

## فرا تحلیل مطالعات و تحقیقات رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

مهران سهرابزاده<sup>۱</sup>، علی اسدی<sup>۲</sup>، محمد شمسی<sup>۳\*</sup>

۱. دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، ایران

۲. دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی، گرایش‌های اجتماعی، دانشگاه آزاد واحد تحقیقات تهران، ایران

۳. \* دانشجوی کارشناسی ارشد مطالعات فرهنگی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، ایران (نویسنده مسئول)

Shamsi\_tr@yahoo.com

### چکیده

تحقیقات فراوانی درباره رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان سازمان‌های مختلف و بر اساس روش‌های مختلف انجام شده است؛ از این رو، هدف از پژوهش حاضر، به‌کارگیری روش فراتحلیل به‌منظور تحلیل و ترکیب نتایج مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی است. به‌منظور انجام فراتحلیل حاضر، ۱۴ پژوهش (از مجموع ۲۲ پژوهش) که در سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۸۰ و باهدف ارزیابی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و متناسب با روش فراتحلیل انجام و در فصلنامه‌های معتبر داخلی به چاپ رسیده بودند، انتخاب شدند. در گام نخست ارزیابی پژوهش‌های منتخب، مفروضات همگنی و خطای انتشار، مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله دوم، ضریب اندازه اثر و نقش متغیر تعدیل‌گر، با به‌کارگیری نسخه دوم نرم‌افزار CMA مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته‌ها نشان دادند اندازه اثر یا ضریب تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معادل ۰/۵۴۲ است که برحسب نظام تفسیری کوهن، این میزان، تأثیری در حد بالا ارزیابی می‌شود. متغیر تعدیل‌گر محیط سازمانی نشان می‌دهد که در بین محیط دانشگاهی اندازه اثر (۰/۵۸۷) و در گروه غیردانشگاهی اندازه اثر (۰/۴۹۱) است. به بیانی دیگر، می‌توان گفت فرهنگ سازمانی محیط‌های دانشگاهی تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی آن‌ها نسبت به محیط غیردانشگاهی داشته است.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، محیط سازمانی، فراتحلیل، اندازه اثر.

### مقدمه

مطالعه فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی از جمله مباحث مهمی است که مورد توجه جوامع است. فرهنگ سازمانی می‌تواند در شکل‌دهی و هدایت منابع لازم به‌منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان مؤثر باشد. سازمان‌ها ضرورت اجتناب‌ناپذیر زندگی هستند، تولد و مرگ ما در سازمان‌ها صورت می‌گیرد؛ یعنی سازمان‌ها در سراسر زندگی انسان از گهواره تا گور حضور دارند و بنابراین مجبوریم سازمان‌ها را بشناسیم و به آن اهمیت بدهیم. «در جوامع و نظام‌های اجتماعی، اعتقادات، باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری مشترکی وجود دارد که در مجموع، فرهنگ و نظام اجتماعی آن جامعه را تشکیل می‌دهد. جوامع با توجه به مبانی فکری و اعتقادی خویش، آن‌ها، فرهنگ‌های متفاوت و مختص به خود دارند؛ و تمام اعمال انسان‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین عنصر در جوامع، تحت تأثیر فرهنگی است. سازمان‌ها نیز به‌عنوان نظام اجتماعی، برحسب ساختار سازمانی و بعدها، هدف‌ها و روش‌های اجرایی خود فرهنگ‌های متفاوت دارند» (زارعی‌متین، ۱۳۷۸: ۱۱۹). فرهنگ هر سازمان، بر نگرش و رضایت کارکنانش تأثیر می‌گذارد و حتی نتایج آن (مطلوب و غیرمطلوب) به همه‌ی افراد جامعه خواهد رسید.

رضایت از شغل، یکی از عوامل مهم در رضایت از زندگی است. مسئله رضایت شغلی، یکی از قدیمی‌ترین (اوایل دهه‌ی ۱۹۳۰) و در عین حال، بحث‌برانگیزترین مباحث در تحقیقات سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. هنگامی که یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، مفهومی است که واقعا شغلش را دوست دارد، و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی کارکنان می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۵: ۴۴). هاپاک<sup>۱</sup> رضایت شغلی را مفهومی

چندبعدی و آن را با عوامل متعددی از قبیل: روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط می‌داند. به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه وجود ترکیبی از عوامل مختلف موجب خواهد که فرد در لحظه‌ی معینی از شغل خود احساس رضایت کند (حقیقتیان و گلرمد، ۱۳۸۹: ۱۱۶). رضایت شغلی محصول جهت‌گیری عاطفی فرد در قبال کار و محیط کار است که شامل پاداش‌های درونی و بیرونی بوده و بیان‌کننده نقش کار در تعیین عزت نفس و خودباوری است (تنکابنی، ۱۳۹۰: ۴).

فرهنگ‌سازمانی به عنوان یک مفهوم، در دهه‌ی ۱۹۹۰ وارد ادبیات و قلمروی دانش مدیریت گردیده است. همان‌طور که هر جامعه دارای فرهنگی خاص و هر فرد دارای شخصیت ویژه‌ای است، هر سازمان نیز دارای فرهنگی خاص است که آن سازمان را از این جهت از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد و به او معنا می‌دهد و رفتار کارکنان را در سازمان مشخص می‌نماید. به تعبیر فرنچ<sup>۱</sup>، فرهنگ سازمانی مانند کوه یخی است که بخشی از آن نامرئی (نگرش‌ها، ارزش‌ها، روابط، هنجار، سنت‌ها) است و زیرآب قرار دارد که پیوسته در ورای فعالیت‌های سازمانی وجود دارد و می‌تواند مرئی شده و مشاهده گردد (جوآدین، ۱۳۸۸: ۳۸۰-۳۷۹). کیلمن می‌گوید: فرهنگ سازمان، یک انرژی اجتماعی است که افراد را برای عمل حرکت می‌دهد: نسبت فرهنگ به سازمان همانند نسبت شخصیت به فرد است؛ موضوعی پنهان، اما وحدت‌بخش که ایجاد معنا، جهت و تحرک می‌کند (شفریتز و آت، ۱۳۷۷: ۲۴۴) به گفته رایبیز، فرهنگ به کارکنان هویت سازمانی می‌بخشد؛ نوعی تعهد نسبت به چیزی فراتر از منافع شخصی را ایجاد می‌کند؛ فرهنگ، نوعی چسب اجتماعی است که از طریق ارائه استانداردهای مناسب (گفتار و کردار برای کارمندان) اجزای سازمان را در کنار هم حفظ می‌کند. و سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را هدایت کرده و به آن‌ها شکل می‌دهد (کریم‌پور، ۱۳۹۵: ۱۸۷). به عبارتی می‌توان گفت فرهنگ‌سازمانی، شیوه زندگی کارکنان در یک سازمان را نشان می‌دهد.

فرهنگ‌سازمانی یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها محسوب می‌شود. بسیاری از پژوهشگران معتقدند که توجه به فرهنگ‌سازمانی، یکی از دلایل موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت است (حسینی‌نسب و جویانی، ۱۳۸۷: ۷۴). همچنین، بررسی ۲۳۰ سازمان از صنایع مختلف و در مناطقی چون آمریکای شمالی، آسیا، اروپا، خاورمیانه و آفریقا نشان داده که وجود فرهنگ سازمانی مثبت، افزایش اثربخشی سازمان را به عهده دارد. یکی از کارکردهای فرهنگ سازمانی، کنترل نگرش‌های کارمندان می‌باشد؛ هرچه حیطه‌ی کنترل گسترده شود، ساختار بیشتر مسطح می‌شود، کاربرد تیم‌ها افزایش یافته، رسمیت کاهش یافته و کارمندان توانمندتر می‌شوند. در مجموع این پژوهش تایید کرده که وجود فرهنگ‌سازمانی صرف از نظر محل فیزیکی، به افزایش سود، رضایت شغلی کارمندان و بهره‌وری سازمان منجر می‌شود (رایبیز و جاج<sup>۲</sup>، ۱۳۸۹: ۵۷۱). پرواضح است که داشتن رضایت شغلی مزایایی مانند: تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، افزایش بهره‌وری، رضایت از زندگی شخصی را موجب می‌شود. به همین جهت است که به شغل و عوامل مرتبط با آن، باید توجه بیشتری داشت. پژوهشگران مطالعات بسیاری رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. بنابراین در هر حوزه‌ای که نیاز به پژوهش و مطالعه باشد در صورت توجه کافی جامعه علمی و اجرای طرح‌های متعدد در ابعاد و دامنه‌های مختلف، بعد از مدتی ضروری خواهد بود که مجموع پژوهش‌های انجام‌شده مورد بازبینی و تحلیل مجدد قرار بگیرند. لذا انجام فرا تحلیلی منسجم برای نیل به تصویری جامع‌تر از وضع موجود موضوع و ارائه تصویر و چشم‌اندازی یکپارچه از یافته‌های علمی در این حوزه را ایجاب کرده است. به بیان ساده‌تر، فرا تحلیل رابطه فرهنگ‌سازمانی با رضایت شغلی را با توجه تأثیر ویژگی‌های موضوع پژوهش (نگرش پژوهشگر و انواع شاخص‌های اندازه‌گیری فرهنگ‌سازمانی با رضایت شغلی) بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد.

## مروری بر مبانی نظری

در این بخش، ابتدا مفاهیم فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به‌عنوان متغیرهای مستقل و وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. رابطه بین دو مفهوم فوق تشریح شده است.

1. French  
2. Robbins and Jaj

## فرهنگ سازمانی

در آغاز دهه ۱۹۸۰ به دنبال نظریات و تحقیقات جدید مدیریت، فرهنگ‌سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده است. همچنین، پژوهش درباره فرهنگ‌سازمانی را می‌توان در نظریات مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی جستجو نمود. سهم جامعه‌شناسی، مطالعه افراد در دستگاه‌های اجتماعی نظیر سازمان‌ها و جوامع است. آنان بیشتر اوقات در مطالعه فرهنگ بر ساختار اجتماعی غیررسمی تمرکز کرده‌اند. جامعه‌شناس قدیمی، دورکیم، مدعی است با مطالعه آداب می‌توان اساسی‌ترین ارزش‌ها و باورها گروهی از افراد را شناخت (رضائیان، ۱۳۹۵: ۳۹).

فرهنگ‌سازمانی به سیستمی از نظام‌های ارزشی و باورها و اعتقادات مشترک میان اعضای سازمان اشاره دارد که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند. تحقیقات نشان داده هفت ویژگی اصلی وجود دارد که معرف و نماینگر جوهره فرهنگ سازمانی می‌باشند. عبارتند از:

نوآوری و ریسک‌پذیری: میزانی که کارکنان تشویق به ریسک‌پذیری و نوآوری می‌شوند. توجه به جزئیات: میزانی که کارکنان باید توجه و دقت کافی به جزئیات داشته باشند. نتیجه‌گرایی: میزانی که مدیریت باید به نتیجه‌ها یا پیامدها توجه کند. مردم‌گرایی: میزان توجهی که مدیریت به هنگام تصمیم‌گیری به نظرات کارکنان سازمان دارد. تیم‌گرایی: فعالیت‌های سازمان تا چه حد حول تیم‌ها سازمان‌دهی شده است، نه افراد. تهاجمی: کارکنان تا چه حد تهاجمی و رقابتی هستند. پایداری: در فعالیت‌های سازمان تا چه حد بجای رشد، بر حفظ وضعیت موجود تأکید می‌شود (جاج و رابینز، ۱۳۸۹: ۵۶۷).

کوئین و مگ‌گراث بعد از تحقیقات انجام‌شده در سازمان‌ها چهار مشخصه از فرهنگ‌های سازمانی را معرفی کردند. ۱- فرهنگ عقلایی ۲- فرهنگ ایدئولوژیک ۳- فرهنگ مشارکتی ۴- فرهنگ سلسله‌مراتبی، آن‌ها همچنین هفت تغییر عمده سازمانی (هدف سازمان، معیار عملکرد، مرجع اختیار، منبع قدرت، نحوه تصمیم‌گیری، سبک رهبری، شیوه پیروی، معیار ارزشیابی اعضا، انگیزش) را معرفی کردند. که در هر نوع از فرهنگ‌های یادشده وضعیت خاصی دارند، به اعتقاد آن‌ها می‌توان فرهنگ هر سازمان را با توجه به متغیرها در گروه فرهنگی مشخصی تعریف کرد (شریف‌زاده، ۱۳۷۷: ۳۸).

یکی از جدیدترین و کامل‌ترین مدل‌های فرهنگ‌سازمانی مدل دنیسون است. چهار ویژگی اصلی فرهنگ‌سازمانی این مدل عبارت‌اند از: درگیر کردن (مشارکت): گروه‌سازی، توسعه قابلیت‌ها؛ سازگاری: مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی؛ یکپارچگی: توافق و هماهنگی و انسجام برای تغییر در موقعیت‌های بیرونی؛ مأموریت (رسالت): جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد مشخص شود (منوریان و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۱۳-۹۶). در بخش مشارکتی از اعضای سازمان خواسته می‌شود که در امور مشارکت کنند تا شرکت بتواند از عهده انتظارات عوامل محیطی در حال تغییر برآید. از ویژگی‌های فرهنگ‌سازگاری یا انعطاف‌پذیری این است که از حیله‌های انعطاف‌پذیری و از نظر استراتژیک به محیط خارجی توجه شده و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. فرهنگ یکپارچگی به امور داخلی سازمان توجه می‌کند و برای محیطی مناسب است که از ثبات نسبی برخوردار باشد. در فرهنگ مأموریتی، سازمان می‌کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین کند، ولی الزامی نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار بگیرد (دفت، ۱۳۸۵: ۴۰۴-۴۰۷).

هریسون، یک طبقه‌بندی فرهنگ‌های سازمانی بسیار کاربردی را در چهار دسته پیشنهاد داده است. فرهنگ قدرت (مبتنی بر قدرت)؛ فرهنگ نقش (سازمان‌های بوروکراتیک که روی وظیفه و تخصص تمرکز دارند)؛ فرهنگ‌های وظیفه‌ای (تمرکز روی رسیدن به اهداف)؛ فرهنگ‌های فردی (این سازمان‌ها از ابتدا جهت برآورده ساختن نیازهای اعضای خود به وجود می‌آیند (ردمن، ۱۳۸۸: ۳۴۵-۳۴۶).

ویلیام اوچی، شیوه تئوری Z را بعد از مطالعه مدیریت موسسه‌های مختلف ژاپنی و آمریکایی ارائه کرد. نگرش مدیریتی آمریکایی حاکی از این بود که در آن سازمان‌ها بر مسئولیت و تصمیم‌گیری فردی تأکید داشتند و تعهدی برای استخدام بلندمدت نداشتند. او شیوه مدیریت ژاپنی را به‌عنوان تئوری J مطرح کرد. نگرشی که خصوصیات آن استخدام همیشگی، مسئولیت جمعی و تصمیم‌گیری مشارکتی است. تئوری Z نگرش ترکیبی و آرمانی است که با استفاده از شیوه‌های مدیریتی ژاپنی و آمریکایی ساخته شده است. ترکیبی از تعهد برای استخدام مادام‌العمر با مسئولیت فردی و تصمیم‌گیری مشارکتی است (رضائیان، ۱۳۹۵: ۴۶-۴۴). وی هفت عامل مؤثر معرفی می‌کند که در دو گروه سخت و نرم‌افزاری جای گرفته‌اند. عناصر سخت‌افزاری شامل: راهبرد،

ساختار، سیستم‌ها و عامل‌های نرم‌افزاری شامل: سبک مدیریت، مهارت، هدف‌ها و کارکنان است که تطابق این دو گروه عامل‌های ضامن اثربخشی است (بحرالعلوم و همکاران، ۱۳۸۱: ۸۶).

دیل وکندی بر مبنای خصوصیات بازار، چهار نوع فرهنگ سازمانی را شناسایی کرده و برای هر یک مثالی را ارائه کرده است: ۱- فرهنگ مرد خشن (ریسک بالا/ بازخور سریع) مانند رسانه‌ها ۲- فرهنگ سخت‌کوشی (ریسک‌پذیری پائین/ بازخور سریع) صنایع کامپیوتری ۳- فرهنگ مشروط سازمانتان (ریسک‌پذیری بالا/ بازخور آهسته) هوا- فضا ۴- فرهنگ فرآیندی (ریسک پائین/ بازخور کند) مانند بانکداری (منوریان و همکاران، ۱۳۸۷: ۸۶-۸۷).

الگوی کمال سازمانی: پترز و واترمن<sup>۱</sup> با بررسی ۴۳ شرکت بزرگ آمریکایی که در یک دوره بیست ساله سودده موفق بودند رمز موفقیت و اثربخشی‌های سازمان‌های موفق را به‌عنوان ویژگی‌های فرهنگ سازمانی حاکم بر این سازمان‌ها قلمداد کردند، این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: ارتباطات باز، تصمیم‌گیری مشارکتی مساوات بین کارکنان، امنیت شغلی و آموزش حرفه‌ای طولانی، عمل‌گرایی، تأکید بر نوآوری، استفاده از ساختارهای مکانیکی بر حسب ضرورت و تأکید بر روابط خوب مدیریت و کارکنان (یوسف‌زاده، ۱۳۹۰: ۳۳). کامرون و کوئین<sup>۲</sup>، چهار نوع فرهنگ سازمانی را از هم متمایز کرده‌اند که عبارت‌اند از: فرهنگ طایفه‌ای (قبیله‌ای): با تأکید بر گروه و کار گروهی و تقویت روحیه کارکنان؛ کارکنان، وفادار و منعطف هستند. فرهنگ ویژه سالار (ادهوکرایی): کارآفرینی و نوآوری با ارزش است. سازمان بر محصولات و خدمات لبه برشی و ورد به بازار تأکید دارد. فرهنگ مبتنی بر بازار: سازمان با محوریت رقابت، کارآیی و بهره‌وری، بر بازدهی رقابتی تأکید دارند. فرهنگ سلسله‌مراتبی (محافظه‌کارانه): ارزش‌های غالب، ثبات و حفظ وضع موجود با تأکید بر پردازش‌های قانونمند و کاراست (کامرون و کوئین ۲۰۰۶، به نقل از آل‌اندرسون<sup>۳</sup>، ۱۳۹۵: ۳۰۹).

## رضایت شغلی

رضایت شغلی از سال‌های ۱۹۳۰ تا کنون مورد توجه قرار گرفته است. به این دلیل رضایت شغلی اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است. با وجود تأکید بسیار بر رضایت شغلی، درک ما از این مفهوم محدود است. لذا درباره تعریف مناسب این مفهوم، توافق‌هایی وجود دارد. رضایت شغلی به عنوان تمایلات عاطفی فرد نسبت به نقش‌های شغلی خود، در نظر گرفته شده است. (رحیمی، ۱۳۹۵: ۱۴۶). در تعریفی دیگر، هرسی و بلانچارد معتقدند رضایت شغلی تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد. در حالتی که این دو توافق و تعادل داشته باشند، اثربخشی و رضایت حاصل می‌گردد. ویکتور و روم می‌گویند: رضایت شغلی یک نوع برداشت ذهنی است که فرد نسبت به شغل خود دارد و انجام یک نوع رفتار سازمانی است (زادگان، ۱۳۷۹: ۱۸۶). به طور کلی، رضایت شغلی احساس مثبتی است که در نتیجه‌ی انجام کار در فرد بوجود می‌آید.

گینز برگ<sup>۴</sup>، به دو نوع رضایت درونی و رضایت بیرونی اشاره می‌کند: الف) رضایت درونی که خود از دو منبع حاصل می‌شود: اول، احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم، لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی به ظهور رساندن توانایی‌های فرد به انسان به دست می‌دهد. ب) رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد. عوامل رضایت بیرونی شامل: محیط کار، میزان دستمزد و پاداش و روابط موجود بین کارگر و کارفرما می‌باشند (تمیزی‌فر، ۱۳۸۹: ۱۲۴). مزایای حاصل از رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد جامعه خواهد رسید، کارگرای کارمند راضی، شادابی را از سازمان خود به خانه و جامعه منتقل می‌کند بنابراین می‌توان با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایه وجود رضایت شغلی نصیب جامعه خواهد شد از این پدیده دفاع کرد (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶: ۳۳). چه عواملی موجب رضایت یا عدم رضایت از شغل می‌گردد؟ برای پاسخ به این سؤال، به‌طور مختصر به بررسی برخی از نظریه‌های موجود در این زمینه پرداخته می‌شود.

1. Peters and Waterman
2. Cameron and Queen
3. Alanderson
4. Ginsberg

## نظریه انگیزشی - بهداشتی

یکی از نظریه‌ها شناخته شده در مورد رضایت شغلی نظریه دوعاملی هرزبرگ<sup>۱</sup> نامیده می‌شود. وی دلایل رضایت و عدم رضایت کارکنان را استخراج نمود او به دو نوع نیاز یعنی نیاز بدنی و نیازهای روانی اشاره می‌کند. نیازهای بدنی در جهت اجتناب از درد ناراحتی عمل می‌کند. عواملی که این نیازها را بی‌اثر می‌کند عوامل بهداشتی می‌نامد که می‌تواند ناراحتی را کاهش داده یا از آن اجتناب کند (ازکمپ ۲، ۱۳۶۹: ۲۶۰). خط‌مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل افراد، پول، مقام و تأمین را ممکن است عوامل بهداشت تلقی کرد. دیگری نیازهای روان‌شناختی یا انگیزشی است که براساس اصل لذت عمل می‌کند. عوامل ارضاکنده‌ای که متضمن احساس کسب موفقیت و رشد حرفه‌ای است و شناسایی و احترامی که فرد می‌تواند در یک کار همراه با تلاش و چشم‌انداز تجربه کند عوامل انگیزشی تلقی می‌شود (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵: ۶۰).

## نظریه نیازها

یکی از مهم‌ترین نظریه‌ها در زمینه‌ی انگیزش انسان را آبراهام مازلو<sup>۳</sup> تحت عنوان "سلسله مراتب نیازها" مطرح نمود که عبارت‌اند از: نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای ایمنی، نیاز به عشق، نیازهای احترام، نیازهای خود شکوفایی (نیازهای آزادی تحقیق و بیان و نیاز کسب دانش و درک) مازلو معتقد بود هرگاه یک سطح از نیازهای برآورده شوند دیگر برانگیزاننده نیستند و سطوح بالاتر نیازها جهت انگیزش فرد شروع به فعالیت می‌کنند (عبدملکی و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۱) مازلو معتقد است که دودسته نیازهای آخر (آزادی بیان و دانش‌اندوزی) پیش‌نیازهای اساسی جهت ارضای پنج دسته نیاز دیگرند و در حقیقت راه‌هایی برای رشد و ارضای نیازهای دیگر محسوب می‌شوند (اسدی شیرین، ۱۳۸۷: ۶۹).

## نظریه ترنر

یکی از جدیدترین نظریه‌ها در این باره متعلق به ترنر است. وی در مجموع ۲۲ کلید اصلی افزایش رضایت شغلی را مشخص می‌کند. این عوامل عبارت‌اند از: قدردانی، توازن، چالش، بحث و گفتگو، برای اعتبار سازمان، هدف، هویت فردی، احترام، برقراری ارتباط، غیررسمی بودن، یکپارچگی، تناسب، رشد شخصی، انعطاف‌پذیری، نوآوری، برابری، مالکیت، حمایت، خدمات، شرایط ارزشی افراد، قوانین مناسب و مربوط (بیدختی و صالح پور، ۱۳۸۶: ۳۳).

## نظریه نقش

در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی مانند نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌شود. به عبارت دیگر احساس فرد از موقعیت فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایتی شغلی فرد را مشخص می‌کند. رضایت کلی نتیجه‌ای است که از ترکیب دو جنبه اجتماعی روانی حاصل می‌گردد (تنکابنی، ۱۳۹۰: ۸۳).

## رابطه میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

«مطالعات فرهنگ یک سازمان یعنی نگرش افراد به آن سازمان، لذا نحوه نگرش تأثیری بر نوع رفتار در محیط کاری در پی خواهد داشت. بزرگ‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان نیروی انسانی است و موفقیت و بقای سازمان‌ها در گرو وجود افرادی کارا و توانمند است که کارایی آن‌ها و نوع ارزش حاکم بر سازمان است که باعث حرکت افراد در سازمان هست و تأثیری بسزا بر اجزا سازمان دارد، لذا اگر اعضای سازمانی دارای اهداف و ارزش‌ها و باورهای مشترکی باشند، در نهایت به آن‌ها دل‌بستگی عاطفی پیدا کرده و موجب

1. Herzberg  
2. Azcamp  
3. Abraham Mazlo

رضایت آن‌ها از شغلشان خواهد شد» (رستمی، ۱۳۹۵: ۸۵). اگر فرهنگ خالی از ارزش‌ها و عقاید رشد دهنده افراد باشد، به ایجاد فشارهای روانی و ناراضی منجر می‌گردد. در فرهنگ‌های ضعیف، رضایت شغلی کم است. اما در فرهنگ‌سازمانی قوی، این موارد کاهش می‌یابد. لذا ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، تحت تأثیر ماهیت فرهنگ بوده و نقش آن بر آوردن نیازهای اساسی و ذاتی اعضای آن است (زارعی، ۱۳۷۸: ۱۲۵).

در تبیین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی یک متغیر اصلی به حساب می‌آید. فرهنگ سازمانی بر نگرش‌ها و احساسات کارکنان به‌طور غیرمستقیم اثرگذار بوده، رضایت یا عدم رضایت شغلی را هم به دنبال خواهد داشت. رایینز<sup>۱</sup> معتقد است میان فرهنگ‌سازمانی و رضایت شغلی فرد، یک رابطه قوی وجود دارد. اما در این میان تفاوت‌های فردی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده به حساب می‌آیند. اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی، تجانس وجود داشته باشد رضایت شغلی کارکنان به بالاترین میزان خواهد رسید (رایینز، ۱۳۸۵: ۱۰۹۱). هر چه فرهنگ سازمانی از قدرت و انسجام بیشتری برخوردار باشد و اعضای سازمان در مورد اهمیت عوامل فرهنگی سازمان اتفاق نظر داشته باشند و بین نیازهای فردی و فرهنگی سازمانی همخوانی وجود داشته باشد و نیز فرهنگ‌سازمان قادر به برآوردن نیازهای اساسی اعضای سازمان باشد، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش خواهد داشت. به‌طور کلی بین فرهنگ‌سازمانی و رضایت شغلی افراد ارتباط نسبتاً قوی وجود دارد. البته هر فرهنگی دارای اثر یکسانی بر رضایت شغلی نیست ولی در فرهنگ ضعیف ممکن است منجر به ترک خدمت یا جابجایی شغل شود. اما هر اندازه تأثیر بیشتر باشد عملکرد کارکنان بهتر و در نهایت کیفیت و بهره‌وری فعالیت‌های سازمان بیشتر می‌شود.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع فرا تحلیل است. در پژوهش فراتحلیل، محقق با ثبت ویژگی‌ها و یافته‌های توده‌ای از تحقیقات در قالب مفاهیم کمی، آن‌ها را آماده استفاده از روش‌های نیرومند آماری می‌کند و نتایج جدید و منسجم را با استفاده از روش‌های نیرومند آماری استخراج می‌کند. روش مذکور خود مرکب از چند مرحله است: ۱- تعریف موضوع پژوهش: موضوع پژوهش حاضر بررسی ارتباط میان فرهنگ‌سازمانی (متغیر مستقل) با رضایت شغلی (متغیر وابسته) است. ۲- جمع‌آوری نظام‌مند مطالعات انجام‌شده در زمینه موضوع مدنظر: جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه پژوهش‌های انجام‌شده در ایران در سال‌های ۱۳۹۵ - ۱۳۸۶ با موضوع مشابه تحقیق حاضر است که در یکی از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی<sup>۲</sup>، بانک اطلاعات نشریات کشور<sup>۳</sup>، مجلات تخصصی نورمگز<sup>۴</sup>، مرکز اسناد و مدارک علمی ایران<sup>۵</sup>، نمایه شده باشند. ۳- غربال مطالعات و گزینش مطالعات مناسب: ۱۴ سند پژوهشی که حائز شرایط و ملاک‌های اولیه همچون داشتن ضریب همبستگی، سطح معناداری و مشخص بودن حجم نمونه بودند، برای ترکیب کمی نتایج و به دست آوردن نتیجه احصاء شدند. ۴- گردآوری اطلاعات لازم از هر یک از مطالعات: فهرست اطلاعاتی که از مطالعات مذکور استخراج شده است شامل موارد زیر است: اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش (ضریب همبستگی و سطح معناداری) و حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری. در این مرحله علاوه بر گردآوری داده‌ها، هر یک از مطالعات کدبندی شده و برای مرحله بعدی در نرم‌افزار CMA وارد شد. ۵- محاسبه اندازه اثر: روش اصلی فرا تحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که معمولاً پس از تبدیل آماره‌ها به شاخص (t) و برآورد اندازه اثر مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای تحلیل استنباطی داده‌ها نیز ابتدا به بررسی مفروضات فرا تحلیل پرداخته شده است، به‌نحوی که به کمک نمودار قیفی<sup>۶</sup> ایمن از خطابه بررسی انتشار و با آزمون Q به بررسی همگنی مطالعات پرداخته شد، سپس با توجه به همگنی بین مطالعات مورد بررسی مدل اثرات ثابت برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه اثر به کار گرفته شد. در جدول زیر خلاصه اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف پیرامون رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و رضایت شغلی نمایش داده شده است.

1. Robbins
2. SID
3. Magiran
4. Noormags
5. Irandoc
6. Effect size
7. Funnel plot

جدول شماره (۱): خلاصه اطلاعات مربوط به فراتحلیل بر روی پژوهش‌های نمونه

نویسندگان	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	z-value	p-value
۱ زمینی و همکاران	۰/۵۹۰	۰/۴۵۰	۰/۷۰۲	۶/۸۷۸	۰/۰۰۱
۲ موسوی کیا	۰/۶۵۰	۰/۵۶۲	۰/۷۲۳	۱۰/۸۸۲	۰/۰۰۱
۳ حسینی و همکاران	۰/۵۰۰	۰/۳۹۰	۰/۵۹۶	۷/۸۰۷	۰/۰۰۱
۴ داودی و همکاران	۰/۲۷۰	۰/۱۳۶	۰/۳۹۴	۳/۸۸۶	۰/۰۰۱
۵ مقصودی گنجه	۰/۸۰۰	۰/۶۶۸	۰/۸۸۳	۷/۳۷۰	۰/۰۰۱
۶ عزیزی و بکری زاده	۰/۷۰۰	۰/۶۶۲	۰/۷۶۴	۱۲/۲۳۵	۰/۰۰۱
۷ نوررحمانی و ایمانی	۰/۱۱۰	-۰/۰۲۴	۰/۲۴۰	۱/۶۱۶	۰/۱۰۶
۸ بمبئی رو و ایرانیان	۰/۴۰۰	۰/۲۸۵	۰/۵۰۳	۶/۳۸۳	۰/۰۰۱
۹ رستمی	۰/۶۶۰	۰/۵۵۴	۰/۷۴۵	۹/۲۱۲	۰/۰۰۱
۱۰ قلتاش	۰/۷۶۰	۰/۵۸۸	۰/۸۶۶	۶/۰۶۰	۰/۰۰۱
۱۱ گودرزی و همکاران	۰/۳۸۰	۰/۲۷۶	۰/۴۷۵	۶/۷۱۸	۰/۰۰۱
۱۲ زمینی و حسینی نسب	۰/۳۷۰	۰/۲۴۷	۰/۴۸۲	۵/۵۷۵	۰/۰۰۱
۱۳ حسینی نسب و جویانی	۰/۶۰۰	۰/۵۱۸	۰/۶۷۱	۱۱/۳۶۸	۰/۰۰۱
۱۴ یمنی دوزی و ترابی کیا	۰/۵۹۰	۰/۴۶۹	۰/۵۲۹	۲۷/۱۰۱	۰/۰۰۱
اثرات ترکیبی ثابت	۰/۵۰۰	۰/۴۶۹	۰/۵۲۹	۲۷/۱۰۱	۰/۰۰۱
اثرات ترکیبی تصادفی	۰/۵۴۲	۰/۴۴۱	۰/۶۲۹	۸/۹۵۶	۰/۰۰۱

بر طبق جدول شماره یک در تمامی ۱۴ مطالعه مورد بررسی، ارتباط بین فرهنگ‌سازمانی و رضایت شغلی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و بزرگ‌ترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه (مقصودی گنجه) و کوچک‌ترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه (نور رحمانی و ایمانی) است. هم‌چنین هر دو اثرات ثابت و اثرات تصادفی در سطح ۱ درصد معنادار هستند.

## یافته‌ها

در این قسمت ابتدا به بررسی مهم‌ترین پیش‌فرض‌های فراتحلیل (همگن بودن مطالعات انجام‌شده و بررسی خطای انتشار در میان مطالعات) پرداخته خواهد شد.

### - بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام‌شده

یک بخش از هر فراتحلیل، آزمون همگنی مطالعات است که به منظور بررسی این مفروضه آزمون Q به کاررفته می‌شود. نتایج حاصل از بررسی این آزمون در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول شماره (۲): نتایج حاصل از آزمون

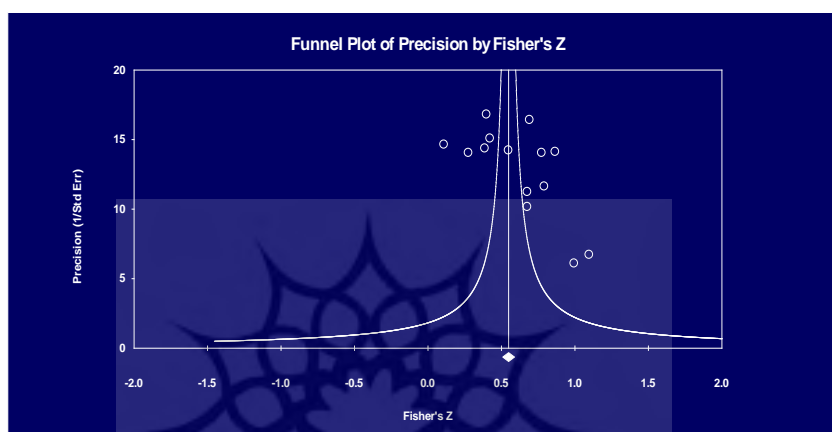
شاخص آماری	(Q) مقدار آزمون	(Df) درجه آزادی	(P-Value)	(I-Squared)
نتایج	۱۳۹/۵۳۱	۱۳	۰/۰۰۱	۹۰/۶۸۳

با توجه به نتایج حاصل از آزمون (Q)  $P < 0.01$  با اطمینان ۹۹ درصد فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام‌شده رد شده و فرض ناهمگونی میان پژوهش‌ها تأیید می‌شود. به بیانی دیگر معنادار بودن شاخص Q نشان‌دهنده وجود ناهمگنی در اندازه اثر پژوهش‌های اولیه است؛ اما از آنجا که این شاخص به افزایش تعداد اندازه اثر حساس بوده و با افزایش تعداد اندازه اثر توان این آزمون برای رد همگنی بالا می‌رود، ضریب مجذور I شاخص دیگری است که به همین منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد. هر چه مقدار این ضریب به ۱۰۰ درصد نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده ناهمسنگی بیشتر اندازه اثر پژوهش‌های اولیه است؛ نتایج حاصل از ضریب مجذور I مؤید این مطلب است که حدوداً ۹۷ درصد از تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی آن‌ها مربوط است؛ بنابراین تلفیق

آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه نیست و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. لذا باید از متغیر تعدیل‌گر استفاده شود.

### - بررسی مفروضه خطای انتشار

نداشتن سوگیری انتشار یکی از پیش‌فرض‌های مهم فراتحلیل محسوب می‌شود. در این فراتحلیل برای بررسی تورش انتشار از نمودار کیفی استفاده شده است. در نمودار کیفی محور افقی نشان‌دهنده مقادیر اندازه اثر و محور عمودی خطای معیار آن‌ها است. در نمودار کیفی، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایین بوده و بالای قیف جمع می‌شود، دارای سوگیری انتشار نیستند و هرچه به سمت پایین کشیده شوند، دارای خطای استاندارد بیشتر و در نتیجه سوگیری انتشار بیشتری هستند. در این پژوهش با توجه به نمودار شماره ۱، مطالعات مورد استفاده شده در این فراتحلیل دارای سوگیری انتشار کم است.



### ضریب اثر

با توجه به اینکه پس از بررسی مفروضات فراتحلیل این نتیجه حاصل شده که باید از مدل اثر تصادفی به منظور ترکیب نتایج برای گزارش اندازه اثر استفاده شود، بنابراین در جدول چهار گزارش اندازه اثر مطالعات انجام شده در مدل تصادفی ارائه شده است.

جدول شماره (۳): اندازه اثر مطالعات رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

P-Value	Z-Value	حد بالا	حد پائین	اندازه اثر (r)	تعداد مطالعات	رابطه متغیرها
۰/۰۰۱	۸/۹۵۶	۰/۶۲۹	۰/۴۴۱	۰/۵۴۲	۱۴	فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

محاسبات آماری بیان‌گر این مطلب هستند که میانگین اندازه فرهنگ سازمانی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر رضایت شغلی در نمونه مورد پژوهش معادل ۰/۵۴۲ است. از آنجایی که اندازه برآورد شده در محدوده اطمینان است، بنابراین باید اذعان داشت که تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأیید می‌شود. لازم به ذکر است برآورد نقطه‌ای به دست آمده (۰/۵۴۲) بر مبنای معیار کوهن<sup>۱</sup> جدول شماره پنج حاکی از اثر در حد زیاد هست؛ بنابراین سرمایه اجتماعی در سطح بالایی می‌تواند بر مدیریت دانش مؤثر باشد.

1. Cohen



جدول شماره (۴): نظام تفسیر اندازه اثر کوهن

اندازه اثر	R	D
کم	۰/۱	۰/۲
متوسط	۰/۳	۰/۵
زیاد	۰/۵	۰/۸

### نقش متغیر تعدیل گر

با توجه به نتایج حاصل از ناهمگونی مطالعات و تصدیق مفروضات فراتحلیل سعی بر این شد از متغیر تعدیل گر استفاده شود. ولی متغیرهای تعدیل گر مانند جنسیت، مدرک تحصیلی در تعدادی از مقالات وجود نداشت. لذا از متغیر محیط دانشگاهی و غیردانشگاهی استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی متغیر محیط به عنوان متغیر تعدیل کننده به شرح جدول زیر است.

جدول (۵) نتایج اندازه‌های اثر ترکیبی مربوط به رابطه فرهنگ‌سازمانی و رضایت شغلی به تفکیک جامعه آماری

محیط سازمانی	تعداد اندازه اثر	اندازه اثر ترکیبی ثابت	Z value	P value	اندازه اثر ترکیبی تصادفی	z-value	P- value
دانشگاهی	۷	۰/۵۷۲	۲۱/۹۵۹	۰/۰۰۱	۰/۵۸۷	۴/۹۷۹	۰/۰۰۱
غیردانشگاهی	۷	۰/۴۳۰	۱۶/۵۵۹	۰/۰۰۱	۰/۴۹۱	۹/۶۸۲	۰/۰۰۱
کل	۱۴	۰/۵۰۰	۲۷/۱۰۱	۰/۰۰۱	۰/۵۶۱	۱۰/۸۳۶	۰/۰۰۱

این جدول حاکی از این است که در بین محیط دانشگاهی اندازه اثر مدل تصادفی (۰/۵۸۷) و در گروه غیردانشگاهی اندازه اثر مدل تصادفی (۰/۴۹۱) است که هر دو گروه در سطح ۱٪ معنادار هستند. هم‌چنین به‌طور کلی اندازه اثر تصادفی مردان و زنان (۰/۵۶۱) است. به بیانی دیگر، می‌توان گفت فرهنگ‌سازمانی محیط‌های دانشگاهی تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی آن‌ها نسبت به محیط غیردانشگاهی داشته است. در واقع می‌توان گفت رضایت شغلی سازمان‌های دانشگاهی بیشتر از سازمان‌های غیردانشگاهی متأثر از فرهنگ‌سازمانی هست.

### بحث و نتیجه‌گیری

اغلب در کشورهای در حال توسعه با نوعی پایین بودن اثربخشی و کارایی سازمانی مواجه هستند. برای حل این مشکل وجود فرهنگ بالای سازمانی لازم و ضروری است. وجود یک فرهنگ مطلوب که متناسب با ارزش‌ها و هنجارهای مورد قبول کارکنان باشد، انگیزه رضایت شغلی و بهره‌وری بیشتر به دنبال خواهد داشت. در این راستا عکس این نیز صادق است. وضعیت نامطلوب فرهنگ‌سازمانی می‌تواند بر میزان رضایت شغلی و ارتباطات درون‌سازمانی اثر نامطلوب داشته باشد. به‌طوری‌که هرکس با دیدن چنین نمای فرهنگی به رابطه و همبستگی بین سازمان و کارکنان آن پی خواهد برد. از این رو می‌توان به این نتیجه رسید که فرهنگ‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان به‌طورکلی داشته است. با توجه به این اهمیت، پژوهش حاضر از نوع فراتحلیل است. با توجه به نتایج بده دست آمده، میان فرهنگ‌سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری مثبت وجود دارد.

در گام نخست و در بررسی مفروضات همگنی ۱۴ پژوهش مورد نظر، آزمون Q با اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام‌شده را رد کرده و فرض ناهمگونی اندازه اثر پژوهش‌ها را مورد تأیید قرارداد. ارزیابی مفروضه خطای انتشار نیز نشان داد که فرضیه صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوءگیری انتشار، تأیید شده است. در بعد تحلیلی یافته‌ها نشان دادند که میانگین اندازه اثر یا تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، معادل ۰/۵۳۸ است که بر مبنای نظام تفسیر ارائه‌شده از سوی کوهن، حاکی از اثر در حد زیاد می‌باشد؛ بنابراین فرهنگ‌سازمانی در سطح بالایی می‌تواند بر رضایت شغلی مؤثر باشد. هم‌چنین در مقایسه با میانگین اندازه اثر حاصله، مطالعه از ۱۴ پژوهش مورد بررسی، اندازه اثری بالاتر از ضریب حاصله و ۶ پژوهش نیز اندازه اثری پایین‌تر از آن کسب کرده‌اند. می‌توان گفت بالاترین اندازه اثر (۰/۸۰۰) مربوط به پژوهش مقصودی گنجه و پایین‌ترین اندازه اثر (۰/۱۱۰) مربوط به مطالعه نوررحمانی و ایمانی است؛ هم‌چنین نقش متغیر تبدیلگر می‌توان گفت، در بین محیط دانشگاهی اندازه اثر مدل تصادفی (۰/۵۸۷) و در گروه غیردانشگاهی اندازه اثر مدل تصادفی (۰/۴۹۱) است که هر دو گروه

در سطح ۱٪ معنادار هستند. هم‌چنین به‌طور کلی اندازه اثر تصادفی مردان و زنان (۰/۵۶۱) است. به بیانی دیگر، می‌توان گفت فرهنگ‌سازمانی محیط‌های دانشگاهی تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی آن‌ها نسبت به محیط غیردانشگاهی داشته است. در واقع می‌توان گفت رضایت شغلی سازمان‌های دانشگاهی بیشتر از سازمان‌های غیردانشگاهی متأثر از فرهنگ‌سازمانی هست. در نتیجه درک و توجه به عوامل مرتبط با فرهنگ سازمانی ضروری است به دلیل اینکه تأثیری بسزایی بر رضایت شغلی دارد و در نتیجه بهره‌وری بیشتری را خواهیم داشت. ایجاد فرهنگ سازمانی آسان نیست. پیشنهادهایی مطرح می‌شود:

### پیشنهادها

- بسترسازی برای دسترسی کارکنان به منابع و امکانات لازم برای انجام صحیح کار.
- از کارکنان خوب تقدیر و قدرانی شود.
- برای توسعه و پیشرفت به شخصیت کارکنان احترام و حمایت بیشتر انجام شود.
- تشویق به تعامل بیشتر بین کارکنان و اهمیت دادن به نقش هر یک در سازمان.
- فرصت‌های یادگیری در سازمان فراهم شود.

### منابع

- ۱- ازکمپ، استوارت. (۱۳۶۹). *روانشناسی اجتماعی کاربردی*، ترجمه فرهاد ماهر، چاپ اول، تهران: سمت.
- ۲- اسدی شیرین، گلباغ. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (مطالعه موردی دانشگاه کردستان)، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، مدیریت اجرایی، گرایش تولید و عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، دانشکده علوم انسانی.
- ۳- ال اندرسون، دونالد (۱۳۹۵). *تحول سازمانی - فرایند رهبری تغییر سازمانی*، ترجمه: میرعلی سید تقوی، سپیده مسعودسینکی، زهرا کوثر، شیمیا خسروی، چاپ اول، تهران: کوهسار.
- ۴- امین بیدختی، علی اکبر؛ صالح پور، معصومه. (۱۳۸۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، *دوماهنامه دانشور رفتار*، دانشگاه شاهد، سال چهاردهم، شماره ۲۶، صص ۳۱-۳۸.
- ۵- بمبئی‌رو، فاطمه؛ ایرانیان، سید جواد. (۱۳۸۵). رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی (کارکنان بهزیستی شیراز)، *علوم تربیتی و زمینه‌های وابسته دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن*، دوره اول، شماره دوم، صص ۱۱۹-۱۰۱.
- ۶- تمیزی‌فر، ریحانه. (۱۳۹۲). *تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی شهر اصفهان*، چاپ اول، دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم.
- ۷- تنکابنی، حسن. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در سازمان اتوبوسرانی تهران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، مدیریت اجرایی، گرایش مدیریت استراتژیک، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- ۸- حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، *مدیریت اسلامی*، سال ۲۰، شماره ۲، صص ۳۲-۹.
- ۹- حسینی‌نسب، سید داود؛ جویانی، مهناز. (۱۳۸۷). رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل، *علوم تربیتی*، سال اول، شماره اول، صص ۷۳-۱۰۶.
- ۱۰- حقیقتیان، منصور؛ مرادی، گلمراد. (۱۳۸۹). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون استان کرمانشاه، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و دوم، شماره پیاپی ۴۴، شماره چهارم، صص ۱۱۵-۱۳۰.
- ۱۱- داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد؛ میرزاجانی، سیدمرتضی. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی معلمان، *مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۳۹-۱۲۷.
- ۱۲- دفت، ال ریچارد. (۱۳۸۳). *تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پاریسیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۳- رایینز، استیفن؛ جاج، تیموتی. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی (جلد ۲)*، ترجمه: مهدی زارع، چاپ دوم، تهران: نص.

- ۱۴- رابینز، استیفن. (۱۳۸۵). *رفتار سازمانی (جلد سوم)*، ترجمه: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، چاپ هشتم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۵- رحیمی، غلامرضا. (۱۳۹۵). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، چاپ اول، تهران: پژوهش‌های دانشگاه.
- ۱۶- ردمن، تام؛ ویلکینسون، آدریان. (۱۳۸۸). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته*، ترجمه: میرعلی سید نقوی و امیر اختایی، تهران: مهکامه.
- ۱۷- رستمی، پیمان. (۱۳۹۵). *رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان، مطالعات تربیت بدنی و علوم ورزشی*، دوره ۱، شماره ۱، ۸۶-۷۶.
- ۱۸- رضائیان، علی. (۱۳۹۵). *فرهنگ سازمانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)*، چاپ اول، تهران: سمت.
- ۱۹- زادگان، سید محمدعباس. (۱۳۷۹). *مدیریت بر سازمان‌های نآرام*، چاپ اول، تهران: کویر.
- ۲۰- زارعی متین، حسن. (۱۳۷۸). *تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی*. شماره یک، صص ۱۳۹-۱۱۷.
- ۲۱- زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داود؛ زمینی، سمیرا؛ زارعی، پروین. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز، فصلنامه سلامت روان*، دوره ۸، شماره ۱، صص ۴۰-۳۰.
- ۲۲- زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داوود. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، تبریز، فصلنامه سلامت روان*، سال هفتم، شماره ۲۰، صص ۱۳۸-۱۲۱.
- ۲۳- جوادین، سیدرضا سید. (۱۳۸۸). *مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان (جلد دوم)*، چاپ دوم، تهران: نگاه دانش.
- ۲۴- شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۷۷). *مدیریت و فرهنگ سازمانی*، تهران: انتشارات: قومس.
- ۲۵- شفریتز، جی.ام، آت، استیون جی. (۱۳۷۷). *نظریه‌های کلاسیک سازمان*، ترجمه: محمد مهدی نادری قمی، چاپ اول، قم: موسسه فرهنگی امام خمینی (ره).
- ۲۶- علی‌بیگی، امیرحسین؛ جعفری نیا، معصومه؛ قربانی، فاطمه؛ سلیمانی، عادل. (۱۳۹۰). *رابطه سرمایه اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه، فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، سال اول، شماره سوم، صص ۸۰-۶۹.
- ۲۷- عبدالملکی، حسین؛ گودرزی، محمود؛ نوری زاده، علیف. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه استان همدان)*، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۱، شماره ۱، صص ۸۰-۶۵.
- ۲۸- عزیزی، فضل‌الله؛ بکری‌زاده، حکیم. (۱۳۸۷). *بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، توسعه اجتماعی*، دوره دوم، شماره ۳، صص ۱۴۷-۱۲۹.
- ۲۹- قلتاش، عباس. (۱۳۹۲). *رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، تهران، سال پنجم، شماره ۳، پیاپی ۱۹، صص ۱۲۸-۱۱۵.
- ۳۰- کریم‌پور، حمید. (۱۳۹۵). *پویایی سازمان*، چاپ اول، تهران: موسسه فرهنگی اندیشه کامیاب ایرانیان.
- ۳۱- گودرزی، رضا؛ سیدین، سید حسام؛ حریری‌زاده، معصومه. (۱۳۹۴). *فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (مورد پژوهشی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران)*، *مطالعات ملی و کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۵۴-۴۵.
- ۳۲- مقصودی گنجه، رضا. (۱۳۹۶). *انطباق‌پذیری بررسی میزان تأثیر رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با تأکید بر انطباق‌پذیری (مطالعه موردی: پالایشگاه نفت تهران)*، *مطالعات مدیریت و حسابداری*، دوره ۳، شماره ۲، ۱۵۳-۱۴۳.
- ۳۳- مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۵). *مبانی سازمان و مدیریت*، چاپ چهارم، تهران: راه دان.
- ۳۴- منوریان، عباس؛ قربانی، محمدحسین؛ شریفی، مسلم. (۱۳۸۷). *فرهنگ سازمانی با تکیه بر مدل دنیسون*، شیراز: دانشگاه شیراز.
- ۳۵- موسوی کیا، مهدی. (۱۳۹۳). *بررسی تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی منطقه ۴ شهر تهران، امداد و نجات*، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۰۲-۹۳.
- ۳۶- نوررحمانی، محمد؛ ایمانی، جواد. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی معلمان شاغل در مدارس استثنائی استان هرمزگان، نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، سال نهم، شماره ۳، صص ۹۵-۷۸.

- ۳۷- هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث. (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه: علی علاقه‌بند، چاپ اول، تهران: موسسه امیرکبیر.
- ۳۸- یمنی‌دوزی سرخابی، محمد؛ ترابی‌کیا، هایده. (۱۳۸۰). ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تهران، *فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء (س)*، سال یازدهم، شماره ۳۹، صص ۳۰۴-۲۷۷.
- ۳۹- یوسف‌زاده، شمس‌الدین. (۱۳۹۰). تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان کوهدشت استان لرستان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- 40- Cameron, K.S & Quinn, R.E (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison Wesley publishing company, Inc.

## A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction

Mehran Sohrabzadeh, Mohammad Shamsi, Mohaddeseh Mehrabyzadeh

The aim of the present study is using Meta-analysis for analyzing the results of studies about the relationship between organizational culture and job satisfaction. For this purpose, 14 done research (from 22 research) between the years of 1380-96 about the relationship between organizational culture and job satisfaction which have been published in scientific journals, were selected to assess. In the first step of the research assessment, assumptions of homogeneity and publication bias were examined: according to this, results indicate the heterogeneity of effect sizes and lack of publication bias of examined Studies. In the second step, Coefficient of effect size and moderating role of academic environment variable were evaluated by using the second version of the CMA software. The Obtained results showed that the effect size or impact of organizational culture on the job satisfaction is equivalent to 0/542. This coefficient is evaluated at upper level based on Cohen interpretation system. In terms of moderator variable in organizational environment, findings show that the effect size in the academic and non-academic environment is 0.587 and 0.491 respectively. It was found that organizational culture in the academic environments has a higher impact on job satisfaction than the non-academic environment does.

**Key words:** Organizational culture, Job satisfaction, Organizational environment, Meta-analysis, Size of effect