

فصلنامه علمی^۱ پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال پنجم^۲ شماره ۳^۳ پاییز ۹۳
 صص ۱۲۸-۱۱۵

رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان^۱

عباس قلتاش^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۲۸

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۲۶

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید تشکیل دادند که تعداد آنها برابر با ۷۰ نفر بوده است و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۴۰ نفر انتخاب گردید که به روش تصادفی ساده انتخاب شده- اند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز و پرسشنامه هوش سازمانی البرخت (۲۰۰۳) و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین (۱۹۸۷)، استفاده شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه استفاده شده است و تحلیل داده‌ها نشان داد که: بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و بین هوش سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و بین تمامی ابعاد هوش سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بیش‌ترین میزان همبستگی را مولفه‌های چشم انداز مشترک با رضایت شغلی و کمترین همبستگی را مولفه توافق با رضایت شغلی داشته‌اند. تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم معناداری داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، هوش سازمانی، رضایت شغلی.

^۱ - این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی است که با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید انجام شده است.

^۲ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

*- نویسنده مسوول مقاله: gholtash578@yahoo.com

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمان‌ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود، به طور کلی می‌توان ادعا نمود دنیا، دنیای سازمان‌ها است، آنچه امروزه در سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها می‌باشد (Ghorbani, 2003)، و از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است زندگی سالم و موفقیت آمیز برای او بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسان‌ها مشکل و در بعضی مواقع غیر ممکن است. فعالیت‌های گروهی افراد در سازمان در برگیرنده هویت و کارایی هر سازمان است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد نیروی انسانی بستگی دارد، هر قدر که سازمان‌ها بزرگتر می‌شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می‌شود (Namazi, 2007).

اگر خشنودی یا رضایت از زندگی را به یک رودخانه بزرگ تشبیه کنیم، آب این رودخانه از رودهای کوچک متعددی تامین می‌شود به عبارت دیگر خشنودی یا رضایت از زندگی نیز نتیجه عواملی نظیر رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد از ارتقاء و پیشرفت در کار، رضایت از نحوه سرپرستی، رضایت از همکاران، رضایت از پسخوراند (آگاهی از نتایج کار)، رضایت از اعتماد متقابل بین افراد در سازمان، رضایت از شغل، رضایت از زندگی زناشویی، رضایت از ایام فراغت، رضایت از خانواده و... حاصل می‌آید (Moghimi, 2006).

از طرف دیگر فرهنگ سازمانی برای کار در محیط‌های چند فرهنگی اهمیت چشمگیری دارد دوربین معتقد است که اثر بخش بودن فرد راز اثر بخش بودن سازمان است و فرهنگ سازمانی، نظام اعتقادات و ارزش‌های مشترک کارکنان یک سازمان است که بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارد. بدین جهت اعتقادات و ارزش‌ها شالوده و پایه فرهنگ سازمانی است مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد سازمان‌ها و شرکت‌های عالی و موفق دارای فرهنگ قوی و موثر بوده‌اند (Zarei Matin, 1993).

هوش سازمانی به منزله پنجره پویای کسب و کار به محیط بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی کرده، کارایی را افزایش می‌دهد و فرصت‌های ناشناخته را آشکار خواهد ساخت (Howson, 2008, p.39). در دنیای بی‌نهایت رقابتی، متغیر و متزلزل امروزی، کیفیت و به موقع بودن هوش سازمانی نه تنها، اختلاف میان سود و زیان است، بلکه اختلاف میان بقاء و ورشکستگی را نیز به وجود می‌آورد (Jayanthi, 2008). شناخت هوش سازمانی به تعیین نقاط قوت و ضعف یک سازمان کمک می‌کند. هم‌چنین راهنما و تسهیل کننده توسعه سازمان می‌شود تا بر طراحی برنامه‌های آموزشی و تطبیقی تمرکز کند (Cakir & Ada, 2008, p.26, cited in Hamidi, et al, 2014).

افراد دارای هوش سازمانی بالا قادرند اثر قابل توجهی بر ارتقای اثربخشی داشته باشند، این افراد جزء دارایی‌های ارزشمند سازمان هستند و بخصوص در زمان بحران خود را بیش تر نشان می‌دهند (Joe Sing, 2004).

به این ترتیب قوت بخشیدن به دو متغیر هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی اثر بخشی را ارتقا داده و پویایی سازمان را تضمین می‌کند و اثربخشی سازمان به طور مسلم می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را در پی داشته باشد، البته چگونگی رابطه بین این متغیرها در جامعه مورد نظر مشخص نیست و استنادات تحقیقی هم وجود ندارد. از آنجا که دانشگاه آزاد اسلامی یک سازمان وسیع علمی و آموزشی می‌باشد و کارکنان موجود در این سازمان از اقوام محلی و مختلفی هستند که در کنار یکدیگر گرد آمده‌اند مطالعه چگونگی هوش سازمانی و رضایت شغلی آنها می‌تواند پیامدهای مهمی برای تصمیم گیرندگان و هیات رئیسه دانشگاه جهت اخذ تصمیمات مطلوب تر داشته باشد.

در سازمان‌های آموزشی فرهنگ سازمانی همانند فرهنگ ملی موجبات انسجام و بقای سازمان را فراهم آورده و به سختی دچار تغییر می‌گردد. در ضمن هر کس از هر دسته یا گروه که باشد وقتی به فرهنگ سازمانی پایبند باشد دیگر جایی برای چند دستگی و تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی به جا نمی‌گذارد.

فرهنگ دو نقش عمده در سازمان‌ها ایفا می‌کند: ۱- متعهد یا یکپارچه کردن اعضا به گونه‌ای که آنها شیوهی رفتار و برقرار کردن ارتباط با یکدیگر را بدانند و ۲- به سازمان کمک می‌کند تا خود را با عوامل محیط خارجی وفق دهد. مقصود از اتحاد یا یکپارچگی داخلی سازمان این است که اعضا دارای هویت مشترک گردند و شیوهی همکاری مؤثر را یاد بگیرند. مقصود از سازشکاری خارجی شیوهی است که سازمان هدف‌ها را تامین می‌کند و با عوامل خارج از سازمان رفتار می‌نماید (Daft, 1998).

هم‌چنین آموزش و ارتقای فرهنگ سازمانی مناسب بین افراد سازمان از عوامل مؤثر در توانمند و منسجم سازی جهت انتخاب فعالیت‌ها و اهداف مشترک سازمانی، است زیرا وجود مفروضات، ارزش‌ها و تجربیات مشترک بین اعضا سازمان موجب برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر خواهد شد. فرهنگ سازمانی دارای نقش و کارکردهای فوق العاده‌ای است، زیرا هم محصول است و هم فرایند، هم علت است و هم معلول. اگرچه ممکن است هیچ بهترین فرهنگی وجود نداشته باشد، اما یک فرهنگ قوی پایداری، وفاداری و تعهد را افزایش می‌دهد که به نوبه‌ی خود تمایل اعضا را برای ترک سازمان کاهش می‌دهد.

تحقیقات پیرامون فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در مراکز علمی در چند مورد انجام شده است، برای نمونه جامسون^۱ (Jameson, 2000)، در نتایج تحقیق خود عواملی چون امکان ادامه تحصیل، گذاشتن احترام، مسئول بودن، قدردانی و پاداش مساوی را از عوامل مهم انگیزشی ذکر کرده است. تامپسون^۲ (Thompson, 2005)، در تحقیقی در زمینه بررسی رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیده است که بین سبک رهبری رهبران با تعهد سازمانی بالا و آنهایی که تعهد سازمانی کمی دارد تفاوت معناداری وجود دارد بین معلمین به صورت معناداری با تعهد سازمانی در ارتباط است و سنوات خدمت تجربی معلم با تعهد سازمانی همبستگی معناداری دارد.

کرد (Kord, 2012)، پژوهشی با عنوان رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر خاش انجام داده است که به نتایج زیر دست یافته است: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بین مولفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. بین مولفه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

صالحی (Salehi, 2011)، در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید به این نتایج دست یافت: بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و هم‌چنین رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار بوده مولفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از این مولفه‌های سه-گانه، تنها عدالت تعاملی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد و از بین مولفه‌های رضایت شغلی، رضایت از مافوق و رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه با تعهد سازمانی دارای رابطه‌ای معنی‌دار هستند و از بین مولفه‌های رضایت شغلی، تنها رضایت از نحوه ارتقاء در دانشگاه قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد.

ثابت قدم (Sabetghadam, 2010)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره کل میراث فرهنگی و گردشگری شهر شیراز در سال ۱۳۸۹-۸۸» انجام داد که به این نتایج دست یافت بین هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره میراث فرهنگی شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد، هم‌چنین بین ابعاد هوش فرهنگی با اثربخشی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از بین چهار مولفه هوش فرهنگی دانش هوش فرهنگی قادر به پیش‌بینی اثربخشی می‌باشد، هم‌چنین بین ابعاد فرهنگ سازمانی و اثربخشی کارکنان نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ضریب همبستگی محاسبه

¹ -Jamson

² -Thompson

شده حاکی از آن است که مولفه‌های خلاقیت و الگوهای ارتباطی بیش‌ترین مقدار همبستگی را دارد و قادر به پیش‌بینی اثربخشی کارکنان می‌باشد.

هاجری (Hajeri, 2011)، در تحقیق خود با عنوان مقایسه انگیزش شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مقاطع مختلف مدارس دولتی و غیر دولتی شهر شیراز به این نتایج دست یافت: الف) بین رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی و غیر دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. ب) بین تعهد سازمانی معلمان مدارس دولتی و غیر دولتی تفاوت معناداری وجود دارد. معلمان مدارس غیر دولتی از میانگین بیش‌تری از تعهد برخوردار هستند.

اما مطالعه این دو متغیر در کنار متغیر هوش سازمانی که متغیری تقریباً نوظهور در عرصه مطالعه است به ندرت یافته می‌شود که بر این اساس این تحقیق می‌تواند یکی از تحقیقات پیش‌گام در این زمینه باشد. در این تحقیق فرضیه‌های زیر مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است.

بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های ویژه

- بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.
- فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی می‌توانند بطور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.
- ابعاد هوش سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.
- ابعاد فرهنگ سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.

روش‌شناسی پژوهش

نظر به اینکه نتایج این پژوهش می‌تواند به اجرای بهتر تصمیمات در دانشگاه مورد بررسی کمک کند، از نوع تحقیقات کاربردی بوده است. از طرفی با توجه به اینکه هدف محقق از انجام این پژوهش تعیین رابطه بین متغیرهای مورد بررسی است، این تحقیق از نوع همبستگی و هم‌چنین از آنجا که به توصیف وضع موجود می‌پردازد از نوع تحقیقات توصیفی بوده است.

جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید می‌باشند که تعداد آنها شامل ۷۰ نفر می‌باشد و تعداد نمونه آماری بر طبق جدول مورگان ۴۰ نفر می‌باشد که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها و روایی و پایایی

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از سه مقیاس هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی استفاده شده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی

در گردآوری داده‌های مربوط به فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌ای که بر اساس مولفه‌های ده‌گانه فرهنگ سازمانی رابینز یعنی مولفه‌های: ریسک‌پذیری، خلاقیت، هویت، انسجام، کنترل، رهبری، حمایت‌مدیر، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوی ارتباطی است طراحی شده استفاده گردیده که در سال ۲۰۰۰ توسط حاج‌ناصری نیز استفاده و اجرا گردیده است. این پرسشنامه مبتنی بر ۲۷ گویه می‌باشد. نحوه نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت می‌باشد.

پرسشنامه هوش سازمانی:

پرسشنامه هوش سازمانی توسط البرخت در سال (۲۰۰۳) به منظور میزان هوش سازمانی طراحی گردیده است این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه که براساس طیف ۵ گانه لیکرت و ۷ مولفه، چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش است. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۶ توسط کهن‌سال مورد استفاده قرار گرفت و اعتباریابی شده است که تعداد سوالات از ۴۹ سوال به ۳۶ سوال کاهش پیدا کرد. ضریب پایایی بدست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در این تحقیق ۰/۹۰ بوده است.

پرسشنامه رضایت شغلی

این پرسشنامه توسط اسمیت، کندال و هالپین طراحی شده است. این ابزار ابتدا ۷۲ سوال بوده که به علت زیادی سوالات از کارایی لازم برخوردار نبود، محققان در سال ۱۹۸۷ در تحقیقی سعی در کاهش تعداد سوالات پرسشنامه نمودند و تعداد سوالات را به ۳۰ سوال کاهش دادند. این ابزار ۵ بعد را مورد بررسی قرار می‌دهد که به شرح زیر است: ماهیت کار: سوالات ۶-۱، سرپرست: سوالات ۱۲-۷، همکاران: سوالات: ۱۸-۱۳، ارتقاء: سوالات: ۲۴-۱۹، پرداخت: سوالات: ۳۰-۲۵. جهت تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱ - ماتریس همبستگی متغیرهای هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی

متغیرها	هوش سازمانی	فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی
هوش سازمانی	۱		
فرهنگ سازمانی	۰/۶۰**	۱	
رضایت شغلی	۰/۴۸**	۰/۷۶**	۱

با توجه به جدول ۱ می‌توان استنباط کرد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ($r=0/76$) و بین هوش سازمانی و رضایت شغلی ($r=0/48$, $p<0/01$) در سطح یک صدم رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد. یعنی با افزایش نمره هوش و فرهنگ سازمانی، نمره رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲ - همبستگی ابعاد هوش سازمانی و رضایت شغلی

ابعاد هوش	چشم انداز	سرنوشت مشترک	میل به تعبیر	روحیه	اتحاد	کاربرد دانش	توافق
رضایت شغلی	۰/۶۵	۰/۵۵	۰/۶۴	۰/۴۹	۰/۴۴	۰/۴۶	۰/۳۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین تمامی ابعاد هوش سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم معناداری در سطح پنج درصد ($p<0/05$) وجود دارد. یعنی با افزایش نمره این ابعاد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. بیش‌ترین همبستگی را مولفه چشم‌انداز مشترک و کمترین همبستگی را توافق با رضایت شغلی داشته‌اند.

فرضیه سوم: بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳ - همبستگی ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

ابعاد فرهنگ	ریسک پذیری	خلاقیت	هویت	انسجام	کنترل	رهبری	حمایت	پاداش
رضایت شغلی	۰/۷۱	۰/۸۲	۰/۴۰	۰/۵۸	۰/۵۹	۰/۳۷	۰/۴۴	۰/۳۹

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم معناداری در سطح پنج درصد ($p<0/05$) دارند. یعنی با افزایش سطح این ابعاد، رضایت شغلی نیز

افزایش می‌یابد. بیش‌ترین همبستگی را مولفه خلاقیت و کمترین همبستگی را پاداش با رضایت شغلی داشته‌اند.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی می‌توانند بطور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده شد و نتایج در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از روی فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی به

شیوه گام به گام

متغیر ملاک	متغیرهای پیش	بتا	t	p	R	R ²	F	Df	P
رضایت شغلی	فرهنگ سازمان	۰/۷۶	۸/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۷۶	۰/۵۸	۷۵/۵۷	۵۳،۱	۰/۰۱

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده می‌کنیم. از نتایج آزمون تحلیل واریانس ($p > .01$)، $F=75/57$ می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی و متغیر ملاک رضایت شغلی رابطه خطی معنی‌دار در سطح $0/01$ وجود دارد و فرهنگ سازمانی به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه ضریب تعیین برابر با $0/58$ است، این بدان معنی است که فرهنگ سازمانی 58 درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کنند و 58 درصد از تفاوت مشاهده شده در متغیر رضایت شغلی مربوط به تفاوت در فرهنگ سازمانی بوده است.

فرضیه پنجم: ابعاد هوش سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده شد و نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از روی ابعاد هوش سازمانی به شیوه گام به گام

گام ها	متغیر	R	R	F	P <	T	p <
گام اول	چشم انداز	۰/۶۵	۰/۴۳	۴۰/۳۷	۰/۰۰۱	۶/۳۵	۰/۰۰۱
گام دوم	چشم انداز	۰/۷۲	۰/۵۲	۲۸/۹۲	۰/۰۰۱	۶/۸۹	۰/۰۰۱
	توافق					-۳/۲۱	۰/۰۰۲

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی تا دو گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر چشم انداز مشترک در معادله رگرسیون است. در این مرحله

اثر رگرسیون ($F=40/37$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/43$) است، یعنی متغیر چشم انداز مشترک (۴۳) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کند.

و هم‌چنین داده‌های جدول فوق نشان داد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای چشم انداز مشترک و توافق در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=28/92$) به دست آمده که در سطح معناداری ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/52$) است، یعنی متغیرهای چشم انداز مشترک و توافق (۵۲) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند.

فرضیه ششم- ابعاد فرهنگ سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده شد و نتایج در جدول ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون رضایت شغلی از روی ابعاد فرهنگ سازمانی به شیوه گام به گام

گام ها	متغیر	R	R	F	P<	T	p<
گام اول	خلاقیات	۰/۸۲	۰/۶۸	۱۱۳/۱۹	۰/۰۰۱	۱۰/۶۳	۰/۰۰۱
	خلاقیات	۰/۸۴	۰/۷۱	۶۳/۹۲	۰/۰۰۱	۶/۰۱	۰/۰۰۱
گام دوم	ریسک پذیری					۲/۳۱	۰/۰۲
گام سوم	خلاقیات	۰/۸۵	۰/۷۳	۴۶/۹۵	۰/۰۰۱	۳/۵۷	۰/۰۰۱
	ریسک پذیری					۲/۸۷	۰/۰۰۶
	کنترل					۲/۱۱	۰/۰۳

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی تا سه گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر خلاقیات در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=113/19$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ($0/68$) است، یعنی متغیر خلاقیات (۶۸) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کند.

و هم‌چنین داده‌های جدول فوق نشان داد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای خلاقیات و ریسک‌پذیری در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=63/92$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/71$) است، یعنی متغیرهای خلاقیات و ریسک‌پذیری (۷۱) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند.

همچنین داده‌های جدول فوق نشان داد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله سوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای خلاقیت، ریسک‌پذیری و کنترل در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=46/95$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/73$) است، یعنی متغیرهای خلاقیت، ریسک‌پذیری و کنترل (73) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف تبیین رابطه هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید انجام شد. در ادبیات تحقیق مربوط به این سه متغیر تحقیق می‌توان مشاهده کرد که ارتباط این متغیرها با متغیرهایی زیادی بررسی شده است (صالحی، ۲۰۱۲، ثابت قدم، ۲۰۱۰، هاجری، ۲۰۱۱ و...)، اما در جامعه دانشگاهی اطلاعات کمی پیرامون وضعیت کارکنان در میزان برخورداری از این متغیرها و روابط احتمالی این متغیرها در جامعه کارکنان دانشگاه وجود دارد. با تاکید مجدد بر خلاصه یافته‌های مربوط به هر فرضیه تلاش شده است تا نتایج مربوط به هر فرضیه با نتایج تحقیقات مشابه مقایسه و سپس به تبیین آنها پرداخته شود. با توجه به جدول ۱ می‌توان استنباط کرد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و بین هوش سازمانی و رضایت شغلی در سطح رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد. یعنی با افزایش هوش و فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. نتایج بدست آمده در این تحقیق با نتایج تحقیقات جامسون (۲۰۰۰) سالاریان زاده (Salarianzadeh, 2006) گمینیان (Gaminian, 2007) کرد (۲۰۱۲) همسو بوده است و با نتایج تحقیق بارونی (Barooni, 2007) و نمازی (۲۰۰۷) ناهمسو بوده است.

در تحلیل یافته فوق می‌توان چنین بیان کرد که جامعه در تعیین نگرش‌ها و چگونگی برخورد کارکنان در سازمان و در نهایت رضایت شغلی آنان نقش بسزائی دارد. جامعه می‌تواند با فراهم آوردن امکانات آموزشی کافی، کاهش فشارهای شغلی، اتحاد و توافق با کارکنان باعث به وجود آمدن شرایط مناسب روحی و روانی در کارکنان و در نتیجه افزایش علاقه آنان و رضایت شغلی گردد. همچنین ارتقای فرهنگ سازمانی از طریق افزایش ریسک‌پذیری، ایجاد خلاقیت، انسجام، حمایت از کارکنان، تشویق کارکنان بر اساس ملاک مشخص، و اقدامات و ضرایب پرداخت حقوق و مزایا و... در میزان رضایت شغلی کارکنان تاثیر گذار می‌باشند.

جدول ۲ یافته‌های مربوط به فرضیه دوم تحقیق را نشان می‌دهد که بین تمامی ابعاد هوش سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش این ابعاد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. بیش‌ترین همبستگی، چشم انداز مشترک و کمترین همبستگی را توافق با رضایت شغلی داشته‌اند. نتایج بدست آمده در این قسمت با نتایج تحقیقات شجاعی عباسی (Shojei

(Abbasi, 2007) اشرفی (Ashrafi, 2005)، محمودی (Mahmoodi, 2007) ثابت قدم (۲۰۱۰) همسو بوده است. در تحلیل نتایج فوق می‌توان چنین بیان کرد که افزایش روحیه اتحاد، تمایل به تغییرات مثبت در سازمان و بالا بردن اعتماد و عزت نفس کارکنان با تقویت روحیه و توجه لازم به آنها می‌تواند موجب افزایش رضایت شغلی آنها شود، بنابراین وجود مدیران در مراکز آموزشی که در هر فرصتی که پیش می‌آید با کارکنان در زمینه اهداف مشترک و چشم انداز سازمان صحبت کنند و با آنها در یک فضای محبت آمیز، دوستانه و صمیمانه ارتباط برقرار کنند و از دانش و اطلاعات آنها در امور سازمان استفاده کنند تا همگی به اهداف مشترک سازمان دست پیدا کنند نیز باعث ایجاد رضایت و خشنودی در بین آنان می‌شود.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم معناداری دارند. یعنی با افزایش سطح این ابعاد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. بیش‌ترین همبستگی، خلاقیت و کمترین همبستگی را پاداش با رضایت شغلی داشته‌اند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات دلگشایی و همکاران (Delgoshai et al, 2008)، جعفری (Jafari, 2008) محمودی (۲۰۰۷)، صالحی (۲۰۱۲) همسو بوده است. در تحلیل یافته فوق می‌توان چنین بیان کرد که افزایش قدرت ریسک‌پذیری و ایجاد عزت نفس و توانایی در کارکنان، حمایت و پشتیبانی از اقدامات و فعالیت‌های خلاقانه کارکنان، رهبری و حمایت همه‌جانبه آنها توسط سرپرستان و مدیران، و نیز مشارکت دادن آنها در فرایند تصمیم‌گیری، توزیع پاداش‌ها و سایر امکانات بر اساس ضوابط معین و روش‌های عادلانه‌تر در میزان رضایت شغلی کارکنان تاثیرگذار می‌باشند.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده می‌کنیم. از نتایج آزمون تحلیل واریانس می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی و متغیر ملاک رضایت شغلی رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و فرهنگ سازمانی به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه

(ضریب تعیین) برابر با ۰/۵۸ است، این بدان معنی است که فرهنگ سازمانی ۵۸ درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کنند و ۵۸ درصد از تفاوت مشاهده شده در متغیر رضایت شغلی مربوط به تفاوت در فرهنگ سازمانی بوده است، نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات، طلوعی (Tolooei, 2006)، دلگشایی و همکاران (۲۰۰۸) همسو بوده است. از یافته‌های این تحقیق چنین استنباط می‌شود که به منظور افزایش بیش‌تر سطح فرهنگ سازمانی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است سیاست‌گذاران و متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب‌تری را اتخاذ کنند. عدم توجه به مسأله رضایت شغلی کارکنان منجر به مشکلات عدیده‌ای برای سازمان می‌شود که یکی از مهمترین این مشکلات ترک خدمت کارکنان بویژه کارکنان متخصص می‌باشد. به نظر می‌-

رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه‌ای‌ها و معیارهای توزیع پاداش‌ها، بستگی دارد.

با توجه به جدول ۵ می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی تا دو گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر چشم انداز مشترک در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=40/37$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/43$) است، یعنی متغیر چشم انداز مشترک (43) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کند.

و هم‌چنین داده‌های جدول فوق نشان داد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای چشم انداز مشترک و توافق در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=28/92$) به دست آمده که در سطح معناداری ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/52$) است، یعنی متغیرهای چشم انداز مشترک و توافق (52) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند.

با توجه به جدول ۶ می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی تا سه گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر خلاقیت در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=113/19$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ($0/68$) است، یعنی متغیر خلاقیت (68) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کند.

و هم‌چنین داده‌های جدول فوق نشان داد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای خلاقیت و ریسک‌پذیری در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=63/92$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/71$) است، یعنی متغیرهای خلاقیت و ریسک‌پذیری (71) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند.

هم‌چنین داده‌های جدول فوق نشان داد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله سوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای خلاقیت، ریسک‌پذیری و کنترل در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=46/95$) به دست آمده که در سطح ($0/001$) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ($0/73$) است، یعنی متغیرهای خلاقیت، ریسک‌پذیری و کنترل (73) درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند.

هر چند دستیابی به اهداف سازمان صرفاً منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام اداری وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از هوش و فرهنگی بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. در نهایت امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در آن سازمان‌ها بستگی دارد، از این رو حرکت به سمت افزایش هوش، فرهنگ و رضایت در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری می‌باشد.

References

Ashrafi, B.(2005). *The study factors effect on Management and Personnel Commitment*. M.A thesis, Tarbiat Modares University.(in Persian).

Barooni, M.(2007). *The relationship between Organizational Commitment and Management Political Behavior in Department of Education*. M.A. Thesis, Faculty of Economic and Administrative faculty,(in Persian).

Daft, Richard L .(1998). *Organizational Theory and Design*. South Western College publishing . Six editions.

Delgoshaei, B.(2008). The relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment of Managers and Personnel In Hamedan Educational Hospital. *Quarterly Journal of Medical Sciences University, Vol 14, No 4*. (in Persian).

Gaminian, V.(2007). *The Relationship between Action Freedom and Teachers Job Commitment in Secondary School of Isfahan City*. M.A Thesis, Isfahan University. (in Persian).

Ghorbani, E.(2003). *The Relationship Between Characteristic with Organizational Commitment and Job Satisfaction of Middel School Teachers in Shiraz City*, M.A Thesis , Tarbiat Modares University. (in Persian).

Kord, Kh.(2012). *The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction with Organizational Commitment in Khash City Teachers*. M.A Thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch..(in Persian).

Hajari, F. (2011). *The Comparing of Job Motivation, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Public and Nonpublic School*. M.A Thesis , Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (in Persian).

Hamidi, F . Saki, R . Movahedinasab, A . Mohebzadeh, Z .(2014). The Role of Self-Assessment in Predicting Empowerment and Organizational Commitment of Personnel. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration/Vol 5/ No 2* , pp 35-58.(in Persian).

Howson, C. (2008). *Successful Business Intelligence - Secrets to Making BI a Killer App*, McGraw-Hill Companies.

Jafari, M. (2008). *The Effectiveness of Organizational Culture on Job Satisfaction in Police University*. M.A Thesis, Tarbiat Modares University. (in Persian).

Jameson C. (2000) Helping people change ,Part2:the magic of motivation .*Dent today*;19(1):78-81.

Jayanthi, R. (2008) Business Justification with Business Intelligence, *The Journal of Information and Knowledge Management System*, vol 38 No.4 Pp 461-475.

Joe- Sing, T. (2004). Cultural Intelligence and the Global Economy, (November) *LIA*, Vol 24, members 5 Pp 19-21.

Moghimi, M. (2006). *Organization and Managing of Research Approach*. Tehran: Termeh. (in Persian).

Mahmoodi, H. (2007). The study of Motivational Factors in Special Area Nurses. *Journal of Behavioral Sciences*, Vol 1, No 2.

Namazi, S. (2007). *The relationship between job Motivation and Job Satisfaction and Organizational Commitment of Secondary School Teachers*. M.A. Thesis, Marvdasht Branch, Islamic Azad University. (in Persian).

Sabet Ghadam, M. (2010). *The relationship between Cultural Intelligence and Organizational Culture with Effectiveness of Cultural Heritage Personnel in Shiraz city*. M.A Thesis, Marvdasht Branch, Islamic Azad University. (in Persian).

Salehi, M. (2011). *The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction with Organizational Commitment in Islamic Azad University, Eghlid Branch*. Unpublished Research Report. (in Persian).

Salarzadeh, M, H. and Sadr, F. (2006). *The Effectiveness of Health Reform on Personnel Motivation and productivity*. Unpublished Research Report.

Shojaei Abbasi, M. (2003). *The relationship Between Cooperation in Decision Making with Job Motivation of Shahid Beheshti Personnel University*. M.A Thesis, Shahid Beheshti University. (in Persian).

Thompson S, (2005). The Effects of Perceived Justice on satisfaction and Behavior Intentions: the Case of Computer Purchase. *Journal of Distribution Management*, Vol, 29(2):109-24.

Tolooei, E. (2006). Motivational Nurses factors in relate to Instruction to Patient. *Journal of Faculty of Nursing and Midwifery of Tehran Medical University*, Vol 12, No 2. (in Persian).

Zarei Matin, H. (1993). Culture and Organizational Performance. *Journal of Management Knowledge*. No 23.