

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز

دکتر علیرضا حسین پور سنبلی

استاد گروه مدیریت، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران.

Dr.sonboly@yahoo.com

رضا فطانت خواه

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - استراتژیک، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران (نویسنده مسئول)

rfk737@yahoo.com

شماره ۱۱ / تابستان ۱۳۹۸ (جلد چهارم) / صص ۱-۱۷
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره دوم)

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه تبریز بوده که تعداد آنها حدود ۸۲۸ نفر و نمونه برآورد شده ۲۶۳ نفر می باشد که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از جامعه برداشته شده است. برای گردآوری داده ها از دو فقره پرسشنامه فرهنگ سازمانی و رضایتمندی کارکنان و برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه ها نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز، تاثیر مثبت و معنی داری دارد ضریب $Beta$ برابر $۰/۵۳$ و شاخص t برابر $۱۰/۱۴$ بوده که از نظر آماری در سطح $۰/۰۱$ معنی دار می باشد. همچنین تحلیل فرضیه های فرعی نشان داد که ابعاد خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، توجه به اعضای سازمان، نقش تصمیمات بر کارکنان، جاه طلبی کارکنان، توجه به تیم تاثیر و پایداری، در رضایتمندی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارند. ضریب $Beta$ به ترتیب برابر $۰/۳۵$ ، $۰/۳۴$ ، $۰/۲۴$ ، ۳۷ ، $۰/۲۵$ ، $۰/۲۹$ ، $۰/۳۳$ ، $۰/۰$ ، ۵۱ و $۰/۱۹$ بوده که همگی از نظر آماری، معنی دار می باشند. t بدست آمده برای تمام فرضیه ها معنی دار بوده و تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز را مورد تایید قرار می دهند.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایتمندی کارکنان، دانشگاه تبریز.

مقدمه

امروزه باید سازمان ها به ویژه سازمان های آموزشی توانائی تطابق با دگرگونی های مداوم روز را داشته باشند. اگر سازمانی نتواند در این دنیای رقابتی با این پیشرفت تکنولوژیکی سریع، دانش خود را افزایش دهد نمی تواند خود را با تکنولوژی روز پیش برد و در صحنه رقابت حرفی برای گفتن نخواهد داشت. فقدان یادگیری سازمانی باعث بوجود آمدن عملکرد ضعیف، افت کیفیت، نداشتن تعهد رقابتی، فقدان تعهد در نیروی کار، عدم درک وابستگی های درونی و بیرونی، از دست دادن زمان، ایستائی سازمان، ضعف در سازگاری و کارائی در مقابل تغییرات محیطی، بروز عکس العمل در مقابل محیط پویا و پیچیده، عدم کیفیت

در تصمیم‌گیری، عدم بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان و غیره می‌شود. مدیریت سازمان‌ها شکل جدیدی به خود گرفته است. بدون شک سازمان‌ها نه تنها می‌خواهند در آینده پا بر جا بمانند، بلکه خواهان حفظ قدرت نیز می‌باشند. لذا باید دائماً در حال تغییر باشند؛ در نتیجه موفقیت یک سازمان در همگامی با تغییرات را یادگیری آن سازمان تعیین می‌کند. آمادگی پاسخگویی به نیازهای متغیر محیطی و خواسته‌های جدید ارباب رجوعان یادگیری سازمانی را امری مهم و حیاتی ساخته است. یادگیری سازمانی باعث توانمندسازی سازمان در کسب بینش و درک از تجربه از طریق آزمایش و تجربه، مشاهده و تجزیه و ایجاد تمایل برای ارزیابی شکست‌ها و موفقیت‌ها می‌شود. مفهوم فرهنگ سازمانی به عنوان عامل موثر در عملکرد سازمان در نظر گرفته شده است. فرهنگ مناسب کاری که به خوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد به تحکیم تعهد سازمانی، ارتقا اخلاقیات، عملکرد کارتر و عموماً بهره‌وری بالاتر منجر می‌گردد. با توجه به اهمیت بی‌تفاوتی و یادگیری، مفهوم یادگیری سازمانی به اولیوی برای سازمانها در تمام اندازه‌ها تبدیل شده است. در نتیجه کاهش بی‌تفاوتی سازمانی، که منجر به افزایش یادگیری می‌شود بسیار حائز اهمیت است.

بیان مسئله

فرهنگ می‌تواند به مثابه پدیده‌ای تلقی گردد که تمامی جنبه‌ها و اوقات ما را فرا گرفته است و مستمراً از طریق تعامل افراد با یکدیگر وضع و خلق می‌شود. فرهنگ، چارچوبی است اصلی برای شکل‌گیری رفتارها و ارزش‌گذاری‌ها که بر انسان محیط است و مجموعه آداب و رسوم، میراث گذشته، دانشها، هنرها، مهارت‌ها، شیوه‌های رفتاری و احساسی و ادراکی را در بر می‌گیرد و به دلیل گسترده وسیع جامعه و مانع است. هر فرهنگی، دنیایی است کامل که انسان در آن رشد می‌کند و شکوفا می‌شود و چون همه عناصر آن یکپارچه‌اند، در فرد از نظر رفتار و اندیشه نوعی یکپارچگی کلی ایجاد می‌شود. فرهنگ هر سازمان نتیجه سالها تجربه در انجام هدفهای سازمان و روابطی که افراد در آن سازمان نیل به این هدفها با هم و با محیط بیرون داشته‌اند می‌باشد. مراد و معاشرت افراد سازمان با همدیگر طی انجام کار و وظایفشان باعث ایجاد ارزشها و نمونه‌های رفتاری قابل قبول خواهد شد که همه آنها را می‌توان فرهنگ سازمان حساب کرد. فرهنگ از جمله اصطلاحاتی است که بیان آن به طور واضح مشکل است اما هر فردی وقتی آن را حس می‌کند آن را به خوبی می‌شناسد، فرهنگ یک سازمان از طریق نظاره، ترتیب لوازم، آنچه اعضا درباره آن حرف می‌زنند و آنگونه که پوشیده‌اند و ... قابل تشخیص است (محمودی، ۱۳۸۴). فرهنگ در یک سازمان به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضات بنیادی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزشها به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کند. فرهنگ سازمانی به عنوان عامل اساسی در شکل بخشیدن بدان مطرح شده و تأثیر به‌سزایی در سایر عوامل مهم سازمانی از جمله ساختار و طرح سازمان، محیط داخلی و خارجی سازمان، تکنولوژی، نیروی انسانی و سبک مدیریت و از همه مهم‌تر بر استراتژی سازمان دارد از طرفی فرهنگ بایدها و نبایدها را مشخص می‌کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می‌دهد. فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می‌تواند بر رفتار عملکرد اعضای سازمان داشته باشد، نقش مهمی در کنترل درونی و رفتارهای کارکنان و پیشگیری از رفتارهای نامطلوب دارد (محمودی، ۱۳۸۴). با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان، نسبت به ارزشها و هنجارها احساس مسؤلیت و تعهد از کارها احساس رضایت می‌کنند، که این مهم با وجود مدیریت قوی به بهبود روحیه و انگیزش و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی و کمال منجر می‌شود. در این صورت فرهنگ را می‌توان یک دارایی و سرمایه محسوب نمود و چنانچه بین فرهنگ و اهداف و استراتژی‌های سازمان انطباقی حاصل نگردد، فرهنگ را بایستی یک بدهی محسوب نمود که موجبات کاهش

عملکرد سازمانی رافراهم می‌کند با توجه به موارد مطرح شده در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال پاسخ این پرسش اصلی است که فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد؟

مبانی نظری

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمان و نقش آن در بالندگی سازمان یکی از عناصر مهم در هر نظام سازمانی است. دانشمندان تعاریف گوناگونی از فرهنگ سازمان ارائه داده اند. که در اینجا به برخی از مهمترین آنها اشاره می‌شوند:

— فرهنگ سازمانی نظام ارزش‌ها، باورها و آداب و رسوم مشترک در بین اعضای سازمان است که با ساختار رسمی برای ایجاد هنجارهای رفتاری در تعامل می‌باشند (طاهری، ۱۳۷۷).

— فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان دارند، فرهنگ سازمانی چیزی است که در سازمان وجود دارد نه در افراد. صفات ویژه ای است که به سازمان اختصاص داده و بیانگر مشخصات معمولی و ثابت است که یک سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند (گودرزی، ۱۳۸۱).

— فرهنگ سازمانی وسیله‌ای است که برخورد ما را با مسائل سازمان تسهیل می‌کند و نحوه تغییر و تفسیر ما از رویدادهای اطراف مان را شکل می‌دهد (منوریان و شیرین، ۱۳۸۲).

— فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۲).

— ادگار شاین: فرهنگ سازمانی عبارت از آداب، رسوم و اخلاقیات (محمودی، ۱۳۸۴).

— هافستد^۱: فرهنگ سازمان را برنامه‌ریزی جمعی می‌دانند (گودرزی، ۱۳۸۱).

— ویلیام اوچی^۲: فرهنگ سازمانی را یک سلسله از نمادها، تشریفات و اسطوره‌هایی که منتقل کننده باورهای اساسی آن به کارکنانش می‌باشند تعریف می‌کند (آقاجانی و کجوری، ۱۳۸۳).

— پیترز و واترمن^۳: از فرهنگ سازمانی چنین تعریفی ارائه می‌کنند: یک سلسله از ارزشهای مشترک مسلط و همبسته‌ای با مفاهیم نمادی چون داستان‌ها، اسطوره‌ها، تکلیه کلام و ضرب‌المثل‌ها منتقل می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۷۷).

— فرنچ^۴: فرهنگ سازمانی را جنبه‌های پنهان سازمان معرفی می‌کند و بعضی دیگر مانند آرجیس^۵ هر دو جنبه رسمی و غیر رسمی سازمان را به عنوان فرهنگ سازمان مطرح می‌کنند (میرسپاسی، ۱۳۷۷).

— استانی دیویس^۶: فرهنگ سازمان الگوی از اندیشه‌ها و باورهای مشترک است که به اعضای یک نهاد معنی و مفهوم می‌بخشد و برای رفتار آنان در سازمان دستورهای فراهم می‌آورد (کجوری و آقاجانی، ۱۳۸۳).

¹ Hofsted

² William ouchi

³ Peters and Waterman

⁴ Ferench

⁵ Argiris

⁶ Davise

رضایت شغلی

رضایت شغلی چیست و چگونه می‌توان به آن دست یافت؟ این مسأله‌ای است که بسیاری افراد با آن دست به گریبانند. چه افراد جویای کار که می‌خواهند برای اولین مرتبه محیط کار را تجربه کنند و چه کسانی که سال‌هاست در حرفه خود مشغولند و از مشکلات آن رنج می‌برند. محیط کار هر انسانی خانه دوم اوست، چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کاری خود بگذرانند. ساده‌پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آن‌ها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجاد کننده رضایت شغلی در افراد باشد. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهم‌ترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است. میزان درآمد عاملی در انتخاب شغل و یکی از جدی‌ترین و مهم‌ترین دلایل انتخاب شغل در افراد است، به گونه‌ای که در بسیاری از موارد حتی می‌تواند باعث نادیده گرفتن عوامل دیگر باشد. گاه افرادی را می‌بینیم که با وجود داشتن مشاغل مهم، کلیدی و دارای پایگاه و وجهه اجتماعی تنها به دلیل کمی درآمد از شغل خود احساس رضایت نکرده به گونه‌ای که حتی در موارد بسیاری به تغییر شغل خود حتی با شغل‌هایی با منزلتی پائین‌تر اقدام می‌کنند.

پیشینه تحقیق

امیری (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای پرسنل بر رضایت مشتری در بیمارستان دادگستری چنین بیان کرد که هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای پرسنل بر رضایت مشتری در بیمارستان دادگستری بوده است. در این تحقیق تاثیر مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل: حفظ حریم خصوصی بیمار، مواجهه صادقانه پرسنل با بیمار، رازداری پرسنل، پاسخگویی پرسنل به بیماران، نقدپذیری پرسنل در بیمارستان مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی می‌باشد. اطلاعات مورد نیاز تحقیق با استفاده از پرسشنامه محقق یافته جمع‌آوری گردید و از آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری شامل ۳۰۰ نفر از مراجعه کنندگان به بیمارستان دادگستری برای دریافت خدمات درمانی بوده که با استفاده از جدول مورگان ۱۶۹ نفر پرسشنامه جواب دادند. در این پژوهش مشخص می‌گردد که میان اخلاق حرفه‌ای پرسنل و رضایت ارباب رجوع بیمارستان دادگستری از نظر مراجعین به بیمارستان همبستگی متوسط و از نوع مستقیم وجود دارد، به ترتیبی که ضریب همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۲۵۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ موید این رابطه می‌باشد. حفظ حریم خصوصی ضریب همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۰۸۷ و سطح معنی‌داری ۰/۲۶۱ رأی رد فرضیه فرعی اول را صادر نمود. مواجهه صادقانه ضریب همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۰۲۶ و سطح معنی‌داری ۰/۷۴۰ این فرضیه را مردود اعلام نموده است پاسخگویی پرسنل ضریب همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۶۲۲ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ این فرضیه را به تایید رسانده است نقدپذیری پرسنل ضریب همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۱۰۴ در سطح معنی‌داری ۰/۱۷۸ موید رد این موضوع است. رازداری پرسنل ضریب همبستگی اسپیرمن با مقدار ۰/۲۹۹ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۳ رأی به تایید این فرضیه صادر نمود. عبارت دیگر با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان نمود که با اجرای برنامه‌های بهبود کیفیت در قالب بهبود و افزایش اخلاق حرفه‌ای کارکنان، می‌توان انتظار افزایش محسوس و معنی‌دار رضایت ارباب رجوع را داشت. لذا پیشنهاد می‌شود با آموزش پرسنل در مورد حفظ حریم خصوصی بیمار و مواجهه صادقانه بهبود بخشید و روحیه نقد پذیری پرسنل را برای رضایت‌مندی بیشتر بیماران ارتقا داد.

رضایی (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر رضایت ارباب رجوع در ادارات ۵ گانه و مدیریت کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان زاهدان چنین بیان کرد که هدف از انجام این پژوهش، شناسایی و رتبه بندی مولفه های موثر بر رضایت ارباب رجوعان ادارات ۵ گانه و مدیریت کمیته امداد شهرستان زاهدان از کیفیت خدمات ارائه شده می باشد. این تحقیق از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری آن کلیه ارباب رجوعانی می باشند که به ادارات کمیته امداد شهرستان زاهدان مراجعه می کنند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه بوده و براساس فرمول کوکران تعداد کل نمونه ۲۵۷ نفر تعیین گردید. در این مطالعه باتوجه به داده های گردآوری شده و انجام آزمون معادلات ساختاری مشخص شد که نگرش ارباب رجوعان به کمیته امداد منجر به ایجاد رضایت در آن ها شده است. همچنین با توجه به تحلیل عاملی تاییدی مشخص شد که بیشترین عامل ایجاد این نگرش منجر به رضایت در ارباب رجوعان کمیته امداد، دید مثبت آن ها به این سازمان بوده است و عامل دیگر نیز این بوده است که با توجه به آزمون معادلات ساختاری مشخص شد که انتظارات ارباب رجوعان از کمیته امداد منجر به ایجاد رضایت در آن ها شده است. همچنین با توجه به تحلیل عاملی تاییدی مشخص شد که بیشترین عامل ایجاد کننده رضایت برآورده شدن انتظار ارباب رجوعان از نحوه برخورد کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) بوده است. همینطور روش های برقراری ارتباط با ارباب رجوع از دیگر عوامل مهم در ایجاد رضایت بوده است.

گووی جولیان (۲۰۰۴) در دانشگاه کلرادو در تحقیقی با عنوان تکنولوژی ارتباط و اطلاعات، فرهنگ و قدرت، رو به سوی تکنولوژی جدید، در رابطه با ساماندهی پروسه ها به صورت گسترده در ICT به بررسی پرداختند. این بررسی ها توجه خود را متمرکز این امر می کنند که چگونه پروسه های فرهنگی و رابطه قوی باعث ایجاد رابطه بین ICT و سازمان می شود. این مرحله از تحقیق صرف رسیدگی به سرویسهای سازمانی می شود. متدهای مختلف مانند مصاحبه و مشاهده دقیق برای جمع آوری اطلاعات استفاده می شوند. براساس تجزیه و تحلیل این موارد این تحقیق یک چارچوب تئوری خاصی را ارائه می دهد که در آن ICT و قدرت یکدیگر را کامل می کنند و بر یکدیگر تاثیر می گذارند. این تجزیه و تحلیل مواردی است که باعث فهم نقش اصلی ICT در سازه های بزرگ کاری و فرهنگ سازمانی می شود.

شال کوین (۲۰۰۵) در دانشگاه کالیفرنیا در رساله خود با عنوان نقش هنر در آموزش و فرهنگهای سازمانی: تاثیر هنر بر روی فرهنگ یک مدرسه، به طور موفقیت آمیزی نقش هنر را در آموزش و گيرائی بالای دانش آموزان را نشان داد. این تحقیق به مثابه یک پایان نامه بود که توسط دو محقق مستقل به منظور پی بردن به صحت این امر صورت می گرفت. این تحقیق در یک مدرسه ابتدایی در جنوب کالیفرنیا صورت گرفت که در این تحقیق گيرائی بالای دانش آموزان را در چهار سال اخیر که برگرفته از آمارهایی از آکادمی آمارگیری بود را بررسی می کرد، جایی که هنر در آموزش به کار گرفته می شد. در یافته های این پژوهش توضیحی کامل از این فرهنگ سازمانی به اثبات رسید و مشخصات عمومی شاخصی نیز به این فرهنگ سازمانی اضافه شد.

پائوچنگ (۲۰۰۵) دانشگاه اینکارنت، در رساله خود با عنوان، نوع رهبری و فرهنگ سازمانی در دانشکده تکنولوژی تایوان، به بررسی این مهم پرداختند. هدف از این امر مطالعه نوع رهبری و تکنولوژی ۶ تن از روسا می باشد و اینکه چگونه رهبری و قدرت درک و تعامل متقابل آنها بر گسترش سطح دانش فرهنگی مدرسه یا دانشگاه در تایوان تاثیر گذاشته است. مصاحبه ها و بررسی های زیادی در این رابطه صورت گرفته است. در بخش اول محققان ۶ شرکت کننده را برای مشاهده و مصاحبه انتخاب کردند. در بخش دوم بررسی فرهنگ مدرسه، به عنوان وسیله ای برای سنجش فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شده که در آن ۳۲ معلم تمام وقت مورد بررسی قرار گرفتند تا صحت این مطلب ثابت شود. برای حفظ این فرهنگ سازمانی در این دانشکده تکنولوژی، این ۶ تن از روسا مسئولیت رهبری این دانشکده را به صورتهای مختلف به عهده گرفتند. اداره ای، انتقالی،

چندفرهنگی و مدیریت عادی. نوع رهبری آنها بر روی فرهنگهای مختلف در دانشگاه نیز تاثیرگذار بود. اما بررسی نتایج بیانگر نتایج مثبتی در فرهنگ مدارس بود اگرچه گسترش حرفه‌ای، تشریک مساعی معلمان و همکاری رهبران جز هدفهای مشترک بود.

فرضیه‌های تحقیق

✓ فرضیه اصلی

۱. فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

✓ فرضیه‌های فرعی

۱. خلاقیت و نوآوری سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۲. خطرپذیری بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۳. توجه به جزئیات بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۴. توجه به ره آورد بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۵. توجه به اعضای سازمان بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۶. تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۷. توجه به تیم بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۸. جاه طلبی و تهورطلبی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.
۹. پایداری بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

فرهنگ سازمانی: منظور از فرهنگ سازمانی در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایبیز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهند.

خلاقیت و نوآوری: منظور از خلاقیت و نوآوری در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۱ الی ۹ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایبیز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق خلاقیت و نوآوری سازمانی را نشان می‌دهند.

خطرپذیری: منظور از خطرپذیری در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۱۰ الی ۱۶ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایبیز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق خطرپذیری در سازمان را نشان می‌دهند.

توجه به جزئیات: منظور از توجه به جزئیات در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۱۷ الی ۲۰ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایبیز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق توجه به جزئیات در سازمان را نشان می‌دهند.

توجه به ره‌آورد: منظور از توجه به ره‌آورد در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۲۱ الی ۲۴ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایبیز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق توجه به ره‌آورد در سازمان را نشان می‌دهند.

توجه به اعضای سازمان: منظور از توجه به اعضای سازمان در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۲۵ الی ۳۰ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایینز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق توجه به اعضای سازمان در سازمان را نشان می‌دهند.

تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان: منظور از تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۳۱ الی ۳۵ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایینز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان در سازمان را نشان می‌دهند.

توجه به تیم: منظور از توجه به تیم در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۳۶ الی ۴۶ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایینز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق توجه به تیم در سازمان را نشان می‌دهند.

جاه طلبی: منظور از جاه طلبی در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۴۷ الی ۵۲ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایینز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق جاه طلبی کارکنان در سازمان را نشان می‌دهند.

پایداری: منظور از پایداری در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات ۵۳ الی ۵۶ پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی مدل رایینز کسب می‌کنند و این گویه‌ها مصادیق پایداری کارکنان در سازمان را نشان می‌دهند.

رضایتمندی کارکنان: منظور از رضایتمندی کارکنان در این پژوهش شامل نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از سوالات پرسشنامه رضایتمندی کارکنان کسب می‌کنند و این گویه‌ها شاخص های رضایتمندی کارکنان را نشان می‌دهند.

قلمرو تحقیق

قلمرو تحقیق شامل قلمرو موضوعی، مکانی و زمانی می‌باشد.

- قلمرو موضوعی: بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز
- قلمرو مکانی تحقیق شامل مجموعه دانشگاه تبریز می باشد.
- قلمرو زمانی تحقیق نیز از اسفند ۱۳۹۶ تا مرداد ماه ۱۳۹۷ را در بر می‌گیرد.

آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

برای تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع روش آماری ابتدا آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۷ برای بررسی شرایط لازم، داده‌ها جهت استفاده از روش‌های آمار پارامتریک اجرا گردید که خلاصه آزمون به شرح زیر است:

⁷ Kolmogorov –Smirnov Test

جدول (۱): آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرها

| متغیر- شاخص آماری | تعداد | میانگین | انحراف معیار | Z | سطح معنی داری | نتیجه آزمون |
|-------------------------|-------|---------|--------------|------|---------------|-------------|
| خلاقیت و نوآوری | ۲۶۳ | ۲۵/۴۶ | ۴/۰۹ | ۱/۳۰ | ۰/۰۵۲ | نرمال |
| خطر پذیری | ۲۶۳ | ۱۸/۱۴ | ۲/۹۲ | ۱/۲۵ | ۰/۰۸۹ | نرمال |
| توجه به جزئیات | ۲۶۳ | ۹/۴۷ | ۱/۸۹ | ۱/۳۱ | ۰/۰۵۲ | نرمال |
| توجه به ره آورد | ۲۶۳ | ۹/۹۱ | ۲/۷۶ | ۱/۳۳ | ۰/۰۵۶ | نرمال |
| توجه به اعضای سازمان | ۲۶۳ | ۱۶/۷۷ | ۲/۸۰ | ۱/۲۹ | ۰/۰۶۶ | نرمال |
| توجه به تصمیمات کارکنان | ۲۶۳ | ۱۵/۳۵ | ۲/۹۰ | ۱/۲۲ | ۰/۰۹۸ | نرمال |
| توجه به تیم | ۲۶۳ | ۳۰/۷۵ | ۳/۵۶ | ۱/۰۰ | ۰/۲۶۳ | نرمال |
| جاه طلبی و تهور | ۲۶۳ | ۱۵/۹۷ | ۲/۶۶ | ۱/۲۹ | ۰/۰۷۱ | نرمال |
| پایداری | ۲۶۳ | ۱۱/۳۷ | ۲/۲۸ | ۱/۲۵ | ۰/۰۶۶ | نرمال |
| فرهنگ سازمانی | ۲۶۳ | ۱۵۴/۲۱ | ۱۵/۸۲ | ۰/۵۴ | ۰/۹۳۲ | نرمال |
| رضایتمندی کارکنان | ۲۶۳ | ۵۹/۵۴ | ۵/۰۹ | ۱ | ۰/۲۷۳ | نرمال |

داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد که Z بدست آمده برای متغیرهای پژوهش، هیچکدام معنی دار نمی‌باشند. عدم معنی داری در آزمون Z کولموگروف- اسمیرنوف به معنی نرمال بودن توزیع متغیرها می‌باشد. بنابراین در این آزمون برای همه متغیرها، فرض صفر تاییده شده و نشان می‌دهد که داده‌های مربوط به متغیرهای مورد بررسی، حالت نزدیک به نرمال دارند. براین اساس توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای فوق برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک حائز شرایط می‌باشند. بنابراین برای آزمون معنی داری فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است.

فرضیه اصلی: فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۲): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون

| روش اجرا | متغیر پیش بین | متغیر ملاک | R | R ² | Adjusted R ² | F | Sig f test |
|----------|---------------|-------------------|------|----------------|-------------------------|--------|------------|
| ENTER | فرهنگ سازمانی | رضایتمندی کارکنان | ۰/۵۳ | ۰/۲۸ | ۰/۲۸ | ۱۰۲/۸۳ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۳): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|------|---------------|
| | | B | BETA | |
| ۰/۰۰۰ | ۱۲/۶۷ | ۳۳/۱۵ | ۰/۵۳ | ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۱۰/۱۴ | ۰/۱۷ | ۰/۰۲ | فرهنگ سازمانی |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۲۸ بوده و نشان می‌دهد که ۲۸ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (فرهنگ سازمانی) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن Beta به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۵۳ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (فرهنگ سازمانی)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک

(رضایتمندی کارکنان) به اندازه ۰/۵۳ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۱۰/۱۴ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد و نشان می دهد که فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
فرضیه ۱: خلاقیت و نوآوری سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۴): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۱

| روش اجرا | متغیر پیش بین | متغیر ملاک | R | R2 | Adjusted R2 | F | Sig f test |
|----------|-----------------|-------------------|------|------|-------------|-------|------------|
| ENTER | خلاقیت ونو آوری | رضایتمندی کارکنان | ۰/۳۵ | ۰/۱۲ | ۰/۱۱ | ۳۵/۳۶ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۵): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|------|-----------------|
| | | BETA | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۲۶/۰۶ | | ۱/۸۶ | ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۹۵ | ۰/۳۵ | ۰/۰۷ | خلاقیت ونو آوری |

تفسیر: داده های جدول های بالا نشان می دهد که بین خلاقیت و نوآوری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۲ بوده و نشان می دهد که ۱۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (خلاقیت و نوآوری سازمانی) قابل توجیه و تبیین می باشد. معنی داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۵ بوده و نشان می دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (خلاقیت و نوآوری سازمانی)، باعث می شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) به اندازه ۰/۳۵ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۵/۹۵ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد و نشان می دهد که خلاقیت و نوآوری سازمانی در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی داری، دارد.

فرضیه ۲: خطرپذیری بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۶): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۲

| روش اجرا | متغیر پیش بین | متغیر ملاک | R | R2 | Adjusted R2 | F | Sig f test |
|----------|---------------|-------------------|------|------|-------------|-------|------------|
| ENTER | خطرپذیری | رضایتمندی کارکنان | ۰/۳۴ | ۰/۱۲ | ۰/۱۱ | ۳۴/۶۵ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۷): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|------|----------|
| | | BETA | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۲۶/۲۱ | | ۱/۸۶ | ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۸۹ | ۰/۳۴ | ۰/۱۰ | خطرپذیری |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین خطرپذیری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۲ بوده و نشان می‌دهد که ۱۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (خطرپذیری) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۴ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (خطرپذیری)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) به اندازه ۰/۳۴ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۵/۸۹ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و نشان می‌دهد که خطرپذیری در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۳: توجه به جزئیات بر رضایت‌مندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۸): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۳

| روش اجرا | متغیر پیش بین | متغیر ملاک | R | R2 | Adjusted R2 | F | Sig f test |
|----------|----------------|--------------------|------|------|-------------|-------|------------|
| ENTER | توجه به جزئیات | رضایت‌مندی کارکنان | ۰/۲۴ | ۰/۰۶ | ۰/۰۵ | ۱۶/۲۱ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۹): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایت‌مندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|----------------|----------------|
| | | ضرایب استاندارد | خطای استاندارد | |
| ۰/۰۰۰ | ۳۴/۱۹ | BETA | ۱/۵۶ | ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۰۳ | ۰/۲۴ | ۰/۱۶ | توجه به جزئیات |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین توجه به جزئیات و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۶ بوده و نشان می‌دهد که ۶ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (توجه به جزئیات) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۴ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (توجه به جزئیات)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) به اندازه ۰/۲۴ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۴/۰۳ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و نشان می‌دهد که توجه به جزئیات در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۴: توجه به ره آورد بر رضایت‌مندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۱۰): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۴

| روش اجرا | متغیر پیش بین | متغیر ملاک | R | R2 | Adjusted R2 | F | Sig f test |
|----------|-----------------|--------------------|------|------|-------------|-------|------------|
| ENTER | توجه به ره آورد | رضایت‌مندی کارکنان | ۰/۳۷ | ۰/۱۴ | ۰/۱۳ | ۴۰/۹۸ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۱۱): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|------|-----------------|
| | | BETA | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۴۸/۳۳ | | ۱/۰۹ | ثابت |
| ۰/۰۰۰ | ۶/۴۰ | ۰/۳۷ | ۰/۱۱ | توجه به ره آورد |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین توجه به ره آورد و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۴ بوده و نشان می‌دهد که ۱۴ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (توجه به ره آورد) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۷ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (توجه به ره آورد)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) به اندازه ۰/۳۷ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۶/۴۰ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد و نشان می‌دهد که توجه به ره آورد در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۵: توجه به اعضای سازمان بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۱۲): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۵

| روش اجرا | متغیر پیش بین | متغیر ملاک | R | R2 | Adjusted R2 | F | Sig f test |
|----------|----------------------|-------------------|------|------|-------------|-------|------------|
| ENTER | توجه به اعضای سازمان | رضایتمندی کارکنان | ۰/۲۵ | ۰/۰۶ | ۰/۰۶ | ۱۷/۷۳ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۱۳): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|------|----------------------|
| | | BETA | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۲۸/۰۴ | | ۱/۸۵ | ثابت |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۲۱ | ۰/۲۵ | ۰/۱۱ | توجه به اعضای سازمان |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین توجه به اعضای سازمان و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۶ بوده و نشان می‌دهد که ۶ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (توجه به اعضای سازمان) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۵ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (توجه به اعضای سازمان)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) به اندازه ۰/۲۵ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۴/۲۱ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد و نشان می‌دهد که توجه به اعضای سازمان در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۶: تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۱۴): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۶

| Sig f test | F | Adjusted R2 | R2 | R | متغیر ملاک | متغیر پیش بین | روش اجرا |
|------------|-------|-------------|------|------|-------------------|--------------------------------|----------|
| ۰/۰۰۰ | ۲۴/۰۸ | ۰/۰۸ | ۰/۰۸ | ۰/۲۹ | رضایتمندی کارکنان | تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان | ENTER |

جدول (۱۵): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|------|--------------------------------|
| | | BETA | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۳۱/۷۷ | | ۱/۶۳ | ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۹۱ | ۰/۲۹ | ۰/۱۰ | تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین نقش نتایج تصمیمات بر کارکنان و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۸ بوده و نشان می‌دهد که ۸ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (نقش نتایج تصمیمات بر کارکنان) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۲۹ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (نقش نتایج تصمیمات بر کارکنان)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) به اندازه ۰/۲۹ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۴/۹۱ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و نشان می‌دهد که نقش نتایج تصمیمات بر کارکنان در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۷: توجه به تیم بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۱۶): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۷

| Sig f test | F | Adjusted R2 | R2 | R | متغیر ملاک | متغیر پیش بین | روش اجرا |
|------------|-------|-------------|------|------|-------------------|---------------|----------|
| ۰/۰۰۰ | ۳۲/۶۴ | ۰/۱۱ | ۰/۱۱ | ۰/۳۳ | رضایتمندی کارکنان | توجه به تیم | ENTER |

جدول (۱۷): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|------|-------------|
| | | BETA | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۱۷/۳۵ | | ۲/۵۹ | ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۷۱ | ۰/۳۳ | ۰/۰۸ | توجه به تیم |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین توجه به تیم و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۱ بوده و نشان می‌دهد که ۱۱ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (توجه به تیم) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۳۳ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (توجه به تیم)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) به اندازه ۰/۳۳ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۵/۷۱ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و نشان می‌دهد که توجه به تیم در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۸: جاه طلبی و تهور طلبی بر رضایت‌مندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۱۸): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۸

| Sig f test | F | Adjusted R2 | R2 | R | متغیر ملاک | متغیر پیش بین | روش اجرا |
|------------|-------|-------------|------|------|--------------------|-----------------|----------|
| ۰/۰۰۰ | ۹۲/۲۶ | ۰/۲۶ | ۰/۲۶ | ۰/۵۱ | رضایت‌مندی کارکنان | جاه طلبی و تهور | ENTER |

جدول (۱۹): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایت‌مندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|---------------------|-----------------|
| | | ضرایب استاندارد | ضرایب غیر استاندارد | |
| | | BETA | B | |
| ۰/۰۰۰ | ۲۶/۶۸ | | ۴۳/۹۴ | ۱ |
| ۰/۰۰۰ | ۹/۶۱ | ۰/۵۱ | ۰/۹۸ | جاه طلبی و تهور |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین جاه طلبی و تهور طلبی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۲۶ بوده و نشان می‌دهد که ۲۶ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (جاه طلبی و تهور طلبی) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۵۱ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (جاه طلبی و تهور طلبی)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایت‌مندی کارکنان) به اندازه ۰/۵۱ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۹/۶۱ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و نشان می‌دهد که جاه طلبی و تهور طلبی در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۹: پایداری بر رضایت‌مندی کارکنان در دانشگاه تبریز تاثیر دارد.

جدول (۲۰): متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون مربوط به فرضیه ۹

| Sig f test | F | Adjusted R2 | R2 | R | متغیر ملاک | متغیر پیش بین | روش اجرا |
|------------|------|-------------|------|------|--------------------|---------------|----------|
| ۰/۰۰۳ | ۹/۲۸ | ۰/۰۳ | ۰/۰۳ | ۰/۱۹ | رضایت‌مندی کارکنان | پایداری | ENTER |

جدول (۲۱): ضرایب بدست آمده در معادله رگرسیون (متغیر وابسته: رضایتمندی کارکنان)

| sig | T | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|-------|-------|---------------------|----------------|---------|
| | | BETA | خطای استاندارد | |
| ۰/۰۰۰ | ۳۴/۸۴ | | ۱/۵۷ | ثابت |
| ۰/۰۰۳ | ۳/۰۵ | ۰/۱۹ | ۰/۱۴ | پایداری |

تفسیر: داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهد که بین پایداری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تبریز رابطه خطی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۰۳ بوده و نشان می‌دهد که ۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) از طریق متغیر پیش بین (پایداری) قابل توجیه و تبیین می‌باشد. معنی‌داری آزمون f نیز رابطه بین متغیرهای فوق تایید می‌نماید. همچنین وزن $Beta$ به عنوان ضریب استاندارد رگرسیون برابر ۰/۱۹ بوده و نشان می‌دهد که به ازای یک واحد تغییر بر روی انحراف معیار متغیر پیش بین (پایداری)، باعث می‌شود انحراف معیار متغیر ملاک (رضایتمندی کارکنان) به اندازه ۰/۱۹ واحد، تغییر یابد. آماره t برابر ۳/۰۵ بوده و از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد و نشان می‌دهد که پایداری در رضایت شغلی کارکنان، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

خلاصه و جمع‌بندی تحلیل فرضیه‌های پژوهش

نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. تحلیل فرضیه اصلی نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز، تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد ضریب $Beta$ برابر ۰/۵۳ و شاخص t برابر ۱۰/۱۴ بوده که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین تحلیل فرضیه‌های فرعی نشان داد که ابعاد خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، توجه به اعضای سازمان، نقش تصمیمات بر کارکنان، جاه طلبی کارکنان، توجه به تیم تاثیر و پایداری، در رضایتمندی کارکنان تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند. ضریب $Beta$ به ترتیب برابر ۰/۳۵، ۰/۳۴، ۰/۲۴، ۳۷، ۰/۲۵، ۰/۲۹، ۰/۳۳، ۰/۰۵۱ و ۰/۱۹ بوده که همگی از نظر آماری، معنی‌دار می‌باشند. t بدست آمده برای تمام فرضیه‌ها معنی‌دار بوده و تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز را مورد تایید قرار می‌دهند.

جدول (۲۱): خلاصه نتایج تحلیل آزمون فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه | متغیرها | Beta | t | سطح معنی‌داری | نتیجه آزمون |
|------------|---|---------|-------|---------------|-------------|
| فرضیه اصلی | تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۵۳*** | ۱۰/۱۴ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۱-۱ | تاثیر خلاقیت و نوآوری بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۳۵*** | ۵/۹۵ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۲-۱ | تاثیر خطرپذیری بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۳۴*** | ۵/۸۹ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۳-۱ | تاثیر توجه به جزئیات بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۲۴*** | ۴/۰۳ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۴-۱ | تاثیر توجه به ره آورد بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۳۷*** | ۶/۴۰ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۵-۱ | تاثیر توجه به اعضای سازمان بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۲۵*** | ۴/۲۱ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |

| | | | | کارکنان | |
|-----------|--|---------|------|---------|-------------|
| فرضیه ۶-۱ | تاثیر تصمیمات کارکنان بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۲۹*** | ۴/۹۱ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۷-۱ | تاثیر جاه طلبی بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۳۳*** | ۵/۷۱ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۸-۱ | تاثیر توجه به تیم بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۵۱*** | ۹/۶۱ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه |
| فرضیه ۹-۱ | تاثیر پایداری بر رضایتمندی کارکنان | ۰/۱۹* | ۳/۰۵ | ۰/۰۰۳ | تایید فرضیه |

پیشنهاد‌های اجرایی و کاربردی

✓ اهم پیشنهادهایی که می‌توان براساس نتایج این تحقیق ارائه نمود به شرح زیر است:

براساس یافته‌های پژوهش موارد زیر در مورد بهبود فرهنگ سازمانی پیشنهاد می‌شود:

- ۱- برای ارتقای بعد خلاقیت فرهنگ سازمانی، مدیران کارکنان خلاق و نوآور را مورد تشویق مادی و معنوی قرار بدهند.
- ۲- برای ارتقای بعد خطرپذیری، مدیران اشتباهات کوچک فنی و اداری کارکنان صرف نظر کنند. و کارکنان را برای حرکت در مسیرها و شیوه‌های جدید تشویق نمایند.
- ۳- برای رشد توجه به تیم، مدیران سازمان از گروه‌ها و سازمان‌های غیر رسمی درون سازمان رسمی حمایت کنند.
- ۴- برای کاهش پایداری و محافظه‌کاری کارکنان، مدیران سازمان مقررات دست و پا گیر را کنار بگذارند. و نوآوری سازمانی را مورد توجه قرار بدهند.
- ۵- برای ارتقای توجه کارکنان به اعضای دیگر سازمان، مدیران و سرپرستان سازمان خودشان به تک تک کارکنان توجه ویژه داشته باشند.
- ۶- سبک وظیفه‌مداری شدید همیشه موجب می‌شود که سوظن، ریاکاری، دروغ‌گویی در سازمان رواج پیدا کند. بنابراین مدیران تلاش نمایند سبک مدیریت خود از وظیفه‌مداری صرف به طرف سبک رابطه‌مداری تعدیل کنند.

✓ برای افزایش رضایتمندی کارکنان، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. آموزش‌های مورد نیاز شغلی از طریق دوره‌های ضمن خدمت بطور مستمر برای کارکنان ارائه گردد.
۲. مدیریت منابع انسانی تلاش نماید که مشاغل محول شده برای کارکنان جالب و چالشی باشد.
۳. مدیران تلاش نمایند که وظایف شغلی برای کارکنان رضایت بخش و ارزشمند باشد.
۴. کارکنان به راحتی امکان بیان مشکلات شغلی خود با مدیران را داشته باشند.
۵. تمهیدات لازم برای ایجاد زمینه مشارکت با همکاران و مدیران در محیط کار تدارک دیده شود.
۶. پیشنهاد می‌شود مواردی همچون حفظ شهرت سازمان در برابر منتقدین
۷. انتقال اخبار خوب سازمان به سایرین،
۸. ارائه پیشنهادها سازنده و حضور فعال در جلسات سازمان در برنامه‌های آموزشی و منابع انسانی سازمان
۹. اطلاع‌رسانی مناسب درخصوص حقوق شهروندی افراد در سازمان صورت گرفته و با استفاده از ابزارهای اجرایی لازم کارکنان ملزم به رعایت موازین و معیارهای حقوقی شهروندی در سازمان گردند.

۱۰. به منظور استفاده بهینه از جو احترام متقابل در میان کارکنان به تلاش‌ها و فعالیت‌های گروهی و تیمی در سازمان مورد نظر توجه بیشتری شود تا بتوان موجبات بهبود رضایت ارباب رجوع را فراهم آورد.
۱۱. انجام برنامه‌های رفاهی، تفریحی و سرگرمی به صورت جمعی (باحضور خانواده کارکنان) برای تقویت و حفظ روحیه همکاری و احترام متقابل بین کارکنان می‌تواند مفید واقع گردد.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی در سلامت سازمانی موضوع مناسبی برای پژوهش‌های آتی می‌باشد.
- شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی موضوع دیگری برای پژوهش‌های بعدی می‌باشد.
- بررسی تطبیقی انواع فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی موضوع مناسبی دیگری برای پژوهش‌های آتی باشد.

محدودیت‌های تحقیق

- معمولاً در پژوهش‌های اجتماعی همیشه محدودیت‌های خاصی وجود دارد که در علوم دیگر کمتر مشاهده می‌شود. محدودیت‌های این تحقیق که لازم است مخاطبین ضمن خواندن نتایج مدنظر قرار دهند عبارت است از:
- ✓ محدودیت‌های در اختیار محقق
 - در این تحقیق از فقط پرسشنامه با سؤالات بسته به عنوان ابزار سنجش استفاده شده است.
 - با توجه به اینکه قلمرو اجرای این پژوهش محدوده جغرافیایی استان آذربایجان شرقی بود. بنابراین گستردگی قلمرو مکانی این پژوهش یکی دیگر از مشکلات این پژوهش بود که پژوهشگر برای اجرای پرسشنامه‌ها و گردآوری داده‌ها، با صرف وقت و هزینه زیاد این مشکل را نیز حل نمود.
 - ✓ محدودیت‌های خارج از اختیار محقق
 - محقق امکان کنترل تمامی متغیرهای موثر دیگر را نداشته است و به همین جهت تحقیق با محدودیت حاصل از شرایط اجرای تحقیق همراه است. در تحقیق حاضر نیز همچون سایر تحقیقات، مشکل کمبود زمان و کمبود امکانات تحقیقات وجود داشته است.
 - نگرش کارکنان و مشتریان در رابطه با تکمیل پرسشنامه اغلب توأم با سوءظن بوده و به بعد پژوهشی مساله کمتر توجه می‌کنند. و احساس می‌کنند که سازمان با این پژوهش‌ها در پی ارزیابی سایر مسایل می‌باشد. و این امر موجب می‌شود که در تکمیل پرسشنامه اندکی محافظه‌کاری به خرج بدهند. با این همه پژوهشگر سعی نموده با صحبت‌های مقدماتی قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها تا حدودی این مشکل را برطرف نماید. برخی از آزمودنی‌ها نیز حب و بغض خود را در تکمیل پرسشنامه متجلی می‌سازند که می‌تواند یکی از مشکلات پژوهش باشد.

منابع

- ✓ آقاجانی، حسینعلی، کجوری، داوود، (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم نظریات و کاربردها، چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی صص ۱۵۳-۱۵۴.

- ✓ امیری، محبوبه، (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای پرسنل بر رضایت مشتری در بیمارستان دادگستری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- ✓ رایبیز، استیفن، (۱۳۸۲)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی چاپ ششم، ص ۳۷۲.
- ✓ رضایی، ضرغام، (۱۳۹۲)، شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر رضایت ارباب رجوع در ادارات ۵ گانه و مدیریت کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان زاهدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان بلوچستان.
- ✓ طاهری، مسعود، (۱۳۷۷)، مدیریت تغییر و تحول سازمانی، انتشارات درخشش، چاپ اول ص ۶۳.
- ✓ گودرزی، اکرم، (۱۳۸۱)، اصول و مبانی و نظریه ها، جو و فرهنگ سازمانی، جهاد دانشگاهی، واحد اصفهان، ص ۳۴.
- ✓ میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۴، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، چاپ پنجم، تهران، ناشر مولف، ص ۴۹.
- ✓ منوریان، عباس، شیرین، علی، ۱۳۸۲، رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی، فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۱۷، شماره ۱، صص ۴۶-۵۰.
- ✓ محمودی، مهدی، (۱۳۸۴)، نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری، نشریه تدبیر، شماره ۱۶۰، ص ۲۹.
- ✓ *Jian, Guowei, (2004). In formation and communication technology (ICT), culture, and power: To ward a “nco- socitechnical” theory of organizing. Dissertation a bstract PhD , university of colorad , at Boulder.*
- ✓ *Lin, pao- cheng, (2005). “Leader ship style and organizational culture: A case study in a college of technology in Taiwn”. Dissertation a bstract PhD. University of the in carnate ward.*
- ✓ *Smith, shawn kevin, (2005). “Arts in education and organizational culture: the impact of the arts on the culture of a school”. Dissertation a bstract EdP university of southern calfrnia.*
- ✓ *Stephen p. Robbins, (1997), “ Essentials of organizational Behavior” , fifth edition, Prentice Hall International. Inc. pp: 54,115.*