article in Persian]
9. Zamini S, Hosseini Nasab S, Zamini S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. Iran Occupational Health 2011; 8(1): 31-40. [Article in Persian]
10. Ahmadi SA, Alavi A, Safdarian A. Comparison of the Existing Status of Organizational Culture in Isfahan University of Medical Sciences with Desired Conditions. Health Inf Manage 2009; 7(3): 361-8. [Article in Persian]
11. Lund D. Organizational culture and job satisfaction. Journal of Business and Industrial Marketing 2003; 18(3): 219-36.
12. Gillespie A, Denison D, Haaland S, Smerek R, Neale W. Linking organizational culture and customer satisfaction: Result from two companies in different industries. European Journal of work and organizational psychology 2008; 17(1): 112-32.
13. Yilmaz C, Ergun E. Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. Journal of World Business 2008; 43(3): 290-306.
14. Hall CB, Brazil K, Wakefield D, Lerer T, Tennen H. Organizational culture, job satisfaction, and clinician turnover in primary care. J Prim Care Community Health 2010; 1(1): 29-36.
15. Bellou V. Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. Career Development International 2010; 15(1): 4-19.
16. Amburgey W. An Analysis of the Relationship between Job Satisfaction, Organizational Culture, and Perceived Leadership Characteristics [Thesis]. Florida: University of Central Florida Orlando; 2005.
17. Park JS, Kim TH. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? Leadership in health Services 2009; 22(1): 20-38.
18. Denison D, Janovics R, Yong J, Cho HJ. Diagnosing organizational culture: Validating a model and method [Online]. International Institute for management development, Switzerland. 2006. Available from: URL: http://www.denisonconsulting.com/sites/default/files/documents/resources/denison-2006-validity.sflb_ashx_pdf.
19. Strydom A, Roodt G. Job satisfaction as predictor of subjective organizational culture [Online]. Gauteng; 2006. Available from: <https://ujdigispace.uj.ac.za/bitstream/handle/10210/128/PHD.pdf?sequence=3>.

Staff Perception of Organizational Culture and their Job Satisfaction*

Ali Shaemi Barzaki¹; Susan Bahrami²; Fatemeh Hatampoor Azarkhavarani³;
Reza Radmehr⁴

Original Article

Abstract

Introduction: Organizational culture as a source and a source of organizational processes, affected management practices and organizational members' attitudes toward their jobs. Thus, job satisfaction or dissatisfaction can not be divorced from organizational culture. The aim of this research was to analyze the relationship between staff perception of organizational culture and their job satisfaction in the faculties of Isfahan University of Medical Sciences.

Methods: The study was descriptive- survey. The statistical population consists of staff of faculties of Isfahan University of Medical Sciences in 1390 and 273 participants were categorized randomly as the study sample. To collect the respondents' opinions, Standard Denison Questionnaire for measurement organizational culture and a questionnaire which was made by the researcher for measurement job satisfaction was used. The questionnaire's validity was confirmed by confirmatory factor analysis. The estimated Cronach's alpha for organizational culture, job satisfaction and the whole questionnaire was estimated as 0.90, 0.80 and 0.92 respectively. The statistical analysis for the present study was done by statistical tests such as one sample t-test, Anova and Tukey. Furthermore, the research hypotheses were tested by the structural equation modeling technique and SPSS, Amos Software.

Results: The results indicated that the organizational culture had a meaningful positive relationship with the job satisfaction in staff of faculties of Isfahan University of Medical Sciences. Moreover, the factors of "consistency" and "mission" had the most relationship with staff job satisfaction 0.19, 0.47 respectively. However, no meaningful relationship was found between the factor of "involvement", "adaptability" and job satisfaction.

Conclusion: Findings showed that professional perceptions and attitudes are factors of the various organizational and. if the organizational culture promotes employee empowerment, people are more motivated and eager to do the job.

Keywords: Organizational Culture; Job Satisfaction; Personnel

Received: 23 Apr, 2013

Accepted: 25 Sep, 2013

Citation: Shaemi Barzaki Ali, Bahrami Susan, Hatampoor Azarkhavarani F, Radmehr R. **Staff Perception of Organizational Culture and their Job Satisfaction.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 1006.

* This article is derived from a research project (No. 291167) in Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran

2- PhD, Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan and Researcher, Health Management and Economics Research Center, Faculty of Management and Information Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3- MSc, Management, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: f.hatampoor65@gmail.com

4- MSc, Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran