

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان

دانشگاه علوم انتظامی

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۴/۰۳

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۱/۰۶/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۷/۳۰

ابوالقاسم دلخوش کسمایی^۱ و محمد جعفری^۲

چکیده

زمینه و هدف: بخش قابل توجهی از کارآمدی کارکنان پلیس درگرو فرهنگ سازمانی موجود آن است. بر این اساس و با توجه به جایگاه دانشگاه علوم انتظامی در تعلیم، تربیت و ارتقای توانمندی‌های افسران پلیس، بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر این دانشگاه و نیز کسب آگاهی از میزان رضایتمندی کارکنان آن، اهمیت زیادی دارد. هدف اصلی این پژوهش بررسی این موضوع است که آیا بین فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم انتظامی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

روش: این تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی است که به شیوه توصیفی-پیمایشی انجام گردیده و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. برای بررسی فرضیه‌ها، از آزمون‌های همبستگی استفاده شده که طی آن ۲۱۰ نفر از اعضای دانشگاه به طور سهمی از میان دانشکده‌ها و بخش‌های اداری و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان آزمودنی انتخاب گردیده‌اند. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری و با استفاده از روش همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی قرار گرفتند.

یافته: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد میان خلاقیت و نوآوری، خودکنترلی، سیستم پاداش، تحمل تضاد و ریسک‌پذیری با رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم انتظامی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. **نتیجه گیری:** با توجه به وجود رابطه مثبت و معنی دار میان ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان پلیس، انتظار می‌رود با بهبود شرایط فرهنگ سازمانی بتوان سطح رضایت شغلی کارکنان را افزایش داد. همچنین در شرایط کنونی تفاوت معناداری بین وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی این دانشگاه مشاهده گردید.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی کارکنان، دانشگاه علوم انتظامی

□ استناد: دلخوش کسمایی، ابوالقاسم جعفری، محمد (بهار، ۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم

انتظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت/انتظامی، ۱(۱)، ۵۲-۷۲.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۲. استادیار دانشگاه علوم انتظامی m.jafari2750@yahoo.com

مقدمه

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک است که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می‌شود. فرهنگ سازمانی همانند پدیده‌ای زنده، با تشکیل سازمان هویت یافته و به مرور زمان با تأثیر گذاری بر اعضا و تأثیر پذیری متقابل از آنان رشد نموده و به صورت کمی و کیفی تکامل می‌یابد (امین بیدختی، ۱۳۸۱). در تحقیقاتی که بر روی فرهنگ سازمانی انجام شده است محققان کوشیده‌اند تا در یابند که افراد از چه زاویه‌ای به سازمان خود می‌نگرند، آیا هدف‌ها و عملکردهای مورد انتظار روشن و مشخص هستند؟ آیا سازمان به خلاقیت و نوآوری ارجح می‌نهد و به آن پاداش مناسب می‌دهد؟ آیا سازمان پدیده تعارض را سرکوب می‌کند؟ برعکس، به هنگام سنجش رضایت شغلی سعی می‌شود تا واکنش فرد نسبت به محیط سازمانی سنجیده شود که این خود به نوع احساساتی مربوط می‌شود که افراد نسبت به انتظارات سازمان، شیوه‌های پرداخت پاداش، روش‌های دست یازیدن به پدیده تعارض و از این قبیل چیزها دارند. اگر چه بین این دو پدیده وجوه مشترک وجود دارد ولی باید همواره به یاد داشت که عبارت «فرهنگ سازمانی» یک وجه توصیفی است، در حالی که در مسئله «رضایت شغلی» موضوع ارزیابی مطرح است (رابینز، ۱۳۷۷). تحقیقات در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که ارزیابی و مدیریت فرهنگ سازمانی رویکرد در حال رشدی است که در حفظ، سلامتی و توسعه سازمانی نقش اساسی دارد. این باور از آن جهت است که فرهنگ یک سازمان با عملکرد آن مرتبط بوده و از جهات مختلفی عملکرد و کارایی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کامرون، ۲۰۰۶). فرهنگ سازمانی باید به گونه‌ای طراحی و برنامه‌ریزی گردد که سبب افزایش تعلق کارکنان نسبت به سازمان را فراهم کند، چرا که منابع انسانی بر انگیخته شده در جهت انجام وظایف خود، مؤثرترین عامل در محقق ساختن اهداف سازمان است که بدون شک این مهم ریشه در خشنودی و رضایت مندی شغلی کارکنان دارد (رابینز، ۱۳۸۴). هر چه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، کارکنان با اهداف سازمانی آشنایی بیشتری

خواهند داشت، و در نتیجه ارزش‌های فرهنگی سازمان را مقبول دانسته و نسبت به آن احساس مسئولیت و تعهد بیشتری می‌کنند. در چنین وضعیتی، رضایت کارکنان با وجود مدیریت قوی به بهبود روحیه، انگیزش و علاقه کارکنان منجر شده و در عملکرد سازمانی و اثربخشی آن تأثیر مثبت می‌گذارد (علی احمدی و همکاران، ۱۳۸۳: ۸۷). به استناد برخی تحقیقات انجام شده، بین فرهنگ و رضایت شغلی افراد همبستگی وجود دارد ولی این همبستگی تابع تفاوت‌های فردی است (دیویس، ۱۳۷۳). نیروی انسانی به عنوان عاملی راهبردی در تحقق اهداف هر سازمان به شمار می‌آید. سازمان پلیس نیز به عنوان نیرویی حاکمیتی که وظیفه حفظ نظم و امنیت داخلی جامعه را بر عهده دارد از این قاعده مستثنی نبوده و سرمایه انسانی آن، بخش بسیار مهم و تأثیرگذاری در ارائه خدمات انتظامی کیفی محسوب می‌شود. با توجه به جایگاه دانشگاه علوم انتظامی در تعلیم، تربیت و ارتقای توانمندی‌های افسران پلیس، بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر این دانشگاه و نیز کسب آگاهی از میزان رضایتمندی کارکنان آن از اهمیت فراوانی برخوردار است. شکی نیست با توجه به شرایط خاص هر سازمان، فرهنگ سازمانی می‌تواند از عوامل بسیار مهم در کسب موفقیت و یا شکست سازمان محسوب شود. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش بررسی وجود ارتباط میان فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم انتظامی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در دانشگاه پلیس است و ارزیابی اینکه، نگرش و استنباط مشترک کارکنان نسبت به فرهنگ سازمانی دانشگاه چیست و کارکنان دانشگاه چه نوع احساساتی نسبت به شغل و سازمان خود دارند؟

پیشینه تحقیق

الف) تحقیقات غیر سازمانی

۱. تحقیقی توسط کریم کیاکجوری، احمد جعفرنژاد و سیدعلی اکبر حسین زاده (۱۳۸۹) با هدف تبیین مدل معادله ساختاری رابطه بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران منطقه غرب استان مازندران انجام گردید. در جامعه آماری ۱۴۰ عضوی، میزان تأثیر مستقیم و غیر مستقیم هر یک از متغیرهای فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در قالب معادله ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل تعیین شد. مستند به

معادله ساختاری شش متغیر هویت، الگوی ارتباطی، یکپارچگی، کنترل، سیستم پاداش و رهبری به ترتیب بیشترین اثرگذاری مستقیم را بر رضایت شغلی داشتند و متغیرهای خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، حمایت مدیریت و سازش با تعارض هیچ گونه اثری بر متغیر وابسته نداشت.

۲. سهیلا زمینی و داوود حسینی نسب (۱۳۸۸) طی پژوهش خود به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز پرداخته‌اند. این تحقیق از نوع همبستگی بوده که طی آن ۲۰۹ نفر از آزمودنی‌ها در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی هافستد و شاخص توصیف شغلی بود. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری بر اساس سؤال‌ها و فرضیه تحقیق با استفاده از روش همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروه‌های مستقل و آزمون تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج گویای آن است که فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلایی است و رضایت شغلی در بین سه نوع فرهنگ متفاوت است ($P < 0/05$). همچنین نتایج تحلیل واریانس نشان داد که بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با توجه به رتبه علمی آنها تفاوت معنادار وجود ندارد ($P < 0/05$). به علاوه نتایج آزمون T مبین این بود که بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان و نیز بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود دارد ($P < 0/05$). همین‌طور ضریب همبستگی پیرسون نیز مبین وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بود ($P < 0/05$).

۳. تحقیقی با عنوان: بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی توسط سهیلا زمینی، داوود حسینی نسب، سمیرا زمینی و پروین زارعی (۱۳۸۸) مربوط به سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ در میان کارکنان دانشگاه تبریز انجام گرفت. پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی با نمونه ۱۰۶ نفری بود که از میان کارکنان آموزشی و اداری به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده، پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستد، شاخص توصیف شغلی (JDI) و سیاهه فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون (MBI) بودند. داده‌های پژوهش با استفاده از روش همبستگی پیرسون، آزمون T برای گروه‌های مستقل مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده گویای آن بود که، فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می‌باشد، به علاوه، نتایج آزمون T مبین این بود که بین کارکنان

آموزشی و اداری از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد ($P < 0/05$)، اما بین کارکنان آموزشی و اداری از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد ($P > 0/01$). همچنین، نتایج آزمون T مبین این بود که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد ($P < 0/05$)، همین طور نتایج به دست آمده، نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد ($P > 0/01$) و نیز بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد ($P > 0/01$)، به علاوه، بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد ($P > 0/01$). براساس یافته‌های این پژوهش، چنین بر می‌آید که فرهنگ سازمانی مشارکتی بیشترین میزان رضایت شغلی و کمترین میزان فرسودگی شغلی را به وجود می‌آورد.

۴. احمد سرداری (۱۳۸۳) طی پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در مراکز علمی-پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداخته است. هدف تحقیق، بررسی رابطه بین رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی این مراکز با فرهنگ سازمانی آن است. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی که در این بررسی مورد توجه قرار گرفته‌اند عبارتند از: وجدان کاری، حمایت‌های مدیریتی، انضباط اداری، انضباط اقتصادی، وضوح اهداف، نظام پاداش، نوآوری و خلاقیت، الگوهای ارتباطی و تعارض پذیری. محدوده جغرافیایی پژوهش، شهر تهران و مراکز علمی و پژوهشی تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده است. تحقیق از نوع توصیفی تحلیلی است و از روش آزمون علامت برای مقایسه وضعیت موجود و مطلوب استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که بین هر یک از مؤلفه‌های فوق، در دو وضعیت موجود و مطلوب تفاوت معنادار وجود دارد، همچنین بین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مورد بررسی و رضایت مندی شغلی جمعیت مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحقیق حاضر براساس یافته‌های به دست آمده پیشنهاد می‌دهد که مدیران مؤسسات مورد بررسی در رعایت انضباط اداری، انضباط اقتصادی، ایجاد رشد و پیشرفت شغلی، ساز و کارهای ارتباطی کنترل بر نظام پاداش و موارد دیگر، توجه جدی کنند تا از این طریق فرهنگ سازمانی ارتقا یافته، رضامندی شغلی بیش تری حاصل شود.

۵. فاطمه نوده و خدیجه فتحی جهانشاهی (۱۳۸۷) نیز طی تحقیقی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پردیس دانشگاه شاهد را مورد بررسی قرار داده‌اند. در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی استفاده گردید. داده‌های حاصل از پاسخ آزمودنی‌ها به تعداد ۱۸۰ نفر که با استفاده از روش آماری همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفته است نشان داد که از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی: مؤلفه‌های کنترل، سیستم پاداش و کارگروهی همبستگی مثبت معنی داری با رضایت شغلی دارد لیکن، بین مؤلفه تعارض با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد همچنین بین مؤلفه‌های ریسک‌پذیری مدیریت و وضوح اهداف با رضایت شغلی همبستگی معناداری مشاهده نشد.

۶. اکبر حسینی (۱۳۸۸) طی پژوهش خود با طرح یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در سازمان تأمین اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری می‌پردازد. فرضیه اصلی عبارت است از: بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد در فرضیه‌های فرعی نیز ۵ عامل از عوامل ۱۰ گانه تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل و رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شده است. تعداد نمونه ۱۵۰ نفر و نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. کلیه فرضیه‌های ۵ گانه فرعی مطالعه وی شامل: خلاقیت و نوآوری، روحیه خودکنترلی، نظام پاداش، تحمل تضاد و ریسک‌پذیری با رضایت شغلی تأیید گردیدند.

۷. هایده ترابی کیا (۱۳۷۷) با بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، به تشریح شاخص‌های فرهنگ سازمانی و نیز شاخص‌های رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران پرداخته و در صدد تعیین رابطه این دو مفهوم بر آمده است. فرضیه اصلی عبارت است از این که: بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضا، ارتباط مستقیم و معنی دار وجود دارد. همچنین چهارده فرضیه فرعی مبنی بر ارتباط میان شاخص‌های مختلف فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، تنظیم شده است. حجم نمونه، تعداد ۱۲۰

نفر تعیین گردیده و یافته‌های به دست آمده طی دو مرحله با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج به دست آمده از بخش توصیفی، حاکی است که دانشگاه تهران از فرهنگی قوی و منسجم برخوردار نمی‌باشد. به طوری که ۴۰ درصد از اعضای هیئت علمی فرهنگ سازمانی و شاخص‌های مختلف آن از قبیل: خلاقیت‌های فردی، پذیرش مخاطره، تبحر و چیرگی، حمایت مدیریت، مشارکت در تصمیم‌گیری و... در سطحی ضعیف ارزیابی نموده‌اند. همچنین در رابطه با متغیر رضایت شغلی، بیش از نیمی از اعضای هیئت علمی ۵۵ درصد نسبت به عوامل شغلی همچون امنیت حرفه‌ای، پیشرفت و ارتقای شغلی، قدر و منزلت اعضا و مدیریت مناسب دانشگاهی، نگرش منفی داشته و بدین ترتیب موجبات عدم رضایت شغلی آنان فراهم گردیده است. در تحلیل استنباطی، آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج به دست آمده از آزمون‌های انجام شده در ارتباط با فرضیه اصلی و فرضیات فرعی، نشان داده است: ارتباط مستقیم و معناداری میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران وجود دارد. از چهارده فرضیه فرعی محقق نیز صرفاً، معنادار بودن رابطه میان کنترل و سرپرستی مستقیم با احساس رضایت شغلی اعضای هیئت علمی تأیید نگردید.

۸. فاطمه بمبئی رو (۱۳۸۵) طی تحقیقی به بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پرداخت. به منظور اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه نگرش‌های فرهنگی هافستد و برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه شاخص توصیف شغلی استفاده شد. اعتبار هر دو پرسشنامه نیز با استفاده از روش بازآزمایی و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که هر دو در سطحی مطلوب قرار داشتند.

۹. بحرالعلوم، امیر ناشی و تند نویس (۱۳۸۱) تحقیقی و توصیفی - پیمایشی را به عنوان ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان تربیت بدنی شاغل در تهران انجام داده‌اند که نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داده است که فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان تربیت بدنی در سطح متوسط و رضایت شغلی کارشناسان به خصوص در جنبه‌های حقوق و مزایا، ترفیع و ارتقا پایین است. همچنین بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در این تحقیق مدل‌های قدرت فرهنگ سازمانی و سابقه کار با فرهنگ سازمانی

بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی می‌باشند. یک فرهنگ قوی، نظامی از قوانین غیر رسمی است که توضیح می‌دهد افراد در اکثر اوقات چگونه رفتار می‌کنند. همچنین سابقه کار بالایی افراد و فرهنگ قوی سازمان موجب می‌شوند تا افراد نسبت به آنچه که انجام می‌دهند احساس خوبی داشته باشند و تلاش بیشتری از خودشان نشان دهند. در پایان نامه‌ای تحت عنوان بررسی میزان رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر اصفهان و ارتباط با آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در سال تحصیلی ۷۷-۱۳۷۸، مؤلف به این نتیجه دست یافت که بین میزان رضایت شغلی دبیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. از میان ابعاد پنج گانه رضایت شغلی تنها بین ابعاد ماهیت کار، حقوق و دستمزد و ارتقا و پیشرفت کار با پیشرفت تحصیلی ارتباط معنی داری وجود داشته است.

مبانی نظری

پژوهش گران و نظریه پردازان مختلف هر یک بر اساس بینش‌های فکری خود، به موضوع فرهنگ از زوایای مختلف نگریسته‌اند. فرهنگ از نظر اجتماعی همچون ملاتی است که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند، اجزای سازمان را به هم وصل می‌کند. از نظر مارگرت مید^۱، فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از رفتارهای آموختنی، باورها، عادات و سنن که میان گروهی از افراد مشترک است و به گونه‌ای متوالی توسط دیگرانی که وارد آن جامعه می‌شوند آموخته و به کار گرفته می‌شود (فرهنگی، ۱۳۸۰: ۳۲). از نظر شاین^۲، فرهنگ الگویی از مفروضات بنیادینی است که گروهی خاص برای مقابله با مشکلات و سازگاری با محیط خارجی و نیل به یکپارچگی و انسجام داخلی، ابداع، کشف یا ایجاد می‌کنند. این الگو در صورت کفایت، سودمندی و کارساز بودن اعتبار می‌یابد و در نتیجه به عنوان شیوه درست ادراک، پندار، تفکر، احساس و رفتار در مقابله با مشکلات به اعضای جدید آموخته می‌شود (قلی پور، ۱۳۸۰: ۱۹۳). از آنجا که سازمان‌ها همانند افراد دارای شخصیت می‌باشند، از همین‌رو قالب شخصیتی سازمان را فرهنگ سازمانی می‌گویند به عبارت دیگر، نسبت فرهنگ به سازمان مانند

نسبت شخصیت به فرد است، همان گونه که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه‌های شخصیتی آنها کاوش صورت گیرد، به همین منوال برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می‌گردد، باید در فرهنگ آن تفحص شود. فرهنگ سازمانی یا به عبارتی مجموعه اعتقادات و ارزش‌های نسبتاً ثابت و الگوهای رفتاری که عموماً افراد سازمان پایبند آنها هستند، بر روی تمام جنبه‌های سازمان از جمله رفتار فردی، رفتار سازمانی، نگرش کارکنان، خلاقیت و نوآوری، تدوین اهداف، اجرای راهبردها، انگیزه و تعهد، میزان وفاداری افراد، سخت کوشی، نظم و انضباط و بهره‌وری تأثیر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی مجموعه نظام‌مندی از ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی است که بیانگر نگرش‌ها و رفتارهای خاص کارکنان هر سازمان است و یک سازمان زمانی دارای فرهنگ قوی خواهد بود که این ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی در کل سازمان به صورت فراگیر در آمده باشد، زیرا یکی از پیامدهای فرهنگ سازمانی، ارتقای سطح سازگاری و هماهنگی کارکنان یک سازمان است (زیبوریل، ۲۰۰۵: ۶۴۱). فرهنگ سازمانی، نظام باورها و ارزش‌های مشترکی است که در یک سازمان به وجود می‌آید و رفتار افراد آن سازمان را هدایت می‌کند و بر اساس مدل دنیسون^۱ از طریق چهار بعد، درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد. عموماً عدم توجه به فرهنگ سازمانی اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم انداز نشود حداقل، اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجاد شده ناشی از رو در رویی اهداف پیش بینی شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد (علیزاده و رحیم نیا، ۱۳۸۶). بررسی مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که مفهوم فرهنگ سازمانی از علوم پایه اجتماعی عمدتاً مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی و همچنین از روانشناسی گرفته شده است. فرهنگ سازمانی پدیده‌ای در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمانی را می‌سازد، شیوه ایجاد و دوام آن، به ما کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم (زارعی، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی الگویی از اندیشه‌ها و باورهای مشترک است که به اعضای یک نهاد معنی و مفهوم می‌بخشد و برای آنها

در سازمان دستورهای فراهم می‌کند (مشبکی، ۱۳۷۷). دانشمندان و صاحب نظران مختلف در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، آرا متفاوتی را عرضه نموده‌اند لیکن بررسی این ابعاد نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود برخی تفاوت‌ها، نقاط اشتراک زیادی میان مفاهیم آن وجود دارد. در نگاره شماره یک، دیدگاه هشت تن از صاحب نظران مختلف در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نشان داده شده است.

جدول ۱. خلاصه ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از نظر پژوهشگران و اندیشمندان مدیریت

لیت وین و استرینگر (مرتضوی، ۱۳۷۳)	کرت لوین (کریمی، ۱۳۷۹)	پیترز و واترمن (احمدی، ۱۳۸۳)	پارسونز (کجا، ۱۳۶۸)	رایبیز (۱۳۷۷)	مک کنزی (احمدی، ۱۳۸۳)	ویلیام اوشی (کجا، ۱۳۶۸)	اوت (۱۹۸۹)
استانداردها	فرآیند رهبری	تعبص به عمل	سازگاری	خلاقیت	ساختار سازمانی	تعهد مدیریتی	مصنوعات
مسئولیت‌ها	انگیزه	توجه به مشتری	دستیابی به هدف	ریسک‌پذیری	سیستم‌ها	ارزشیابی	الگوهای رفتاری
تشویق و ترغیب	ارتباطات	استقلال و کارآفرینی	انجام	جهت‌دهی	استراتژی	مسیر خدمتی	ارزش‌ها و باورها
ریسک‌پذیری	تصمیم‌گیری	بهره‌وری	مشروعیت	انجام	سبک مدیریت	کنترل	مفروضات اساسی
حمایت مدیریتی	هدف‌گذاری	ارزش‌های مشترک	-	روابط مدیریت	مهارت	تصمیم‌گیری	رویکردها
تضاد و تعارض	کنش متقابل	توسعه کارها	-	کنترل	کارکنان	مسئولیت کارکنان	-
صمیمیت	کنترل	کاهش ستاد اداری	-	هویت	اهداف	-	-
ساختار	-	استفاده از ساختار	-	سیستم پاداش	-	-	-
هویت	-	-	-	تحمل تضاد	-	-	-
-	-	-	-	الگوی ارتباطی	-	-	-

از نظر رایبیز، الگوی فرهنگ سازمانی دارای ویژگی‌های دهگانه‌ای است که وقتی با هم ترکیب و تلفیق می‌شوند، فلسفه وجودی فرهنگ یک سازمان را شکل می‌دهند، اگرچه فرهنگ سازمانی ممکن است تا اندازه‌ای از جمع اجزاء آن متفاوت باشد. موارد ذیل، بیانگر ویژگی‌های کلیدی است که فرهنگ‌ها را از هم متمایز می‌سازد. این ویژگی‌ها در جدول (۲) نشان داده شده است. (رایبیز، ۱۳۸۳: ۳۸۲-۳۸۱)

جدول ۲. ابعاد فرهنگ سازمانی رابینز

ابعاد	شرح	منبع
خلاقیت و نوآوری	نوآوری در معنای وسیع آن در برگیرنده هر کار و اقدامی است که سازمان را در یک حوزه راهبردی جدیدی قرار می‌دهد.	مون. ام. ای. مک کینلی ^۱ ، ۱۹۹۸ (نادی، ۱۳۸۳، رابینز، ۱۳۸۳)
ریسک پذیری	ریسک پذیری میزانی است که کارکنان یک سازمان به خطرپذیری، خلاقیت و تهور در انجام وظایف خود ترغیب می‌شوند.	کوردل، دی. ام. ^۲ ، ۲۰۰۱ (نادی، ۱۳۸۳- کریمی گوغری، ۱۳۷۹)
جهت‌دهی	ویژگی‌های فردی، شغلی و سازمانی بر کیفیت هدایت و سرپرستی تأثیر می‌گذارد. سرپرستی و هدایت فرایندی است که در آن افراد نسبت به وظیفه و کار خود آشنا شده تا نهایتاً بدانند که درست انجام دادن کار چگونه است.	(نادی، ۱۳۸۳)
انسجام	سازمان‌ها هم به انطباق بیرونی و هم به سازگاری درونی نیاز دارند. انسجام از طریق زنجیره ارزش افزا که از سازوکارهای درونی انسجام است، اشاره به هماهنگی و همکاری واحدهای درون سازمان دارد.	اتلی، جی. ای، ارنستو آر. ام ^۳ ۱۹۹۲ (موحدی، ۱۳۷۷ - نادی، ۱۳۸۳)
روابط مدیریت	محور حمایت مدیریت در روابط مدیر و زیر دست متجلی می‌شود که از آن با عنوان وابستگی متقابل "مدیر-زبردست" یاد می‌کنند.	مoberg دی. جی ^۴ ، ۱۹۹۰ (موحدی، ۱۳۷۷ - نادی، ۱۳۸۳)
کنترل	در سازمان‌های بوروکراتیک با مجاب کردن افراد به پیروی از مقررات، تبعیت از دستورات و توسل به استفاده از سازوکارهای نظارت بیرونی و مستقیم به جای نظارت بر فرآیند و جریان کار، تلاش می‌شود که رفتار افراد تحت کنترل قرارگیرد. لیکن در برخی از سازمان‌های دیگر به دلیل اثربخشی برخی از شیوه‌های دیگر کنترل مانند خود کنترلی یا کنترل از درون تلاش می‌شود که از نظارت مستقیم و کنترل بیرونی کاسته شود.	راجرسون جی، پارکر ^۵ (میرسپاسی، ۱۳۸۰ - رابینز، ۱۳۷۶)
هویت	احساس و درک جمعی اعضای سازمان نسبت به جنبه‌ها و ابعاد مختلف سازمان (خود پنداری اعضای سازمان در مورد ارزش‌ها، اهداف و رسالت سازمان)	جیووا دی. ای، شوالتز ^۶ ، ۲۰۰۰ (رابینز، ۱۳۷۶ - شیرین، ۱۳۸۱)
سیستم پاداش	پاداش به جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود و در ازای وقت و نیرویی که وی در سازمان مصرف می‌دارد و به تلافی خلاقیت و ابتکار وی برای یافتن رویه‌های جدید از سوی سازمان پرداخت می‌شود.	سعادت، ۱۳۷۵ - رابینز، ۱۳۸۳
تحمل تضاد	تحمل تضاد به میزانی که کارکنان به بیان بارز انتقادات و اختلاف نظرهای خود ترغیب می‌شوند؛ اطلاق می‌شود. بروز تضاد در بین افراد، سازمان‌ها و حتی ملت‌ها امر غیر قابل اجتنابی است. لیکن تحمل پذیرش دیدگاه‌های مختلف به کیفیت فرهنگ سازمانی حاکم مربوط است.	اکولی ای. جی. ^۷ ، ۱۹۶۰ (میرکمالی، ۱۳۷۸ - دفت، ۱۳۷۴)
الگوی ارتباطی	ارتباطات در ساخت رسمی سازمان به این معنا است که در برخی سازمان‌ها ارتباطات محدود به سلسله مراتب رسمی سازمان می‌باشد ولی در برخی دیگر از سازمان‌ها از شدت ارتباطات رسمی کاسته شده و الگوهای غیر رسمی و غیر متمرکز نظیر الگوهای حلقوی و همه جانبه جریان می‌یابد.	(میرکمالی، ۱۳۷۸ - شیرین، ۱۳۸۱)

بدون شک، انگیزش یکی از عوامل مهمی است که در موفقیت یا عدم موفقیت یک فرد نقش

1. Mone M. A, MCKinley
2. Cordell D. M
3. Ettl J. E, Ernesto R. M
4. Moberg D. J
5. Reason J, Parker
6. Gioia D. A Schultz
7. Ekholy E

مهمی بر عهده دارد. انگیزش در تمامی مکاتب مدیریت مورد توجه قرار گرفته است و دانشمندان مختلفی بر روی آن بحث و بررسی به عمل آورده‌اند. علمای مکاتب مدیریت در غرب، انگیزش را بیشتر در ابعاد مادی و روانشناسی و عواملی چون حقوق، دستمزد و به طور کلی نیازهای روانشناسی و اجتماعی فرد تجزیه و تحلیل کرده‌اند. اما در ابعاد معنوی، دنیای غرب تا حدودی که معنویات به عملکرد معقول و احترام به خواسته‌های مذهبی افراد باشد توجه دارد، از همین رو از آن به عنوان یک عامل اساسی مؤثر در ایجاد انگیزش استفاده نکرده‌اند. انگیزه به لحاظ تأثیرش بر رفتار، همیشه متوجه هدف است. انگیزش یکی از عوامل مهمی است که در موفقیت یا عدم موفقیت یک فرد نقش مهمی بر عهده دارد. رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم در ایجاد انگیزه شغلی افراد مورد بررسی قرار گیرد. رضایت شغلی انعکاس مثبت و احساس فرد است که نسبت به شغل خود ابراز می‌کند (سایمونز، ۲۰۰۲). ویکتور وروم^۱ در مورد رضایت شغلی معتقد است: رضایت شغلی، نوعی برداشت ذهنی فرد نسبت به شغل خود است که رفتار سازمانی وی را موجب می‌شود. (سلیمی، ۱۳۶۸) تعاریف زیادی پیرامون رضایت‌مندی ارائه شده است. ایوانویچ و دانلی، رضایت شغلی را به عنوان مفهومی کلی تعریف می‌کنند و نگرش فرد نسبت به شغل را نگرشی کلی ارزیابی می‌کنند (ایوانسویچ^۲، ۱۹۶۸) در کنار این تفکر، رویکرد رویه‌ای قرار دارد که در آن رضایت شغلی مجموعه‌ای از نگرش‌های فرد نسبت به جنبه‌های مختلف شغل در نظر گرفته می‌شود. لوی گاریو و مونت مارکوت تعریفی دیگر از رضایت شغلی ارائه می‌دهند (گاربوا^۳، ۱۹۹۹) از نظر آنان، رضایت شغلی ارزیابی فرد است نسبت به تجربه گذشته و اینکه انتخاب همین شغل در آینده نیز بهترین گزینه است. کارمند از میزان مطلوبیت کاری که تجربه می‌کند گزارش نمی‌دهد، بلکه در این زمینه قضاوت می‌کند که اگر مجدداً بخواهد شغلی انتخاب کند، شغل فعلی را انتخاب می‌کند یا نه. پروس شرتوز رضایت شغلی را نوعی برداشت ذهنی فرد نسبت به شغل خود می‌داند که رفتار سازمانی وی را موجب می‌شود. چستر بارنارد معتقد است، رضایت شغلی خشنودی ویژه‌ای است که انسان را بر می‌انگیزاند تا کوشش

1. Victor Vroom
 2. Ivancevich
 3. Garboua

خود را به یاری یک سازمان روانه سازد (جعفری، ۱۳۸۱). از جنبه مطلوبیت، رضایت شغلی روی رفتار افراد اثر می‌گذارد. این رفتار نیز روی کارکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. بهره‌وری، غیبت و ترک خدمت تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارند (هال، ۱۹۹۴). کیت دیویس آن را مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار کارکنان می‌داند که با آن احساس به کار خود می‌نگرند (طوسی، ۱۳۷۰). رضایتمندی احساسی است که شخص هنگام رسیدن به آرزوهایش تجربه می‌کند. شفیع آبادی بیان می‌دارد که رضایت شغلی، نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش است که زاینده عواملی همچون شرایط محیط کار، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است (شفیع آبادی، ۱۳۶۹). اهمیت توجه به رضایت شغلی دلایل متعددی دارد. اسپکتور از جنبه کرامت انسانی به موضوع می‌نگرد و یادآور می‌شود افراد حق دارند که مورد رفتار احترام آمیزی قرار گیرند (اسپکتور، ۱۹۹۹) کارشناسان ابعاد مختلفی را برای مفهوم رضایت شغلی شناسایی نموده‌اند. از نظر اسمیت کندال و هیولین (اوشگیمی، ۱۹۹۹) پنج بعد اساسی برای رضایت شغلی قابل شتاسایی است که عبارتند از:

۱. ماهیت کار: خصوصیات و ویژگی‌هایی که در وظایف شغلی فرد وجود دارد.
۲. حقوق و دستمزد: مقدار اجرت مال دریافتی فرد و درجه تلقی فرد از عادلانه بودن آن دریافتی.
۳. فرصت ارتقا: فرصت پیشرفت فرد در سلسله مراتب سازمانی.
۴. نظارت و سرپرستی: نحوی ارتباط فرد با سرپرست مستقیم خود و توانایی سرپرست در حمایت از فرد.
۵. همکاران: درجه کارایی فنی همکاران و حمایتگری اجتماعی از فرد همکار.

روش

با توجه به ماهیت تحقیق و نمونه آماری، روش تحقیق از نوع تحقیقات میدانی است که به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی است که طی آن، رابطه چند متغیر مورد سنجش قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌ای سه بخشی و محقق ساخته که

برگرفته از ادبیات تحقیق بود، استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان دانشگاه علوم انتظامی است که به صورت تصادفی ساده از میان کارکنان شاغل در دانشکده‌ها و معاونت‌های مختلف دانشگاه به تعداد ۲۳۵ نفر نمونه گیری شده است. جهت تحلیل روایی محتوایی پرسشنامه از نظرهای خبرگان و اساتید و برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. آلفای کرونباخ ضریبی است که میزان همبستگی مثبت اعضای یک مجموعه را با هم منعکس می‌کند و برحسب میانگین داخلی میان پرسش‌هایی که یک مفهوم را می‌سنجد محاسبه می‌شود. هر قدر آلفای کرونباخ به عدد یک نزدیک‌تر باشد اعتبار سازگاری درونی اجزای پرسشنامه بیشتر است. به همین منظور ابتدا تعداد ۲۵ پرسشنامه بین خبرگان دانشگاه توزیع و پس از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب پایایی پرسشنامه $0/86$ تعیین گردید.

جدول ۱: ضریب پایایی پرسشنامه

نام پرسشنامه	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	۲۰	۰/۸۶
رضایت شغلی	۲۰	

جدول ۲: ضریب پایایی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
اول	۴	۰/۷۹
دوم	۴	۰/۸۰
سوم	۵	۰/۷۴
چهارم	۳	۰/۸۲
پنجم	۴	۰/۸۶

یافته‌ها

فرضیه اول: «بین خلاقیت و نوآوری فردی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد.»

با استفاده از داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه و مقایسه آماره آزمون ($2/79+$),

با مقدار بحرانی (۹۶/۱)، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که در سطح خطای ۵ درصد رابطه معناداری بین خلاقیت و نوآوری فردی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس وجود دارد. و این رابطه، از نوع «معنی دار مثبت» است. نتایج آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد، بین میزان موجود امکان خلاقیت و نوآوری در سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی با تسهیل شرایط و افزایش امکان بروز خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان یک سازمان، میزان رضایتمندی آنان نیز افزایش خواهد یافت. مقایسه میانگین رتبه‌ای این مؤلفه دردو وضعیت موجود و مطلوب در جامعه مورد بررسی، تفاوت معناداری را نشان می‌دهد. به طوری که ۲/۵۴ درصد از جامعه مورد مطالعه ارزیابی مثبتی از امکان ارائه نوآوری و خلاقیت در محیط کار خود ارائه نموده‌اند. و ۴/۲۳ درصد نظر منفی و ۴/۲۲ درصد ارزیابی در حد متوسط ارائه کرده‌اند. **فرضیه دوم:** «بین خود کنترلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد.»

با استفاده از داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه و مقایسه آماره آزمون (۵/۵۶+)، با مقدار بحرانی (۹۶/۱)، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که در سطح خطای ۵ درصد رابطه معناداری بین خود کنترلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس وجود دارد. و این رابطه، از نوع «معنی دار مثبت» است. نتایج آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد که، رابطه مثبت و معناداری میان خود کنترلی و رضایتمندی شغلی کارکنان وجود دارد. به طوری که با افزایش احساس اعتماد و اطمینان به کارکنان و کاستن از میزان شدت کنترل‌های رسمی در انجام امور محوله، رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین دیدگاه‌های ارائه شده در این مورد حاکی از تفاوت‌های معناداری بین موقعیت موجود و مطلوب در جامعه مورد بررسی است. ارزیابی‌ها حاکی از آن است که ۲/۴۰ درصد نظر منفی و ۶/۳۴ درصد نظر مثبت و ۴/۲۵ درصد ارزیابی در حد متوسط ارائه کرده‌اند.

فرضیه سوم: «بین نوع سیستم پاداش و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد.»

با استفاده از داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه و مقایسه آماره آزمون (۵/۰۴۲+)،

بامقدار بحرانی (۹۶/۱) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که در سطح خطای ۵ درصد رابطه معناداری بین نوع سیستم پاداش و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس وجود دارد. و این رابطه، از نوع «معنی دار مثبت» است. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که، رابطه مثبت و معناداری میان سیستم پاداش و رضایتمندی شغلی کارکنان وجود دارد. بدین معنا که با متناسب سازی و پرداخت عادلانه پاداش، رضایت شغلی نیز ارتقا می‌یابد؛ همچنین دیدگاه‌های ارائه شده مبین وجود تفاوت معناداری بین موقعیت موجود و مطلوب در جامعه مورد بررسی است. ارزیابی‌ها حاکی از آن است که ۴/۵۶ درصد نظر منفی و ۲/۲۰ درصد نظر مثبت و ۴/۲۳ درصد ارزیابی در حد متوسط ارائه کرده‌اند.

فرضیه چهارم: «بین میزان تحمل تضاد و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد.»

با استفاده از داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه و مقایسه آماره آزمون (۵/۷۴+) بامقدار بحرانی (۹۶/۱) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که در سطح خطای ۵ درصد رابطه معناداری بین نوع سیستم پاداش و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس وجود دارد. و این رابطه، از نوع «معنی دار مثبت» است. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که، رابطه مثبت و معناداری میان سیستم پاداش و رضایتمندی شغلی کارکنان وجود دارد. بدین معنا که با متناسب سازی و پرداخت عادلانه پاداش، رضایت شغلی نیز ارتقا می‌یابد؛ همچنین دیدگاه‌های ارائه شده مبین وجود تفاوت معناداری بین موقعیت موجود و مطلوب در جامعه مورد بررسی است. ارزیابی‌ها حاکی از آن است که ۶/۳۶ درصد نظر منفی و ۴/۳۸ درصد نظر مثبت و ۲۷ درصد ارزیابی در حد متوسط ارائه کرده‌اند.

فرضیه پنجم: «بین میزان ریسک‌پذیری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد.»

با استفاده از داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه و مقایسه آماره آزمون (۵/۶۵+) بامقدار بحرانی (۹۶/۱) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که در سطح خطای ۵ درصد رابطه معناداری بین نوع سیستم پاداش و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس وجود دارد. و این

رابطه، از نوع «معنی دار مثبت» است. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که، رابطه مثبت و معناداری میان سیستم پاداش و رضایتمندی شغلی کارکنان وجود دارد. بدین معنا که با متناسب سازی و پرداخت عادلانه پاداش، رضایت شغلی نیز ارتقا می‌یابد؛ همچنین دیدگاه‌های ارائه شده مبین وجود تفاوت معناداری بین موقعیت موجود و مطلوب در جامعه مورد بررسی است. ارزیابی‌ها حاکی از آن است که ۸/۳۲ درصد نظرمنفی و ۶/۵۲ درصد نظر مثبت و ۶/۱۴ درصد ارزیابی در حد متوسط ارائه کرده‌اند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که بین خلاقیت و نوآوری فردی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به تعبیر دیگر، هر چه میزان خلاقیت و نوآوری افزایش یابد رضایت شغلی نیز افزایش خواهد داشت. نتایج حاصل با یافته‌های سرداری (۱۳۸۳)، حسینی (۱۳۸۸)، ترابی کیا (۱۳۷۷)، حسینی و امجدی (۱۳۸۹) هم‌گرا می‌باشد. علی‌رغم این موضوع، نتایج تحقیق کیاکجوری، جعفرنژاد و حسین زاده (۱۳۸۹) که در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران منطقه غرب استان مازندران انجام گردید، متغیر خلاقیت فردی هیچ‌گونه اثری بر متغیر وابسته (رضایت شغلی) نداشت. خلاقیت و نوآوری متغیرهایی هستند که امروزه تأکید زیادی بر آنها می‌شود به گونه‌ای که پویایی مشاغل و رشد و توسعه سازمانی در گرو توجه جدی سیاستگذاران بر این امر است و بدون توجه به این ابعاد، سازمان‌ها دچار رخوت و سکون در وضع موجود خواهند بود. امروزه لازمه حفظ، پیشرفت و جلوگیری از بی‌هویتی مشاغل، وجود نوآوری در آنهاست. بنابراین بدیهی به نظر می‌آید که بین خلاقیت و خصوصاً نوآوری با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشته باشد. به نظر می‌رسد این یافته‌ها به این دلیل باشد که خلاقیت و خصوصاً نوآوری فردی می‌تواند تأثیر مثبتی بر جلوه‌گر شدن بیشتر کار داشته باشد که نتیجتاً می‌تواند به افزایش رضایت شغلی شاغلان منجر گردد. نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین خود کنترلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با پژوهش کیاکجوری، جعفرنژاد و حسین زاده (۱۳۸۹)، نوده و جهان شاهی (۱۳۷۸) و حسینی (۱۳۸۸)

تطابق دارد. نتایج فرضیه سوم نشان داد که بین نوع سیستم پاداش و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با پژوهش کیاکجوری، جعفرنژاد و حسین زاده (۱۳۸۹)، سرداری (۱۳۸۳)، نوده و جهان شاهی (۱۳۸۷) و حسینی (۱۳۸۸) تطابق دارد. ضمن آنکه برابر پژوهش کیاکجوری، جعفرنژاد و حسین زاده عامل پاداش بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی ایجاد می‌نماید. در کشور ما میزان سرمایه گذاری در مورد کارکنان، علاوه بر حقوق و مزایای ماهیانه، ممکن است به گونه‌های دیگری از قبیل پاداش‌های سالیانه، کمک‌های غیرنقدی در طول سال باشد. اینها در مجموع میزان درآمد فرد را از محل اشتغال خود نشان می‌دهد. بر این اساس، فرض دیگر پژوهش پیش بینی کنندگی عامل پاداش بر رضایت شغلی است. به عقیده صاحب نظران، احساس تبعیض در دریافت حقوق و پاداش، به عنوان عامل منفی در انگیزش کارکنان و در نتیجه رضایتمندی شغلی است. جبران خدمات که به طور مستقیم به کارکنان بخش دولتی به عنوان حقوق و مزایای ماهیانه پرداخت می‌شود به عنوان عامل تأثیرگذار دیگری شناخته شده است. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که بین میزان تحمل تضاد و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با پژوهش ترابی کیا (۱۳۷۷)، سرداری (۱۳۸۸) و حسینی (۱۳۸۸) تطابق دارد. لیکن نتایج تحقیق کیاکجوری، جعفرنژاد و حسین زاده (۱۳۸۹)، نوده و جهان شاهی (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که بین متغیر تحمل تضاد با رضایت شغلی به ترتیب در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران منطقه غرب استان مازندران و کارکنان پردیس دانشگاه شاهد هیچ گونه تأثیری وجود ندارد. شاید یکی از دلایل اصلی این عدم تطابق به محیط تحقیق و نوع جامعه آماری مربوط باشد چراکه سازمان‌های نظامی و انتظامی در ارتباط با این موضوع دارای شرایط خاص و منحصر به فردی هستند. نتیجه فرضیه پنجم نشان داد که بین میزان ریسک پذیری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های ترابی کیا (۱۳۷۷)، حسینی (۱۳۸۸) تطابق دارد. لیکن نتایج تحقیق کیاکجوری، جعفرنژاد و حسین زاده (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که متغیر ریسک پذیری هیچ گونه تأثیری بر رضایت شغلی کارکنان ندارد. همچنین نتایج تحقیق نوده و جهان‌شاهی (۱۳۷۸) نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های ریسک‌پذیری با رضایت شغلی همبستگی معناداری وجود ندارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی موجود در دانشگاه علوم انتظامی با رضایت شغلی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد از همین‌رو، انتظار می‌رود با بهبود شرایط فرهنگ سازمانی بتوان سطح رضایت شغلی مناسبی را در میان کارکنان ایجاد نمود. همچنین در شرایط کنونی تفاوت معناداری بین وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی این دانشگاه مشاهده گردید. در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه آماری مورد تحقیق تأثیر عمیقی بر یافته‌های این تحقیق گزارده است. در هر حال به نظر می‌رسد که هرچه فرهنگ سازمانی از قدرت و انسجام بیشتری برخوردار باشد و اعضای سازمان در مورد اهمیت عوامل فرهنگی سازمان اتفاق نظر داشته باشند و بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی همخوانی وجود داشته باشد و از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی نیز قادر به برآوردن نیازهای اساسی اعضای سازمان باشد، رضایت شغلی کارکنان بالاتر خواهد بود. بنابراین می‌توان اذعان نمود با ارتقای سطح فرهنگی سازمانی دانشگاه پلیس از طریق ایجاد فضای مناسب جهت بروز خلاقیت‌های فردی، ایجاد محیط عادلانه در توزیع منابع مالی و اعطای پاداش‌های مکفی و به‌هنگام به کارکنان ساعی و پرتلاش دانشگاه، افزایش میزان سعه صدر مدیران ارشد سازمانی در پذیرش انتقادهای سازنده و تحمل دیدگاه‌های شغلی متضاد ولی منطقی، افزایش میزان آزادی عمل کارکنان و اعطای فرصت‌های ریسک‌پذیر در سایه کاهش رسمیت سازمانی و در یک کلام، استقرار الگوی مناسب و مطلوب فرهنگ سازمانی، سطح روابط، فعالیت‌ها و ساز و کارهای سازمانی به گونه‌ای تنظیم شود که رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس ارتقا یابد.

محدودیت‌های تحقیق

۱. یکی از محدودیت‌های تحقیق، آن است که متغیر فرهنگ سازمانی می‌تواند تحت تأثیر ساختار و تشکیلات هر سازمان قرار گیرد؛ از همین‌رو نتایج این تحقیق مربوط به دانشگاه علوم انتظامی است و همان گونه که در بحث و نتیجه‌گیری نیز عنوان گردید نتایج این پژوهش در برخی از ابعاد در مقایسه با یافته‌های تعدادی از پژوهشگران هم راستا نبود.
۲. علی‌رغم وجود تحقیقات متعدد در برخی از سازمان‌های کشور، متأسفانه تحقیقات چندانی در سازمان‌های نظامی که تشابه و قرابت فرهنگی بیشتری با نیروی انتظامی دارند مشاهده نگردید

از همین رو عدم امکان مقایسه نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات دیگر در سازمان‌های مشابه، یکی دیگر از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌باشد.

منابع

فارسی

- احمدی، علی و همکاران (۱۳۸۳). شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن. تهران: نشر تولید دانش.
- امین بیدختی، علی اکبر (بهار ۱۳۸۱). بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان عوامل مؤثر و بازدارنده، مجله دانشکده علوم انسانی سمنان.
- بحرالعلوم (۱۳۸۱). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان تربیت بدنی شاغل در تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- بمبئی رو، فاطمه (تابستان ۱۳۸۵). رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. (۲)۱
- ترابی کیا، هایده (۱۳۷۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی. تهران.
- جعفری، محمد (۱۳۸۱). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس. تهران.
- دیویس، استانی (۱۳۷۳). مدیریت فرهنگ سازمان. ترجمه ناصر میر سیاسی و پریچهر معتمد گرجی. تهران: انتشارات آرین.
- رایبیز، استیفن. پی. (۱۳۸۳). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها) (سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، مترجم). تهران: نشر صفار.
- رایبیز، استیفن. پی. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی (علی پارساییان و سید محمد اعرابی، مترجم). تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی. جلد سوم.
- _____ (۱۳۷۷). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها) (علی پارساییان و سید محمد اعرابی، مترجم). تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی. جلد سوم.
- زارعی، مهرداد (۱۳۸۷). مبانی و مفاهیم فرهنگ سازمانی. www.mgtsolution.com.
- زمینی، سهیلا، حسینی نسب، داود (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی ۷ (۲۰).
- زمینی، سهیلا، حسینی نسب، داود، زمینی، سمیرا، زارعی، پروین (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز، فصلنامه سلامت کار ایران. ۸ (۱) (پیاپی ۱۹).
- سلیمی، قربانعلی (۱۳۶۸). مدیریت و روابط انسانی در مدرسه. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- سرداری، احمد (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران، نشریه روانشناسی و علوم تربیتی. ۱۱ (۵)
- شیرین، علی (۱۳۸۱). مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی با ساختار سازمانی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در تهران.

- پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۹). راهنمای تحصیلی و شغلی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- طوسی، محمد علی (۱۳۷۰). فرهنگ سازمانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- علیزاده، مسعود و فریرز رحیم نیا (۱۳۸۶). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی (۱۰)۱.
- کریمی گوغری، مسعود (۱۳۷۹). بررسی و شناخت فرهنگ سازمانی شرکت سهامی آب منطقه‌ای کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت عملیات و بهره‌برداری. مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو.
- کیا، منوچهر (۱۳۶۸). نقش فرهنگ سازمانی در نظریه‌پردازی مدیریت. مجله مدیریت دولتی، (۱۳ و ۱۲).
- کیا کجوری، کریم، جعفرنژاد، احمد، حسین زاده، سیدعلی اکبر (۱۳۸۹). تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی: مطالعه موردی؛ پخش فرآورده‌های نفتی غرب مازندران، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۲(۲)
- مشبکی، اصغر (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات ترمه.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: نشر میر. میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۸). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: نشر رامین.
- نادى، مریم (۱۳۸۳). بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام حسین (ع).
- نوده، فاطمه، فتحی جهانشاهی، خدیجه (۱۳۸۷). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پردیس، دانشگاه شاهد.

انگلیسی

- Cameron, K. & Quin, R. Change, (2006) Organizational Culture, New York : Addison 31 - Wesley.
- Hall R. ; (1994) Sociology of work: perspectives, analysis and issues; Fine Forge Press ,.
- Ivancevich J. M. , Donnelly J. H. ; (1968) "Job satisfaction research" : a managable guide for practitioners"; Personnel Journal, Vol. 47.
- Garboua L , Montmarquette C. ; (1999) "Reported job satisfiltion : what does it mean?"; C. R. D. E. Working Paper, University of Montreal,.
- Oshagbemi T. (1999) Overall job satisfaction : how good are single versus multiple-item measures? Journal of Manegerial Psychology; 14: 388-408.
- Ott, J. S. (1989) The organizational culture prespective . Belmont, Calif: Dorsey Press,.
- Simoens S, Scott A, Sibbald B. (2002) Job satisfaction, work-related Stress and intention to qut of scottish gps. Scott Med J ; 47(4): 80-6.
- Spector P. E. ; (1997) Job Satisfation: application, assessment, causes and consequences; Sage Publication, London,.
- Zboril-Benson, L. & Magee, R. (2005) "How Quality Improvement Projects Influence Organizational Culture", Healthcare Quarterly, Vol- (8):639-651.