

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

شبیم نوروززاده^۱، نادر سلیمانی^{۲*}

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

۲- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار

drmasoleimani@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران است. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد ۲۴۰ نفر می باشد که بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۴۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است که به منظور اندازه گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ سازمانی (دارابی، ۱۳۹۲) و برای اندازه گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد پاترسون (۲۰۰۸) و برای شادکامی نیز از پرسشنامه استاندارد شادکامی آکسفورد (۲۰۰۷) استفاده شده است، اعتبار هر سه پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و به ترتیب مقدار ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ بدست آمد. داده ها پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک متغیره و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. یافته های حاصل از آزمون همبستگی حاکی از وجود رابطه معنادار و مثبت بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه است ($p < 0/01$). به علاوه نتایج آزمون T مبین این بود که کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در سطح مطلوبی هستند. همچنین نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد تفاوت معناداری در میزان شادکامی کارکنان زن با سنین و سوابق مختلف شغلی آنان وجود ندارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، عملکرد شغلی، شادکامی

مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات جالب و مهم مدیریت رفتار سازمانی است و توجه به شناخت فرهنگ سازمان در دهه های اخیر دارای اهمیت قابل توجهی است به طوری که برخی از صاحب نظران فرهنگ در یک سازمان را همانند شخصیت در یک انسان می دانند که عمیقاً از سنت ها، ارزش ها، باورها و احساس از خود، ریشه می گیرد و نقش مهمی در شکل گیری رفتار فردی و سازمانی دارد (سویر، ۲۰۰۶؛ نقل از اسدینیا، ۱۳۹۰). به منظور هدایت یک سازمان و نهایتاً قادر کردن آن به تغییر و پیشرفت، شناخت

و اذعان فرهنگ سازمانی ضروری است، زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی که همیشه در کارند، ممکن است پیامدهای پیش بینی نشده و ناخواسته باشد (لاینج^۱، ۲۰۱۳). رابرت کویین می گوید: برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلند مدت سازمان است.

بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان است که پدیده ای ملموس نبوده بلکه نیرویی پنهان است که موجب انسجام اعضای سازمان و فعالیت آن ها می گردد (دیویس، ترجمه میرسپاسی و معتمد گرجی، ۱۳۸۱). دنیسون معتقد است فرهنگ سازمانی اشاره دارد به مجموعه عقاید، ارزشها، مفروضات و اعمال مشترک که نگرش و رفتار اعضای سازمان را شکل داده و هدایت می کند (دنیسون و فی^۲، ۲۰۰۳). هلریگل و اسلوکم معتقدند فرهنگ سازمانی عبارتست از الگوی منحصر به فرد از مفروضات و ارزشها و هنجارهای مشترک که فعالیت های جامعه پذیری و عملیات سازمانی را شکل می دهد (مقیمی، ۱۳۸۵). دشیپند و وبستر (۱۹۸۹) بیان نمودند که فرهنگ سازمانی، الگوی مشترک عقاید و ارزشهایی است که به افراد در فهم کارکرد سازمان کمک می کند و آنها را با هنجارهای رفتاری سازمان همسو می کند (سانچز و همکاران^۳، ۲۰۰۷).

امروزه سازمانها در محیط پر تلاطم و طوفانی تغییر برای تحقق بخشیدن به رسالت های خویش، ناچار به تحول و همگون سازی ساختار و فرایندهای خود با نیازهای محیطی می باشند (تویت و گامک^۴، ۲۰۱۱). سازمانها قبل از هر تحولی باید فرهنگ سازمانی خود را شناسایی و بررسی نمایند. شناخت و ارزیابی تأثیر بالقوه عناصر فرهنگ سازمانی موجب درک بهتر آثار ملموس و ناملموس فرهنگ بر عملکرد کارکنان می گردد (آلفرد چاندلر^۵، ۲۰۱۰). سازمانها، بویژه در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه بایستی زمینه را به گونه ای فراهم سازند که کارکنان و مدیرانشان با آسایش خاطر تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را در جهت اعتلای عملکرد شغلی به کار گیرند، این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به فرهنگ سازمانی که منجر به بهبود عملکرد شغلی و در نتیجه شادکامی خواهد شد و بسترهای لازم برای پیاده سازی اینگونه کارکردها فراهم گردد (کیا، ۱۳۹۱). با فرض آنکه مهمترین منبع هر سازمان، کیفیت سرمایه انسانی آن است؛ ارتقاء کیفیت این سرمایه باید در کانون توجه هر سازمانی قرار گیرد تا افراد بتوانند بهترین عملکرد خود را نشان بدهند (موذن، محمدی، رضوانفر و میرترابی، ۱۳۹۲) و بهترین خواسته هر فرد برای سازمان ها، برخورداری از کارمندانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره وری را افزایش می دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین طور ارتقای خدمات سازمان می شود (قمی زاده، ۱۳۹۱).

عملکرد شغلی به عنوان ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (ماتاویدلو^۶). هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره وری موثر، در جستجوی راههایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه ای از توانایی برسند که تأثیر گذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند و این امر، بوسیله بروز و ارتقاء فرهنگ سازمانی که به تبع آن رضایت و خشنودی شغلی و همچنین شادکامی را به همراه دارد صورت می گیرد (کیا، ۱۳۹۱). با عنایت به اینکه نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین و با ارزش ترین سرمایه های انسانی، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می شود (دیوید و همکاران^۷، ۲۰۱۰) شرایط محیط و توجه به انسان و ویژگی های روحی و روانی او در محیط کار اهمیت بسیاری دارد.

¹ Lynch

² Denison & fey

³ Sanchez and et al

⁴ Twait & Gammak

⁵ Alford Chandler

⁶ Motawidlo

⁷ David & et al

توجه به شادکامی در ادبیات رفتار سازمانی ناشی از تأثیر آن بر روحیه جمع‌گرایی، انگیزه و انگیزش قوی و در نتیجه عملکرد مناسب در جهت بهبود و تحقق اهداف سازمان می‌باشد (رنجبران، ۱۳۹۰). درک فرایند ایجاد شادکامی برای سازمانها و جامعه مفید است، زیرا علاوه بر آنچه گفته شد موجب بروز نوآوری در بین کارکنان، ماندگاری بیشتر در سازمان و قدرت رقابت زیادت‌تر سازمان می‌شود و در عین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمانها بهره‌مند خواهند شد (رنجبران، ۱۳۸۹). تقریباً تمام بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه اضافه بار نقش انجام شده است متفق‌القول‌اند که فرهنگ سازمانی بر شادکامی فرد و همچنین عملکرد افراد تأثیرات بسزایی دارند.

سازمانها به دنبال راههایی برای بالا بردن بهره‌وری عملکرد کارکنانشان هستند و این شامل فرهنگ سازمانی و شادکامی نیز می‌شود. اگر کارکنان از سطح شادکامی پایینی برخوردار باشند در این صورت عملکرد شغلی و در نتیجه بهره‌وری سازمان هم پایین خواهد آمد. توجه به این مسائل باعث می‌شود که هزینه‌ها کاهش یابد، برخوردهای سازمانی کمتر شود، تعارضات کاهش یابد، جو سازمانی بهتر شود و روحیه ابداع و ابتکار ایجاد شود (تعالی، ۱۳۹۰). تحقیقات گذشته رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی و شادکامی را تا حدود زیادی روشن نموده‌اند که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود:

بیژنی و توکلی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی گروه‌های تربیت بدنی در دانشگاههای دولتی کشور پرداخته‌اند، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که همبستگی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی برابر ۰/۶۳ بوده که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار بود. این نتیجه مؤید زیربنای نظری تحقیق بود که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده و ارتقا دهنده میزان عملکرد شغلی افراد می‌باشد. نتایج پژوهشی از حسین زاده (۱۳۹۳)، تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و شادکامی در اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران" نشان داد بین فرهنگ سازمانی و شادکامی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که جنسیت بر میزان شادکامی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی تأثیر ندارد. همچنین تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با شادکامی افراد مورد پژوهش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش شهبازی، واعظی و ثنایی پور (۱۳۹۲)، تحت عنوان "بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان" که بر روی ۶۰ نفر از مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان انجام دادند حاکی از آن است که همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری داشته‌اند. خرازیان (۱۳۸۷)، در پایان‌نامه خود به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با شادکامی ۱۵۰ نفر از مدیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی مدیران رابطه معناداری وجود دارد و تنها بین مؤلفه کیفیت شغل با شادکامی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد.

هو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی پرداخته است. وی نتیجه گرفته است که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که: فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر روی عملکرد شغلی برجای گذاشته است نهایتاً هر دو عامل در رضایت از شغل نقش تعیین‌کننده دارند. نتایج پژوهشی از هیونجانگ^۲ (۲۰۱۲) تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با شادکامی معلمان زن دوره ابتدایی" حاکی از آن است که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و شادکامی افراد مورد تحقیق وجود دارد. چندلر (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر روابط انسانی" نشان داد فرهنگ باز و مطلوب سازمانی بر روابط انسانی تأثیر معناداری دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که سبک رهبری مدیران به عنوان یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر را بر روابط افراد در سازمان دارد. بر این اساس با توجه به اهمیت این مسئله در سازمانهای امروزه، و بخصوص دانشگاهها؛ پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی زنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران را هدف اصلی خود قرار داده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

¹ Ho

² Hyun-Jung

بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های جزئی

- ۱- کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در وضعیت مطلوب قرار دارند.
- ۲- بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران برحسب شاخص‌های (سطح تحصیلات، سن و سابقه کار) از نظر شادکامی با هم تفاوت معناداری دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران برابر با ۲۴۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از دو روش استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات به منظور تهیه و تدوین بخش نظری پژوهش و همچنین دست‌یابی به پیشینه تحقیق از روش‌های مختلف کتابخانه‌ای شامل کتابها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و تحقیقات دیگران در زمینه موضوع مورد استفاده گردید. این تحقیق دارای سه متغیر است که برای جمع‌آوری داده‌ها و اندازه‌گیری هر متغیر از پرسشنامه استفاده شده است. پس از تعیین روایی پرسشنامه‌ها، برای سنجش اعتبار پرسشنامه‌های تهیه شده تعداد ۳۰ نسخه از آن توسط نمونه‌های آماری مورد مطالعه تکمیل گردید و به کمک محاسبه مقدار آلفای کرونباخ نیز پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۲-۰/۹۲-۰/۹۱ بدست آمد. ابزارهای سنجش عبارت بودند از: ۱- فرهنگ سازمانی: برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از پرسشنامه فرهنگ سازمانی طراحی شده توسط دارایی (۱۳۹۲) استفاده شد. این ابزار دارای ۱۵ سؤال بود که در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شد.

این پرسشنامه هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیر و پاداش کارکنان) را به ترتیب با (۳-۲-۳ و ۴) گویه مورد ارزیابی قرار داد. ۲- عملکرد شغلی: دومین ابزار پژوهش؛ پرسشنامه عملکرد شغلی بود که توسط پاترسون (۲۰۰۸) تهیه و تدوین گردید و نیز توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال بود که عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی‌شان اندازه‌گرفت و در قالب مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت درجه بندی شده بود ۳- شادکامی: این ابزار توسط آرگایل و هیلز (۲۰۰۷) در ۲۹ گویه طراحی شده است. این پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده و شادکامی افراد را مورد سنجش قرار داد. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر مبنای آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. بدین صورت که در سطح آمار توصیفی از فراوانی، میانگین و درصد تراکمی و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک متغیره و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی شغلی و شادکامی

همبستگی	فرهنگ سازمانی	Sig	R ₂
عملکرد شغلی	۰/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۲۴

شادکامی	۰/۵۱	۰/۰۰۰	۰/۳۱
---------	------	-------	------

نتایج حاصل از آزمون همبستگی حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد که با توجه به سطح معناداری (Sig=۰/۰۰۰) که کوچکتر از معنی داری (۰/۰۱)، ضریب همبستگی این رابطه بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و نیز بین فرهنگ سازمانی با شادکامی به ترتیب برابر است با ۰/۴۵ و ۰/۵۱ است. ضریب تعیین، برای متغیرهای مذکور به ترتیب مساوی با ۰/۲۴ و ۰/۳۱ است بنابراین فرهنگ سازمانی ۰/۲۴ و ۰/۳۱ تغییر پذیری اش را به ترتیب با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان تسهیم می کند. فرضیه اول: کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

جدول ۲: نظرات پاسخگویان در خصوص وضعیت عملکرد شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	Sig	وضعیت
عملکرد شغلی	۴/۲۷	۰/۳۲۶	۰/۰۳۲	۳۹/۱۴	۰/۰۰۰	مطلوب

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی وضعیت عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از آزمون «t تک متغیره» استفاده گردید. «t» محاسبه شده در سطح معناداری ۰/۰۱ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می توان ادعا داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص وضعیت عملکرد شغلی به لحاظ آماری معنادار بوده است. همچنین بر اساس یافته های جدول فوق می توان اظهار داشت که میانگین عملکرد شغلی کارکنان مذکور در سطح مطلوبی قرار دارد. لازم به ذکر است که در بررسی این فرضیه، با توجه به دامنه نمره گذاری گویه ها (۱ تا ۵) و محاسبه نمره کلی این مؤلفه ها بر حسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳ در نظر گرفته شده است. فرضیه دوم: بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی

همبستگی	عملکرد شغلی (r)	Sig	نتیجه آزمون
خلاقیت فردی	۰/۳۵**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
سبک رهبری	۰/۲۶*	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
هماهنگی و انسجام	۰/۳۳*	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
حمایت مدیریت	۰/۳۷**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
پاداش کارکنان	۰/۳۹**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد

** نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

به منظور بررسی رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول همبستگی شماره ۳، می توان نتیجه گرفت که از میان عناصر فرهنگ سازمانی، ابعاد (خلاقیت فردی، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان مورد پژوهش رابطه معناداری در سطح ۰/۰۱ دارند و مؤلفه های (سبک رهبری و هماهنگی و انسجام) نیز رابطه معنادار با عملکرد شغلی کارکنان دارد که این رابطه در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

فرضیه سوم: فرضیه فوق مبنی است بر اینکه « بین عناصر فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین عناصر فرهنگ سازمانی با شادکامی

نتیجه آزمون	R2	Sig	شادکامی (T)	همبستگی
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۱۱	۰/۰۰۰	۰/۱۶*	خلاقیت فردی
رابطه معنی دار وجود ندارد	۰/۰۲	۰/۰۹۴	-۰/۱۱۳	سبک رهبری
رابطه معنی دار وجود ندارد	۰/۰۶	۰/۱۳۵	-۰/۱۰۳	هماهنگی و انسجام
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۱۹	۰/۰۰۰	۰/۲۶**	حمایت مدیریت
رابطه معنی دار وجود دارد	۰/۱۱	۰/۰۰۰	۰/۳۷**	پاداش کارکنان

نتایج حاصل از بررسی رابطه‌ی بین عناصر فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران، نشانگر رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی با شادکامی و سه مؤلفه‌ی آن (خلاقیت فردی، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) بوده است. با توجه به جدول همبستگی شماره ۴ می‌توان دریافت؛ که فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان مورد پژوهش رابطه معناداری دارد. این رابطه در سطح ۰/۰۱ برابر ۰/۴۲ بوده که حاکی از وجود رابطه معنادار می‌باشد. لذا یک رابطه مستقیم و قوی بین فرهنگ سازمانی با شادکامی وجود دارد. به این ترتیب انتظار می‌رود که ارتقاء فرهنگ سازمانی موجب افزایش شادکامی کارکنان گردد. همچنین با توجه به جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که بین عناصر (حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با شادکامی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، که این رابطه در سطح ۰/۰۱ معنادار است، نتایج حاصل از جدول مربوطه همچنین نشانگر رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه خلاقیت فردی با شادکامی کارکنان می‌باشد که این رابطه در سطح ۰/۰۵ معنادار است. اما یافته‌های جدول همبستگی فوق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سبک رهبری و هماهنگی و انسجام رابطه معناداری با شادکامی نداشتند. فرضیه چهارم: کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران برحسب شاخص‌های (سطح تحصیلات، سن و سابقه کار) از نظر شادکامی با هم تفاوت معناداری دارند.

جدول ۵: تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی تفاوت شادکامی کارکنان بر حسب میزان تحصیلات

Sig	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجزورات	منبع تغییر
۰/۰۱۳	۳/۶۴	۰/۴۱۲	۳	۱/۲۴	بین گروهی
		۰/۱۱۳	۱۴۰	۲۷/۸۱	درون گروهی
			۱۴۳	۲۸/۷۶	کل

برای بررسی اینکه آیا بین شادکامی کارکنان با مدارک مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد، از تحلیل واریانس یکطرفه استفاده گردید. نتایج در قالب جدول شماره ۵ ارائه شده است که می‌توان با مراجعه به نتایج جدول فوق اذعان داشت که تفاوت معناداری در میزان شادکامی کارکنان با میزان تحصیلات آنان وجود دارد.

جدول ۶: تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی تفاوت شادکامی بر حسب سنین مختلف

Sig	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجزورات	منبع تغییر
۰/۰۱۳	۳/۶۴	۱/۱۱۲	۳	۱/۲۴	بین گروهی
		۰/۱۰۷	۱۴۰	۲۷/۸۱	درون گروهی
			۱۴۳	۲۸/۷۶	کل

نتایج حاصل از آزمون نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در میزان شادکامی در بین کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران با سنین مختلف وجود ندارد.

جدول ۷: تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی تفاوت شادکامی کارکنان بر حسب سوابق مختلف

Sig	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجزورات	منبع تغییر
		۰/۲۶۹	۳	۱/۲۴	بین گروهی
۰/۰۷۳	۲/۳۴	۰/۲۵۴	۱۴۰	۲۷/۸۱	درون گروهی
			۱۴۳	۲۸/۷۶	کل

به منظور بررسی اینکه آیا بین شادکامی با سوابق مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد، از تحلیل واریانس یکطرفه استفاده گردید. نتایج در قالب جدول شماره ۷ ارائه شده است که می توان با مراجعه به نتایج جدول اذعان داشت که تفاوت معناداری در میزان شادکامی در بین کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران با سوابق مختلف وجود ندارد.

نتیجه گیری

طبق نتایج بدست آمده از فرضیه اصلی پژوهش، بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون پیرسون و داده های جدول شماره ۱. حاکی از رابطه معنادار بین متغیرهای مورد پژوهش بوده است. یافته ها نشان داد ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و همچنین فرهنگ سازمانی با شادکامی به ترتیب $(r=0/45)$ و $(r=0/51)$ در سطح معناداری $(p \leq 0/01)$ معنادار بوده است و جهت رابطه مستقیم و مثبت می باشد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات: امیرسالاری (۱۳۹۱) و نیز: هیون جانگ (۲۰۱۰) که در این زمینه به نتایج مشابه با نتایج تحقیق حاضر دست یافتند همسو می باشد. اما این یافته با نتیجه تحقیقات ونسل، بریف و شولر (۲۰۱۰) که به این نتیجه دست یافت که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد همسو نمی باشد. این یافته از چند جهت قابل بررسی است:

الف) به نظر محقق با توجه به تحقیقات ضمن این پژوهش؛ شادکامی زنان در جامعه مدرنیته امروزی که گام به گام با مردان در جامعه در حال تلاش و فعالیت می باشند مسأله ای مهم و بنیادی است که در سازمانهای امروزی به دلایل مختلف مورد فراموشی و بی اهمیتی قرار گرفته یا حلقه گمشده ای است که فقط از آن دم زده می شود ولی آن را به طور کامل و عملی نمی یابیم و آن با ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب و مناسب که نشاط و شادکامی زنان در سازمان را به همراه دارد؛ امکان پذیر می شود.

ب) ما نیازمند فرهنگی در آموزش عالی هستیم که در آن ویژگیهای رفتاری و شخصیتی کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد. فرهنگی مناسب و مطلوب است که فرصت پرورش خلاقیت، اعتماد به نفس و توجه به روحیه کارکنان را فراهم سازد. رسیدن به این مهم بویژه بر عهده مدیران و مسئولان نظام آموزش عالی است که تربیت نیروی انسانی جامعه را در سطح کلان بر عهده دارند. ج) دانشگاهها به عنوان متولیان اصلی رشد و یادگیری، بایستی با انتخاب فرهنگ سازمانی مناسب در دانشگاهها، امکانات مناسب، مسئولان و مدیران مجرب و مطلوب و سایر مؤلفه های کلیدی در هدایت کارکنانشان به متصف شدن به کارکنانی بانشاط و شاداب و همراه با روحیه شادکامی پیش قدم باشند تا با بهبود و تقویت این قابلیتها، زمینه شکوفایی فرد و رشد اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه و در نتیجه ارتقاء و بهبود عملکرد شغلی را فراهم سازند؛ که این امر تنها در گرو توجه بیشتر دانشگاهها به ترویج فرهنگ سازمانی مناسب که در آن توجه به شادکامی کارکنان، بخصوص کارکنان زن مورد اهمیت قرار می گیرد امکان پذیر می باشد.

د) برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ؛ گامی اساسی و بنیادی است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقیق اهداف بلند مدت سازمان است. در صورتی که یکی از اهداف سازمان، شناخت و توجه به روحیه و صفات و ویژگیهای شخصیتی کارکنان در جهت ارتقاء عملکرد شغلی آنها است، با فرهنگ سازمانی پویا، و توجه به مشکلات کارکنان زن شاغل در آن سازمان راحت تر به این اهداف خواهد رسید.

طبق نتایج بدست آمده از فرضیه دوم پژوهش با استفاده از آزمون t تک متغیره، کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در سطح مطلوبی هستند. این یافته با نتیجه تحقیق یعقوبی و همکاران (۱۳۹۰) که در تحقیق خود در مورد تعیین وضعیت عملکرد شغلی افراد مورد پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افراد مورد پژوهش خود در زمینه عملکرد

شغلی در سطح بالایی قرار دارند همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان اذعان داشت برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان در سازمانها می توان روی آن تاکید کرد؛ فرهنگ سازمانی و در یک سطح پایین تر؛ سیاست مقررات سازمان است، که در سازمانهای مورد مطالعه نیز اصلی ترین عامل عملکرد شغلی شناخته شد. لذا با تقویت این بعد از عملکرد شغلی می توان انتظار داشت که عملکرد شغلی در سازمانها موفقیت بیشتری به همراه داشته باشد.

مطابق با نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران؛ یافته ها نشان داد که بین عناصر خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت و پاداش کارکنان رابطه معنادار در سطح $0/01$ وجود دارد. با مراجعه به جدول شماره ۳ می توان اذعان داشت که ضریب همبستگی بین عناصر مذکور به ترتیب: $0/35$ ، $0/26$ ، $0/23$ ، $0/37$ و $0/39$ همگی حاکی از رابطه معنادار با عملکرد شغلی کارکنان می باشد در نتیجه فرض صفر این فرضیه در سطح معناداری $0/01$ با $0/99$ اطمینان رد شده و فرض پژوهشی تأیید می شود. یافته بدست آمده با نتایج تحقیق شهبازی (۱۳۹۲)، کالجمن (۲۰۱۲)، چندلر (۲۰۱۱) همخوانی دارد. لازم به ذکر است تحقیق توسط پژوهشگر در رد این فرضیه یافت نشد. در تبیین این یافته می توان اذعان داشت که خلاقیت فردی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم دارد، زیرا خلاقیت قابل آموزش و یادگیری است و از آن به عنوان یک خصیصه منحصر به فرد و ذاتی در نظر گرفته نمی شود، همچنین کارکنانی که از خلاقیت فردی برخوردارند در محل کار ارزش و احترام خاصی برای استقلال و اعتماد به نفس برای همکاران خود قائلند، دانشگاهها باید محیطی را ایجاد و آماده کنند که ظهور اندیشه های جدید را در کارکنان پرورش دهند و به کارکنان بخصوص کارکنان زن تفویض اختیار داده شود. همچنین مدیران و مسئولین دانشگاه باید اهداف دانشگاه و میزان انتظارات را برای کارکنان مشخص کنند تا کارکنان نسبت به وظایف خود توجیه باشند، بنابراین می توان نتیجه گرفت که اولاً مسئولان دانشگاه و آموزش عالی باید ابتدا به بررسی سبکهای رهبری موجود در دانشگاه بپردازند. ثانیاً باید به حمایت و پشتیبانی سبکهای رهبری که مشارکت بیشتر کارکنان زن را در فرایند رهبری به دنبال دارد اقدام کنند تا نسبت به تقویت عملکرد شغلی کارکنان زن گامهای مؤثرتری برداشته شود. همچنین آنچه نتیجه تحقیقات نشان می دهد، کانون و محور حمایت مدیریت در روابط مدیر و زیر دست تجلی پیدا می کند. در دانشگاهها باید مدیران و مسئولان با کارکنان زن یک ارتباط سازنده و مفید برقرار کرده، به نحوی که از آنها حمایت و پشتیبانی به عمل آید و به کمک و یاری آنها بشتابند، لذا هرچقدر حمایت مدیریت از کارکنان افزایش یابد منجر به تقویت و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد.

با توجه به جدول شماره ۴ همبستگی (r) محاسبه شده برای مؤلفه های فرهنگ سازمانی؛ بین سه مؤلفه فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معنادار وجود دارد و در دو مؤلفه آن با شادکامی رابطه معنادار مشاهده نشده است. یافته های ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که عناصر (حمایت مدیریت و پاداش کارکنان) با شادکامی کارکنان زن در سطح معناداری (Sig=0/000) و سطح $0/05$ رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از رابطه معنادار در سطح $0/10$ بین بعد خلاقیت فردی و شادکامی زنان می باشد. اما یافته ها همچنین نشان داد که مؤلفه های (سبک رهبری و هماهنگی و انسجام) به ترتیب با $(r=-0/113)$ و $(r=-0/103)$ با سطح معناداری به ترتیب $(Sig=0/094)$ و $(Sig=0/135)$ با شادکامی افراد مورد پژوهش رابطه معنادار وجود ندارد. هیون یانگ (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر روحیه کارکنان پرداخت و به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت بر خشنودی شغلی افراد دارد.

این یافته با یافته های روت و دیوید (۲۰۰۹)، احمدی (۲۰۱۰)، ییواس، باباکوس و کارتاپه (۲۰۱۲) و نت مایر و مکسام^۱ (۲۰۱۱)، آرای (۲۰۱۱)، مینی بر وجود رابطه معنادار و مثبت بین فرهنگ سازمانی و شادکامی و خشنودی شغلی همسو است. و با یافته های بویان^۳ (۲۰۱۰)، باتلر و اساکتوبو^۴ (۲۰۱۰) و پاتل و گوندر، پاروک و رامگون^۵ (۲۰۰۸) نا همسو است. این ناهمخوانی ممکن است به خاطر نوع جامعه متفاوت این پژوهش ها باشد که در اکثر آنها، مردان شاغل به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفته

¹ Yavas, Babakus & Karatepe

² Netemeyer & Maxham

³ Bhuian

⁴ Buttler & Skattebo

⁵ Patel, Govender, Paruk & Ramgoo

اند در حالیکه جامعه مورد مطالعه ما زنان مورد پژوهش قرار گرفتند. یا به خاطر روش شناسی پژوهش این محققان باشد که بیشتر از نوع آزمایشی بوده است. با توجه به نتایج پژوهش های فوق می توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی یکی از عواملی است که بر روی شادکامی کارکنان زن تاثیر دارد و با فرهنگ سازمانی نامناسب می توان انتظار عدم شادکامی و خشنودی کارکنان را داشت. به منظور تحلیل فرضیه آخر از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد، و نتایج به دست آمده از آزمون مربوطه و اطلاعات جدول شماره ۵. جهت بررسی تفاوت میزان شادکامی کارکنان نشان داد کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر میزان و سطح تحصیلات از نظر شادکامی با هم تفاوت دارند، بدین معنا که هر چه سطح تحصیلات کارکنان بالاتر و بیشتر باشد به همان میزان شادکامی آنان نیز ارتقاء می یابد. با توجه به نتایج این یافته می توان نتیجه گرفت که سازمانها می توانند جهت دست یابی به شادکامی بیشتر کارکنان خود زمینه های لازم فرهنگی و اجتماعی و همچنین کاری لازم را جهت ارتقاء سطح تحصیلات کارکنان خود اتخاذ نمایند.

همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه و اطلاعات جدول شماره ۶. برای بررسی تفاوت میزان شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر سن، حاکی از آن بود که تفاوت معناداری در میزان شادکامی در بین کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی تهران با سنین مختلف آنان وجود ندارد. نتایج تحقیقات غضنفری و همکاران (۱۳۹۳) که نشان می دهد هر چه کارکنان از نظر سنی در سطح بالاتری باشند به همان اندازه میزان انگیزه و نیروی کاری آنها نیز کاهش خواهد یافت با این یافته همسو نمی باشد. در پایان نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه در خصوص تعیین تفاوت شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران حاکی از عدم تفاوت معنادار شادکامی کارکنان بر حسب شاخص سابقه کار می باشد. نتایج جدول شماره ۷. نشان می دهد که بین کارکنان از نظر میزان شادکامی آنان بر حسب سابقه کار تفاوت معناداری مشاهده نمی شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- ۱- تعالی، حسین (۱۳۹۰)، بررسی اثرات فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان بانکهای کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم، دانشگاه تهران.
- ۲- دیویس، استانی (۱۳۸۱)، مدیریت فرهنگ سازمان. ترجمه ناصر میرسپاسی و پریچهر معتمد گرجی. تهران: انتشارات مروارید.
- ۳- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵)، میانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۴- رنجبران، بهران (۱۳۸۶)، فرهنگ سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، شماره ۲ و ۱۲، ص ۵۷-۴۱.
- ۵- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین و ثنایی پور، هادی (۱۳۸۸)، تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و شادکامی گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۳۴، صص ۲۲-۱.
- ۶- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۸)، فرهنگ سازمانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۷- غضنفری، احمد و عابدی، لطفعلی (۱۳۹۳)، بررسی رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی یک دانشکده نظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). شماره ۳، صص ۱۷۵-۱۴۹.
- ۸- قمی زاده، رضا (۱۳۹۱)، بررسی رابطه شاخص‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد نیروی انسانی در خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- ۹- کیا، منوچهر (۱۳۷۰)، نقش فرهنگ سازمانی در نظریه پردازی مدیریت. مدیریت دولتی. شماره ۱۳، صفحه ۲۷-۲۴.
- ۱۰- کیا، منوچهر (۱۳۹۱)، نقش فرهنگ سازمانی در نظریه پردازی مدیریت. مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صفحه ۲۷-۲۴.
- ۱۱- مقیمی، محمد (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه.
- ۱۲- موذن، زینب؛ محمدی، حمید؛ رضوانفر، احمد و میرترابی، مهدیه السادات (۱۳۹۰)، بررسی عوامل موثر بر شادکامی آموزگاران هنرستان‌های کشاورزان استان تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۵، صص ۱۳۴-۱۱۵.
- 13- Alford Chandler. (2010). "Teacher Sense of Efficacy and the Organizational Health of School", in *Elementary School in Elementary School, journal, Vol (93), (p. p. 355- 372).*
- 14- Buttler, A.B; & Skattebo, A. (2007). What is acceptable for women may not be for men : the effect of family conflict with work on job performance ratings. *Journal of occupational and organizational psychology, 77, 553-564.*
- 15- David, I & et al. (2011). "The Russian entrepreneur: a study of psychological Characteristics", *International of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 2 No. 1.*
- 16- Denison, Daniel Y R and Fey, Carl. F (2003). Organizational culture and effectiveness, *organization science. Vol. 14. No. 1, pp. 686-706.*
- 17- Ho, L.A. (2013). What effects organizational performance? *Industrial management & peta systems, 108(9), 1234-1254.*
- 18- Hyun-Jung, C. (2010). an exploratory study on the effect of workfamily conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference, *Korean journal of hospitality administration, 18, 5, 203-219.*
- 19- Lynch, P. (2013). "Understanding organizational culture. Proquest Education Journals", Pp. 20-21.
- 20- Motowidlo, J. S. (2013), *Job Performance, Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology, 12, 39-55.*
- 21- Sanchez, Sandra and et al. (2007). "Organizational Culture and Intellectual Capital", *Journal of Intellectual Capital, Vol. 8. No. 6, pp. 409-430.*
- 22- Tangen, S. (2006), "Professional practice performance Measurement: from philosophy to practice", *International Journal of Productivity and performance Management, Vol. 53 No. 8, pp. 726-37*
- 23- Twait, JM and Gammak, JG. (2011). "The Impact of Organizational Culture Innovation on the Adoption of IS/IT", *Journal of Interprise Information Management, Vol. 19. No. 2, pp. 175-191.*