

«علوم تربیتی»

سال اول، شماره اول، بهار ۱۳۸۷

صص ۷۳-۱۰۶

رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاداسلامی اردبیل

دکترسید داود حسینی نسب^۱

مهناز جویانی^۲

چکیده

پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل اجرا شده است. روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نوع به صورت توصیفی و همبستگی بوده و برای گردآوری اطلاعات از سه پرسش نامه فرهنگ سازمانی هاف استید، پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) و پرسش نامه محقق ساخته اطلاعات دموگرافیک استفاده شده است از تعداد ۳۵۳ نفر کارکنان دانشگاه تعداد ۲۷۲ نفر به عنوان نمونه آماری، به پرسش نامه ها پاسخ دادند. یافته های تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری ($r=0.607$) وجود دارد. فرهنگ غالب سازمانی در دانشگاه از نوع عقلانی مشخص بوده و رضایت شغلی کارکنان در حد متوسط ارزیابی گردید. یافته ها

^۱. استاد و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

^۲. دانش آموخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

نشان داد که عوامل فرهنگ سازمانی تاثیر قوی و انکارناپذیر بر رضایت شغلی کارکنان دارند.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد سازمان و مرجع اختیار

مقدمه

فرهنگ سازمانی^۳ به عنوان یکی از موثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می گذارد و میتواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. نظر به اینکه فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان است برنامه های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمان نگاه میکند، از این رو هدف این برنامه ها تغییر و تحول فرهنگ سازمانی به عنوان زیر بنای بستر تحول است (بنیانیان، ۱۳۸۶).

نظر به اهمیت و نقش تعیین کننده فرهنگ سازمانی بر کارکردها و عوامل گوناگون سازمان و در نتیجه، تاثیر آن بر برداشت های شغلی کارکنان، و همچنین اهمیت مراکز نظام آموزش عالی به عنوان مبدا تحولات و شاخص عمده قطب بندی کشورها، در سطح بین الملل، تقویت و بهبود فرهنگ سازمانی دانشگاهها و در نتیجه فراهم نمودن زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. انجام این تحقیق باعث خواهد شد تا نوع فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه آزاد مشخص گردد، تا بتوان در جهت اعتلای آن راهکارهایی را اندیشید و همچنین آگاهی از رضایت شغلی کارکنان میتواند مسئولین دانشگاه را در جهت اقدامات لازم برای افزایش آن کمک نماید.

از آنجا که تحقق اهداف دانشگاه‌ها، گذشته از منابع مالی و سایر امکانات، در گروی انگیزه و عملکرد کارکنان دانشگاه می‌باشد، بررسی مسائل حرفه‌ای آنان، بالاخص خشنودی حرفه‌ای از ضروریاتی است که در روند بهسازی عملکرد آموزش عالی رخ می‌نماید. کارکنان، خواهان محیطی هستند که طی ایفای وظایف و انجام فعالیت‌های مختلف آموزشی، پژوهشی، اداری، خدماتی توأم با نیازهای خودیابی علمی و قدر و منزلت آنان برآورده گردد (ترابی کیا، ۱۳۷۷).

به نظر می‌رسد مشکلات موجود، تابعی از نگرش‌ها و عملکرد مدیریت، برنامه ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد. بطور مسلم، نگرش مسئولان و مدیران دانشگاه نسبت به جایگاه و شرایط حرفه‌ای کارکنان و در مجموع مسائل دانشگاهی، خود ناشی از باورها، اعتقادات، هنجارها و ارزش‌هایی است که از بدو تاسیس و در طول فعالیت دانشگاه در قالب فرهنگ سازمانی، بر آن سایه افکننده و تمامی فرآیندهای سازمانی و مدیریتی آن را تحت الشعاع خویش قرار داده است (همان منبع).

ارزشهای اصلی سازمان که به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار می‌گیرد معرف فرهنگ قوی آن سازمان خواهد بود. هر قدر اعضای سازمان ارزشهای اصلی رایج‌تر بپذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آنها داشته باشند، سازمان مزبور دارای فرهنگ قوی‌تری خواهد بود.

مقوله فرهنگ سازمانی برای اولین بار در مقاله‌ای تحت عنوان «مطالعه فرهنگ سازمانی» در فصلنامه علوم اداری در سال ۱۹۷۹، در آمریکا مطرح گردید. البته قبل از آن در سال ۱۹۶۴، توسط «بلیک و موتن» از واژه «جو و فضای سازمانی» یاد شده است که در سال ۱۹۷۶ توسط «آلن و سیلور زوئیک» بسط داده شد. گسترش فرهنگ سازمانی با انتشار کتابی از سوی «دیل و کندی» در سال ۱۹۸۲ و تحقیقات موسسه «مکنزی» با همکاری دانشگاه هاروارد و استانفورد، صورت گرفت جان وی و کیث

دیویس^۴ (۱۹۸۹) فرهنگ سازمانی ترکیبی است از باورها، ارزشها و پیش فرضهایی که در سازمانی وجود دارد و همه اعضای سازمان کم و بیش به طور یکسان در معرض آن قرار می گیرند و تا حدی نسبت به آن توافق و همرازی دارند (رابینز، ۱۳۷۴). مشبکی، (۱۳۷۷) فرهنگ سازمانی را «مجموعه ای از ارزشهای کلیدی، باورهای راهنما، و تفاوتهایی می داند که در اعضای یک سازمان مشترک است. فرهنگ سازمانی چسب اجتماعی است که از راه ارزشهای مشترک، تدبیرهای نمادی، و آرمانهای اجتماعی اعضای سازمان را به هم می پیوندد. بر خلاف آنچه انسان ممکن است پندارد، یک فرهنگ نیرومند، به ضرورت، فرهنگی خوب به شمار نمی آید. سرشت ارزشهای بنیانی یک فرهنگ از نیرومندی و قوت آن مهم تر است (طوسی، ۱۳۷۲). فرهنگ با توجه به تاثیرپذیری از محیط های درون و برون سازمانی، قابل تغییر و دگرگونی است و خاصیت پویایی دارد (مشبکی، ۱۳۷۷). ادگار شاین پیرامون فرهنگ سازمانی، بر این عقیده است که این فرهنگ دارای سه سطح به شرح زیر است:

سطح اول: سطح فوقانی فرهنگ سازمانی را تشکیل می دهد و شامل رفتارها و علائم و نمادهای فیزیکی است.

سطح دوم: سطح میانی فرهنگ سازمانی را تشکیل می دهد و شامل هنجارها، باورها، ارزشها و نگرش هاست.

سطح سوم: سطح تحتانی فرهنگ سازمانی را تشکیل می دهد و شامل مفروضات و اعتقادات بنیانی و اساسی است.

طبق نظر فلمولتز و راندل فرهنگ سازمانی حداقل در پنج حیطه مختلف می تواند خود را بر روی سازمان آشکار سازد. این حوزه ها عبارت هستند از:

- ۱- طرز نگرش و برخورد سازمان با کارکنان
- ۲- طرز نگرش و برخورد سازمان با مشتریان

⁴john.w and keith Davis

۳- معیارهای عملکرد و مسئولیت پذیری

۴- کارگروهی بین افراد سازمان

۵- شیوه عملکرد سازمان به عنوان عضوی از جامعه خود (نقل از حسینی نسب، ۱۳۸۵).
در یک سازمان، فرهنگ نقشهای متفاوتی ایفا می کند. فرهنگ تعیین کننده مرز سازمانی است؛ نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند؛ در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود می آورد که بسی بیش از منافع شخصی فرد است. فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردد (رابینز، ۱۳۷۴).
عواملی که در ایجاد یک فرهنگ سازمانی نقش اساسی دارند. عبارتند از (مشبکی، ۱۳۷۷):

الف) بنیانگذاران سازمان ب) محیط ج) کارکنان سازمان
چون عوامل متعددی بر فرهنگ سازمانی موثر است در نتیجه فرهنگ های متعددی در سازمان های امروزی ملاحظه می شود. عواملی نظیر: نفوذ های بیرونی با پایگاههای گسترده، ارزشهای اجتماعی و عاملهای ویژه سازمانی جزء عواملی هستند که بر فرهنگ سازمانی موثر بوده و تعدد فرهنگهای سازمانی امروزی را سبب شده است. لذا برای شناخت بیشتر و بهتر آنها صاحب نظران مدیریت برای آن تقسیم بندی های متعددی ارائه کرده اند که بعضی از آنها در زیر آورده شده است.

کتر دور یسن و میلر^۵ فرهنگ را به گونه زیر تقسیم کرده اند:

۱- فرهنگ فرهمند در برابر فرهنگ خودکفا

۳- فرهنگ پرهیز کننده در برابر فرهنگ کامیابی جو

۴- فرهنگ سیاسی شده در برابر فرهنگ متمرکز بر هدف

۵- فرهنگ دیوانسالارانه در برابر فرهنگ آفریننده (نقل از مشبکی، ۱۳۷۷).

در نوع دیگر از تقسیم بندی چهار نوع فرهنگ سازمانی توسط دیویس^۶ (۱۳۷۳) بشرح ذیل ارائه شده است.

۱- فرهنگ علمی^۷، ۲- فرهنگ باشگاهی^۸، ۳- فرهنگ تیمی^۹، ۴- فرهنگ تدافعی^{۱۰}
تقسیم بندی دیگری که از فرهنگ سازمانی ارائه شده است، فرهنگ غالب و غیر غالب است. معمولاً در سازمان یک فرهنگ وجود دارد که مورد قبول اکثریت افراد سازمان واقع می شود و عموماً توسط افراد و مدیران سازمان پذیرفته می شود، این فرهنگ، فرهنگ غالب است که شامل ارزش ها، هنجارها و باورهای سازمان است در ابتدای شروع به کار سازمان، ممکن است افراد جداگانه به عضویت چند پاره فرهنگ در آیند. این پاره فرهنگ ها باهم ستیز می کنند تا عنوان فرهنگ غالب را به خود اختصاص دهند. طبیعی است در نهایت فرهنگی که بیش از سایر فرهنگ ها مورد تایید، تاکید و پذیرش اعضای سازمان واقع گردد بعنوان فرهنگ غالب سازمان تلقی می شود.

فرهنگ سازمانی را به گونه دیگر شامل چهار نوع زیر دانسته اند (مشکی، ۱۳۷۷):

الف) فرهنگ انطباق پذیر^{۱۱} ب) فرهنگ رسالت^{۱۲} (ماموریت)
ج) فرهنگ مشارکت^{۱۳} د) فرهنگ سازگاری^{۱۴}

موسسه مشاوره ای مدیریت هی فرهنگ سازمان ها را به چهار دسته به شرح زیر تقسیم بندی نموده است (دیویس، ۱۳۷۳):

-
6. Stanely Davis
7. Academy
8. Club
9. Team
10. Fortress
11. Adaptability Culture
12. Mission Culture
13. cooperative Culture
14. Adjustment Culture

- ۱- فرهنگ وظیفه مدار^{۱۵} ۲- فرهنگ فرآیند مدار^{۱۶} ۳- فرهنگ زمان مدار^{۱۷}
 ۴- فرهنگ شبکه مدار^{۱۸}
- می توان میزان قدرت و اقتدار فرهنگ سازمانی را براساس دو معیار بسیار مهم یکی تعداد اعضای متعهد به ارزشها و هنجارها و دیگری میزان تعهد آنها تعیین کرد. سه نوع فرهنگ سازمانی حاصل از کنار هم گذاشتن عامل اعضای متعهد و میزان تعهد عبارتند از (مشبکی، ۱۳۷۷):
- ۱- فرهنگ قوی: فرهنگ سازمانی است که در آن تعداد اعضای متعهد به ارزشهای غالب، زیاد و میزان تعهد آنها قوی باشد.
- ۲- فرهنگ میانه: این گونه فرهنگ ها حد فاصل دو فرهنگ قوی و ضعیف هستند. برخی دارای اعضای متعهد زیاد هستند که میزان تعهد آنها کم است و برخی هم دارای تعداد کمی افراد متعهد اما با میزان تعهد بسیار هستند.
- ۳- فرهنگ ضعیف: افراد در این سازمانها تعهد اندک و ضعیفی به ارزش های سازمان دارند و افراد دارای این تعهد هم نادر و محدود می باشند.
- مورهد و گریفین (۱۳۸۰) مشخصات زیر را برای فرهنگ سازمانی قوی برشمرده اند:
- ۱- تعهد اجتماعی ۲- وجدان کار ۳- مدیریت کیفی ۴- فرهنگ رقابتی
 ۵- تطبیق فرد با شغل ۶- غنی سازی شغل ۷- توسعه شغلی ۸- گردش کار
 به وسیله چرخش شغل
 ۹- علاقه و وفاداری به سازمان ۱۰- اعتماد به نفس.

¹⁵.Functionanl Culture

¹⁶. Process Culture

¹⁷.Time-Based Culture

¹⁸.NetWork Culture

نوع فرهنگ سازمانی که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفته است بر گرفته از طبقه بندی رابرت کوئین و مایکل مک گارث^{۱۹} است که آنها (حسینی نسب به نقل از هوی و سیسل، ۱۳۸۵) چهار نوع فرهنگ مبتنی بر انتظارات را مورد شناسایی قرار داده اند. این چهار نوع فرهنگ ناشی از تبدلات یا تعامل افراد در درون سازمان و تحت تاثیر ارزش ها و اعتقادات حاکم بر سازمان می باشند. این چهار نوع فرهنگ سازمانی عبارتند از:

- ۱- فرهنگ اجماعی (مشارکتی)^{۲۰}
- ۲- فرهنگ توسعه ای (ایدئولوژیک)^{۲۱}
- ۳- فرهنگ معقول (عقلانی)^{۲۲}
- ۴- فرهنگ سلسله مراتبی^{۲۳}

به منظور بررسی و تشریح فرهنگ سازمانی، شناخت الگوی فرهنگ سازمانی و یا چهار چوب نظری آن ضرورت دارد، به همین منظور الگوهای فرهنگ سازمانی متعددی مطرح گردیده که می توان از الگوی پارسونز، الگوی اوچی، الگوی هافستد و همکاران، الگوی لیت وین و استرنیگر، الگوی پیترز و واترمن، الگوی هفت S شرکت مشاوره، الگوی دیویس، مکنزی الگوی کلب و همکارانش، الگوی کیلمن و سکستن، الگوی رابینز نام برد.

رضایت شغلی^{۲۴}: رضایت شغلی در فرهنگ فارسی خشنودی و خوشرویی معنا شده است و رضایت شغلی دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل تعبیر شده است یعنی شرایطی که در آن کار انجام می گیرد، و پاداشی که به موجب آن دریافت می شود به طور کلی رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است به این معنا که رضامندی شغلی وسیله ای است برای کارایی بیشتر سازمان یعنی ابتدا

19. Quinn & Gareth

20. Rational culture

21. Ideological culture

22. Consensual culture

23. Hierarchical culture

24. Job satisfaction

رضایت شغلی و بعد انتظار حداکثر کارائی (پرهیزکار، ۱۳۶۷). رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (اسپکتور، ۲۰۰۰). رضایت شغلی به عنوان احساس مساعد و مثبت کارکنان به شغل خود، در سازمان، متاثر از نیازها، انگیزه ها، علائق از یکطرف و شرایط شغلی از طرف دیگر می باشد (عباس زاده، ۱۳۷۴).

مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه بندی است:

۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل محیطی ۳- ماهیت کار ۴- عوامل فردی

عوامل سازمانی: بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از: الف) حقوق و دستمزد^{۲۵}: مطالعات «لاک» نشان می دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد (نقل از مقیمی ۱۳۸۵).

ب) ترفیعات^{۲۶}: ترفیعات شامل تغییر مثبت در حقوق (حقوق بالاتر)، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم گیری ها است. بعلاوه ارتقاء میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می دهد (بویژه در سطوح عالی تر) ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه وی می گردد.

ج) خط مشی های سازمانی^{۲۷}: ساختار دیوانسالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است مناسب نیست. علاوه بر آن خط مشی های سازمانی نیز در رضایت شغلی تاثیر می گذارد. خط مشی های غیر منعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی می شود.

25. Salaries & Wages
romotions

27. Organization

عوامل محیطی: عوامل محیطی کار شامل موارد زیر است:

الف) سبک سرپرستی^{۲۸}: هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته اند رضایت شغلی نیز زیاد بوده است.

ب) گروه کاری: اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد. هر چه گروه کاری بزرگتر باشد رضایت شغلی نیز کاهش می یابد.

ج) شرایط کاری^{۲۹}: هر چه شرایط کاری مطلوب تر باشد باعث رضایت شغلی می شود چرا که در شرایط کاری مطلوب آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می شود.

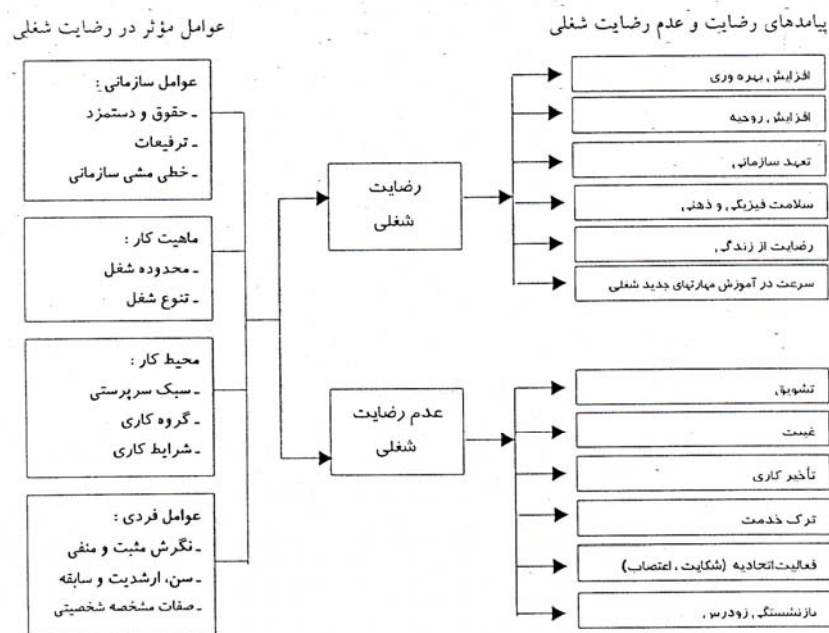
ماهیت کار^{۳۰}: کار بخودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدوده شغل. جنبه دیگر عبارتست از تنوع کاری.

عوامل فردی: در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگیهای فرد نیز نقش مهمی در رضایت شغلی دارند. افرادی که بطور کلی دارای نگرش منفی هستند همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است، شکایت دارند. سن، ارشدیت و سابقه تاثیر قابل ملاحظه ای بر رضایت شغلی دارند و افرادی که در سلسله مراتب نیازهای مازلو در سطح بالاتری قرار دارند غالباً رضایت شغلی بیشتری دارند (مقیم، ۱۳۸۵).

برای عوامل موثر بر رضایت شغلی و نتایج رضایت یا عدم رضایت شغلی مدلی طراحی شده است که در نمودار ۱ آمده است.

28. Supervisory
29. Work Condition

30
.Work Itself



نمودار ۱: پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی (اقتباس از مقیمی، ۱۳۸۵).

فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی: فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی افراد موثر است. به بیان دیگر، بین این دو همبستگی وجود دارد. رضایت شغلی تحت تأثیر عواملی مانند شرایط کاری مناسب، همکاران سازگار، رهبری و مدیریت شایسته و همگونی اهداف سازمان با خواست‌های فرد است و فرهنگ سازمانی هم به عنوان عامل موثر در این عوامل با رضایت شغلی وابستگی و همبستگی شدید پیدا می‌کند (مشبکی، ۱۳۷۷). یک فرهنگ سازمانی قوی بایستی مدیریت را وادار به پدید آوردن محیط مناسبی جهت رشد ابعاد معنوی کارکنان علاوه بر تأمین خواست‌های مادی آنان نماید. رضایت افراد از سازمان و شغل وقتی فراهم است که فرهنگ قوی و غالب سازمان علاوه بر توجه به ابعاد مادی و رفاهی افراد، ابعاد معنوی و جنبه‌های روحانی انسان را در هم در سازمان مد نظر قرار داده باشد. شاید به جرأت بتوان گفت که

مهمترین وظیفه مدیران طراحی و پرورش فرهنگ سازمانی است به طوری که از طریق آن فرهنگ، اهداف متعالی سازمان حاصل گردد اما آنچه حائز اهمیت است آن است که فرهنگ سازمان بر عملکرد و رضایت شغلی افراد اثرات مشابه و یکسان ندارد. چون قدر مسلم آن است که افراد اگر هم فرهنگ سازمان را بپذیرند باز با یکدیگر تفاوت های فردی زیادی دارند (مشبکی، ۱۳۷۷). بنابراین چنین نتیجه می گیریم که میزان رضایت شغلی کارکنان از کار در گرو پنداشت و یا برداشتی است که آنها از فرهنگ سازمانی دارند (رابینز، ۱۳۷۴). تحقیقات زیادی در رابطه با رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی صورت گرفته که در زیر به چند مورد اشاره میشود، نتایج مطالعه ساندر کراتینا^{۳۱} نشان داد ارتباط عمده ای بین فرهنگ هر بخش در رضایت شغلی گردش کار وجود دارد و دیگر آن که رفتارهای رهبر با رضایت شغلی همبسته بوده ولی با گردش کار ارتباطی نداشت (به نقل از فدایی، ۱۳۷۹). سارونو^{۳۲} نشان داد بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی همبستگی وجود ندارد و رضایت شغلی بیشتر به راهبردهای مدیریت، فرصت برای ارتقای شغلی، طراحی شغل و محیط کاری وابسته است (به نقل از فدایی، ۱۳۷۷). نتایج تحقیق لین دان هام^{۳۳} نشان داد حمایت از تکلیف و آزادی فردی در حیطه وظایف بر رضایت شغلی موثر بودند. میشل براودر^{۳۴} به بررسی چگونگی تغییر در عناصر فرهنگ سازمانی و اثر آن بر رضایت شغلی پرداخت (به نقل از فدایی، ۱۳۷۹). نتایج پژوهش سرداری (۱۳۸۲) نشان می دهد که بین خرده فرهنگ های سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج پژوهش بحر العلوم (۱۳۷۸) نشان داد ۱- بین جنسیت و رضایت شغلی همبستگی معنی دار نمی باشد. ۲- بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی همبستگی منفی و در حد (۰/۰۵)

31. Sandra Kratina

32. Sarwono

33. Lyn Dunham

34. Michael Browder

معنی دار است ۳- بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و در حد (۰/۰۱) معنی دار است و فرهنگ سازمانی ۳۳٪ از تغییرات رضایت شغلی را توضیح می دهد.

علمداری (۱۳۸۰) نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

هاشمیان (۱۳۷۷) نیز به وجود رابطه مثبت و قوی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رسید.

زرعی متین (۱۳۷۴) در پایان نامه دکتری خود نشان داد که تفاوت معنی داری بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در سازمانهای اجرایی کشور وجود دارد و سازمانهایی که از نظر الگوی فرهنگ سازمانی مورد نظر در وضعیت بهتری قرار دارند رضایت شغلی بالاتری دارند. فدایی، صمد (۱۳۷۹) نشان داد که رابطه معنی داری بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مشاهده می شود.

دارابی، ناصر (۱۳۸۰) در پژوهش خود نشان داد که فاصله قابل توجه فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت مدرس با فرهنگ سازمانی مورد نظر وجود دارد. صادقی علویجه (۱۳۷۵) به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه قوی وجود دارد ($R = 0.75$). ترابی کیا نیز نتیجه گرفت رابطه قوی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

با توضیحات بیان شده این مقاله اهداف زیر را دنبال میکند.

- ۱- تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- ۲- تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل

۳- مشخص نمودن متغیرهای مهم (عوامل) در هر یک از فرهنگهای سازمانی

- ۴- تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی در حوزه های مختلف دانشگاه (ریاست، آموزش، اداری و مالی، امور دانشجویی، پژوهشی، دانشکده پزشکی، عمران)
- ۵- مقایسه میزان رضایت شغلی کارکنان در حوزه های مختلف (ریاست، آموزش، اداری و مالی، امور دانشجویی، پژوهشی، دانشکده پزشکی، عمران) دانشگاه
- ۶- تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اردبیل با توجه به مدرک تحصیلی آنها.
- ۷- تعیین رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اردبیل با توجه به مدرک تحصیلی آنها.
- ۸- تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اردبیل
- ۹- مقایسه میزان رضایت شغلی در کارکنان زن و مرد دانشگاه آزاد اردبیل
- ۱۰- تعیین رضایت شغلی و ابعاد آن در انواع فرهنگ سازمانی

روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل در نیمسال دوم ۸۶-۸۵ است که حجم آن ۳۵۳ نفر می باشد، این تعداد در ۷ زیر مجموعه و حوزه مختلف فعالیت دارند. به منظور شناخت بهتر فرهنگ سازمانی، دقت و صحت نتایج، کلیه کارکنان دانشگاه به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند، با این وجود در فرآیند اجرای پژوهش ۸۱ نفر از کارکنان به دلایل مختلف در نظر سنجی حضور نیافتند، پس از افت آزمودنیها، تعداد ۲۷۲ نفر (حدود چهار پنجم) در ۷ حوزه به عنوان نمونه آماری این پژوهش محسوب و کلیه تحلیل های آماری روی همین گروه انجام گردید. برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه شامل ۱- پرسشنامه فرهنگ سازمانی، که توسط هاف استد^{۳۵} و براساس مدل فرهنگ سازمانی کوئین و گارت تنظیم شده و شامل ۲۳ سؤال بسته پاسخ است که علاوه بر تعیین نوع فرهنگ سازمانی قادر است عوامل (فاکتورهای) سبک رهبری، معیار ارزشیابی اعضا، شیوه

³⁵. Wofstede

پیروی و قبول، شیوه تصمیم گیری، منبع قدرت، مرجع اختیار، معیار عملکرد، هدف سازمان و انگیزش (جمعاً ۹ عامل) را نیز شناسایی نماید استفاده شده است. پایایی و روایی این پرسشنامه در تحقیقات مختلف مورد تأیید بوده است. ۲- پرسش نامه رضایت شغلی که پنج مولفه را در بر می گیرد و توسط ویسوکی و کروم در سال ۱۹۹۱ براساس شاخص توصیفی شغل ابداع و استاندارد شده است و مشتمل بر ۳۹ سوال بوده است. پایایی و روایی این ابزار مورد تأیید محققان قبلی است. ۳- پرسشنامه محقق ساخته، جهت دستیابی به اطلاعات دموگرافیک از قبیل سن، جنس، نوع استخدام، سابقه کار، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، حوزه فعالیت.

یافته های پژوهش

پرسش ۱- وضعیت فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل چگونه است؟

از مجموع ۲۷۲ نفر تکمیل کنندگان پرسشنامه فرهنگ سازمانی، ۷ نفر (۲/۶٪) فرهنگ سازمانی دانشگاه را فرهنگ سلسله مراتبی، ۱۴۹ نفر (۵۴/۸٪) فرهنگ عقلانی ۱۱۳ نفر (۴۱/۵٪) فرهنگ ایدئولوژیک و ۳ نفر (۱/۱٪) فرهنگ توافق و مشارکت بر شمردند.

پرسش ۲- میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل چگونه است؟
داده های جمع آوری شده نشان داده اند که، میانگین نمرات رضایت شغلی کارکنان دانشگاه حاصل از پرسشنامه ۳۹ سوالی رضایت شغلی که با دامنه اعداد (۱۹۵ تا ۳۹) به بررسی ۵ بعد رضایت شغلی یعنی کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت، را، معادل ۱۱۹/۴۵ بوده است که رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل در حد متوسط ارزیابی و مشخص گردید. که در این میان رضایت از همکار با میانگین ۳۴/۹۰ بالاترین سطح رضایت مندی کارکنان را به همراه داشته و پرداخت و فرصت

های ارتقاء با کمترین میانگین به ترتیب ۱۲/۹۳ و ۱۱/۸۱ پائین ترین سطح رضایت مندی را به همراه داشتند.

پرسش ۳- نوع فرهنگ غالب در فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل کدام است؟

داده های جمع آوری شده از ۲۷۲ نفر کارکنان دانشگاه، میانگین نمرات حاصل از پرسش نامه ۲۳ سوالی معادل ۵۴/۹۴ بدست آمد و فرهنگ کلی و غالب دانشگاه را، نوع عقلانی تعیین نمود. اگر طبق نظر کوئین و گارث فرهنگها را به ترتیب سلسله مراتبی، عقلانی، ایدئولوژیک و مشارکتی تقسیم نمائیم، فرهنگ حاکم بر دانشگاه نوع عقلانی است. در این نوع فرهنگ اجرای قوانین و مقررات در اولویت قرار دارد. هدف سازمان تولید بیشتر و ارتقاء سطح کیفی محصولات است. در فرهنگ عقلانی رعایت سلسله مراتب اداری نیز دارای اهمیت می باشد. اگر چه سازمان دارای ایدئولوژی خاص خود می باشد اما اعضاء به تنهایی نمی توانند ایده و نظر خود را اعمال نمایند. ضمناً هنوز فرهنگ دانشگاه در حد مشارکتی نبوده، و اغلب سیاست گذارها از رده های بالا به میانی و سپس به رده های پایین ابلاغ می شود. با توجه به میانگین نمره فرهنگ سازمانی کلیه کارکنان، می توان چنین اظهار نظر نمود که فرهنگ دانشگاه در حال گذر از عقلانی به ایدئولوژیک می باشد. در حال حاضر رعایت اصول، قوانین، مقررات و ضوابط رایج در دانشگاه از اولویت برخوردار است کارکنان نیز با این قوانین و اصول خو گرفته و آنها را پذیرفته اند.

پرسش ۴- متغیرهای مهم (عوامل) در هر یک از فرهنگهای سازمانی کدامها هستند؟ با توجه به نمرات بدست آمده از پرسش نامه برای عوامل فرهنگ سازمانی، یافته های زیر حاصل شد:

نه عامل سازمانی که می توانند در هر یک از چهار نوع فرهنگ سازمانی دخالت داشته باشند، مورد ارزیابی قرار گرفته اند، کارکنان در خصوص هدف سازمان، تحقق اهداف مشخص سازمان را مورد نظر دارند. که در حد فرهنگ عقلانی است. در مورد

معیار عملکرد، کارکنان به بازدهی و راندمان می‌اندیشند، که در حد فرهنگ عقلانی است. در مورد عامل مرجع اختیار، کارکنان اجرای فرامین و دستورات را از سوی رئیس منطقی می‌دانند، که در حد فرهنگ عقلانی است. در خصوص عامل منبع قدرت، کارکنان به عامل شایستگی توجه بیشتری دارند. در عامل تصمیم‌گیری، کارکنان عامل عقلانی و منطقی را مهم می‌دانند. در خصوص سبک رهبری روش هدایتی و هدفمدار را در اولویت قرار داده‌اند. در خصوص شیوه پیروی کارکنان قرار با سازمان را در اولویت قرار می‌دهند. در خصوص معیار ارزشیابی، کارکنان بازدهی ملموس که باز در حد فرهنگ عقلانی است را مقدم می‌شمارند. نهایتاً در خصوص ایجاد انگیزش نیز کارکنان توفیق را خواستارند.

پرسش ۵- فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه در حوزه‌های مختلف دانشگاه چگونه است؟

بالاترین نمره میانگین فرهنگ سازمانی در حوزه عمران با نمره ۶۳/۳۳ و با انحراف ۱۹/۴۲ و فرهنگ سازمانی ایدئولوژیک و کمترین مقدار در حوزه پژوهش با نمره ۵۰/۱۴ و با انحراف معیار ۱۶/۰۴ و فرهنگ سازمانی عقلانی بود. بیشترین تفاوت‌های فرهنگ سازمانی بین حوزه عمران با حوزه پژوهش با میانگین (۱۳/۱۹) و سپس حوزه عمران با حوزه پزشکی با میانگین (۱۲/۷۲) و همچنین کمترین تفاوت بین حوزه اداری و مالی با حوزه دانشجویی با میانگین (۰/۲۹) و سپس بین حوزه‌های پژوهش و پزشکی (۰/۴۸) مشاهده شد. با توجه به یافته‌های تحقیق مشخص می‌شود فرهنگ سازمانی در حوزه‌های ریاست و عمران از نوع ایدئولوژیک و در حوزه‌های آموزش، اداری و مالی، دانشجویی، پژوهش و پزشکی از نوع عقلانی است و با توجه به وجود تفاوت فرهنگ در حوزه‌های مختلف و با توجه به نتایج آزمون همگنی واریانس‌ها مشخص می‌شود که تفاوت بین فرهنگ سازمانی در حوزه‌های مختلف

دانشگاه واقعی است و بیشترین تفاوت بین فرهنگ سازمانی کارکنان حوزه عمران با حوزه پژوهش (۱۳/۱۹) و کمترین تفاوت بین حوزه اداری و مالی با حوزه دانشجویی (۰/۴۸) مشاهده می شود.

پرسش ۶- میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه در حوزه های مختلف دانشگاه چگونه است؟

رضایت شغلی در حوزه های ریاست، آموزش، اداری و مالی، دانشجویی، پژوهش، پزشکی و عمران به ترتیب با میانگین های ۱۲۶/۷۲ و ۱۲۰/۹۴ و ۱۱۸/۳۰ و ۱۲۴/۸۱ و ۱۱۶/۵۳ و ۱۰۸/۴۴ و ۱۱۷/۵۰ در حد متوسط و در کل میانگین رضایت شغلی کارکنان دانشگاه ۱۱۹/۵۰ و در حد متوسط می باشد و در حوزه ریاست بیشترین رضایت و در حوزه پزشکی کمترین رضایت شغلی مشاهده می شود. از نتایج آزمون همگنی واریانس ها مشخص شد که تفاوت میان میانگین رضایت شغلی در حوزه های مختلف در حد ۰/۰۶ احتمال واقعی است. و بیشترین تفاوت رضایت شغلی بین حوزه های ریاست و پزشکی با میانگین (۱۸/۲۸) می باشد. همچنین برای مقایسه ابعاد رضایت شغلی در حوزه های مختلف نتیجه شد که تفاوت میان عوامل پرداخت و عامل ارتقاء در حوزه های مختلف بی معنی است و تفاوت میانگین های عوامل کار، سرپرست و همکار در حوزه های مختلف معنا دار است، پس با انجام آزمون توکی برای عوامل کار، همکار و سرپرست مشخص شد:

- بعد کار در حوزه ریاست با میانگین (۳۷/۲۴) و حوزه اداری و مالی با میانگین (۲۸/۸۶) با تفاوت میانگین ۸/۳۸ محاسبه شد.

- بعد سرپرست در حوزه اداری و مالی با میانگین (۲۸/۹۵) و حوزه پزشکی با میانگین (۲۴/۶۲) با تفاوت میانگین ۴/۳۳ و همچنین بعد سرپرست در حوزه دانشجویی با میانگین (۲۹/۶۹) و حوزه پزشکی با تفاوت میانگین ۴/۹۸ محاسبه شدند.

- بعد همکار در حوزه های آموزش با میانگین (۳۷/۰۶) و حوزه پزشکی با میانگین (۳۰/۷۶) با تفاوت میانگین ۶/۲۹ محاسبه شدند. بطور کلی می توان چنین

توجیه کرد که فرهنگ سازمانی غالب در کارکنان دانشگاه ناشی از عوامل مختلفی از قبیل محیط زندگی، نحوه مدیریت، شرایط و مقررات رایج در دانشگاه، تفاوت حقوق و مزایا و پاداش ها و عوامل مختلف دیگری می باشد.

پرسش ۷- آیا بین فرهنگ سازمانی کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

تعداد کارکنان زن و مرد به ترتیب ۵۶ و ۲۱۶ نفر، میانگین فرهنگ سازمانی در این دو گروه به ترتیب ۵۵/۳۲ و ۵۵/۶۳ می باشد تفاوت معنا داری بین فرهنگ سازمانی کارکنان زن و مرد دانشگاه اردبیل وجود نداشت. با توجه به یافته های تحقیق و با اطمینان ۰/۹۵ تفاوت معنی داری بین فرهنگ سازمانی زنان و مردان وجود ندارد. ($t = -1/60$) در توجیه و بحث این مطلب، سبک مدیریتی یکسان، و وجود فرصتهای شغلی یکسان و محیط یکسان برای دو جنس میتواند دلیل این عدم تفاوت باشد.

پرسش ۸- آیا بین رضایت شغلی کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد؟

تعداد کارکنان زن و مرد به ترتیب ۵۶ و ۲۱۶، میانگین رضایت شغلی به ترتیب ۱۲۰/۰۵ و ۱۱۹/۳۶ و رضایت در هر دو جنس در حد متوسط می باشد. با توجه به یافته های تحقیق و با اطمینان ۰/۹۵ تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی زنان و مردان در سطح معناداری ۰/۸۵ وجود ندارد ($t = 0/188$).

پرسش ۹- وضعیت فرهنگ سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اردبیل با توجه به مدرک تحصیلی آنها چگونه است؟

میانگین نمره فرهنگ سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی با سطوح تحصیلی زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر به ترتیب برابر با ۶۱/۹۱ و ۵۵/۲۰ و ۵۴/۰۹ و ۵۲/۲۳ و ۵۵/۵۷ است نتیجه گرفته شد که تفاوت بین میانگین ها واقعی است. برای یافتن تفاوت ها از آزمون توکی استفاده شد. بیشترین تفاوتها بین سطح تحصیلات یک (زیر دیپلم) و سطح تحصیلات چهار (لیسانس) با

میانگین ۹/۵۸۲۹ و در رده بعدی بین سطح یک (زیر دیپلم) و سطح ۳ (فوق دیپلم) با میانگین ۷/۸۲۱۹ محاسبه شد. کارکنان با سطوح تحصیلی زیر دیپلم و فراوانی ۴۳ نفر از بالاترین میانگین فرهنگ سازمانی (۶۱/۹۱) و کارکنان با سطوح تحصیلی کارشناسی از کمترین میانگین فرهنگ سازمانی (۵۲/۲۳) برخوردارند با انجام آزمون ANOVA مشخص شد که بیشترین تفاوت فرهنگ سازمانی در بین کارکنان زیر دیپلم با کارکنان لیسانس بود (۹/۵۸). از این نتیجه می توان چنین استنباط کرد که داشتن فرهنگ سازمانی خاص ارتباطی به سطح تحصیلات فرد ندارد و ممکن است فردی دارای تحصیلات پائین از فرهنگ سازمانی برجسته تری برخوردار باشد و برعکس فردی دارای مدرک تحصیلی بالا، فرهنگ سازمانی پائین تری را بپذیرد.

پرسش ۱۰- رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل با توجه به مدرک تحصیلی آنها چگونه است؟

کارکنان از لحاظ مدرک تحصیلی به ۵ گروه تقسیم گردیده اند. هر چند کارکنان با سطوح تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بیشترین رضایت (۱۲۹/۵۴) و کارکنان با سطح تحصیلات کارشناسی کمترین رضایت شغلی (۱۱۷/۰۴) را داشتند در آزمون پارامتریک F مشخص شد بین رضایت شغلی کارکنان (در سطح معناداری ۰/۰۶۷) تفاوت معنی داری بین کارکنان با سطوح مختلف تحصیلات دیده نمی شود.

پرسش ۱۱- آیا رضایت شغلی کارکنان در بین چهار نوع فرهنگ متفاوت است؟

میانگین نمره کار در چهار نوع فرهنگ به ترتیب ۲۰/۲۸، ۳۱/۰۶، ۳۴/۶۷، ۳۸/۶۷ میانگین نمره سرپرست در چهار نوع فرهنگ بترتیب ۲۰/۰۰، ۲۵/۹۰، ۲۹/۷۹، ۳۵/۰۰ میانگین نمره همکار در چهار نوع فرهنگ به ترتیب ۱۵/۹۲، ۳۳/۰۴، ۳۸/۳ و ۳۳/۳۳ میانگین نمره ارتقاء در چهار نوع فرهنگ به ترتیب ۶/۰۰، ۹/۹۴، ۱۴/۳۷، ۲۰/۶۷ و میانگین نمره پرداخت در چهار نوع فرهنگ به ترتیب ۸/۲۹، ۱۱/۲۶، ۱۵/۲۱، ۱۹/۶۷ و در نهایت میانگین نمره رضایت شغلی در چهار نوع فرهنگ سازمانی به ترتیب

۶۹/۸۶، ۱۱۱/۲۰، ۱۳۲/۳۳ و ۱۵۷/۳۳ بود. تفاوت بین میانگین‌ها واقعی بود برای یافتن تفاوت بین

فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک و فرهنگ توافق و مشارکت از آزمون توکی نتیجه گرفته شد که بین هر ۴ سطح فرهنگ سازمانی اختلاف وجود دارد. با ضریب اطمینان ۰/۹۵ فرهنگ سازمانی توافق و مشارکت در بالاترین سطح رضایت با میانگین (۱۵۷/۳۳) فرهنگ ایدئولوژیک با دومین سطح رضایت با میانگین (۱۳۲/۳۳) و فرهنگ عقلانی در سومین سطح با میانگین (۱۱۱/۲۰) و فرهنگ سلسله مراتبی در پایین‌ترین سطح رضایت با میانگین (۶۹/۸۶) قرار دارند و بیشترین تفاوت بین فرهنگ سازمانی مشارکتی با فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی با میانگین (۸۷/۴۸) و کمترین تفاوت بین فرهنگ ایدئولوژیک با فرهنگ سازمانی عقلانی با میانگین (۲۱/۱۴) وجود دارد.

فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی بالا و قوی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد

ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی بالا و رضایت شغلی کارکنان برابر (۲=۰/۶۰۷) بود. این میزان ضریب همبستگی در سطح احتمال ۰/۰۱ معنا دار می‌باشد. بنابراین با توجه به اینکه ضریب تعیین (۲=۰/۳۷) می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۷ از واریانس نمرات فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مشترک می‌باشند و همبستگی قوی بین دو متغیر وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

- از مجموع ۲۷۲ نفر تکمیل‌کنندگان پرسشنامه فرهنگ سازمانی، ۷ نفر (۲/۶٪) فرهنگ سازمانی دانشگاه را فرهنگ سلسله مراتبی، ۱۴۹ نفر (۵۴/۸٪) فرهنگ

عقلانی ۱۱۳ نفر (۴۱/۵٪) فرهنگ ایدئولوژیک و ۳ نفر (۱/۱٪) فرهنگ توافق و مشارکت بر شمردند.

این نتایج به نتایج تحقیق ترابی کیا (۱۳۷۷) بسیار نزدیک است. در تحقیق ترابی کیا نیز ۲۷٪ اعضای هیئت علمی وضعیت فرهنگ سازمانی را مناسب، ۳۳٪ متوسط و ۴۰٪ اساتید در پاسخ به سئوالات پرسشنامه فرهنگ سازمانی شاخص های متفاوت فرهنگ سازمانی آن را حاکی از وضعیت نامناسب شاخص ها دانسته اند و در کل فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران را فرهنگی منسجم و قوی نشمرده اند. تحقیق خسروی (۱۳۸۳) نیز درخصوص فرهنگ مراکز تحقیقاتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از دیدگاه کارکنان که ۶۶٪ کارکنان فرهنگ مراکز تحقیقاتی را متوسط، ۱۷٪ فرهنگ قوی و ۱۷٪ فرهنگ ضعیف دارند با این نتایج همخوانی دارد. تحقیق حسینی نسب (۱۳۸۵) نیز فرهنگ سازمانی کارکنان پتروشیمی تبریز را با میانگین ۴۴/۸۳ از نوع عقلانی، فرهنگ سازمانی مدیران میانی پتروشیمی را با میانگین ۴۸/۸۸ از نوع عقلانی، فرهنگ سازمانی مدیران رده بالا پتروشیمی را با میانگین ۶۰/۷۹ ایدئولوژیک محاسبه نمود.

• میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل متوسط می باشد. تحقیق ترابی کیا (۱۳۷۷) نیز بیانگر میزان پائین خشنودی حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران بوده است. چنانچه ۵۵٪ اعضا نگرش مثبتی نسبت به مجموعه شاخص های رضایت شغلی نداشته، ۲۸٪ میزان رضایت خود را در حد متوسط و فقط ۱۷٪ عوامل مزبور را به نحوی مطلوب ارزیابی نموده اند. ۵۸٪ اساتید فرصتهای پیشرفت و ارتقاء حرفه ای را به گونه ای منصفانه و مبتنی بر ضوابط می دانند و ۵۸٪ اعضا بر این باور بودند که خدمات و فعالیت های آنان مورد قدردانی و توجه واقع نمی گردد. فرضیه ۸ ترابی کیا مبتنی بر رابطه بین سیستم های پاداش در دانشگاه و رضایت شغلی اعضای هیات علمی با ضریب

همبستگی ۶۸٪ مورد تأیید قرار گرفت، تاییدی دیگر در راستای نتایج این تحقیق است..

تحقیقات پاپی (۱۳۸۰) نیز بیانگر سطح رضایت متوسط کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با (میانگین ۱۰۰/۱۶) و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه اصفهان را میانگین (۸۶/۹) می باشد. خسروی (۱۳۸۳) نیز رضایت شغلی کارکنان مراکز تحقیقاتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با $3/43 + 62\%$ از ۶ امتیاز در حد متوسط ارزیابی کرد. و دریافت که بیشترین رضایت مندی کارکنان از مولفه سرپرستی و کمترین رضایت مندی آنها از مولفه مزایای دریافتی و پاداش ها بوده است. تحقیقات یوسفیان (۱۳۸۳) نیز دلالت بر ارتباط مستقیم رضایت فقط با شاخص حقوق دارد. تحقیقات بیک لیک (۱۳۸۰) نیز در راستای این نتایج و حاکی از سطح رضایت پائین کارکنان به علت عدم رضایت از مدیریت، از نحوه ارزشیابی، حقوق و مزایای شغلی، امکانات رفاهی و شرایط فیزیکی کار است.

- فرهنگ کلی و غالب دانشگاه از نوع عقلانی می باشد. این زمینه از تحقیق با تحقیقات فلمولتز و کانن (۲۰۰۵) همسو می باشد که مقررات مالی بعنوان جزء مهم فرهنگ سازمانی مطرح و بر عملکرد تاثیر گذار است. همچنین در راستای تحقیق سرداری (۱۳۸۲) قرار دارد که فرهنگ سازمانی مراکز علمی - پژوهشی با خرده فرهنگهایی همچون وجدان کاری، انضباط اداری، انضباط اجتماعی و اقتصادی در ارتباط است. تحقیق ثموری مهاجر (۱۳۷۹) نیز از جهاتی در راستای نتیجه تحقیق حاضر است. زیرا مشخص نموده است که با افزایش تمرکز، حالت خود مختاری فردی، ریسک پذیری، هویت یابی و تنوع ارتباطات در بین اعضا کاهش می یابد. همچنین تحقیق عباسی (۱۳۷۷)

نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی نهادهای دارای ساختار مکانیکی و ارگانیکی تفاوت وجود دارد .

- کارکنان در خصوص هدف سازمان ، تحقق اهداف مشخص سازمان را مورد نظر دارند . که در حد فرهنگ عقلانی است . در مورد معیار عملکرد ، کارکنان به بازدهی و راندمان می اندیشند ، که در حد فرهنگ عقلانی است . در مورد عامل مرجع اختیار ، کارکنان اجرای فرامین و دستورات را از سوی رئیس منطقی می دانند ، که در حد فرهنگ عقلانی است . در خصوص عامل منبع قدرت ، کارکنان به عامل شایستگی توجه بیشتری دارند . در عامل تصمیم گیری ، کارکنان عامل عقلانی و منطقی را مهم می دانند . در خصوص سبک رهبری روش هدایتی و هدفمدار را در اولویت قرار داده اند . در خصوص شیوه پیروی کارکنان قرار با سازمان را در اولویت قرار می دهند . در خصوص معیار ارزشیابی ، کارکنان بازدهی مملوس که باز در حد فرهنگ عقلانی است را مقدم می شمارند . نهایتاً در خصوص ایجادانگیزش نیز کارکنان توفیق را خواستارند . تحقیق دارابی (۱۳۸۰) نیز متغیرهای رابنیز را جزء متغیرهای سازمانی بر شمرده و مورد ارزشیابی قرار داده است .

- بیشترین تفاوت بین فرهنگ سازمانی کارکنان حوزه عمران با حوزه پژوهش (۱۳/۱۹) و کمترین تفاوت بین حوزه اداری و مالی با حوزه دانشجویی (۰/۴۸) مشاهده می شود. این نتیجه با تحقیق میر لطیفی (۱۳۷۷) که مشخص نموده ادراک مدیران مختلف از فرهنگ سازمان با یکدیگر متفاوت است همسو می باشد. همچنین تحقیق بحر العلوم (۱۳۷۸) می تواند در حدی توجیه کننده این مطلب باشد که سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی دارای هبستگی معنی دار می باشند. تحقیق حسینی نسب (۱۳۸۵) نیز موید تفاوت فرهنگ سازمانی کارکنان حراست با واحدهای امور اداری ، امور مالی ، HSE ،

بهره برداری، تعمیرات، خدمات فنی، تدارکات و انبار و سایر واحد ها، همچنین واحد بهره برداری با تعمیرات در سطح ۵٪ بود.

- در حوزه ریاست بیشترین رضایت و در حوزه پزشکی کمترین رضایت شغلی مشاهده می شود. و بیشترین تفاوت رضایت شغلی بین حوزه های ریاست و پزشکی با میانگین (۱۸/۲۸) میباشد. عبدالله زاده (۱۳۷۹) در پژوهش خود رابطه فرهنگ سازمانی را با گرایش سازمانی مورد توجه قرارداد و نتیجه گرفته است که تغییرات گرایش سازمانی کارکنان توسط شاخص هایی مانند حمایت مدیریت، توزیع اطلاعات، الگوهای ارتباطی و جمع گرایی فرهنگ سازمانی تبیین می شوند. طبق نظر اصلانخانی (۱۳۷۹) محاسبات ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که رضایت شغلی در جامعه تحت بررسی با سبک رهبری خصوصا رهبری مشارکتی همبستگی دارد. نتایج این پرسش همچنین با تحقیق بحرالعلوم (۱۳۷۸) می تواند همسو باشد و توجیه کننده این مطلب که سبک مدیریت و رضایت شغلی دارای همبستگی معنی داری می باشند. و به علت متفاوت بودن خصوصیات مدیریتی حوزه های مختلف دانشگاه سطح رضایت کارکنان در قسمت های مختلف فرق می کند.
- میانگین فرهنگ سازمانی در این دو گروه به ترتیب ۵۵/۳۲ و ۵۵/۶۳ می باشد تفاوت معناداری بین فرهنگ سازمانی کارکنان زن و مرد دانشگاه اردبیل وجود ندارد.
- رضایت در هر دو جنس در حد متوسط می باشد. با توجه به یافته های تحقیق و با اطمینان ۰/۹۵ تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی زنان و مردان در سطح معناداری ۵/۸ وجود ندارد. این نتایج با نتایج بدست آمده از تحقیق بحرالعلوم (۱۳۷۸) همخوانی دارد. پژوهش کلارک (۱۹۹۶) نیز حکایت از عدم تفاوت

در رضایت شغلی مردان و زنان در آمریکا و رضایت بیشتر زنان در مقایسه با مردان در انگلستان دارد. تحقیق یوسفیان (۱۳۸۳) نیز به بیان عدم تفاوت بین رضایت شغلی معلمان مرد و زن در سه مقطع ابتدائی، راهنمایی و متوسطه پرداخته و در مردان بیشترین رضایت شغلی را مربوط به سرپرست (۳/۹۰) و در زنان مربوط به کار و سرپرست (۴/۱) دانسته و کمترین رضایت در هر دو جنس را در خصوص پرداخت می داند. اصلانخانی (۱۳۷۹) نیز بیان می نماید که رضایت شغلی زنان و مردان در جامعه تحت بررسی او با وجود اختلاف در میانگین نمرات رضایت شغلی با اطمینان ۹۵٪ با هم تفاوت معنی دار آماری ندارد. این یافته همچنین با تحقیق بیک لیک (۱۳۸۰)، جعفرزاده (۱۳۸۳)، هماهنگ و همراه است. و از نتایج تحقیق پاپی (۱۳۸۰) نیز اینطور استنباط می شود که در میزان رضایت از امکانات رفاهی، محیط کار، حقوق و مزایا، ارتقاء و ماهیت شغلی تفاوتی بین کتابداران زن و مرد مشاهده نمی شود. و لی درخصوص رضایت از سرپرست و رابطه با همکاران، مردان رضایت بیشتری نسبت به زنان نشان می دهند.

- بیشترین تفاوت فرهنگ سازمانی در بین کارکنان زیر دیپلم با کارکنان لیسانس می باشد (۹/۵۸). نتایج تحقیق حسینی نسب (۱۳۸۵) با وجود تفاوت در میانگین فرهنگ در سطوح مختلف تحصیلی دلالت بر عدم تفاوت معنی دار بین گروههای با سطح تحصیلات مختلف بود. تحقیقات یار محمدیان (۱۳۸۲) نیز بیانگر عدم رابطه معنی دار بین فرهنگ سازمانی و ویژگیهای دموگرافیک مدیران در سطح $P < 0/05$ است.
- بین رضایت شغلی کارکنان (در سطح معناداری ۰/۰۶۷) تفاوت معنی داری بین کارکنان با سطوح مختلف تحصیلات دیده نمی شود. این نتایج با نتایج بدست آمده از تحقیق لین دان هام که به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی پرستاران پرداخته بود و نتیجه گرفته بود که بین تحصیلات و سن با

رضایت شغلی ارتباط وجود دارد، مغایرت دارد. همچنین در این زمینه میشل براو در بررسی چگونگی تغییر در عناصر فرهنگ سازمانی و اثر آن بر رضایت شغلی، نتیجه گرفته بود که هر اندازه درجه تحصیلی کارکنان بالاتر باشد. کارکنان انتظارات بالاتری از سرپرستان دارند به نقل از فدایی (۱۳۷۷). نتایج تحقیق بحرالعلوم (۱۳۷۸) نیز حاکی از آن است که بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی همبستگی منفی و در حد (۰/۰۵) معنی دار است.

- با ضریب اطمینان ۰/۹۵ فرهنگ سازمانی توافق و مشارکت در بالاترین سطح رضایت با میانگین (۱۵۷/۳۳) فرهنگ ایدئولوژیک با دومین سطح رضایت با میانگین (۱۳۲/۳۳) و فرهنگ عقلانی در سومین سطح با میانگین (۱۱۱/۲۰) و فرهنگ سلسله مراتبی در پایین ترین سطح رضایت با میانگین (۶۹/۸۶) قرار دارند و بیشترین تفاوت بین فرهنگ سازمانی مشارکتی با فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی با میانگین (۸۷/۴۸) وجود دارد.

- همبستگی بین فرهنگ سازمانی بالا و رضایت شغلی کارکنان بالا و برابر (۲=۰/۶۰۷) بود. تحقیق بحرالعلوم (۱۳۷۸) نیز حاکی از همبستگی مثبت بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی (در حد ۰/۰۱ معنی داری) دارد و بیان می کند که فرهنگ سازمانی ۳۳٪ از تغییرات رضایت شغلی را توضیح می دهد. علمداری (۱۳۸۰) نیز در رساله دکتری خود به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. یافته های تحقیق هاشمیان (۱۳۷۷) نیز حاکی از رابطه مثبت و قوی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی داشت. زارعی متین (۱۳۷۴) نیز ضمن تبیین الگوی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزشهای اسلامی در محیط کار و نقش آن در رضایت شغلی نشان داد در سازمانهایی که از نظر الگوی فرهنگ سازمانی مورد نظر در

وضعیت بهتری قرار دارند رضایت شغلی بالاتری دارند. فدایی (۱۳۷۹) نیز در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی دیران به رابطه معنی داری بین متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رسید. صادقی علویجه (۱۳۷۵) نیز در تحقیقات خود بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان به وجود رابطه قوی رسیده است ($R = ۰.۷۵$) و نتیجه گرفته است که فرهنگ سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی در بین کارکنان است. ترابی کیا (۱۳۷۷) نیز به نتایج مشابهی در خصوص همبستگی رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی ($R = ۰.۵۹$) دست یافته است.

محدودیت های تحقیق:

- ۱- بدلیل عدم کاربرد نتایج تحقیقات پیشین، و عدم توجه به نظرات قبلی کارکنان احساس می شد کارکنان رغبتی به تکمیل پرسشنامه ها ندارند، اما تلاش شد با جلب نظر همکاران و اطمینان از محرمانه ماندن نتایج، همکاری آنها جلب شود..
- ۲- با توجه به پایین بودن سطح تحصیلات برای برخی از کارکنان، مفاهیم مورد نظر در پژوهش برای عده ای قابل فهم و ارزیابی نبود.
- ۳- به علت محافظه کاری و ترس از علنی شدن نظرات علی رغم تلاشهای پژوهشگر، عده ای از همکاران از شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه ها اجتناب کردند.
- ۴- برای جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه به عنوان وسیله اصلی استفاده شده است این پرسشنامه برای تعیین فرهنگ سازمانی پرسشنامه هاف است و برای تعیین رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شده است.

پیشنهاد های پژوهش

- ۱- مدیران رده بالا برای ارتقاء فرهنگ عقلانی به سطوح ایدئولوژیک و مخصوصاً فرهنگ توافق و مشارکت کوشش نمایند. برای توفیق در این امر بایستی در شرکت

اهداف گسترده تر و رسالت‌های مهمتر را تعریف و آنها را به مرحله اجرا در آورد. باید ارزشهای پایدار برای کارکنان خلق کرد و استراتژی بهبود داریم در سازمان ایجاد کرد.

۲- توصیه می شود توانایی و شایستگی کارکنان به عنوان ملاک ارزشیابی و ارتقاء آنها محسوب شود.

۳- ایجاد ارتباط اندیشمندانه و سیستماتیک میان ارزشهای فرهنگی و باورها از یک سو و اهداف و استراتژی های دانشگاه، محیط، شرایط فیزیکی کار از سوی دیگر.

۴- پیشنهاد می شود به مدیریت اقتضایی و برخورداری از تنوع کافی در ارائه سبکهای مدیریتی متناسب با بلوغ روانی و سازمانی کارکنان دانشگاه توجه شود.

۵- به منظور ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان باید به حقوق دریافتی و هماهنگ نمودن آن با هزینه های زندگی و همچنین ایجاد فرصتهای پیشرفت و ارتقاء کارکنان توجه شود.

۶- اختصاص بودجه و امکاناتی برای آموزش و پرورش کارکنان از ابعاد مختلف، چون آموزشهای رفتاری، شغلی و تخصصی، قوانین و مقررات، آموزش فکر، آموزش خانواده، آموزش تقویت کار گروهی.... و در نتیجه کاهش تنش زدایی، رفع اضطراب از محیط کار.

۷ رویکرد منظم و مستمر انطباق فرد مناسب با شغل مناسب در زمان مناسب در برگیرنده رضایت شغلی و بدنبال آن بهره وری سازمان است.

۹- در نهایت برای رسیدن به فرهنگ مشارکتی که مطلوب این پژوهش معرفی شد، سبک مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی پیشنهاد میشود، چراکه خداوند در ابتدای آیه مبارکه از سوره ۱۷ الاسرا می فرماید: " و لقد کرمننا بنی ادم.... " و به راستی ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم.... آنگاه که کرامت انسانی یک فرد منظور نظر واقع

شد. رضایت فرد تامین شده است چراکه کرامت هدیه و امانت الهی است. این نوع مدیریت بر اصولی مانند: احترام قائل شدن به انسان، داشتن دیدگاه مثبت گرا به انسان، برقراری روابط انسانی قوی، مشارکت دهی عملی کارکنان در تصمیم گیری ها، و اصل آموزش جامع و بالا بردن آگاهی کل کارکنان سازمان استوار می باشد.

فهرست منابع وماخذ:

- اصلانخانی، محمدعلی (۱۳۷۹). بررسی و توصیف رابطه موجود بین سبکهای مختلف رهبری با رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزشی دانشگاههای کشور، ماهنامه حرکت - شماره ۵.
- بنیانیان، حسن، (۱۳۸۶)، مقاله ۵۱ مدیریت دولتی و بازرگانی - فرهنگ سازمانی، سایت مقاله ها، گوگل
- بحر العلوم، حسن، (۱۳۷۸)، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. رساله دکتری چاپ نشده. دانشگاه تربیت معلم.
- بیگ لیک، سودابه (۱۳۸۰). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در وزارت مسکن و شهر سازی در مقایسه با مردان. پایاننامه کارشناسی ارشد، سازمان بازرسی کل کشور.
- پاپی، احمد. (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت شغلی کتابداران کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۰، طرح تحقیقی.
- پرهیزگار، کمال (۱۳۶۷)، اصول و مبانی طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل تهران: انتشارات اشرافی.
- ترابی کیا، هایده، (۱۳۷۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی

دانشگاه تهران: پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

- ثموری مهاجر، (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با فرهنگ سازمانی در موسسات دولتی

شهرستان زاهدان: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- جعفر زاده کرمانی، زهرا (۱۳۸۳) بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رشته

کتابداری و اطلاع رسانی در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه فردوسی مشهد

- حسینی نسب، داود، (۱۳۸۵)، بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در پتروشیمی تبریز دانشگاه تبریز: کار تحقیقی

- خسروی، علیرضا. مصدق راد، محمد. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

کارکنان مراکز تحقیقاتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، طرح تحقیقاتی.
- دارابی، ناصر (۱۳۸۰)، بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد.

- دیویس استانلی، (۱۳۷۳). مدیریت فرهنگ سازمانی. ترجمه دکتر ناصر میرسپاسی و پریچهر معتمد گرجی، تهران: انتشارات مرواریدف چاپ اول.

- رایینز استیفن. (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، جلد ۱ و ۲، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی

- زارعی متین، حسن، (۱۳۷۴). تبیین الگوهای فرهنگ سازمانی براساس ارزشهای اسلامی، رساله دکترای دانشگاه تربیت مدرس.

-زاهدی، سید احمد (۱۳۸۳)، پژوهش در فرهنگ سازمانی، فصل نامه مطالعات

مدیریت، شماره ۴۱

-سرداری، احمد، (۱۳۸۲)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز

علمی، پژوهشی و استنباط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. کمال

مدیریت

-صادقی علویجه، مسعود، (۱۳۷۵). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی

کارمندان سپاه پاسداران تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع).

-طوسی، محمد علی. ۱۳۷۲، فرهنگ سازمانی، چاپ اول، تهران، مرکز آموزشی

مدیریت دولتی

-عباس زاده، میرمحمد، (۱۳۷۴). وجدان کار، ارومیه: انتشارات آرشیا.

-عبدالله زاده، (۱۳۷۹). بررسی فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر انگیزش کارکنان در

شرکت ریخته گری تراکتور سازی ایران. تبریز

-عباسی، خسرو، (۱۳۷۷). مطالعه و مقایسه فرهنگ سازمانی در سازمانهای با ساختار

سازمانی مکانیکی و ارگانیک، تهران: پایان نامه کارشناسی

ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی

-علمداری، حمید، (۱۳۸۰)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان

آموزش و پرورش فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی

-فدایی، صمد، (۱۳۷۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی دبیران دوره

متوسطه شهرستان سنقر. عنوان پایان نامه دانشگاه تربیت معلم تهران.

-مشبکی، اصغر، (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران: نشر ترمه.

-مقیمی، محمد، (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی)، چاپ اول،

تهران: نشر ترمه

-میر لطیفی، (۱۳۷۷). بررسی و مقایسه فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با عملکرد محققین

در دو مرکز تابعه سازمان تحقیقات کشاورزی

-
- مورهد و گریفین (۱۳۸۰)، رفتار سازمانی، ترجمه الوانی، سید مهدی و معمار زاده، غلامرضا، تهران: انتشارات مروارید
- هاشیمان، محمدرضا (۱۳۷۷). بررسی فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای رسمی سپاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس
- یار محمدیان، محمد حسین. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، طرح تحقیقی.
- یوسفیان، جواد. (۱۳۸۳). بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلم، طرح پژوهشی. سازمان آموزش و پرورش استان یزد
- john, w and keith Davis, New strom. (1989)
"organization Behavior"
MC – Graw hill , international (Edition)
management series
Schein.E(1987)the Art of managing human Resources
oxford university press.

