

Cultural Organization and Job Satisfaction

JAVAD IRANIAN¹, FATEMEH BAMBAEIROO²

Abstract

Aim: Purpose of this research was the examination the relationship between organizational cultures And job satisfaction of welfare organization personnel's of Shiraz. We hope that its findings be Useful for improving organizational culture status, and job satisfaction level.

Method: Hosted cultural view questionnaire (۱۹۸۰) and Job Descriptive Index (J.D.I) Questionnaire were used in order to measure organizational culture and examining job satisfaction of

Personnel's. Validity of instruments and opinions of management professors were approved.

Reliability of the two questionnaires was calculated by using test – retest method and cronbach's Alpha, also researcher has used stratified random method for sampling.

Results: results showed that organizational culture of Welfare organization and job satisfaction of personnel's are at average level. Also there is a diverse relationship between organizational culture variable and job satisfaction variable. This relationship was observed among all dimensions of organizational culture such as power distance, uncertainty avoidance, individualism, and Masculinity. T-test also showed that among individual (personal) information of respondents there is a meaningful relationship between employment unit of personnel's and their job satisfaction. According to the findings, it is suggested to the managers of organizations that pay a lot of attention to culture among important organizational problems especially job satisfaction.

Key Words: Cultural, Jab Satisfaction, Organization

¹ Faculty member, University of Azad

² M.A Social Work

فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

سیدجواد ایرانبان^۱، فاطمه بمبئی‌رو^۲

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، شناخت ارتباط میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز بود. به این امید که یافته‌های حاصل از آن برای سازماندهی وضعیت فرهنگ سازمانی و ارتقاء سطح رضایتمندی شغلی مفید واقع گردد.

روش: به منظور اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه نگرشهای فرهنگی هافستد (۱۹۸۰) و برای شناخت رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (J.D.I) استفاده شد. روایی ابزارها با نظر اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. پایایی هر دو پرسشنامه نیز با استفاده از روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که هر دو در سطحی مطلوب قرار داشتند همچنین محقق از روش تصادفی طبقه‌ای جهت نمونه‌گیری استفاده نموده است.

نتایج: تجزیه و تحلیل با استفاده از روش همبستگی پیرسون نشان داد: فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان بهزیستی، در سطح متوسط و رضایت شغلی کارکنان نیز در حد متوسط قرار داد. همچنین بین متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معکوس مشاهده شد. این رابطه میان تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی یعنی فاصله قدرت، امتناع از ریسک، فردگرایی و مردگرایی مشاهده شد. همچنین با استفاده از آزمون تی مشخص گردید که از بین اطلاعات فردی پاسخگویان، تنها میان واحد کاری کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه معنادار برقرار بود. با توجه به یافته‌های تحقیق به مدیران سازمانها پیشنهاد می‌شود که در مسائل مهم سازمانی به ویژه رضایت شغلی کارکنان به موضوع فرهنگ توجه خاصی مبذول دارند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی^۱، رضایت شغلی^۲، کارکنان سازمان بهزیستی

۱- هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد مرودشت E-mail: airanban@yahoo.com شماره تماس: ۰۹۱۷۱۱۲۵۶۲۰

۲- کارشناس ارشد مددکاری اجتماعی مؤسسه علمی وابسته: دانشگاه آزاد اسلامی (تویسنده اصلی)

E-mail: airanban@yahoo.com

^۲. Organizational Culture

^۱. Job Satisfaction

فاطمه بمبئی رو

۱. مقدمه

«فرهنگ سازمانی جنبه‌ای عمیق و پیچیده از تشکیلاتی است که به طور قطع تأثیر قوی بر اعضاء سازمان دارد. فرهنگ نقش خاصی از عواملی همچون آرمانها، اهداف، ارزشها، اسطوره‌ها و هنجارهای یک سازمان است که تأمین تعاملی پیوسته‌ای بر هم دارند به همین دلیل باید فرهنگ را جدی گرفت و جدی گرفتن فرهنگ بدین معناست که پیش از هر چیز به پیامدهای فرهنگی اقدامات در سطح سازمان بیندیشیم. (شاین، ترجمه محجوب، ۱۳۸۳)

بدون شک به ثمر رسیدن بسیاری از فعالیتهای تحولی در سطح جوامع و سازمانها و ناکام ماندن بسیاری دیگر از حرکتها در اثر توجه خاص به پدیده فرهنگ و نیز عدم توجه کافی به آن است. طبق نظر سلزنیک^۷ به واسطه استقرار فرهنگ در یک سازمان، ارزشهای مافوق نیازمندی‌های جسمانی در نهادها تزریق می‌شوند، این تزریق ارزشی باعث ایجاد هویتی متمایز برای سازمان می‌گردد (هوی و میسکل، ترجمه عباس‌زاده، ۱۳۸۲). شوارتز^۸ و دیویس^۹ فرهنگ سازمانی را به عنوان الگوی اعتقادات و انتظارات مشترک اعضاء سازمان در نظر می‌گیرند که خود پایه‌گذار هنجارهایی است که به صورت قدرتمندانه رفتار افراد و گروه‌ها را در سازمان شکل می‌دهد (یوسف‌زاده، ۱۳۸۱).

فرهنگ سازمانی از جمله مفاهیمی است که به علت جامعیت و پیچیدگی زیاد در زمینه انجام تحقیقات مختلف از جنبه‌های گوناگون و بر اساس معیارهای متفاوت طبق دیدگاه صاحب‌نظران و پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفته. در ادامه به چند الگوی مطرح شده در زمینه فرهنگ سازمانی اشاره می‌شود. هافستد^{۱۰} (۱۹۸۰)، به دنبال انجام تحقیقات و مطالعاتی بر روی حدود ۱۱۶۰۰۰ نفر آزمودنی که همگی از کارکنان شرکت‌های

زنجیره‌ای "آی.بی.ام"^{۱۱} در ۴۰ کشور مختلف بودند به چهار عامل مهم و عمده در حوزه فرهنگ دست یافت که از نظر وی بررسی و تجزیه و تحلیل این عوامل تصویر واضحی از ویژگیهای فرهنگ حاکم بر سازمان ارائه می‌دهد. وی در مطالعات خود ابعاد فرهنگ را به چهار بعد اصلی تقسیم می‌نماید: فاصله قدرت (قوی یا ضعیف)، امتناع از ریسک^{۱۲} (قوی یا ضعیف)، فردگرایی^{۱۳} (قوی یا ضعیف) و مردگرایی^{۱۴} (قوی یا ضعیف). علوی و "همکار" (۱۳۸۲)، به نقل از هافستد (۱۹۸۰)، اینگونه بیان می‌دارد: "البته تعیین ابعاد فرهنگی یک کشور بدان معنا نیست که تمامی افراد آن کشور دارای آن ویژگیها می‌باشند، بلکه بیانگر عناصر مشترک در بیشترین افراد آن ملت است. برای نمونه وقتی گفته می‌شود یک کشور دارای فرهنگ فردگرایی قوی است بدان معنا نیست که همه افراد آن جامعه، فردگرا هستند بلکه درصد بالایی از افراد جامعه یاد شده واجد ویژگی فردگرایی می‌باشند." در زمینه پایایی تحقیق هافستد گفتنی است که چهار سال بعد از تحقیق اولیه، بار دیگر تحقیقی با کیفیت اولیه انجام گرفت و نتایجی که پیش از آن به دست آمده بود را تأیید کرد.

ابعاد فرهنگ سازمانی از دیدگاه گرت هافستد که مبنای این تحقیق است بدین صورت توصیف می‌شود: فاصله قدرت؛ میزان پذیرشی است که افراد مؤسسات و سازمانها نسبت به توزیع نابرابر قدرت دارند با توجه به شدت و ضعف این فرهنگ در یک جامعه، نقش کارکنان در اخذ تصمیمات، اختیارات و ... متغیر خواهد بود (اشنایدر و بارسو، ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۲)

افزایش اثربخشی و کارایی در سازمانها نیازمند تأمین شرایط متعددی است که مهمترین آن معطوف به عامل انسانی

^{۱۱} . I.B.M

^{۱۲} . Uncertainty Avoidance

^{۱۳} . Individualism

^{۱۴} . Masculinity

^۷ . Ph. Selznick

^۸ . H. Schwartz

^۹ . S. Davis

^{۱۰} . G. Hofstede

آزمودنی‌ها در این تحقیق، کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز می‌باشند که تعداد آنها حدود ۴۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به حجم جامعه آماری، بر اساس جدول مورگان^{۱۶} (۱۹۷۰)، حداقل ۱۹۶ نفر تعیین گردیده (شیولسون، ترجمه کیامنش، ۱۳۸۲) که محقق جهت افزایش اعتبار تحقیق، حجم نمونه آماری را ۲۳۰ نفر در نظر گرفت که از این تعداد، ۲۲۴ پرسشنامه به محقق برگشت داده شد. مقیاس اندازه‌گیری فرهنگ در این تحقیق، پرسشنامه‌ای است شامل ۲۳ پرسش با مقیاس لیکرت که بر اساس چهار شاخص فاصله قدرت، امتناع از ریسک، فردگرایی و مردگرایی از الگوی فرهنگی هافستد تهیه شده است. در تهیه این مقیاس ابتدا پرسشنامه فرهنگی هافستد مورد مطالعه قرار گرفت و پس از بررسی‌های مقدماتی بر روی جامعه آماری، محقق طراحی سؤالات متناسب با جامعه آماری را ضروری دانست و با توجه به ابعاد فرهنگ سازمانی سؤالاتی را با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با بهره بردن از نظر اساتید و استفاده از کتابها و متون مدیریتی تنظیم نمود. لازم به ذکر است که روایی صوری پرسشنامه فرهنگ سازمانی توسط تعدادی از اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت.

همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه فرهنگ، از روش بازآزمایی^{۱۷} استفاده گردید. بدین ترتیب که پس از مدت ۷ روز از ۳۰ آزمودنی، بار دیگر آزمون فرهنگ گرفته و ضریب همبستگی میان نمرات حاصل از دو مرتبه اجرای آزمون محاسبه گردید و پایایی بدست آمده مناسب تشخیص داده شد (معادل ۰/۷۶). همچنین به منظور تعیین پایایی درونی این ابزار از روش آلفای کرونباخ^{۱۸} استفاده شد که این مقدار معادل ۰/۷۴ بدست آمد. دومین ابزار مورد استفاده محقق، پرسشنامه شاخص توصیف شغلی با ۳۰ پرسش و با مقیاس لیکرت بوده است. قابل ذکر است که ابعاد این پرسشنامه شامل ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ترفیع و حقوق و دستمزد می‌باشد. هر دو شیوه بازآزمایی و آلفای

است. نیروی انسانی انگیزه شده برای اجرای وظایف، مؤثرترین عامل در محقق ساختن اهداف سازمانی است که این مهم بدن شک ریشه در خشنودی و رضایتمندی شغلی کارکنان دارد. ساعتچی (۱۳۸۲)، رضایت شغلی را اینگونه توصیف می‌نماید: "رضایت شغلی نشانگر احساسات فردی و شخصی نسبت به شغل است و به عبارت دیگر رضایت شغلی، نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی جهت ارائه پاسخ به طرز مطلوب یا نامطلوب به شغل و به طور کلی نوعی نگرش فردی نسبت به محیط کار است." همچنین انگیزه‌های کارکنان که پایه‌های کارایی و اثربخشی را در سازمان تشکیل می‌دهد با افزایش روحیه و رضایت شغلی فراهم می‌آید. رضایت شغلی در برگیرنده نگرش کارکنان به جنبه‌های مختلف شغلی است و این یعنی، نگرش مثبت به شغل، رضایت بالا و نگرش منفی، رضایت پایین را به دنبال دارد (بحرالعلوم، امیرتاش، خبیری، تندنویس، ۱۳۸۱). با توجه به تعاریف ارائه شده از مقوله فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، انجام تحقیقی در این حوزه و در سازمان بهزیستی به دلائلی که در ادامه می‌آید از اهمیت خاصی برخوردار است:

از جنبه آشنایی بیشتر با سازمان بهزیستی شهر شیراز می‌توان گفت که این سازمان به دو زیر گروه خدمات حمایتی و خدمات توانبخشی تقسیم شده که هر یک واحدها و زیر مجموعه‌های مربوط را اداره می‌نمایند. همچنین لازم به ذکر است که اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی افراد جامعه آماری، بر اساس پرسشنامه الگوی نگرشهای فرهنگی هافستد (۱۹۸۰) صورت گرفته (مقیمی، ۱۳۷۷) و برای بررسی میزان رضایت شغلی افراد جامعه آماری نیز از پرسشنامه توصیف شاخص شغلی^{۱۵} (ثامنی، ۱۳۸۴) استفاده شده است.

هدف از انجام این تحقیق شناخت رابطه میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می‌باشد و اهداف جزئی آن روش تحقیق

در این پژوهش از روش تحقیق همبستگی پیرسون استفاده شده است (سرمد و بازرگان و حجازی، ۱۳۷۶).

^{۱۶}. Morgan

^{۱۷}. Test - retest

^{۱۸}. Cronbach's Alpha

^{۱۵}. Job Descriptive Index (J.D.I)

فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

فاطمه بمبئی‌رو

۹۹٪ بیان کرد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد.

فرضیه شماره ۲:

بین فاصله قدرت در سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد.

جدول ۴- همبستگی بین فاصله قدرت و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	میزان خطا	نتیجه آزمون
-۰/۱۷	۰/۰۰۹	۰/۰۱	تأیید فرضیه تحقیق

بر اساس جدول شماره ۴، ضریب همبستگی بین فاصله قدرت و رضایت شغلی کارکنان در سطح $P \leq 0.01$ معنادار است. بنابراین فرض تحقیق با اطمینان ۹۹٪ تأیید می‌گردد. به عبارتی بین فاصله قدرت در سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس برقرار است.

فرضیه شماره ۳

بین امتناع از ریسک در سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد.

جدول ۵- همبستگی بین امتناع از ریسک و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	میزان خطا	نتیجه آزمون
-۰/۱۲	۰/۰۰۳	۰/۰۱	تأیید فرضیه تحقیق

بر اساس جدول شماره ۵، ضریب همبستگی بین امتناع از ریسک و رضایت شغلی کارکنان در سطح $P \leq 0.01$ معنادار است. بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌گردد. پس می‌توان با اطمینان ۹۹٪ بیان کرد که بین امتناع از ریسک و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس برقرار است.

فرضیه شماره ۴

بین فردگرایی در سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد.

کرونیباخ نیز برای پرسشنامه رضایت شغلی استفاده کردند که میزان آنها ۰/۷۲ برای روش بازآزمایی و ۰/۸۳ برای آلفای کرونباخ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر میانگین انحراف استاندارد و میانگین و ...، در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی و آزمون t مستقل استفاده گردید.

۴. نتایج

جدول ۱- خصوصیات دموگرافیک نمونه آماری

متغیر	فرآوانی	درصد	
جنسیت	زن	۱۲۶	۶۶/۴٪
	مرد	۷۴	۳۳/۶٪
سن	زیر ۲۰ سال	۱۲۲	۸۵/۵٪
	بالای ۲۰ سال	۸۸	۴۱/۵٪
میزان تحصیلات	کمتر از لیسانس	۱۲۴	۵۶٪
	لیسانس و بالاتر	۹۸	۴۴٪
واحد کاری	خدمات توبه‌بخشی	۱۱۰	۵۰/۷٪
	خدمات حمایتی	۱۰۷	۴۹/۳٪

جدول ۲- توصیف آمار داده‌های فرهنگ سازمانی

فاصله قدرت	میانگین	انحراف استاندارد	بیشترین امتیاز ممکن
۱۸/۴۳	۳/۲۶	۳۰	۳۰
۱۳/۱	۱/۶۰	۳۰	۳۰
۲۳/۴۷	۳/۰۱	۲۵	۲۵
۲۶/۰۱	۵/۵۳	۲۰	۲۰
۶۴/۷۳	۳/۶۷	۱۱۵	۱۱۵

فرضیه شماره ۱

بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	میزان خطا	نتیجه آزمون
-۰/۴	۰/۰۰۰	۰/۰۱	تأیید فرضیه تحقیق

بر اساس جدول شماره ۳، ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در سطح $P \leq 0.01$ معنادار است. بنابراین فرض تحقیق، تأیید می‌گردد. پس می‌توان با اطمینان

دوره پنجم شماره ۳

جدول ۸- آزمون t مستقل، بین خصوصیات دموگرافیک و رضایت شغلی کارکنان

متغیر	میانگین	t محاسبه شده	df جدول	سطح معناداری	میزان خطا	درجه آزادی	نتیجه آزمون
جنسیت	زن	۱۸۴	۱۳۰	۰/۹۶	۰/۲	۰/۵	۲۱
	مرد	۹۰	۱	۰/۱	۰/۱	۸	۸
	مجموع	۱۷۲	۹۲				
سن	زیر ۳۰ سال	۱۴۶	۱۸۳	۰/۹۶	۰/۴	۰/۵	۲۱
	۳۰ تا ۴۰ سال	۹۲	۱	۰/۱	۰/۱	۰	۰
	بالای ۴۰ سال	۱۶۴	۹۰				
میزان تحصیلات	لیسانس و بالاتر	۱۳۵	۱۹۶	۰/۹۶	۰/۷۲	۰/۵	۲۲
	کاردان	۹۲	۱	۰/۱	۰/۱	۰	۰
	لیسانس و پایینتر	۹۱/۶					
واحد کاری	خدمات حمایتی	۱۸۳	۲۱۰/۵	۰/۹۶	۰/۴	۰/۵	۲۱
	خدمات تخصصی	۹۲	۱	۰/۱	۰/۱	۵	۵
	مجموع	۱۵۲	۹۰				

بر اساس جدول شماره ۸ و با توجه به مقایسه مقدار t محاسبه شده با t جدول در هر یک از متغیرهای جنسیت، سن، میزان تحصیلات و واحد کاری چنین مشخص می‌گردد که تنها

جدول ۶- همبستگی بین فردگرایی و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۰/۱۳	۰/۰۳۶	۰/۰۵	تأیید فرض تحقیق

بر اساس جدول شماره ۶ ضریب همبستگی بین فردگرایی و رضایت شغلی در سطح $P \leq 0.05$ معنادار است. نباید این فرض تحقیق تأیید می‌گردد. پس می‌توان با اطمینان ۹۵٪ بیان کرد که بین فردگرایی در سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس برقرار است.

فرضیه شماره ۵

بین مردگرایی در سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد.

جدول ۷- همبستگی بین مردگرایی و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	میزان خطا	نتیجه آزمون
۰/۱۵	۰/۰۰۰	۰/۰۱	تأیید فرض تحقیق

بر اساس جدول شماره ۷، ضریب همبستگی بین مردگرایی و رضایت شغلی در سطح $P \leq 0.01$ معنادار است. بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌گردد. پس می‌توان با اطمینان ۹۹٪ بیان کرد که بین مردگرایی در سازمان و رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد.

فرضیه‌های شماره ۶ الی ۹

بین خصوصیات دموگرافیک (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و واحدکاری) با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

فاطمه بمبئی‌رو

نتایج همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نشان دهنده وجود رابطه معنادار و معکوس بود. لازم به ذکر است که برقراری رابطه معکوس میان دو متغیر مذکور، وابسته به عوامل متعددی است از قبیل ماهیت ابعاد تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی بر اساس الگوی گرت‌هافستد (۱۹۸۰)، چرا که متغیر فرهنگ سازمانی در این الگو از عناصری تشکیل یافته که با توجه به ماهیت و تعاریف ارائه شده از آنها توسط هافستد، به طور طبیعی افزایش سطح آنها در سازمان، کاهش میزان رضایت شغلی را در پی خواهد داشت. همچنین کارکنان و اعضاء سازمان از عواملی مانند: نحوه برخورد با تغییر در سازمان، نوع و نحوه دسترسی به اهداف، توجه به ارباب رجوع و استفاده کنندگان از خدمات، کار گروهی و ارزشهای تسهیل کننده این امور نوعی قضاوت ذهنی دارند. این پنداشت و برداشت ذهنی کلی از سازمان که فرهنگ آن را تشکیل می‌دهد، جهت دهنده به ادراک و قضاوت افراد است که همان رضایت شغلی است. به این ترتیب بر طبق گفته رابنیز (۱۳۷۴)، با ساختن فرهنگ و فضای مناسب در سازمان می‌توان نیازهای کارکنان و رضایت آنان را تأمین نمود. در ارتباط با همبستگی میان بعد فاصله قدرت در سازمان و رضایت شغلی کارکنان، طبق نتایج، همبستگی معنادار و معکوس وجود داشت. به این ترتیب با افزایش فاصله قدرت، رضایت شغلی کارکنان، کاهش می‌یابد و برعکس. با توجه به میانگین بدست آمده از این بعد فرهنگ، می‌توان چنین استنباط نمود که فاصله قدرت در سازمان بهزیستی در حد متوسط است. طبق تعبیر گرت‌هافستد (۱۹۸۰)، سازمانهایی با فرهنگ فاصله قدرت قوی، دارای ساختار سازمانی بلند، روش اداره متمرکز و شرایط اجزاز شغلی پایین برای کارکنان خود هستند، عکس این حالت در سازمانهایی با فرهنگ فاصله قدرت ضعیف قابل مشاهده است. هومن (۱۳۸۱) به نقل از کمپ (۱۳۷۲)، در ارتباط با تأثیر فاصله قدرت بر فرهنگ سازمانی این‌گونه بیان می‌دارد: "سازمانها معمولاً با استفاده از سه مکانیزم اصلی، کارکنان خود را با نارضایتی شغلی رو به رو می‌کنند. که عبارتند از: ساختار رسمی سازمان، رهبری مبتنی بر دستور و کنترل. ساختارهای بلند

متغیر واحد کاری با رضایت شغلی کارکنان دارای رابطه معنادار بوده و اختلاف میانگین بدست آمده نتیجه وجود تفاوتی معنادار است. طبق نتایج، رضایت شغلی کارکنان شاغل در واحد امور توانبخشی بیشتر از رضایت شغلی افراد شاغل در واحد خدمات حمایتی است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتیجه‌های بدست آمده میان ارتباط رضایت شغلی با واحد کاری افراد، مشخص گردید که کارکنان واحد خدمات حمایتی از رضایت شغلی کمتری نسبت به واحد امور توانبخشی برخوردارند. با توجه به این امر لازم است اقداماتی جهت ارتقاء سطح رضایت شغلی این واحد انجام گیرد. استفاده بیشتر از تفویض اختیارات، گسترش حدود آزادی عمل و استقلال کارکنان، استفاده از انگیزنده‌های شغلی همچون پاداشهای مادی و غیرمادی، بررسی میانگین رضایت شغلی زنان و مردان نشان داد که زنان رضایت کمتری از شغل خود دارند (از نظر آماری این اختلاف معنادار نیست) ولی می‌تواند ریشه در وضعیت جامعه ایران داشته باشد، همچون انتظار بیشتر از زنان در اجرا و ساماندهی امور منزل و خستگی و فشار روانی بیشتر نسبت به مردان. بررسی میانگین سن و رضایت شغلی کارکنان نشان می‌دهد که افراد کمتر از ۴۰ سال رضایت شغلی بیشتری نسبت به افراد بالای ۴۰ سال دارند (از نظر آماری این اختلاف معنادار نیست) اما می‌تواند به این دلیل باشد که با افزایش سن، احتمال یافتن کار کمتر شده و به علت اهمیتی که فرد در سنین بالای ۴۰ سال به امنیت شغلی خود می‌دهد از رضایت کمتری نسبت به شغل خود برخوردار است. در ارتباط میان میزان تحصیلات کارکنان و رضایت شغلی آنان، مشاهده شد که میانگین رضایت شغلی کارکنان دارای تحصیلات کمتر از لیسانس نسبت به کارکنان دارای مدرک لیسانس و بالاتر، بیشتر است (از نظر آماری معنادار نبود) دلیل عمده آن می‌تواند مربوط به عدم ارضاء خواسته‌ها و انتظارات و توقعات افراد با مدارک بالاتر در سازمان، قائل شدن تفاوت چندان میان کارکنان از لحاظ مدرک تحصیلی باشد.

سازمانی، همواره سبب می‌شوند تا قدرت در دست عده نسبتاً معدودی متمرکز گردد و فرد در آخرین حلقه‌های زنجیر قرار گیرد. این امر به بی‌علاقگی فرد نسبت به سازمان، نارضایتی شغلی و همچنین ایجاد رکود و تأخیر در فعالیتهای سازمان می‌انجامد؛ "در ارتباط با همبستگی میان بعد امتناع از ریسک در سازمان و رضایت شغلی کارکنان، طبق داده‌های بدست آمده، رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. همچنین با استفاده از میانگین این بعد از فرهنگ، چنین استنباط می‌شود که سازمان بهزیستی دارای فرهنگ امتناع از ریسک نسبتاً قوی است. طبق بیان هافستد، در جوامعی با این خصیصه، مدیران و کارکنان کمتر از ریسک در کارهای خود استفاده می‌کنند، کارکنان به طور دقیق دستورات مافوق خود را اجرا می‌نمایند. ترک خدمت نیروی کار کم است اما در مقابل، جوامعی با فرهنگ امتناع از ریسک پایین دارای ساختاردهی فعالیتهای سازمانی منسجم و معین نیستند، میزان قوانین رسمی و مکتوب در آنها ناچیز بوده، افراد سازمان در قبال کارهایی که انجام داده‌اند پاسخگو هستند و در مقابل بروز خلاقیتها در حرفه خویش تشویق می‌شوند (طوسی، ۱۳۸۰). از جنبه تأثیرات عمده امتناع از ریسک بر رضایت شغلی، هومن (۱۳۸۱)، به نقل از ترز (۲۰۰۰) چنین بیان می‌دارد: "در این دسته جوامع، هرگونه ریسک به عنوان نوعی تهدید جدی برای امنیت شغلی افراد محسوب می‌شود. امتناع از ریسک باعث عدم استفاده از توانایی‌های بالقوه فرد و تبدیلهشان به توانمندیهای بالفعل می‌گردد. به طور کلی پرهیز از ریسک، افراد را در موقعیتهای مختلف به اشخاص منفعل و ناکارآمد تبدیل نموده و مانع شکوفایی خلاقیت در افراد می‌گردد." طبق نتایج حاصل از محاسبات آماری، ضریب همبستگی میان بعد مزدگرایی در سازمان و رضایت شغلی نیز معنادار و معکوس بدست آمد. به این معنی که با افزایش فردگرایی، رضایت شغلی کارکنان کاهش خواهد یافت و برعکس. بر اساس میانگین بدست آمده از این بعد فرهنگ سازمانی، در سازمان بهزیستی، فرهنگ فردگرایی نسبتاً قوی حاکم است. مطابق توصیفهای هافستد (۱۹۸۰)، از جوامع دارای فرهنگ فردگرایی قوی، عقاید افراد، تنها متعلق به خود آنها بوده، علائق فردی بر جمعی تقدم داشته، سطح ابتکارات

فردی پایین است و در مجموع، افراد متمایل به مراقبت از منافع شخصی خود هستند تا منافع جمعی. هافستد، عکس این خصوصیات را در جوامع با فرهنگ فردگرایی ضعیف یا جمع‌گرا بیان می‌دارد. در بیان ارتباط و تأثیر فردگرایی بر رضایت شغلی کارکنان، جامپوکس (۱۳۸۳) چنین بیان می‌دارد: "در جوامعی که فرهنگ فردگرایی قوی بر آنها حاکم است، از مجموعه یکپارچه و گسترده ارزشها، باورها، همبستگی میان افراد و ارتباطات صحیح سازمانی اثر چندانی مشاهده نمی‌شود، همین امر موجب افزایش فشارها، بروز حس بی‌اعتمادی نسبت به همکاران و ترجیح توجه به فرد به جای تمایل به جمع در سازمان به صورت فرهنگ، تحکیم شده و جایگاه مستحکمی پیدا می‌کند. به طور کلی موارد مذکور بنیانهای پیوستگی میان اعضاء سازمان را سست نموده و تأثیری منفی در رضایت شغلی کارکنان از خود به جا می‌نهد. در ارتباط با همبستگی میان بعد فردگرایی در سازمان و رضایت شغلی کارکنان، نتایج بدست آمده حاکی از وجود رابطه معنادار و معکوس بین این دو متغیر است. همچنین مطابق میانگین بعد مزدگرایی، می‌توان بیان داشت که سازمان بهزیستی دارای فرهنگ مزدگرایی قوی است. بر اساس آنچه که هافستد از جوامع مزدگرا بیان می‌دارد، چهره کلی این جوامع را می‌توان چنین توصیف نمود: "توجه سازمان بیشتر به جنبه‌های عملکردی است تا کیفی، عدم توجه کافی به رعایت مساوات و برابری میان افراد، تلقی تصدی مسئولیتهای خاص و در رده‌های مدیریتی به عنوان نوعی ارزش، در مقابل جوامعی که دارای فرهنگ مزدگرایی ضعیف یا زن‌گرایی هستند قابل مشاهده است. توجه به کیفیت، رعایت مساوات و برابری میان افراد، تمایل به کار در محیطهای دارای استرس و پیچیدگی شغلی کم و پر نشاط، همچنین ارتباطات انسانی گسترده و به هنجار، کاملاً مشهود و محسوس است" (طوسی، ۱۳۸۰). در ارتباط با تأثیر بعد مزدگرایی بر رضایت شغلی کارکنان، هومن (۱۳۸۱)، چنین بیان می‌دارد: "مطابق بسیاری از نظریات انگیزشی همچون تنوری برابری، رعایت مساوات و برخورداری سازمان از خط مشی منصفانه در قبال حقوق کارکنان، فرصتهای ارتقاء و نحوه ارزشیابی آنان یکی از عوامل زیر بنایی رضایت شغلی است که

فاطمه بمبئی‌رو

مطلوب در سازمان ایجاد گردد به طوری که ضمن تحقق اهداف سازمان و همسو شدن آن با اهداف فردی، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش یابد.

تأکید بر ارزشها و فعالیتهای سازنده جمعی در سازمان، برگزاری کارگاهها و دوره‌های آموزشی تخصصی مورد نیاز کارکنان به صورت گروهی و جمعی، تلاش جهت ارتقاء کیفیت خدمات قابل ارائه به مراجعان از طریق کنترل مستمر کیفیت خدمات، توجیه کارکنان، نظرخواهی از مراجعان و ...، تأکید و حساسیت مدیران بر حفظ مساوات و برابری حقوق کارکنان، برقراری جوی آرام و به دور از تنشها و فشارها در محیط کار.

با توجه به اهمیت شناخت فرهنگها چه در سطح سازمانی یا خرده فرهنگهای داخلی یک کشور و یا حتی در سطح بین‌المللی و تأثیر آن بر رفتار و بسیاری از مسائل سازمانی، پیشنهاد می‌شود درسی تحت عنوان مطالعات فرهنگی در رشته‌های مدیریت گذاشته شود تا مدیران و محققان آینده با شناخت بیشتری نسبت به این مهم به مدیریت موفق و نیز زمینه‌های تحقیقی گسترده‌تر دست یابند.

این امر در فرهنگ مردگرایی از جمله مواردی است که مورد بی‌توجهی واقع شده و رعایت برابری میان افراد را در کانون توجه خود قرار نمی‌دهد، قدر مسلم این شرایط منجر به افت شدید انگیزه و رضایت شغلی در افراد خواهد شد. "سایر عوامل در فرهنگ مرگرایی همچون توجه به کمیتها و موفقیت‌های شخصی نیز به عنوان امری مغایر با رضایت شغلی محسوب می‌گردد."

نتایج حاصل از داده‌های مقیاس فرهنگ در مجموع، حاکی از برقراری فرهنگی است مردگرا همراه، با فردگرایی، همچنین امتناع از ریسک قوی و فاصله قدرت متوسط. این نتایج با نتیجه تحقیق هافستد که جامعه ایران را جامعه‌ای دارای فرهنگ مردگرایی و فردگرایی ضعیف (زن‌گرا و جمع‌گرا) به علاوه امتناع از ریسک و فاصله قدرت قوی معرفی می‌نماید تفاوت‌هایی دارد. احتمالاً یکی از دلایل وجود تفاوت در نتایج، یکسان نبودن جامعه آماری دو تحقیق می‌باشد. همچنین بعید به نظر می‌رسد که بتوان نتیجه تحقیق هافستد را به کل جامعه ایران تعمیم داد زیرا کشور ایران متشکل از خرده فرهنگهای بسیاری است (کرد، آذری، بلوچ، ترکمن و ...) (علوی و "همکار"، ۱۳۸۲).

دلیل احتمالی دیگر می‌تواند مربوط به تفاوت قلمرو زمانی دو تحقیق باشد. تحقیق هافستد حدود ۲۶ سال قبل در ایران پیاده شد، و طبیعی به نظر می‌رسد که گذشت زمان عامل ایجاد تفاوت‌هایی در نتایج باشد.

با توجه به ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود از دو استراتژی فرهنگ‌سازی از درون و بیرون استفاده شود. در شیوه درونی، مدیران و کارکنان سازمان با شرکت در کارگاههای آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت با مفاهیم فرهنگ سازمانی و روشهای فرهنگ‌سازی آشنا شوند. در شیوه بیرونی نیز می‌توان با ایجاد محیط و شرایط گاری مناسب، استفاده از فناوری متناسب با سازمان و شرایط روز، ساختار سازمان، قوانین و مقررات آن را متحول نمود. معیارهای گزینش، ارزشیابی و پرداخت مورد بازرسی قرار گیرند تا فرهنگ و فضایی

۱. آشنایدر، سوزان سی و بارسو، ژان لویی. (۱۳۸۲). مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها. (ترجمه محمد اعرابی و داوود ایزدی). چاپ دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. امین شایان جهرمی، شاپور. (۱۳۸۲). تئوری‌های سازمان و مدیریت. شیراز: کوشامهر.
۳. بحرالعلوم، حسن و امیرتاش، علی محمد و خبیری، محمد و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۱). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. نشریه المپیک. شماره پیاپی ۲۱.
۴. پورآمن، بهزاد. (۱۳۸۰). مطالعه و بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران. پروژه تحقیقی سایت www.irandoc.com
۵. ثامنی، مهدی. (۱۳۸۴). بررسی رابطه میان جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مرودشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شیراز: دانشگاه آزاد اسلامی.
۶. چامپوکس، جوزفای. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی اصول اساسی برای هزاره جدید. (ترجمه فخرالدین معروفی و عزیز سلیمان‌زاده). سنندج: پرتو بیان.
۷. رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. (ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان). تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۸. سائلی، حجت. (۱۳۷۵). بررسی ترکیب ابعاد فرهنگی بر اساس الگوی گرت هافستد در سازمان معاونت بازرگانی خارجی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
۹. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲). روانشناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی و روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی - سازمانی). ویرایش دوم. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
۱۰. سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۸۳). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ نهم. تهران: آگاه.
۱۱. بختیاری سعید، بهرام و فلاح، مجید. (۱۳۸۳). روانشناسی کار و شغل. همدان: انتشارات دانشجو.
۱۲. شاین، ادگار. (۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی. (ترجمه محمد ابراهیم محبوب). تهران: مدیریت فرا.
۱۳. شیولسون، ریچارد. (۱۳۸۲). استدلال آماری در علوم رفتاری. چاپ چهارم. (ترجمه علیرضا کیامنش). جلد دوم. تهران: جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی.
۱۴. طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۵. طوسی، محمدعلی. (۱۳۸۰). بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۶. علوی، حمیدرضا و یداللهی، حسین. (۱۳۸۲). بررسی فرهنگ و روش اداره تعارض‌های درون‌سازمانی بر طبق الگوی هافستد و توماس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. کرمان: دانشگاه کرمان.
۱۷. کیا، منوچهر. (۱۳۷۰). نقش فرهنگ سازمانی در نظریه‌پردازی مدیریت. نشریه مدیریت دولتی. شماره ۱۳.
۱۸. مقیمی، محمد. (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت. رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.
۱۹. مورهدوگرفین. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. (ترجمه سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده). ویرایش جدید. تهران: انتشارات مروارید.
۲۰. نظریور، رضا. (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی و میزان مشارکت دبیران در امور مدارس در چند شهرستان استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۲۱. والیس، مایک و ویز، جیمز. (۱۳۷۷). رهبری، فرهنگ سازمانی و رضایتمندی شغلی در سازمان‌های Y.M.C.A کانادایی. (ترجمه محمد کشتی‌دار). نشریه المپیک. شماره پیاپی ۱۱.
۲۲. هافستد، گرت. (۱۳۸۳). نقش فرهنگ در آموزش مدیریت. (ترجمه کامران پیامانی). نشریه مصباح. شماره ۱۹.

فاطمه بمبئی رو

۲۳. هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. (ترجمه علی علاقه‌بند). تهران: نشر روان.
۲۴. هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲۵. هوی و میسکل. (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی، تئوری، تحقیق و عمل. (ترجمه میرمحمد سید عباس‌زاده). چاپ چهارم. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
۲۶. یوسف‌زاده، محسن. (۱۳۸۱). بررسی فرهنگ سازمانی مدارس اثربخشی و غیر اثربخش در دبیرستانهای ناحیه ۳ آموزش و پرورش شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. شیراز: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

1. Chiu, Su-Fen. And chin, LAN. (۲۰۰۵). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The Mediation role of job satisfaction. Social behavior and personality: An internal journal; Vol. ۳۳: ۵۲۳-۵۳۹.
۲. Delis, Steven. (Aug ۲۰۰۵). Organizational culture in the fire service. Fire Engineering, Vol. ۱۵۸: ۱۱-۱۲.
۳. Hotter, Van. (Mar/Apr ۲۰۰۶). Tracking and teacher satisfaction: Role of study culture and trust. Journal of educational research; Volt: ۹۹: ۲۴۷-۲۵۴.
۴. Lenore, Rein and Dobson, Roy. And Beckman, Allen. And began, David. Factors explaining career satisfaction among psychiatrists and surgeons in Canada. Canada journal of psychiatry; Vol. ۵۱: ۲۴۳-۲۵۵.
۵. Rhonda, Bryant. And Constantine, Madonna. (Apr ۲۰۰۶). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. Professional school counseling; Vol. ۹: ۲۶۵-۲۷۱.
۶. Wagoner, Richard. And Metcalfe, Scott. And Lahore, Israel. (۲۰۰۵). Fiscal reality and academic quality: Part – time faculty and the challenge to organizational culture at community colleges. Community college journal of research and practice the university of Arizona, USA, ۲۹: ۲۵-۴۴

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی