

## بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی

### (در میان اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز)

سهیلا زمینی\*<sup>۱</sup>، داود حسینی نسب<sup>۲</sup>

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، مدرس دانشگاه پیام نور شبستر

۲. استاد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

(تاریخ دریافت: ۸۸/۲/۱؛ تاریخ تصویب: ۸۸/۷/۲۵)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز انجام شده است. روش این تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. ۲۰۹ نفر از اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده، پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی هافستد و شاخص توصیف شغلی بودند. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس سؤال‌ها و فرضیه تحقیق با استفاده از روش همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروه‌های مستقل و آزمون تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده، گویای آن است که فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می‌باشد و رضایت شغلی در بین سه نوع فرهنگ متفاوت است ( $p < 0/05$ ). همچنین نتایج تحلیل واریانس نشان داد که بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با توجه به رتبه علمی آنها تفاوت معنادار وجود ندارد ( $p > 0/05$ ). به علاوه نتایج آزمون T مبین این بود که بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان و نیز بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود دارد ( $p < 0/05$ ). همین‌طور ضریب همبستگی پیرسون نیز مبین وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بود ( $p < 0/05$ ).

### واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، اعضای هیأت علمی.

### مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی محسوب می‌شوند و مدیریت به‌عنوان مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و یا مرگ سازمان‌ها مطرح بوده است و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب به وسیله مدیر هدایت می‌شود. انسان دارای شخصیتی چند بعدی و توانایی‌های متعدد بوده و از یکسری باورها، اعتقادات، تمایلات، انتظارات و احساسات برخوردار می‌باشد که به تبع شخصیت متنوع وی، اثرات محیطی بر روی رفتار و انگیزه‌های او، دارای پیامد و نتایج خاصی می‌باشد.

با وجود همه پیچیدگی‌ها، بسیاری از رفتارها را در محیط‌های خاص می‌توان مورد شناسایی قرار داد و نتایج مورد انتظار را پیش‌بینی نمود. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل اصلی است که هویت، ارزش‌ها و باورهای افراد را در درون یک محیط سازمانی مورد مطالعه قرار می‌دهد (هارینگتون، ۱۹۹۵). فرهنگ سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد و تنها یک متغیر ساده نیست بلکه توسعه و گسترش فرایندهای روان‌پویایی اعضای سازمان است (اسمریچ، ۱۹۸۳). فرهنگ سازمانی را می‌توان به عنوان الگویی از ارزش‌ها و عقاید مشترک دانست که به اعضای سازمان کمک می‌کند تا از عملکردهای سازمانی درک و فهمی به دست آورند و هنجارهایی را برای رفتارهای کارکنان در سازمان فراهم می‌کند (دایر، ۲۰۰۳).

### بیان مسأله

از اوایل دهه ۱۹۸۰ به دنبال نظریات و تحقیقات جدید مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روز افزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانون توجه مدیریت سازمان‌ها را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان، روان‌شناسان اجتماعی و حتی اقتصاد دانان توجه خاصی به آن مبذول داشته‌اند و در این زمینه نظریه‌های زیادی را ابراز

کرده‌اند و تحقیقات متعددی را انجام داده‌اند تا بتوانند در حل مسایل و مشکلات مدیریت از آن‌ها بهره‌گیرند (کیا، ۱۳۷۸).

تعدادی از نظریه‌پردازان فرهنگی بیش‌تر به ابعاد قابل مشاهده فرهنگ سازمانی توجه دارند. این ابعاد قابل مشاهده ثابت و مستمر هستند. برای آنها فرهنگ یک پدیده ترکیبی و یک واقعیت اجتماعی نسبتاً ثابت است که با شناخت‌های افراد پیوند خورده است. عده‌ای دیگر فرهنگ را به صورت یک پدیده پویا و لحظه‌ای تفسیر می‌کنند و نه به عنوان یک پدیده ایستا (اشکاناسی، ۲۰۰۳، صص ۳۰۰-۳۱۱).

دانشمندان و محققان براساس تعاریف خود از فرهنگ سازمانی تقسیم‌بندی‌های متعددی انجام داده‌اند که یکی از جامع‌ترین آنها مربوط به «کویین» و «گارت» می‌باشد (هوفستد، ۱۹۹۱). آنها فرهنگ سازمانی را به چهار دسته فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ توافق و مشارکت، و فرهنگ سلسله مراتبی تقسیم نموده‌اند:

فرهنگ عقلانی از طریق تمرکز فعالیت‌های یکپارچه و متمرکز درونی مشخص می‌شود و موجب رقابت یک سازمان با سازمان‌های دیگر می‌شود. ارزش‌های محوری این نوع فرهنگ را کارایی و سودمندی تشکیل می‌دهند. عواملی که موجب حداکثر عملکرد سازمان می‌شود، هدف‌های صریح و قضاوت‌های فردی و قاطعیت هستند. فرهنگ ایدئولوژیک برخلاف فرهنگ عقلانی بر عدم تمرکز قدرت متمرکز است و متوجه رشد و رقابت بیرونی می‌باشد و اهداف گسترده رهبری موجب تعهد در افراد نسبت به سازمان می‌شود. سازمان در رقابت برای جلب حمایت بیرونی از بینش و بصیرت استفاده می‌کند. فرهنگ مشارکتی بر عدم تمرکز قدرت، تنوع فعالیت‌ها و توجه داخلی به حفظ سیستم می‌باشد. بنابراین روابط اعضا بسیار دوستانه و مبتنی بر تعاون است که این موجب روحیه بالای اعضای گروه و اعتماد بسیار آنان نسبت به هم می‌شود. فرهنگ سلسله مراتبی نیز همانند فرهنگ مشارکتی و برخلاف فرهنگ عقلانی و ایدئولوژیک مبتنی بر توجه داخلی و حفظ سیستم می‌باشد و ویژگی آن تمرکز قدرت و فعالیت‌های یکپارچه است (همان).

آنچه از مشاهده یافته‌ها و تحقیقات برمی‌آید بیانگر تأثیر فرهنگ سازمانی بر نحوه رفتارها می‌باشد، به گونه‌ای که امروزه اغلب سازمان‌هایی که دارای فرهنگ مشارکتی می‌باشند دارای بهره‌وری‌های بالا بوده و نیز یک فرهنگ سازمانی از نوع بوروکراتیک

صرفاً برای اجرای فرامین و دستورات صادر شده، مناسب تشخیص داده شده است (هارینگتون، ۱۹۹۵). تحقیقات گسترده در علم مدیریت، نظام مدیریت مشارکتی را به عنوان کارآمدترین نظام مدیریتی در زمینه توسعه نیروی انسانی و افزایش تعهد و انگیزه‌های کارکنان معرفی می‌نماید (خاقانی‌زاده، ۱۳۷۸، صص ۲۱۳-۲۲۶). به علاوه نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر شاخص‌های اثربخشی سازمان چون عملکرد، حس تعهد، اعتماد به نفس و رفتارهای اخلاقی کارکنان و کارگران داشته باشد (دنسون، ۱۹۸۴؛ پوستر، ۱۹۸۵؛ پریچارد، ۱۹۷۳). هم‌چنین رضایت شغلی به عنوان یک شاخص مهم در رفتار سازمانی مطرح است و فرهنگ سازمانی قادر است نقش فزاینده‌ای بر آن داشته باشد. به طوری که در پژوهش‌های مربوط به حوزه رفتار سازمانی بیش‌ترین تحقیقات در مورد رضایت شغلی صورت پذیرفته است (اسپکتور، ۱۹۹۷).

رضایت شغلی که براساس تعیین درجه سازش یافتگی و ویژگی‌های روانی-اجتماعی یک فرد با شرایط کار ارزش‌یابی می‌شود، معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است (ساعتچی، ۱۳۷۹). به علاوه، رضایت شغلی جهت‌گیری عاطفی است که یک شخص در رابطه با شغلش دارد (پریس، ۲۰۰۷، صص ۶۰۰ و ۶۲۴). بر مبنای نظر اسپکتور (۱۹۹۷) عواملی که بر رضایت شغلی اثر می‌گذارند در چهار گروه قابل طبقه‌بندی هستند که عبارتند از عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی. بطوریکه راهبردها و خط مشی‌های سازمانی غیرمنعطف موجب برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود اما خط مشی منعطف، با رضایت شغلی بالا مرتبط است (قرباغی، ۱۳۸۲).

### ادبیات پژوهش

نتایج تحقیقات پیشین مبین آن است که نوع فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد، نتایج پژوهش سرداری (۱۳۸۲)؛ بحرالعلوم (۱۳۷۸)؛ ترابی‌کیا (۱۳۷۷)، نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. استامپف (۲۰۰۱)، نیز در پژوهش خود که بر روی پرستاران و بیماران بیمارستان‌های آمریکا انجام داد، به این نتیجه رسید که، نوع مدیریت بر رضایت شغلی و تعهد شغلی پرستاران تأثیر دارد. این پژوهش نشان داد که، مدیریت مشارکتی بر رضایت‌مندی شغلی و تعهد شغلی پرستاران

تأثیر مثبت و مدیریت سلسله مراتبی بر میزان رضایت شغلی و تعهد شغلی آنان تأثیر منفی دارد. به علاوه بیب، بلائی لاک، سویتسر (۲۰۰۸)، در پژوهش خود بر روی اترن‌هایی که از نظر پرداخت حقوق تفاوت داشتند، به این نتیجه رسیدند که ارتباط خوب با سرپرست، افزایش مهارت‌های شغلی و داشتن فرصت ارتقا، بیش‌تر از پرداخت حقوق موجب رضایت شغلی است. تحقیق بنت و همکاران (۲۰۰۲)، نیز نشان داد که میان فرهنگ سازمانی کارآفرینی و مشارکتی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و منفی وجود دارد. مارتینز و بلنچ (۲۰۰۳)، نیز در پژوهش خود به رابطه معنادار فرهنگ سازمانی با خلاقیت اشاره کرده‌اند.

میرکمالی (۱۳۸۷)، نیز در پژوهشی به بررسی رابطه زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها پرداخت. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارد.

با عنایت به این مسأله که آموزش عالی یکی از ارکان مهم توسعه‌یافتگی هر کشوری است و این امر با سرمایه‌گذاری مادی و معنوی در آموزش عالی میسر است. تحولات روز افزون در عرصه علم و فناوری ما را بر آن می‌دارد که رویکردهای خود را نسبت به سرمایه‌گذاری در آموزش عالی مورد بازنگری قرار دهیم. در نظام کنونی آموزش عالی، تصمیم‌گیران موضوعات کلان، نیاز چندانی به مشورت با اعضای هیأت علمی و بهره‌گیری از تخصص آنها احساس نمی‌کنند. اما اهداف متنوع گروه‌های آموزشی با گرایش‌های تخصصی مختلف ضرورت بهره‌گیری از تخصص آنها را در موضوعات آموزشی و پژوهشی دوچندان می‌کند (آراسته، ۱۳۸۲، صص ۹۷ و ۱۲۵). بنابراین، ناگفته پیداست که مطالعه نوع فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها در حیطه آموزش عالی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است تا بدین وسیله رؤسای دانشگاه‌ها بتوانند با شناسایی کاستی‌ها در جهت اعتلای فرهنگ سازمانی دانشگاه راهکارهایی را بیندیشند و اقدامات لازم را برای بهبود آن انجام دهند. لذا هدف از پژوهش حاضر این است که ضمن شناسایی فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز، میزان رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیأت علمی آن را مورد بررسی قرار دهد و به وجود یا عدم رابطه بین این دو بپردازد.

### پرسش‌های اساسی پژوهش

۱. نوع فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز کدام است و آیا رضایت شغلی در بین چهار نوع فرهنگ متفاوت است؟
۲. آیا بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با توجه به رتبه علمی آنها تفاوت وجود دارد؟
۳. آیا بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد؟
۴. آیا بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت وجود دارد؟

### فرضیه پژوهش

بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد؛ زیرا می‌توان از نتایج آن به منظور اعتلای فرهنگ سازمانی و یا تغییر آن و یا ارایه راه‌کارهای لازم استفاده نمود. هم‌چنین از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی - همبستگی می‌باشد.

### جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش شامل کلیه کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ بود که در رده‌های مختلف شغلی و دانشکده‌های مختلف مشغول به کار بودند. حجم جامعه آماری مورد نظر ۱۰۲۲ نفر بود، که تعداد ۴۳۸ نفر به اعضای هیأت علمی و تعداد ۵۸۴ نفر به کارکنان اختصاص داشت. روش نمونه‌گیری این پژوهش با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. برای انتخاب اعضای هیأت علمی، کلیه رشته‌های دانشگاه تبریز به چهار گروه علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی و کشاورزی تقسیم‌بندی شد و بر اساس تعداد آنها، حجم نمونه متناسب با جامعه آماری محاسبه شد. برای محاسبه حجم نمونه در این پژوهش از فرمول کوکران استفاده شد. حجم

کل نمونه محاسبه شده ۲۰۹ نفر بود که از این تعداد ۱۰۳ نفر به اعضای هیأت علمی و ۱۰۶ نفر به کارکنان اختصاص داشت.

### تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

تعریف مفهومی فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی عبارت است از الگوی عمومی رفتارها، باورها، تلقی‌های مشترک و همچنین ارزش‌هایی که اکثر اعضای سازمان در آن سهیم و شریکند (ساعتچی، ۱۳۷۹).

تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی در این تحقیق توسط نمره‌هایی که کارکنان و اعضای هیأت علمی در پاسخ به گویه‌های پرسش‌نامه «هافستد» بر اساس مدل کوپین و گارت دادند، محاسبه گردید. پس از نمره‌گذاری پرسش‌نامه بر اساس ضوابط معین فرهنگ سازمانی به چهار دسته سلسله مراتبی، عقلانی، ایدئولوژیک، مشارکتی تقسیم گردید. تعریف مفهومی رضایت شغلی: رضایت شغلی به عنوان احساس مساعد و مثبت کارکنان به شغل خود، در سازمان، متأثر از نیازها، انگیزه‌ها و علایق از یک طرف و شرایط شغلی از طرف دیگر می‌باشد (هومن، ۱۳۸۱).

تعریف عملیاتی رضایت شغلی: در تحقیق حاضر رضایت شغلی به وسیله شاخص توصیف شغلی<sup>۱</sup> برآورد شد. نمره‌ای که کارکنان و اعضای هیأت علمی از پاسخ دادن به شاخص مذکور می‌گیرند شاخص رضایت شغلی آنان است.

### ابزارهای پژوهش

در این تحقیق از سه نوع پرسش‌نامه استفاده شده است:

#### پرسش‌نامه جمعیت شناختی:

جهت دستیابی به اطلاعات دموگرافیک از قبیل نوع استخدام، نوع کار، سن، جنس، مرتبه علمی، سطح تحصیلات، پرسش‌نامه‌ای به وسیله محقق تنظیم و در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت تا تکمیل نمایند.

### پرسش‌نامه استاندارد شده فرهنگ سازمانی<sup>۱</sup>:

این پرسش‌نامه توسط هافستد و براساس مدل فرهنگ سازمانی کوبین و گارت تنظیم یافته است. آنها فرهنگ سازمانی را به چهار دسته: فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ توافق و مشارکت، و فرهنگ سلسله‌مراتبی تقسیم نموده‌اند (هافستد، ۱۹۹۱). پرسش‌نامه شامل ۲۳ سؤال است که علاوه بر تعیین نوع فرهنگ سازمانی قادر است عوامل (فاکتورهای) سبک رهبری، معیار ارزش‌یابی اعضا شیوه پیروی و قبول، شیوه تصمیم‌گیری، منبع قدرت، مرجع اختیار، معیار عملکرد، هدف سازمان و انگیزش (جمعاً ۹ عامل) را نیز شناسایی نماید. این پرسش‌نامه برای هر ماده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده می‌کند (خیلی کم تا خیلی زیاد) که به ترتیب امتیاز یک تا پنج به آنها تعلق می‌گیرد. پس از اینکه نمره کل پرسش‌نامه محاسبه شد (بین ۲۳ تا ۱۱۵). میانگین نمرات نمونه آماری محاسبه می‌شود و سپس طبق جدول (۱) می‌توان به طور کلی فرهنگ سازمانی یک شرکت یا سازمان را تعیین نمود: اعتبار این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ در پژوهش جویانی (۱۳۸۶)، ۰/۸۶ و در پژوهش حاضر که بر روی ۳۰ نفر اجرا شد، ۰/۸۵ به دست آمد.

نوع فرهنگ	سلسله‌مراتبی	عقلانی	ایدئولوژیک	توافق و مشارکت
حدود نمرات	۲۳-۲۸-۷۵	۲۹-۵۷/۵	۵۷/۷۵-۸۶/۲۵	۸۶/۵-۱۱۵

جدول ۱: حدود نمرات در انواع فرهنگ‌های سازمانی

### شاخص توصیف شغلی<sup>۲</sup>:

این پرسش‌نامه از سوی اسمیت، کندال و هالین ۱۹۶۹، ساخته شده است و یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای سنجش رضایت شغلی است (هومن، ۱۳۸۱). این ابزار پنج وجه مختلف رضایت شغلی را ارزیابی می‌کند. برای هر وجه، تعدادی معیار وجود دارد که احساسات فرد را نسبت به شغلش مورد سنجش قرار می‌دهد. وجوه پنج‌گانه‌ای که این شاخص می‌سنجد عبارتند از: مقیاس نوع کار (۱۰ آیتم)، مقیاس سرپرست یا مدیر (۱۰ آیتم)،

1- HOCQ

2- JDI



مقیاس همکاران (۱۰ آیتم)، مقیاس ارتقای در سازمان (۵ آیتم) و مقیاس حقوق و مزایا (۶ آیتم)، و هر آیتم بر حسب دامنه ۱ تا ۵ امتیاز می‌گیرد.

بنابراین نمره کلی رضایت شغلی بین ۴۱ تا ۲۰۵ در تغییر خواهد بود. هر قدر نمره فرد در این پرسش‌نامه بیش‌تر باشد دلیل بر رضایت شغلی بیش‌تر است. همسانی درونی این شاخص توسط کندال و هالین از ۰/۸۹ تا ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس‌ها از ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ گزارش شده است [۱۱]. در ایران ارشدی و همکاران همسانی درونی کل ۰/۷۵ و برای خرده مقیاس‌ها از ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند کندال و هالین اظهار داشته‌اند که نتایج این شاخص با سایر ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی، همبستگی معنادار و مثبت دارند [۱۱]. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه در مورد ۳۰ نفر اجرا شد و آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برای کل پرسش‌نامه، و برای زیر مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۹۶، ۰/۹۲، ۰/۸۷، ۰/۸۴ به دست آمد.

## نتایج

برای بررسی پرسش شماره ۱ و تعیین نوع فرهنگ سازمانی غالب دانشگاه تبریز و چگونگی رضایت شغلی در بین چهار نوع فرهنگ، ابتدا شاخص‌های توصیفی مربوطه را بررسی نمودیم. نتایج این بررسی در جدول (۲) آمده است:

رضایت شغلی					درصد	تعداد	نوع فرهنگ سازمانی
حد بالا	حد پایین	خطای میانگین	انحراف استاندارد	میانگین			
۱۹۰	۵۴	۱/۹۷	۲۵/۸۹	۱۲۸/۵۱	۷۸/۵	۱۷۲	عقلانی
۱۸۹	۱۰۸	۴/۳۰	۲۰/۲۱	۱۴۹/۱۳	۱۰	۲۲	ایدئولوژیک
۱۸۱	۱۳۴	۴/۰۲	۱۵/۵۹	۱۶۱/۷۳	۶/۸	۱۵	توافقی
۱۹۰	۵۴	۱/۸۴	۲۶/۶۹	۱۳۳/۰۷	۹۵/۴	۲۰۹	کل

جدول ۲: وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه و شاخص‌های پراکندگی و مرکزی رضایت شغلی با توجه به نوع فرهنگ سازمانی

همان‌طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود، از مجموع ۲۰۹ نفری که پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نموده‌اند، ۱۷۲ نفر (۷۸/۵ درصد) فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز را عقلانی

انتخاب کرده‌اند. لازم به ذکر است که هیچ‌کدام از آزمودنی‌ها فرهنگ سازمانی در دانشگاه تبریز را از نوع سلسله مراتبی ندانستند. به منظور تجزیه و تحلیل این پرسش نیز از تحلیل واریانس یک طرفه<sup>۱</sup> بهره جستیم. جدول (۳) نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد:

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	شاخص F	سطح معناداری
بین گروهی	۲۱۵۶۷/۴۵	۲	۱۰۷۸۳/۷۲	۱۷/۵۳	۰/۰۰۰
درون گروهی	۱۲۶۶۷۰/۴۷	۲۰۶	۶۱۴/۹۰		
کل	۱۴۸۲۳۷/۹۲	۲۰۸			

جدول ۳: تحلیل واریانس یک طرفه نمرات فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

همان‌طور که جدول (۳) نشان می‌دهد، مقدار  $F=17/53$  در سطح  $(p < 0/05)$  معنادار است، یعنی بین گروه‌هایی که فرهنگ سازمانی متفاوتی دارند، رضایت شغلی نیز متفاوت است. برای بررسی پرسش شماره (۲) ابتدا شاخص‌های مرکزی رضایت شغلی را در بین اعضای هیأت علمی با توجه به رتبه علمی آنها بررسی نمودیم. جدول (۴) نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد:

رتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای میانگین	حد پایین	حد بالا
استاد	۱۱	۱۵۳/۵۴	۱۸/۶۴	۵/۶۲	۱۲۵	۱۸۳
دانشیار	۱۹	۱۳۹/۲۱	۲۴/۷۹	۵/۶۸	۹۷	۱۸۷
استادیار	۵۹	۱۳۸/۶۴	۲۳/۰۷	۳/۰۰	۹۰	۱۹۰
مربی	۱۴	۱۳۶/۴۲	۲۲/۵۶	۶/۰۳	۷۷	۱۶۸
کل	۱۰۳	۱۴۰/۰۳	۲۳/۰۸	۲/۲۷	۷۷	۱۹۰

جدول ۴: شاخص‌های پراکندگی و مرکزی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با توجه به رتبه علمی آنها

به منظور تجزیه و تحلیل پرسش شماره (۲) نیز از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده کردیم. جدول (۵) نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد:

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	شاخص F	سطح معناداری
بین گروهی	۲۳۱۷/۰۰	۳	۷۷۲/۳۳	۱/۴۶	۰/۲۲
درون گروهی	۵۲۰۴۰/۸۳	۹۹	۵۲۵/۶۶		
کل	۵۴۳۵۷/۸۴	۱۰۲			

جدول ۵: تحلیل واریانس یک طرفه نمرات رضایت شغلی اعضای هیأت علمی

با توجه به رتبه علمی آنها

با ملاحظه جدول (۵) متوجه می‌شویم که مقدار  $F=1/46$  در سطح  $(p > 0/05)$  معنادار نیست. یعنی میزان رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی با توجه به رتبه علمی آنها تفاوت معناداری ندارد.

به منظور بررسی پرسش شماره ۳، ابتدا شاخص‌های توصیفی را بررسی کردیم و سپس از آزمون T گروه‌های مستقل بهره گرفتیم. جدول (۶) نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد:

رضایت شغلی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	تفاوت انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	شاخص T	سطح معناداری
هیأت علمی	۱۰۳	۱۴۰/۰۳	۲۳/۰۸	۲/۲۷	۳/۵۷	۱۳/۷۳	۲۰۷	۳/۸۴	۰/۰۰۰
کارکنان	۱۰۶	۱۲۶/۳۰	۲۸/۲۸	۲/۷۴					

جدول ۶: شاخص‌های توصیفی و آزمون T مستقل برای بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت

علمی و کارکنان

با توجه به جدول (۶) ملاحظه می‌شود که مقدار  $T=3/84$  است که در سطح  $(p < 0/05)$  معنادار است. یعنی بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بیش‌تر از کارکنان است.

به منظور بررسی پرسش شماره ۴ نیز ابتدا آماره‌های توصیفی را بررسی نمودیم و سپس از آزمون T مستقل بهره گرفتیم که نتایج این تحلیل در جدول (۷) نشان داده شده است:

جنس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	تفاوت انحراف استاندارد	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	شاخص T	سطح معناداری
مردان	۱۴۴	۱۳۶/۱۴	۲۴/۱۲	۲/۰۱	۳/۹۳	۹/۸۸	۲۰۷	۲/۵۰۹	۰/۰۱۳
زنان	۶۵	۱۲۶/۲۶	۳۰/۷۹	۳/۸۱					

جدول ۷: شاخص‌های توصیفی و آزمون T مستقل برای بررسی رضایت شغلی از نظر جنسیت

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که مقدار  $T=۲/۵۰۹$  در سطح  $(p < ۰/۰۵)$  معنادار است. یعنی رضایت شغلی مردان از رضایت شغلی زنان بصورت معناداری بیش‌تر است. برای آزمون فرضیه شماره (۱) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول (۸) نتایج این آزمون را نشان می‌دهد:

نوع فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۳۷۹	۱	همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۲۰۹	۲۰۹	تعداد
۱	۰/۳۷۹	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰	سطح معناداری
۲۰۹	۲۰۹	تعداد

جدول ۸: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین نوع فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

نتایج مندرج در جدول (۸) نشان می‌دهد که میزان همبستگی بین این دو متغیر برابر است با  $r=۰/۳۷۹$  و این ضریب به دست آمده سطح  $(p < ۰/۰۵)$  معنادار است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که بین نوع فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی از نظر آماری همبستگی مستقیم معناداری وجود دارد (چون  $r > ۰$ ، یعنی همبستگی مثبت است، هم‌چنین این رابطه مستقیم است).

## نتیجه

در تجزیه و تحلیل پرسش شماره (۱) ملاحظه جداول ۲ و ۳ نشان می‌دهد که فرهنگ غالب سازمانی در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می‌باشد و نیز داده‌های جمع‌آوری شده از ۲۰۹ نفر کل آزمودنی‌ها حاکی از آن است که گروه‌هایی که فرهنگ سازمانی آنها عقلانی است، رضایت شغلی آنها با رضایت شغلی گروه‌هایی که فرهنگ سازمانی آنها ایدئولوژیک و توافقی است، تفاوت معناداری دارد. نتیجه این پژوهش با تحقیق بحرالعلوم (۱۳۷۸) که به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی تهران پرداخته است، همسویی دارد، مبنی بر اینکه انواع مختلف فرهنگ سازمانی دارای رضایت شغلی متفاوتی است. همچنین در تحقیق جویانی (۱۳۸۶) فرهنگ سازمانی توافقی و مشارکتی بالاترین سطح رضایتمندی و فرهنگ سلسله مراتبی کمترین سطح رضایتمندی را دارد. مدیریت سازمانی از نوع مشارکتی موجب می‌شود که تصمیم‌گیری با مشارکت اعضای جامعه دانشگاهی و هیأت علمی صورت گیرد و بدین سان آنها از استقلال و آزادی بیش‌تری برخوردار خواهند شد و بدنبال آن حس مسؤلیت‌پذیری و تعهد در میان آنها افزایش می‌یابد و دانشگاه می‌تواند بسوی اثر بخشی بیش‌تر گام بردارد. به این ترتیب اثر بخشی اعضای هیأت علمی در آموزش و پژوهش و خدمات اجتماعی افزایش می‌یابد و متعاقب این امر جو کاری بهتر، فرصت بیش‌تر برای پیشرفت در رشته تخصصی و استفاده بهینه از تخصص افراد فراهم می‌شود و موجب ارتقای سطح علمی دانشگاه خواهد شد، وقتی که سطح علمی دانشگاه ارتقا یابد، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نیز افزایش خواهد یافت (آراسته، ۱۳۸۲).

در نتیجه‌گیری از پرسش شماره (۲) ملاحظه جداول ۴ و ۵ نشان می‌دهد که استادان با میانگین ۱۵۳/۵۴ بیش‌ترین و مربیان با میانگین ۱۳۶/۴۲ کمترین میزان رضایت شغلی را دارند. اما نتایج آزمون تحلیل واریانس عدم وجود تفاوت معنادار را نشان می‌دهد. یعنی درست است که رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با درجهٔ استادی بیش‌تر از سایر اعضا با درجهٔ علمی پایین‌تر است، اما این تفاوت معنادار نیست.

بررسی تجزیه و تحلیل پرسش شماره (۳) نیز بیانگر این است که بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با کارکنان تفاوت معنادار وجود دارد. ملاحظهٔ جدول (۶) بیانگر این

است که میانگین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ۱۴۰/۰۳ و میانگین رضایت شغلی کارکنان ۱۲۶/۳ است. در تبیین این یافته نیز می‌توان چنین توجیه کرد که تفاوت در حقوق، مزایا، پاداش‌ها و نحوه مدیریت و شرایط و مقررات رایج در دانشگاه می‌تواند علت وجود تفاوت بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی با کارکنان باشد. نتیجه به دست آمده از این پرسش با تحقیق لین دان هام همسویی دارد. وی به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی پرستاران پرداخته است و نتیجه گرفته است که بین تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق بحرالعلوم (۱۳۷۸) نیز حاکی از آن است که بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی همبستگی وجود دارد. این یافته با نتایج این پژوهش همسویی دارد. به علاوه اسپکتور (۱۹۹۷) رضایت شغلی را به عوامل بیرونی چون ترفیع شغلی، حقوق بالاتر، نظارت کمتر، آزادی در تصمیم‌گیری مربوط می‌داند. به نظر می‌رسد که عوامل ذکر شده می‌تواند مهم‌ترین عامل در وجود تفاوت بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان باشد.

یافته‌های پرسش شماره (۴) حاکی از آن است که بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت وجود دارد، مندرجات جدول (۷) نشان می‌دهد که مردان با میانگین ۱۳۶/۱۴ نسبت به زنان با میانگین ۱۲۶/۲۶ از رضایت شغلی بیش‌تری برخوردارند. در تبیین یافته فوق چنین بنظر می‌رسد که زنان در مقایسه با مردان از نظر حقوق و مزایا و رضایت از سرپرست و سایر عوامل نه گانه رضایت شغلی در مقام نازل‌تری نسبت به مردان هستند و این موجب ناخشنودی شغلی آنان است. نتیجه این پرسش نیز با تحقیق پاپی در سال ۱۳۸۰ همسویی دارد. از تحقیق پاپی چنین استنباط می‌شود که در میزان رضایت از امکانات رفاهی، محیط کار، حقوق و مزایا، ارتقا و ماهیت شغلی تفاوتی بین کارمندان زن و مرد مشاهده نمی‌شود. ولی در خصوص رضایت از سرپرست و رابطه با همکاران، مردان رضایت بیش‌تری نسبت به زنان نشان می‌دهند [۵]. تحقیق کلارک (۱۹۹۷) نیز نشان می‌دهد که رضایت شغلی مردان و زنان در آمریکا تفاوتی ندارد اما رضایت شغلی زنان در انگلستان نسبت به مردان بیش‌تر است. و این تحقیق با نتایج برآمده از پرسش اخیر همسویی ندارد.

طبق تجزیه و تحلیل آماری، بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود دارد. مندرجات جدول (۸) نتایج همبستگی پیرسون را نشان

می‌دهد، میزان همبستگی بین این دو متغیر ( $r=0/379$ ) است. این نتیجه با تحقیق سارنو همسویی دارد، وی در زمینه تأثیر فرهنگ سازمانی بر سازمان‌ها نتیجه گرفته بود که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد (جویانی، ۱۳۸۶). هم‌چنین بحرالعلوم (۱۳۷۸) نیز در تحقیق خود به همبستگی مثبت بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی تأکید می‌کند. تحقیق وی بیانگر این است که فرهنگ سازمانی ۳۳٪ از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. زارعی متین (۱۳۷۴) نیز ضمن تبیین الگوی فرهنگ سازمانی براساس 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. نتایج حاصل از پژوهش صادقی علویجه (۱۳۷۵) نیز نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی مشارکتی موجب افزایش رضایت شغلی در بین کارکنان است. ترابی‌کیا (۱۳۷۷) نیز به نتایج مشابهی در خصوص همبستگی فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رسیده است.

#### محدودیت‌ها و پیشنهادها

پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها تحت تأثیر محدودیت‌هایی قرار داشت، بدلیل عدم کاربرد نتایج تحقیقات پیشین، و عدم توجه به نظرات قبلی اعضای هیأت علمی و کارکنان احساس می‌شد که آنها رغبتی به تکمیل پرسش‌نامه‌ها ندارند. با این حال، تلاش شد با جلب نظر آنها و اطمینان از محرمانه ماندن نتایج، همکاری آنها جلب شود. به‌علاوه دسترسی به همه اعضای هیأت علمی بدلیل مشغله کاری فراوان و مجاب کردن آنها که قسمتی از وقت خود را به تکمیل پرسش‌نامه‌ها اختصاص دهند، بسیار دشوار بود. به تبع محدودیت‌های یاد شده و یافته‌های نهایی این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که متولیان آموزش عالی و رؤسای دانشگاه‌ها سعی در شناسایی نوع فرهنگ سازمانی خود داشته باشند و در طراحی اهداف و ارزش‌های سازمانی به اهداف و ارزش‌های اعضای هیأت علمی و کارکنان خود نیز توجه کنند و در تغییر سطح فرهنگ سازمانی خود به سمت فرهنگ مشارکتی تلاش نمایند چرا که فرهنگ سازمانی مشارکتی بیش‌ترین

میزان رضایت شغلی را نشان می‌دهد. افزایش رضایت شغلی موجب ارتقای سطح کیفیت دانشگاه‌ها و فعالیت‌های علمی آنها خواهد گردید و این نیز به نوبه خود موجبات توسعه علمی و اقتصادی کشور را فراهم خواهد نمود. هم‌چنین با توجه به اینکه رضایت شغلی زنان از رضایت شغلی مردان پایین‌تر بود پیشنهاد می‌شود که دست اندرکاران آموزش عالی در تصمیم‌گیری‌های خود از مشارکت زنان نیز استفاده کنند و نیازهای آنان را نیز لحاظ نمایند؛ چرا که زنان سهم قابل توجهی در مراکز آموزش عالی دارند و جلب رضایت شغلی آنان تأثیر قابل ملاحظه‌ای در ارتقای سطح کیفی دانشگاه‌ها ایفا خواهد کرد...





## منابع و مأخذ

۱. آراسته، حمید (۱۳۸۲). رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج از کشور در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۲۷ و ۲۸، صص ۹۷-۱۲۵.
۲. احقر، قدسی (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۱۶، صص ۹۳-۱۲۳.
۳. بحرالعلوم، حسن (۱۳۷۸). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. رساله دکترا چاپ نشده، دانشگاه تربیت معلم.
۴. ترابی‌کیا، هایده (۱۳۷۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.
۵. جویانی، مهناز (۱۳۸۶). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۶. خاقانی زاده، مرتضی؛ وفادار، زهره؛ سالاری، مهدی؛ عبادی، عباس (۱۳۷۸). بررسی تأثیر نظام پیشنهادها بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان. مجله روان‌شناسی. ۴۶، سال دوازدهم، شماره ۲، صص ۲۱۳-۲۲۶.
۷. زارعی متین، حسن (۱۳۷۴). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی براساس ارزش‌های اسلامی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی. رساله دکترای چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.
۸. ساعتچی، محمود (۱۳۷۹). روان‌شناسی کار. تهران: نشر ویرایش.
۹. سرداری، احمد (۱۳۸۲). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی-پژوهشی و استنباط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. کمال مدیریت. سال دوم، شماره ۲ و ۳.
۱۰. صادقی علویچه، مسعود (۱۳۷۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان سپاه پاسداران تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع).
۱۱. قراباغی، حسین (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین صفات (عوامل) شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان کارخانه تراکتورسازی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه تبریز.
۱۲. کیا، منوچهر (۱۳۷۸). نقش فرهنگ سازمانی در نظریه‌پردازی مدیریت. مجله کاربردی مدیریت دولتی، شماره ۱۳.
۱۳. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۲). خلاصه مطالب سمینار فرهنگ و مقاومت در مقابل تغییر. تهران: انتشارات انجمن مدیریت ایران.

۱۴. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

15. Ashkanasy, N. M. (2003). The case for culture. *Debating organization Point-counterpoint in organization studies*. Malden, Ma: Blackwell, 300-311.
16. Beeb, A., Blaylock, A., & Kaye, D. S. (2008). Job satisfaction in public relations interships. *Public Relations Review*.
17. Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are woman. So happy at work. *labour Economics*, 4, 347-312.
18. Dension, D. R. (1984). Bringing corporate culture to the bottom line. *Organizational Dynamics*, 13(2), 5-12.
19. Dwyer, S., Richard, O. C., & Chadwick, K. (2003). Gender diversity in organizational culture. *Journal of Business Research*, 56(12), 1009-1019.
20. Harrington, D., et al. (1995). *Factors related to the recruitment retention of professionals from specializer disciplines*. Washington DC: Des.
21. Herzberg, F., & Mausner, B. (1959). *The Motivation to work* (2nd Ed.). NewYork: wiley.
22. Hofsted, G. (1991). *Culture and organization*. NewYork : McGraw-Hill.
23. Martins, E. C., & Blanche, F. (2003). Bulding Organizational Culture that Stimulates Creativity an Innovation. *European Journal of Innovation Management*. 6(1), 64-74.
24. Posner, B., Kouzes, J., & Fd Schmidt, W. (1985). *Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture*. *Human Resource Management*, 24, 293-309.
25. Price, J. L. (2001). Reflections on determinants of voluntary turnorey. *International Journal of Manpower*, 22, 600-624.
26. Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job saticfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 126-146.
27. Smirich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly. Management Journal*, 35, 1036-1056.
28. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. London: SAGE publications.
29. Stumpof, L. R. (2001). A comparicion of governno types and patient satisfaction out conrs. *Journal of Nursing Adminstration*, 31(41), 106-202.