

مقاله پژوهشی

## مقایسه‌ی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران، سال 1393 با استفاده از مدل هافستد

نرگس سلطانی زاده<sup>1</sup>، ناصر سنائی<sup>2\*</sup>، ریحانه محمدزاده<sup>3</sup>

### چکیده

**مقدمه:** فرهنگ سازمانی یک سازمان یکی از عوامل زمینه‌ساز رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است. این مطالعه با هدف مقایسه‌ی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران با استفاده از مدل هافستد صورت گرفت.

**روش‌ها:** مطالعه پیش‌رو یک مطالعه توصیفی کاربردی است. تعداد 156 نفر متشکل از کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران به روش تصادفی ساده انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. از پرسش‌نامه مینه‌سوتا برای گردآوری اطلاعات برای رضایت شغلی و برای سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه تجدیدنظر شده هافستد با ابعاد توزیع قدرت از بالا؛ ابهام‌گریزی؛ مردسالاری/زن‌سالاری؛ و فردگرایی/جمع‌گرایی، در طیف 5 قسمتی لیکرت استفاده شد.

**یافته‌ها:** در جامعه‌ی مورد بررسی 39/1 درصد عضو هیأت علمی و 60/9 درصد کارمند، 66/7 درصد زن و 74/4 درصد متأهل بودند. میانگین و انحراف معیار سنی جمعیت مورد بررسی  $42/3 \pm 9/7$  سال بود. اکثر افراد با توزیع قدرت از بالا و مردسالاری مخالف و خواستار ابهام‌گریزی و جمع‌گرایی بودند. بین رضایت شغلی کارمندان و جمع‌گرایی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. میزان اثر متغیر فردگرایی اندکی بیشتر از توزیع قدرت است. بین نظر اعضای هیأت علمی و کارمندان تنها در بعد ابهام‌گریزی تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < 0/001$ ). میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان می‌باشد ( $P < 0/001$ ).

**نتیجه‌گیری:** میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان می‌باشد. به نظر می‌رسد با اصلاح توزیع قدرت از بالا و مردسالاری در فرهنگ سازمانی و ابهام‌گریزی رضایت شغلی کارمندان افزایش خواهد یافت.

**کلید واژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، مدل هافستد، کارمند، هیأت علمی

1- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

2- استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

3- کارشناسی ارشد پژوهش هنر دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

\*نویسنده مسئول: دکتر ناصر سنائی [nsoltani66@yahoo.com](mailto:nsoltani66@yahoo.com)

## مقدمه

مدیریت به‌عنوان مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و یا مرگ سازمان‌ها مطرح بوده است و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب به‌وسیله‌ی مدیران هدایت می‌شود. مدیران به‌دنبال آن می‌باشند تا از طریق یک فرهنگ سازمانی قوی، سرآمد و ممتاز، به سمت نوآوری و کیفیت در رقابت برتر حرکت کنند. سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی محسوب می‌شوند و به ثمر رسیدن بسیاری از فعالیت‌ها، تحولی در سطح جوامع، سازمان‌ها و ناکام ماندن بسیاری دیگر از حرکت‌ها در اثر توجه خاص به پدیده‌ی فرهنگ است. Robbins فرهنگ را به‌عنوان سیستمی از عقاید و مفاهیم مشترک بین اعضای سازمان تعریف می‌کند که تعیین‌کننده رفتار آن‌ها نسبت به یکدیگر و افراد خارج از سازمان است (1). Denison فرهنگ سازمانی را همان ارزش‌های اساسی باورها و اصول اخلاقی می‌داند که نقش پایه‌ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند (2). Quinn فرهنگ سازمانی را به چهار دسته فرهنگ عقلایی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ سلسله‌مراتبی تقسیم نموده است (3). Hofstede نوعی طبقه‌بندی را از چهار بعد فرهنگی ملی ارائه داد تا بر مبنای آن‌ها جوامع را طبقه‌بندی نماید. فاصله قدرت (حدی را گویند که یک فرهنگ، مدیران را به اعمال قدرت تشویق می‌کند)، اجتناب از عدم اطمینان (به حدی اطلاق می‌شود که یک فرهنگ خطرپذیری را تشویق یا آن را طرد می‌کند، کشورهایی هم‌چون ژاپن، ایران و ترکیه در این بعد امتیاز بالایی دارند)، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی (به حدی گفته می‌شود که یک فرهنگ ویژگی‌های فردگرایی را به جای ویژگی‌های جمع‌گرایی در اختیار دارد، در انگلیس، کانادا و آمریکا رایج است)، مردانگی در مقابل زنانگی (این بعد، نوع اقدامات ارزشمند توسط یک فرهنگ را به تصویر می‌کشد، در جوامع مردانه مثل انگلیس، ژاپن، آفریقای جنوبی و ایتالیا بر پول، دارایی‌های مادی و جاه طلبی تأکید می‌شود و نقش‌های مردها و زن‌ها واضح و روشن شده است) (4). علی‌پور معتقد است که فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر شاخص‌های اثربخشی سازمان چون عملکرد، حس تعهد، اعتماد به نفس و رفتارهای

اخلاقی کارکنان و کارگران داشته باشد، هم‌چنین رضایت شغلی به‌عنوان یک شاخص مهم در رفتار سازمانی مطرح است و فرهنگ سازمانی قادر است نقش فزاینده‌ای بر آن داشته باشد (5). از آن‌جا که براساس نتایج پژوهش‌های مرتبط و دیدگاه صاحب نظران، فرهنگ سازمانی مقوله‌ای کلی‌تر از رضایت شغلی است، این فرضیه که فرهنگ سازمانی یک سازمان یکی از عوامل زمینه‌ساز رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است مقبول‌تر از فرضیه رضایت شغلی به‌عنوان عامل ارتقای فرهنگ سازمانی است. این سؤال مطرح است که فرهنگ سازمانی چقدر می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی باشد. برای پاسخ به این پرسش با استفاده از مدل هافستد تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارمندان مورد مقایسه قرار گرفت.

## روش‌ها

مطالعه‌ی حاضر یک مطالعه‌ی توصیفی کاربردی است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارکنان متشکل از کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی تهران بود. در مجموع از بین 264 نفر تعداد کل اعضای هیأت علمی (101 نفر) و کارمندان (163) شاغل در دانشکده‌ی پزشکی به روش تصادفی ساده و با استفاده از فرمول حجم نمونه ککران و مقادیر حاصل از مطالعات قبل، تعداد n مساوی 156 نفر به‌عنوان نمونه آماری محاسبه و انتخاب شد. مقدار  $d = \frac{1}{2}$  انحراف معیار (0/5) و مقدار z برابر است با 1/96 و P برابر با 0/5 بود.

$$\frac{N \left( Z_{1-\frac{\alpha}{2}} \right)^2 p(1-p)}{Nd^2 + \left( Z_{1-\frac{\alpha}{2}} \right)^2 p(1-p)} = n = \frac{264(1.96)^2(0.5)(0.5)}{264(0.05^2) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 156$$

به‌منظور گردآوری اطلاعات در مورد رضایت شغلی کارکنان، از پرسش‌نامه مینه‌سوتا استفاده شد. این پرسش‌نامه در نیمه دوم سال 1960 در دانشگاه مینه‌سوتا تهیه شده و از اعتبار و ارزش بالایی برخوردار است. این مقیاس در ایران توسط مرکز آموزش دولتی

بررسی شامل چهار بعد فاصله قدرت (زیاد- کم)، ابهام گریزی (بالا- پایین)، مردسالاری/زن سالاری، فردگرایی/جمع گرایی و متغیر وابسته نیز "رضایت شغلی" بود (مقیاس از 1 تا 5 امتیاز که 1 کم و 5 زیاد یا پایین و بالا محاسبه می‌شد).

آزمون‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌هایی نظیر فراوانی به تحلیل ویژگی‌های جامعه پرداخته شد. در سطح استنباطی آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنف، همبستگی و رگرسیون چند متغیره برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. قبل از تکمیل پرسش‌نامه رضایت کارکنان و اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی جهت شرکت در پژوهش جلب می‌شد. اطلاعات به‌دست آمده از شرکت کنندگان محرمانه باقی خواهد ماند.

#### یافته‌ها

پاسخ‌گویان 156 نفر بودند که از این تعداد 61 نفر (39/1 درصد) عضو هیات علمی و 95 نفر (60/9 درصد) کارمند بودند. تعداد 104 نفر (66/7 درصد) از پاسخ‌گویان زن و تعداد 52 نفر (33/3 درصد) مرد بودند. میانگین و انحراف معیار سنی جمعیت مورد بررسی  $42/3 \pm 9/7$  سال بود. بیشترین فراوانی سن پاسخ‌گویان مربوط به 30 سال و سن پاسخ‌گویان حداقل 26 و حداکثر 65 سال بود. تعداد 116 نفر (74/4 درصد) متأهل و 40 نفر (25/6 درصد) مجرد بوده‌اند. جدول 1 نتیجه‌ی اجرای آزمون t تک متغیره در مورد معناداری هر یک از شاخص‌های فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. توجه به ستون مربوط به سطح معناداری در جدول 1 بیانگر آن است که تفاوت میانگین‌ها در مورد هر چهار بعد مورد بررسی در حد هزارم معنی‌دار می‌باشد. در مورد شاخص توزیع قدرت از بالا (ساختار سلسله مراتبی) و مردسالاری در سازمان تفسیر معکوس را در پی دارد. یعنی افراد با گرایش توزیع قدرت از بالا و مردسالاری در فرهنگ سازمانی (ساختار سلسله مراتبی) مخالفند. در مقابل خواستار ابهام گریزی و جمع گرایی فرهنگ سازمانی می‌باشند. جدول 2 نتیجه‌ی اجرای آزمون t تک متغیره در مورد معناداری رضایت شغلی کارکنان را نشان می‌دهد.

مورد بررسی قرار گرفته و تا 100 سؤال افزایش یافته است (6). مقیاس مینه‌سوتا، میزان رضایت‌مندی شغلی را در جنبه‌های مختلف مانند شرایط فیزیکی محیط کار، وضعیت ارتباطی بین افراد در محیط کار، نحوه‌ی مدیریت و ارتباط کارمندان با مدیران و ارتباط ارباب رجوع با کارمندان، فرصت‌های پیشرفت، مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی، تناسب حقوق و مزایا، رعایت عدل و انصاف و غیره مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این مطالعه پرسش‌نامه به‌کار گرفته جهت ارزیابی میزان رضایت شغلی پاسخ‌دهندگان نیز مشتمل بر 20 گویه بود که از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی راضیم تا خیلی ناراضیم) نمره گذاری شد. نتایج مقیاس به‌صورت درصد بیان شده و با هم مقایسه شدند. اعتبار و پایایی پرسش‌نامه با ضریب آلفای کربناخ مقدار 0/85 را نشان داد که اعتبار این ابزار را در حد بالایی مورد تأیید قرار داد. برای سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه تجدید نظر شده هافستد استفاده شد. این پرسش‌نامه در سال 1392 ساختار عاملی و پایایی آن توسط منصور و همکاران بررسی گردیده و پایایی درونی این پرسش‌نامه را 0/86 محاسبه کردند. ابعاد فرهنگ سازمانی هافستد عبارت بود از: توزیع قدرت از بالا؛ ابهام گریزی؛ مردسالاری/زن سالاری؛ و فردگرایی/جمع گرایی. این پرسش‌نامه حاوی 16 سؤال بوده که 4 سؤال اول بعد فاصله قدرت، 4 سؤال (سوالات 5 تا 8) بعد ابهام گریزی، 5 سؤال (سوالات 9 تا 13) بعد مردسالاری/زن سالاری و 3 سؤال آخر (سوالات 14 تا 16) بعد فردگرایی/جمع گرایی را می‌سنجد. ضمناً با توجه به گزینه‌های مطرح شده و امتیازات اختصاص یافته به آن‌ها در طیف 5 قسمتی که در آن امتیاز گزینه کاملاً موافقم=5، موافقم=4، نظری ندارم=3، مخالفم=2 و کاملاً مخالفم=1 می‌باشد؛ داشتن امتیاز بالا نشانگر گرایش به توزیع قدرت از بالا (ساختار سلسله مراتبی)، ابهام گریزی بالا، مردسالاری و جمع گرایی بود. پرسش‌نامه بین نمونه‌ها توزیع شد و پس از ارائه توضیحات لازم از سوی محقق، پرسش‌نامه‌ها توسط نمونه‌های مورد بررسی تکمیل شد. مکان پژوهش دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران و زمان انجام پژوهش از پانزدهم مهرماه لغایت پایان آبان ماه سال 1393 بود. فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل مورد

جدول 1- شاخص‌های فرهنگ سازمانی در جمعیت مورد بررسی

ارزش آزمون=3						
شاخص	t	درجه آزادی	سطح معنی داری (دو طرفه)	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان 95 درصدی	
					بیشترین	کمترین
توزیع قدرت از بالا	-2/247	155	0/001	-0/83173	-0/9659	-0/6976
ابهام‌گریزی	25/875	155	0/001	1/34455	1/2419	1/4472
مرد سالاری	-3/477	155	0/001	-0/28462	-0/4663	-0/1229
جمع‌گرایی	16/783	155	0/001	0/90812	0/8012	1/0150

سالاری، فردگرایی / جمع‌گرایی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران رابطه‌ی معناداری وجود نداشت. جدول 4 ضرایب متغیرهای مستقل را برای x های استاندارد شده و استاندارد نشده نشان می‌دهد. همچنین در اینجا مقدار  $\beta$  که در نوشتن معادله‌ی رگرسیون مورد استفاده قرار می‌گیرد، آمده است. سطح معنی‌داری 2 تا از متغیرها کمتر از 0/05 بوده و معنادار شده‌اند. این متغیرها عبارت‌اند از: توزیع قدرت (1x) و جمع‌گرایی (4x). میزان اثر متغیر فردگرایی / جمع‌گرایی اندکی بیشتر از توزیع قدرت است.

با توجه به سطح معناداری تفاوت میانگین در جدول 2 که در حد هزارم معنادار می‌باشد، مشاهده می‌شود که میزان رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی بیشتر از حد متوسط می‌باشد. بین رضایت شغلی کارمندان و توزیع قدرت، ابهام‌گریزی و مرد سالاری رابطه‌ی معناداری دیده نشد. همچنانکه در جدول 3 ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون برای رضایت شغلی و فردگرایی / جمع‌گرایی 0/361 و سطح معناداری آن 0/001 ذکر شده است که نشان می‌دهد بین رضایت شغلی کارمندان و جمع‌گرایی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. بین فاصله قدرت، ابهام‌گریزی، مرد سالاری/زن

جدول 2- رضایت شغلی کارکنان در جامعه مورد بررسی

ارزش آزمون=3						
شاخص	t	درجه آزادی	سطح معنی داری (دو طرفه)	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان 95 درصدی	
					بیشترین	کمترین
رضایت شغلی	394/18	155	0/001	0/70545	0/6297	0/7812

جدول 3- فردگرایی / جمع‌گرایی بر رضایت شغلی کارمندان دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران

فردگرایی / جمع‌گرایی	رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری (دو طرفه)
**0/361	1	ضریب همبستگی پیرسون	0/001
95	95	تعداد	
1	**0/361	ضریب همبستگی پیرسون	0/001
95	95	تعداد	

جدول 4- ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارمندان

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل	
		ضرایب استاندارد شده	خطای معیار		
0/001	5/772		0/389	2/248	ثابت مدل
0/031	2/198	0/215	-0/590	0/130	توزیع قدرت (xi)
0/629	0/398	0/043	0/078	0/031	ابهام گریزی (xi)
0/194	-1/310	-0/130	0/046	-0/60	مرد سالاری (xi)
0/001	3/532	0/383	0/081	0/278	جمع گرایی (xi)

در جدول 5 با توجه به ستون سطح معناداری دو طرفه که جز در بعد ابهام گریزی، در هیچ یک از ابعاد دیگر کمتر از 0/05 نمی باشد؛ بین نظر اعضای هیأت علمی و کارمندان تنها در بعد ابهام گریزی تفاوت معنادار وجود دارد ولی در سایر ابعاد فرهنگ سازمانی در این خصوص تفاوت معناداری وجود نداشته است. با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده در جدول 6 که کمتر از 0/05 می باشد، میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان بود.

جدول 5- مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی دو گروه کارکنان

فاصله اطمینان 95 درصدی برای تفاضل میانگین ها		آزمون t برای مقایسه میانگین ها		سطح معنی داری (دو طرفه)		
بیشترین	کمترین	خطای استاندارد	تفاضل میانگین ها	تفاضل	میانگین ها	
0/46035	-0/11117	0/14424	0/17459	0/229	0/229	توزیع قدرت با فرض عدم تساوی واریانس ها
0/42969	0/01353	0/10533	0/22161	0/037	0/037	ابهام گریزی با فرض تساوی واریانس ها
0/44932	-0/21450	0/16802	0/11741	0/486	0/486	مرد سالاری با فرض تساوی واریانس ها
0/36050	-0/07669	0/11065	0/14190	0/202	0/202	جمع گرایی با فرض تساوی واریانس ها

جدول 6- مقایسه میانگین رضایت شغلی دو گروه کارکنان

آزمون نمونه های مستقل						
آزمون t برای مقایسه میانگین ها						
df	t	سطح معنی داری (دو طرفه)	تفاضل میانگین ها	خطای استاندارد	فاصله اطمینان 95 درصدی برای تفاضل میانگین ها	
154	3/577	0/001	0/27102	0/07577	0/12134	رضایت شغلی با فرض تساوی واریانس ها

گرای فرهنگ سازمانی می باشند. میزان رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی بیشتر از حد متوسط می باشد. بین رضایت شغلی کارمندان و توزیع قدرت، ابهام گریزی و مرد سالاری رابطه معناداری دیده نشد. بین

## بحث و نتیجه گیری

یافته های این مطالعه نشان داد جمعیت مورد بررسی، با گرایش توزیع قدرت از بالا و مردسالاری در فرهنگ سازمانی (ساختار سلسله مراتبی) مخالفند. در مقابل خواستار ابهام گریزی و جمع

زمینه در خصوص ساختار سازمانی این جامعه بوده و افراد خواستار تداوم آن هستند، لذا با وجود تحکیم ساختار قانونمند و فقدان موقعیت‌های مبهم این بعد تأثیری بر رضایت شغلی کارمندان و اعضای هیأت علمی نداشته است. نتایج حاصله از این بعد نیز در تضاد با نتایج Bambaeiro و همکاران (10) می‌باشد که در بررسی خود مبنی بر ارتباط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و شیوه‌ی رهبری نشان داد که بین این سه عامل ارتباط وجود دارد و این ارتباط موجب بهبود موفقیت سازمانی می‌شود. در این پژوهش در جامعه‌ی مورد بررسی مشاهده شد که کارمندان با مرد سالاری مخالفند و به‌نظر می‌رسد پذیرش تعادل در ارتباط با مرد سالاری صورت گرفته و فرهنگ این سازمان سوگیری نسبت به این شاخصه ندارد، حتی با اینکه تعداد کارمندان خانم 73 نفر و آقایان 22 نفر بوده است لذا تأثیری بر رضایت شغلی کارمندان مشاهده نشده است. در جامعه‌ی مورد بررسی این بعد از فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی کارکنان داشت که این یافته با مطالعه Bambaeiro و همکاران (10) همخوانی داشت.

فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تأثیر معناداری را نشان نداد. سازمان‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها کاملاً متفاوت از سازمان‌های دیگر می‌باشند و یکی از ویژگی‌های اصلی این سازمان‌ها تضاد در قدرت می‌باشد. به این معنی که در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی تجمع متخصصین و نخبگان را شاهد هستیم که گاهی ممکن است این تضاد در بین اعضای هیأت علمی بامسئولین ایجاد شود. به‌عنوان مثال ممکن است بالا بودن رتبه‌ی علمی برخی از اعضای هیأت علمی از رئیس دانشکده بالاتر باشد که همین امر موجب تضاد قدرت می‌شود، این وضعیت به‌ندرت در سازمان‌های دیگر پیش می‌آید. ابهام‌گریزی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تأثیر معناداری نداشت. یکی از ویژگی‌های اصلی سازمان‌های آموزش عالی، استقلال آکادمیک و آزادی علمی می‌باشد و این به‌خاطر وجود اعضای هیأت علمی در این سازمان‌ها است که به‌طور آزادانه می‌توانند در عرصه تخصص خویش تحقیق و آزادانه اعلام نظر نمایند لذا با توجه به این امر ابهام‌گریزی در اعضای هیأت علمی تأثیری بر رضایت

رضایت شغلی کارمندان و جمع‌گرایی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. بین فاصله قدرت، ابهام‌گریزی، مرد سالاری/زن سالاری، فردگرایی/جمع‌گرایی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی رابطه‌ی معناداری وجود نداشت. میزان اثر متغیر فردگرایی/جمع‌گرایی اندکی بیشتر از توزیع قدرت بود. بین نظر اعضای هیأت علمی و کارمندان تنها در بعد ابهام‌گریزی تفاوت معنادار وجود داشت ولی در سایر ابعاد فرهنگ سازمانی در این خصوص تفاوت معناداری وجود نداشته است. میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان می‌باشد. تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان نشان داد دو بعد فرهنگ سازمانی یعنی فاصله قدرت و فردگرایی/جمع‌گرایی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی دارند. دلیل آن این است که ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی با هم وابستگی دارند. گرچه در بررسی تأثیر کلی فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی فقط یکی از ابعاد متغیر مستقل در پیش‌بینی رضایت شغلی نقش دارد ولیکن این اثر می‌تواند ناشی از تداخل ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی باشد، اگرچه میزان اثر متغیر فردگرایی/جمع‌گرایی بیشتر از فاصله قدرت بوده است. در کارمندان فقط یک عامل قادر به پیش‌گویی رضایت شغلی آنان 6 این مطالعه به‌دست آمده است، عدم تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. شاید دلیل عدم تأثیر، یا حجم نمونه باشد به‌طوری که اگر از تعداد شرکت‌کنندگان بیشتری استفاده می‌گردید نتایج متفاوتی حاصل می‌شد، یا نوع پرسش‌نامه‌ی باشد که برای بررسی فرهنگ سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است، شاید این پرسش‌نامه به خوبی قادر به بیان فرهنگ سازمانی این جامعه نبوده است. در مورد شاخص توزیع قدرت از بالا (ساختار سلسله‌مراتبی) و مردسالاری/زن سالاری در سازمان تفسیر معکوس را در پی دارد که نشان دهنده این است که پاسخ‌گویان با گرایش توزیع قدرت از بالا و مردسالاری در فرهنگ سازمانی (ساختار سلسله‌مراتبی) مخالفند که با پژوهش چیونگ همخوانی داشت (9)، در مقابل خواستار ابهام‌گریزی و جمع‌گرایی در فرهنگ سازمانی می‌باشند. در جامعه مورد بررسی از نظر سازمانی افراد خواستار ابهام‌گریزی هستند به این معنی که به‌نظر می‌رسد این امر به‌دلیل وجود پیش

تا در عملکرد مانند مردان عمل نکرده و در مقام مقایسه خود با مردان قرار نگیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود جهت حصول نتایج مؤثر برای سازمان مانند اهمیت کار تیمی تبیین شود و کارمندان به انجام کارهای گروهی و تیمی با توجه به آموزه‌های دینی و نتایج متقن علمی تشویق شوند، همچنین ضروری است جهت اجرای رویکرد مشارکتی و تعاملی مدیران با کارمندان در راستای انجام کارهای گروهی و جمعی جهت نیل به اهداف سازمانی و هم‌راستا نمودن اهداف فردی کارمندان با اهداف سازمانی به‌منظور ایجاد انگیزش در کارمندان برنامه ریزی شود.

کارکنان تحت تاثیر انگیزاننده‌ها به یک میزان عکس العمل نشان نمی‌دهند و حتی بعضی پدیده‌هایی که در یک فرهنگ انگیزاننده هستند در فرهنگ دیگر ممکن است آثار چندانی نداشته باشند. لازم است مطالعاتی در زمینه‌ی نوع فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های و مراکز آموزشی عالی صورت گیرد تا ضمن شناسایی فرهنگ سازمانی بررسی تأثیر بر رضایت شغلی نیز مورد توجه قرار گیرد. فاصله‌ی قدرت بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تأثیری نداشت. رئیس دانشگاه، برای مدیریت از شیوه‌ی رهبری مثبت استفاده می‌نماید که در این شیوه‌ی رهبری، تاکید بر ایجاد روابط دوستانه می‌باشد. پیشنهاد می‌شود رئیس دانشگاه و دانشکده بر رویکرد مشارکتی و تعاملی و همچنین رواج استقلال آکادمیک و آزادی علمی بیشتر در بین اعضای هیأت علمی سرمایه گذاری کرده تا با این سرمایه گذاری خطرپذیری اعضای هیأت علمی افزایش یافته و این امر باعث افزایش خلاقیت و نوآوری در سطح دانشکده و دانشگاه شود. پیشنهاد می‌شود که مسئولین دانشکده توجه خاصی به نقش سازنده و مفید زنان در عرصه‌های اجتماعی، شغلی و مدیریتی نمایند.

بر اساس مطالب گفته شده، وظایف اعضای هیأت علمی هم بر بعد فرهنگی فردگرایی و هم جمع گرایی انطباق دارد و در نهایت نیز این بعد در رضایت شغلی تأثیری نداشته است. در مجموع همان‌طور که نتایج نشان داده است، در جامعه مورد بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تاثیر معناداری نداشته است. میزان ابهام‌گریزی در میان اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان است. شاید دلیل این امر به دلیل ماهیت

شغلی آن‌ها ندارد. مرد سالاری/زن سالاری بر رضایت شغلی کارمندان دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران تأثیر معناداری نداشت. افراد با مرد سالاری مخالفند و به‌نظر می‌رسد در این جامعه (دانشکده پزشکی) پذیرش تعادل در ارتباط با مرد سالاری صورت گرفته و فرهنگ این سازمان سوگیری نسبت به این شاخصه ندارد، حتی با اینکه تعداد زنان عضو هیأت علمی 31 نفر و آقایان 30 نفر بوده است لذا تأثیری بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مشاهده نشده است. بعد فردگرایی/جمع گرایی - تأثیر معناداری بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی نداشته است. که در تناقض با یافته‌های Bambaeiro و همکاران (10) است. شاید دلیل این تفاوت میان کارمندان و اعضای هیأت علمی، ماهیت کار و نوع مسئولیت‌هایی باشد که هر یک بر عهده دارند.

درخصوص عدم تاثیر فردگرایی/جمع گرایی در اعضای هیأت علمی بر رضایت شغلی به‌نظر می‌رسد با توجه به اهمیت مقوله کار تیمی بر تمام امور و باعنایت به فلسفه‌ی کاری اعضای هیأت علمی که تولید علم می‌باشد و اینکه تولید علم امری کاملاً فردگرایانه (جرعه ذهنی) می‌باشد، لذا به‌نظر می‌رسد جمع گرایی و فرد گرایی در اعضای هیأت علمی در سطح یکسانی بوده و تأثیری بر رضایت شغلی ندارد.

با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان فاصله قدرت و نابرابری در میان کارمندان خود را تا حد امکان کاهش دهند. در این راستا می‌توانند از رویکردهایی مانند رویکرد تعامل، مشارکت و حتی سیستم‌هایی مثل سیستم کایزن (قائل نبودن سلسله مراتبی) در ساختار دانشکده استفاده کنند. مدیران ارشد سازمان با آزادی عمل بیشتری که به کارمندان می‌دهند خطرپذیری را در آن‌ها افزایش داده تا منجر به خلاقیت و نوآوری و تعهد کاری شود. تبدیل وضعیت استخدام کارمندان از حالت قراردادی به رسمی، موجب امنیت شغلی و در نهایت انگیزش بیشتر برای انجام امور و مقابله با تهدیدات روزافزون محیطی در سازمان می‌شود. پیشنهاد می‌شود با توجه به ویژگی‌های روانی و احساسات خاص زنان، به‌عنوان یک ویژگی مثبت در برخی از مقوله‌های کاری و مدیریتی با آگاهی بخشی و تغییر نگرش در کارمندان زن کمک کنند تا زنان به جایگاه ویژه‌ی خود پی برده

شایستگی‌های کاری کمتر، میزان ساعات مرخصی بیشتر نیز می‌تواند از دلایل بیشتر بودن رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در مقایسه با کارمندان باشد.

در توافق با نتایج تحقیق حاضر Hosseini Nasab و Zamini (12)، در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز، به این نتایج دست یافتند که بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان تفاوت معنادار وجود دارد.

همچنین آزمون فوق بیانگر این است که میزان رضایت شغلی کارکنان دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران بیشتر از حد متوسط می‌باشد. به دلایلی که اعلام شد هیچ‌گاه سطح رضایت شغلی کارمندان در سطح رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی نمی‌باشد ولی از آن‌جا که سطح رضایت کارمندان دانشکده‌ی پزشکی از حد متوسط بالاتر است، پیشنهاد می‌شود با اصلاح توزیع قدرت از بالا و مردسالاری در فرهنگ سازمانی و ابهام‌گریزی اسباب رضایت شغلی کارمندان را فراهم کرد.

#### پیشنهادهای برای پژوهش‌های آینده

1- سازمان‌ها علاوه بر وجود یک فرهنگ سازمانی کلی، دارای خرده فرهنگ‌هایی نیز هستند که به نوبه خود فعالیت‌ها و عملکرد سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و به همین جهت ضرورت دارد که میزان تأثیر این خرده فرهنگ‌ها نیز به دقت شناسایی و مدیریت شوند.

2- در خصوص شناخت ویژگی‌ها و ابعاد فرهنگ سازمانی نظریات و مدل‌های متعدد و متنوعی ارائه و مورد استفاده قرار گرفته‌اند. اما درایران چند مورد از این مدل‌ها و ابزارهای اندازه‌گیری بیشتر مورد استفاده قرار نگرفته مثل مدل رابینز (Robbins) و هافستد (Hofstede). لذا پیشنهاد می‌شود از مدل‌ها و ابزارهای دیگری برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی (مانند مدل تائونوکاله 1998 و ابزار برودفوت و اشکنسی 1994) (13) برای بررسی فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استفاده شود تا با شناخت و بررسی دقیق‌تر، بتوان به ابزارها و مدل‌های بومی برای این منظور دست یابیم.

کار اعضای هیأت علمی باشد که تمایل بیشتری بر موقعیت‌های بدون ابهام و ناگهانی دارند و برنامه و ساختار دهی منظم‌تر را ترجیح می‌دهند. در خصوص عدم وجود تفاوت معنادار میان ابعاد فرهنگ سازمانی جای تعجبی نیست که تفاوتی میان دو گروه کارمند و هیأت علمی موجود نباشد زیرا هر دو زیر مجموعه یک سازمان بوده و قوانین و ساختاردهی سازمان، حاکم بر هر دو گروه است، لذا هر دو متأثر از یک فرهنگ سازمانی می‌باشند. در توافق با نتایج بررسی حاضر Olasupo (11) در مطالعه‌ای که به ارتباط میان فرهنگ سازمانی و شیوه‌ی رهبری بر رضایت شغلی در سازمان کارخانه‌های نیجریه پرداخت، دریافت که فرهنگ سازمانی و شیوه‌ی رهبری هیچ تأثیری بر رضایت شغلی ندارند.

اعضای هیأت علمی از ابهام‌گریزی بالاتری نسبت به کارمندان برخوردار بوده‌اند، لذا سازمان بایستی فرهنگ سازمانی در سطح کارمندان را تقویت نموده چراکه بخش اعظم سازمان از کارمندان تشکیل یافته که نیازمند به ایجاد حس خلاقیت و خطرپذیری در سرمایه انسانی به‌عنوان عاملی حیاتی در ارتقای بهره‌وری سازمانی می‌باشد.

میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان است. دلایل این تفاوت در میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارمندان را می‌توان چنین توجیه کرد که شاید ناشی از تفاوت ماهیت کار اعضای هیأت علمی نسبت به کارمندان باشد، چرا که تنوع کار اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان است. اعضای هیأت علمی هم به امر آموزش و هم پژوهش مشغولند که این تنوع مانع از ایجاد احساس کسالت و خستگی شده و رضایت شغلی را می‌تواند بیشتر کند.

اهمیت و جایگاه شغلی به دنبال بازخوردی که اعضای هیأت علمی از جامعه دریافت می‌نمایند خود می‌تواند بر رضایت شغلی این دو گروه مؤثر باشد. از طرفی تفاوت در میزان درآمد، که طبیعتاً میزان دریافت حقوقی اعضای هیأت علمی بیشتر از کارمندان است و این امر می‌تواند بر نحوه‌ی عملکرد و انگیزش در کار نیز مؤثر باشد. در خصوص استقلال عملکردی، اعضای هیأت علمی در مقایسه با کارمندان استقلال عملکردی بیشتری دارند. که این امر خود می‌تواند منجر به رضایت شغلی بیشتر در این گروه شود.



اهداف و ارزش‌های اعضای هیأت علمی و کارمندان خود توجه کنند.

5- اینکه چه عوامل فرهنگی اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تاثیرگذار است نیز خود می‌تواند شروعی برای پژوهش‌های آتی باشد.

#### سپاسگزاری

مجریان طرح بدین‌وسیله از همکاری اعضاء هیأت علمی و کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران تقدیر و تشکر می‌نمایند.

3- به‌نظر می‌رسد مؤلفه‌های دیگری به غیر از فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی نیز موثرند که لازم است پژوهش بیشتری جهت شناسایی این عوامل در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها صورت گیرد.

4- کارکنان تحت تاثیر انگیزاننده‌ها به یک میزان عکس‌العمل نشان نمی‌دهند و حتی بعضی پدیده‌هایی که در یک فرهنگ انگیزاننده هستند در فرهنگ دیگر ممکن است آثار چندانی نداشته باشد لازم است متولیان آموزش عالی و رؤسای دانشگاه‌ها مطالعاتی در زمینه‌ی شناسایی نوع فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی عالی خود داشته باشند و در طراحی اهداف و ارزش‌های سازمان به

#### مآخذ

- Robbins SP, DeCenzo DA, Coulter MK, Langton N. Fundamentals of management: essential concepts and applications: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ; 2005.
- Denison DR. What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of management review*. 1996; 21(3):619-54.
- Quinn RE. Deep change: Discovering the leader within: John Wiley & Sons; 2010.
- Hofstede G. Geert hofstede. National cultural dimensions. 2010.
- Alipour H, Jafari M, Kordabadi SS. Assessing the Effect of Emotional Intelligence on Human Resource Productivity Case study: Social Security Organization of Ardabil Province. *International Journal of Management and Technology*. 2011; 1(1):77-84. (Persian)
- Heneman III HG, Schwab DP. Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*. 1985;20(2):129-41
- Formosa K, Kroeter S. Toward design literacy in American management: A strategy for MBA programs. *Design Management Journal (Former Series)*. 2002;13(3):46-52.
- Brown TJ, Mowen JC, Donovan DT, Licata JW. The customer orientation of service workers: personality trait effects on self-and supervisor performance ratings. *Journal of Marketing Research*. 2002;39(1):110-9.
- Cheung SO, Wong PS, Wu AW. Towards an organizational culture framework in construction. *International Journal of Project Management*. 2011;29(1):33-44.
- Bambaeiro F, Iranian S J. Quarterly training science and related background Azad university Rodehen branch. 2007;1(2):15-20.
- Olasupo M. Relationship between organizational culture, leadership style and job satisfaction in a Nigerian manufacturing organization. *IFE PsychologIA: An International Journal*. 2011; 19(1):159-76.
- Zamini S, Hosseini Nasab D. Study relationship between organizational culture and job satisfaction among faculty members and staffs of Tabriz University. *Journal Mange of Organizational Culture*. 2008;7(20):29-37.
- Schein EH. *Organizational culture and leadership*: John Wiley & Sons; 2010.

## COMPARISON OF EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON SHAHID BEHESHTI UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES STAFFS' AND FACULTY MEMBERS' JOB SATISFACTION IN 2015

Nargess Soltanzadeh<sup>1</sup>, Naser Sanaei<sup>2\*</sup>

### ABSTRACT

**Background:** Organizational culture of an organization is one of the fundamental staffs' job satisfaction factors. This study aimed to compare the effects of organizational culture on faculty members and staffs' job satisfaction using Hofstede's model.

**Material** of Shahid Beheshti university of Medical Sciences were randomly selected and studies in 2015. Minnesota questionnaire were used to job satisfaction and measuring dimension of organizational culture (distribution of high power, ambiguity aversion, masculinity/femininity and individualism/collectivism) by modified Hofstede's model in five spectrums of Likert scale.

**Results:** The study population consists of %39 faculty members and %60.9 staffs, %66.7 percent were women and %74.4 of them were married. Mean and standard deviation of age was  $42.3 \pm 9.7$  years old. Most of people were opposed to the distribution of high power and masculinity and demanding ambiguity aversion and collectivism. Significant and direct relationship was observed between job satisfaction and collectivism among staffs. The rate of individualism variable effect was little more than power distribution. There was significant difference in ambiguity aversion alone among faculty members and staffs' opinion ( $p < 0.001$ ). The rate of job satisfaction was more among faculty members ( $p < 0.001$ ).

**Conclusions:** Faculty members' job satisfaction was more than staffs. Hence modifying of distribution high power and patriarchy in organizational culture and ambiguity aversion could increased staffs' job satisfaction?

**Keywords:** Organizational culture, job satisfaction, staff, faculty member

---

1. Shahid Beheshti University of Medical Sciences , 2nd building of Shahid Beheshti University of Medical Sciences

2. Prof Shahid Beheshti University of Medical Sciences - - Shahid Beheshti University of Medical Sciences

\*Corresponding Author: Naser Sanaei Email: nsoltani66@yahoo.com