





دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی

بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با میزان رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه قم

استادان راهنما:

دکتر سعید رجایی پور

دکتر قربانعلی سلیمی

استاد مشاور:

دکتر رضا هویدا

پژوهشگر:

مهناز غفارپور

آبان ماه ۱۳۸۸

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان می‌باشد.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی
خانم مهناز غفارپور

تحت عنوان

بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با میزان رضایت شغلی در میان اعضای هیأت
علمی دانشگاه قم

در تاریخ ۸۸/۸/۹ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱- استادان راهنمای پایان‌نامه دکتر سعید رجایی‌پور
دکتر قربانعلی سلیمی

با مرتبه‌ی علمی استادیار
با مرتبه‌ی علمی دانشیار

۲- استاد مشاور پایان‌نامه دکتر رضا هویدا

با مرتبه‌ی علمی استادیار

۳- استاد داورداخل گروه دکتر سیدعلی سیادت

با مرتبه‌ی علمی دانشیار

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر ابوالقاسم نوری

با مرتبه‌ی علمی دانشیار

امضاء

امضاء

امضاء

امضاء

امضاء

امضای مدیر گروه

تقدیم و تشکر از

استادان گرامی جناب آقای دکتر سعید رجایی پور و جناب آقای دکتر قربانعلی سلیمی و جناب آقای دکتر رضا هویدا
امید آن دارم صمیمانه ترین مراتب قدردانی ام را با خلوص همیشگی تان پذیرا باشید. ستودن راهنمایی‌ها خالصانه و استادانه شما با کلام مقدور نمی باشد. شایسته است با ارزش ترین مراتب قدردانی ام را تقدیم حضورتان نمایم.

همچنین از کمک های بی دریغ و راهنمایی های بی شائبه و صمیمانه اساتید ارجمند جناب آقای دکتر سید علی سیادت(استاد داور داخل گروه) جناب آقای دکتر ابوالقاسم نوری(استاد داور داخل گروه) و سایر اساتید محترم گروه علوم تربیتی که در طول تحصیل اینجانب را مورد لطف خویش قرار دادند قدردانی و تشکر نموده و از اعماق قلبم برایشان آرزوی موفقیت می نمایم.

تدم

ررومام یارم داور

تدم

آمای ن تاره ی زرق ام

تدم

وان و ام . شان س اساس ن ات.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه بین انواع فرهنگ سازمانی با میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه قم در سال ۱۳۸۷-۸۸ بوده است. روش مورد استفاده جهت انجام این پژوهش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه قم در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸ و به تعداد ۱۷۷ نفر بود که از این تعداد ۱۴۰ نفر از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات دو پرسشنامه محقق ساخته، فرهنگ سازمانی بر مبنای الگوی کوپین و رضایت شغلی بر اساس نظریه های مربوط به رضایت شغلی مانند نظریه انگیزش-بهداشت هرزبرگ تدوین شد. روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری و محتوایی و ضریب پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۷) و (۰/۸۴) بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی (توزیع فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس تک متغیره و چند متغیره) صورت گرفت. یافته های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ مشارکتی، فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیکی با رضایت شغلی هر کدام به ترتیب با ضریب همبستگی (۰/۸۵) و (۰/۸۱) و (۰/۴۶) در سطح $p \leq 0.05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و بین فرهنگ سلسله مراتبی با رضایت شغلی با ضریب همبستگی (۰/۱۷-) رابطه معناداری مشاهده نشد. ضمناً بین ادراکات اعضای هیات علمی از فرهنگ سازمانی دانشگاه بر اساس متغیرهای سن، سابقه کار، وضعیت تاهل، مرتبه علمی تفاوت معناداری مشاهده شده است. و در بین رضایت شغلی آنان فقط بر اساس متغیرهای سن و سابقه کار تفاوت معنادار مشاهده شد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی- رضایت شغلی- دانشگاه- اعضای هیات علمی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

- ۱-۱- مقدمه و بیان مسئله ۱
- ۲-۱- اهمیت و ارزش تحقیق ۵
- ۳-۱- اهداف تحقیق ۷
- ۴-۱- سؤالیهای تحقیق ۷
- ۵-۱- تعریف واژه ها ۸

فصل دوم: ادبیات پژوهش

- ۱-۲- مقدمه ۱۰
- ۲-۲- مفهوم فرهنگ سازمانی ۱۱
- ۳-۲- مبانی تاریخی مطالعه فرهنگ سازمانی ۱۳
- ۴-۲- خرده فرهنگهای سازمانی ۱۵
- ۱-۴-۲- خرده فرهنگهای سلسله مراتبی ۱۵
- ۲-۴-۲- خرده فرهنگهای وظیفه ای- حرفه ای ۱۵
- ۳-۴-۲- خرده فرهنگهای ناشی از گوناگونی و تنوع فرهنگی ۱۶
- ۵-۲- روشهای ایجاد فرهنگ مطلوب ۱۶
- ۶-۲- منشاء شکل گیری فرهنگ سازمانی ۱۷
- ۷-۲- اهمیت شناخت فرهنگ سازمانی ۱۹
- ۸-۲- ابعاد فرهنگ سازمانی ۲۱
- ۹-۲- رابطه فرهنگ با جو سازمانی ۲۱
- ۱۰-۲- فرهنگ و دانشگاهها ۲۳
- ۱۱-۲- مدل ها و طبقه بندی فرهنگ سازمانی ۲۶
- ۱-۱۱-۲- طبقه بندی فرهنگ سازمانی کوین ۲۶
- ۲-۱۱-۲- طبقه بندی فرهنگ سازمانی دنيسن ۲۷

۲۹	۳-۱۱-۲- طبقه بندی فرهنگ سازمانی برگ کوئیست
۳۰	۴-۱۱-۲- طبقه بندی فرهنگ سازمانی مک نی
۳۱	۵-۱۱-۲- طبقه بندی فرهنگ سازمانی دامپسون و مک نی
۳۲	۶-۱۱-۲- طبقه بندی فرهنگ سازمانی دنيسن و اسپرتيزر
۳۶	۱۲-۲- فرهنگ سازمانی با تاکید بر الگوی کویین
۳۶	۱-۱۲-۲- فرهنگ سلسله مراتبی
۳۶	۲-۱۲-۲- فرهنگ عقلانی
۳۷	۳-۱۲-۲- فرهنگ قومی (مشارکتی)
۳۸	۴-۱۲-۲- فرهنگ ویژه سالاری (ایدئولوژیکی)
۳۹	۱۳-۲- مفهوم رضایت شغلی
۴۲	۱۴-۲- عوامل موثر بر رضایت شغلی
۴۲	۱-۱۴-۲- عوامل سازمانی
۴۳	۲-۱۴-۲- عوامل محیطی
۴۴	۳-۱۴-۲- عامل ماهیت کار
۴۴	۴-۱۴-۲- عوامل فردی
۴۵	۱۵-۲- عوامل سازنده رضایت شغلی
۴۸	۱۶-۲- ارزیابی و سنجش رضایت شغلی
۴۹	۱۷-۲- سوابق فردی رضایت شغلی
۴۹	۱-۱۷-۲- ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی
۴۹	۲-۱۷-۲- کانون کنترل
۴۹	۳-۱۷-۲- خلق و خوی (عادات) منفی
۴۹	۴-۱۷-۲- تناسب شغل با شاغل
۴۹	۱۸-۲- اثرات بالقوه رضایت شغلی
۵۰	۱-۱۸-۲- عملکرد شغلی
۵۰	۲-۱۸-۲- رفتار شهروند سازمانی
۵۱	۳-۱۸-۲- رفتار واپس گرایانه (مخرب)
۵۱	۴-۱۸-۲- غیبت از کار
۵۱	۵-۱۸-۲- ترک کار

عنوان	صفحه
۲-۱۸-۶- فرسودگی شغل.....	۵۳
۲-۱۸-۷- بهداشت جسمانی و رفاه روانی.....	۵۳
۲-۱۸-۸- رفتارهای ضد تولیدی.....	۵۳
۲-۱۸-۹- رضایت از زندگی.....	۵۴
۲-۱۹- دلایل اهمیت رضایت شغلی.....	۵۴
۲-۲۰- روند شکل گیری نظریه های رضایت شغلی.....	۵۶
۲-۲۰-۱- نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو.....	۵۷
۲-۲۰-۲- نظریه دو عاملی یا انگیزش- بهداشت هرزبرگ.....	۵۷
۲-۲۰-۱-۲- نظریه گروه مرجع.....	۵۸
۲-۲۰-۲-۲- نظریه نیازها.....	۵۸
۲-۲۰-۳- نظریه امید و انتظار.....	۵۸
۲-۲۱- رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی.....	۵۹
۲-۲۲- مروری بر پژوهش های گذشته.....	۶۰
۲-۲۲-۱- تحقیقات داخل کشور.....	۶۰
۲-۲۲-۲- تحقیقات خارج از کشور.....	۶۲
۲-۲۳- خلاصه فصل.....	۶۶

فصل سوم: روش پژوهش

۳-۱- مقدمه.....	۶۸
۳-۲- روش پژوهش.....	۶۸
۳-۳- جامعه آماری.....	۶۹
۳-۴- حجم نمونه.....	۶۹
۳-۵- نمونه و روش نمونه گیری.....	۷۰
۳-۶- ابزار اندازه گیری.....	۷۱
۳-۷- پرسشنامه فرهنگ سازمانی.....	۷۲
۳-۸- پرسشنامه رضایت شغلی.....	۷۳
۳-۹- شیوه جمع آوری اطلاعات.....	۷۳
۳-۱۰- روش های تجزیه و تحلیل داده ها.....	۷۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷۵	۱-۴- مقدمه
۷۵	۲-۴- بررسی ویژگی های توصیفی گروه نمونه
۸۱	۳-۴- توصیف داده های حاصل از پرسشنامه
۸۸	۴-۴- بررسی سوالهای پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۰۴	۱-۵- مقدمه
۱۰۵	۲-۵- بحث و نتیجه گیری
۱۱۱	۳-۵- محدودیتهای پژوهش
۱۱۱	۴-۵- پیشنهادهای کاربردی
۱۱۲	۵-۵- پیشنهادهای پژوهشی

۱۱۴ پیوست ۱

۱۱۷ منابع و مأخذ

چکیده انگلیسی

فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲. چهار نوع فرهنگ سازمانی طبق مدل برگ کوئیست.....	۲۹
شکل ۲-۲. چهار نوع فرهنگ دانشگاهی مطابق مدل مک نی	۳۰
شکل ۳-۲. چهار نوع فرهنگ سازمانی مطابق مدل های دامپسون و مک نی	۳۱
شکل ۴-۲. چهار نوع فرهنگ سازمانی مطابق مدل دنيسن و اسپر تيزر	۳۳
شکل ۵-۲. ویژگیهای فرهنگ توسعه ای	۳۳
شکل ۶-۲. ویژگیهای فرهنگ گروهی	۳۴
شکل ۷-۲. ویژگیهای فرهنگ عقلانی	۳۵
شکل ۸-۲. ویژگیهای فرهنگ سلسله مراتبی	۳۵
شکل ۹-۲. مدل ساده جابه جایی کارکنان به عنوان کارکرد رضایت شغلی	۵۲

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ تاثیر فرهنگ بر وظایف عمومی مدیریت.....	۲۰
جدول ۲-۲ طبقه بندی فرهنگهای سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان مدیریت.....	۲۶
جدول ۳-۲ مدل ارائه شده توسط کویین.....	۲۶
جدول ۴-۲ طبقه بندی فرهنگ سازمانی توسط دنيسن.....	۲۸
جدول ۱-۳ توزیع جامعه آماری پژوهش.....	۶۹
جدول ۲-۳ توزیع فراوانی جامعه و حجم نمونه بر اساس دانشکده ها.....	۷۱
جدول ۳-۳ توزیع سوالهای فرهنگ سازمانی بر حسب انواع فرهنگ سازمانی.....	۷۲
جدول ۱-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سن.....	۷۶
جدول ۲-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس مرتبه علمی.....	۷۷
جدول ۳-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس وضعیت تاهل.....	۷۸
جدول ۴-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سابقه کار.....	۷۹
جدول ۵-۴ توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس رشته تحصیلی.....	۸۰
جدول ۶-۴ نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به فرهنگ عقلانی بر اساس گزینه های سوالات.....	۸۱
جدول ۷-۴ نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به فرهنگ ایدئولوژیکی بر اساس گزینه های سوالات.....	۸۲
جدول ۸-۴ نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به فرهنگ مشارکتی بر اساس گزینه های سوالات.....	۸۳
جدول ۹-۴ نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به فرهنگ سلسله مراتبی بر اساس گزینه های سوالات.....	۸۴
جدول ۱۰-۴ پاسخهای اعضای هیات علمی نسبت به سوالات پرسشنامه رضایت شغلی بر اساس گزینه های سوالات.....	۸۵
جدول ۱۱-۴ نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین فرهنگ عقلانی با میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی.....	۸۸
جدول ۱۲-۴ نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین فرهنگ ایدئولوژیکی با میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی.....	۸۸

عنوان

صفحه

جدول ۴-۱۳ نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین فرهنگ مشارکتی با میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی.....	۸۹
جدول ۴-۱۴ نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین فرهنگ سلسله مراتبی با میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی.....	۸۹
جدول ۴-۱۵ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانسهای نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس سن.....	۹۰
جدول ۴-۱۶ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس سن.....	۹۰
جدول ۴-۱۷ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس سن.....	۹۱
جدول ۴-۱۸ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس مرتبه علمی.....	۹۱
جدول ۴-۱۹ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس مرتبه علمی.....	۹۲
جدول ۴-۲۰ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس مرتبه علمی.....	۹۲
جدول ۴-۲۱ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس وضعیت تاهل.....	۹۳
جدول ۴-۲۲ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس وضعیت تاهل.....	۹۳
جدول ۴-۲۳ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس وضعیت تاهل.....	۹۴
جدول ۴-۲۴ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس سابقه کار.....	۹۴
جدول ۴-۲۵ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس سابقه کار.....	۹۵
جدول ۴-۲۶ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس سابقه کار.....	۹۵

۹۶	جدول ۴-۲۷ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نمرات ادراک اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس دانشکده محل خدمت
۹۶	جدول ۴-۲۸ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس دانشکده محل خدمت
۹۷	جدول ۴-۲۹ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس دانشکده محل خدمت
۹۷	جدول ۴-۳۰ نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نمرات ادراک اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس رشته تحصیلی
۹۸	جدول ۴-۳۱ نتایج آزمون F مقایسه میانگین نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس رشته تحصیلی
۹۸	جدول ۴-۳۲ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه نسبت به فرهنگ سازمانی بر اساس رشته تحصیلی
۹۹	جدول ۴-۳۳ نتایج آزمون F میانگین نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس سن
۹۹	جدول ۴-۳۴ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس سن
۱۰۰	جدول ۴-۳۵ نتایج آزمون F میانگین نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس مرتبه علمی
۱۰۰	جدول ۴-۳۶ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس مرتبه علمی
۱۰۰	جدول ۴-۳۷ نتایج آزمون t مستقل مقایسه میانگین نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس وضعیت تاهل
۱۰۱	جدول ۴-۳۸ نتایج آزمون F میانگین نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس سابقه کار
۱۰۱	جدول ۴-۳۹ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس سابقه کار
۱۰۱	جدول ۴-۴۰ نتایج آزمون F میانگین نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس دانشکده محل خدمت

عنوان	صفحه
جدول ۴-۴۱ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس دانشکده محل خدمت.....	۱۰۲
جدول ۴-۴۲ نتایج آزمون F میانگین نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس رشته تحصیلی.....	۱۰۲
جدول ۴-۴۳ مقادیر میانگین و انحراف معیار نمرات میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس رشته تحصیلی.....	۱۰۳

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه و بیان مسئله

سازمانها نیز همچون جوامع، دارای فرهنگ منحصر به فرد هستند که موجبات تمایز آنها از یکدیگر را پدید می‌آورد. از جمله سازمانهای مهم جوامع امروز موسسات آموزش عالی می‌باشند که در قرن اخیر عنوان "سازمان علم" را به خود اختصاص داده‌اند زیرا با ساختار و تشکیلاتی منظم و هدفدار و تعداد قابل توجهی نیروی متخصص و برجسته به تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخشهای مختلف جامعه، تحقیق در مسایل گوناگون، هدایت و رشد فرهنگ و امور معنوی جامعه می‌پردازند. دانشگاهها و مراکز آموزشی سازمانهای پیچیده‌ای هستند که نقشها و وظایف عمده‌ای چون ارتقای دانش، انتقال دانش، تربیت نیروی انسانی فرهیخته، ماهر و متخصص مورد نیاز جامعه و همچنین تحقیق و تتبع و ارائه خدمات علمی و فنی را برای دنیای واقعی کار و صنعت هر کشوری به عهده دارند. از سوی دیگر دانشگاهها و مراکز و موسسه‌های آموزش عالی تلاش می‌کنند، تا در مبادلات علمی و فرهنگی میان ملل و فرهنگها و همکاری‌های بین‌المللی از جایگاه مقبولی برخوردار باشند. در این راستا دانشگاهها در عصر جهانی شدن وظایف خطیرتری به عهده دارند، زیرا از نظر اقتصادی استدلال می‌شود که بین‌المللی شدن آموزش عالی می‌تواند اقتصاد ملی کشورها را نجات دهد، جانسون و ادلستاین^۱ (۱۹۹۳) بر این اصل تاکید دارند که این امر اولاً باعث افزایش سرعت توسعه علمی کشورها می‌شود، ثانیاً انبوهی از تجارب و

1 - Johnston & Edelstein

پیوندهای اقتصادی را بوجود می‌آورد و ثالثاً تجارب در صنعت و علم به منزله یکی از منابع اقتصادی گسترش می‌یابد (به نقل از استاد زاده، ۱۳۸۴، ص ۴۳).

سازمانها از فلسفه، اعتقادات، ارزشها و هنجارهای خاص خود برخوردار می‌باشند، که از بدو تاسیس سازمان پی ریزی شده است. فرهنگ سازمانی به مثابه مبدا و سرچشمه فرایندهای سازمانی از قبیل ساختار، سلسله مراتب، نحوه روابط انسانی، شیوه های مدیریت و نگرش های اعضای سازمان را نسبت به مشاغل خویش تحت تاثیر قرار می‌دهد. بدین ترتیب احساس رضایت یا عدم رضایت شغلی، نمی تواند جدای از فرهنگ سازمانی باشد، چرا که برداشتها و نگرش های حرفه ای افراد در رابطه با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد. سازمانها درست مثل افراد دارای شخصیت هستند این قالب شخصیتی سازمان را فرهنگ آن سازمان گویند. " فرهنگ سازمانی به مثابه پيله ای برای فهمیدن معنای زندگی سازمانی و خصوصیات اساسی آن است چیز نانوخته ای است ولی با توجه به شعارها، جشنها، نوع لباس و نمای سازمان قابل مشاهده است، فرهنگ سازمانی نشان دهنده مجموعه ای از ارزشها، باورها، هنجارها و تفاهم هایی است که سازمان در آنها با کارکنان وجوه مشترک دارند" (دفت^۱، ۱۳۸۰، ص ۳۳).

ارزشها یعنی شناخت کار درست از نادرست، ارزشها اغلب تعیین می‌کنند، که اعضای کارکنان چه کار باید بکنند، که از نظر سازمان درست محسوب شود. "ارزشهای مشترک یعنی آنچه که مهم و با ارزش است. اعتقادات به معنی آن چیزی که فکر می‌کنیم درست است و هنجارهای رفتاری، چگونگی انجام کارها می‌باشد". (آونز^۲، ۱۳۸۲، ص ۲۵۸)، میلی^۳ (۲۰۰۵) درباره فرهنگ سازمانی می‌گوید: شما نمی توانید دقیقاً آن را تعریف کنید اما می‌توانید آن را درک و احساس کنید. فرهنگ بطور آشکار و گاهی بطور ناآشکار رفتارها را در جامعه جهت می‌دهد و یقیناً روی تصمیم گیری تاثیر دارد، همان درکی که نسبت به کاربرد فرهنگ در جامعه وجود دارد در سازمانها نیز حاکم است. از طریق کار با یکدیگر و در گروههای کار افراد راه حل اصلی خود را تشخیص می‌دهند. البته این امر ممکن است بر اساس عادت بوده و کاملاً بديهی به نظر آید. چنین حالتی برای تحقق اهداف فردی و انطباق با فرهنگ سازمانی ضروری است. بسیاری از مدیران منابع انسانی و مدیران ارشد سازمانهای اداری، آموزشی، صنعتی و بازرگانی در ارتباط با کاهش عملکرد کارکنان و سازمان همواره خود را با مشکلاتی مواجه می‌بینند و طبعاً سوالاتی برایشان مطرح است. چگونه می‌توان عملکرد کارکنان و به تبع آن کارآیی و اثربخشی سازمان را افزایش داد؟ راه های مقابله با مشکلات انسانی که در کاهش عملکرد آنان و سازمان موثرند مانند غیبت کاری، ترک خدمت، کیفیت ضعیف کاری و ناخشنودی کدامند؟ آیا افزایش حقوق راه حل است؟

1 - Daft

2 - Owens

3 - Mobley

یا آنکه باید به دنبال راههای دیگر چون تجدید سازمان و تشکیلات و ایجاد محیط مناسب کار، بهبود مدیریت یا اساساً ماهیت مشاغل در راستای پاسخ به نیازهای کارکنان بود؟

با توجه به اینکه زیر مجموعه های نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان بطور زنجیره وار و نظام مند به یکدیگر مرتبط بوده و تعامل مستمر دارند لذا هر یک از فرایندهای مرتبط به شغل و مشاغل باید بطور متناسب و متوازن در نظر گرفته شوند در غیر این صورت حتی اگر نیروی انسانی جذب شده، آموزش دیده، مهارت یافته و خوب نگه داری شده بر اساس ویژگیهای شغلی و عوامل انسانی به کار گرفته شوند، تمام کوششهای مدیران منابع انسانی و سازمانها بیهوده بوده و تمام دلسوزیها نقش بر آب خواهد شد. مطالعات نشان می دهد که همه ساله بسیاری از شرکتها و سازمانها در خصوص احساس و نگرش نسبت به شغلشان نظر سنجی های متعددی انجام می دهند. رضایت شغلی یکی از مهم ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین به عنوان متغیر محوری در تحقیقات و تئوریهای سازمان قلمداد گردیده است. تاکنون صدها مقاله در خصوص رضایت شغلی و رشته های مرتبط با آن ارائه گردیده است^۱ (پورتر^۱، ۱۹۹۹، ص ۳۰). "با توجه به نقش کلیدی رضایت شغلی در سازمان و این امر اثبات شده که رضایت شغلی با فرهنگ سازمانی بطور مثبتی رابطه دارد، کارکنانی که فرهنگ سازمانی قوی دارند، تمایل بیشتری به رضایت از کار و زندگی دارند و دیرتر از کار ناخشنود می شوند"^۲ (جاج^۲، ۲۰۰۰، ص ۲۰).

نظر به اهمیت و نقش تعیین کننده فرهنگ سازمانی بر کارکردها و عوامل گوناگون سازمان و در نتیجه تاثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان و همچنین اهمیت مراکز نظام آموزش عالی به عنوان مبدا تحولات و شاخص عمده قطب بندی کشورها در سطح بین الملل، تحقیق حاضر با هدف شناخت فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی صورت گرفته است. برک و هودن اشتاین^۳ در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی بیان داشته اند که بالندگی سازمان به عنوان یک فرایند بر نامه ریزی شده با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر می باشد در واقع هر گونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی موثر واقع نمی شود. همچنین اگر مدیران درصدد تغییر بهره وری و عملکرد سازمان باشند باید به عوامل فرهنگ سازمانی و تغییر آنها توجه داشته باشند (رابینز^۴، ۱۳۸۴).

در عین حال داشتن روحیه و رضایت شغلی در رسیدن به بهره وری بالای سازمانها تاثیر بسزایی دارد و بهبود رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان است. گلان و پاتمر^۵ (۲۰۰۲)

1 - Porter
 2 - Jouje
 3 - Berk & Hudenstein
 4 - Robbinz
 5 - GoolanP & Patmores

”معتقدند کار برای افراد حوزه مهمی در زندگی است و احساس رضایت از کار نقش بسیار اساسی در داشتن یک زندگی خوب دارد. برای مدیران نیز توجه به رضایت کارکنان از این لحاظ مهم است که نتیجه رضایت شغلی بالا اخراج کمتر کارکنان از سازمان و تعهد سازمانی بیشتر است” (ص ۲۷).

در رابطه با فرهنگ سازمانی تا کنون تعاریف متعددی ارائه گردیده است از جمله تعریفی است که دفت (۱۹۹۵) از فرهنگ سازمانی ارائه داده است: ”فرهنگ سازمانی عبارتست از مجموعه ای از ارزشها، باورها، شیوه درک و استنباط، شیوه تفکر و یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به عنوان یک پدیده به اعضای تازه آموزش داده می شود” (ص ۷۲). ناگی^۱ (۱۹۶۶) یکی از نخستین تعاریف مربوط به رضایت شغلی را از هرزبرگ و همکاران^۲ (۱۹۵۹) می داند. به اعتقاد هرزبرگ رضایت دو بعد جداگانه دارد یک بعد که به عوامل بهداشتی معروف است و دربر دارنده ویژگیهای محیطی شغل و جنبه های بیرونی مانند سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیتهای کاری است. دومین بعد مربوط به عوامل انگیزاننده است که در واقع عوامل وابسته به وظایف، محتوی شغل و جنبه هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است. به همین دلیل وی معتقد است که رضایت شغلی را نمی توان مانند قطبهای متضاد یک پیوستار منفرد و دو قطبی مطالعه کرد که نقطه خنثی (نه رضایت و نه نارضایتی) در مرکز آن است زیرا چندین خصیصه به گونه پایدار مربوط به رضایت و نارضایتی شغلی است.

از تقسیم بندیهایی که در زمینه فرهنگ سازمانی ارائه شده است تقسیم بندی کوپین و گارت^۳ (۱۹۸۵) می باشد که در این تحقیق به عنوان یک الگوی نظری استفاده شده است. آنان فرهنگ سازمانی را به چهار دسته: فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیکی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سلسله مراتبی تقسیم نموده اند و نوع متغیر عمده سازمانی را که در هر یک از انواع فرهنگهای یاد شده وضعیت خاصی دارند معرفی کرده اند که عبارتند از: هدف سازمانی، معیار عملکرد سازمان، مرجع اختیار در سازمان، منبع قدرت، نحوه تصمیم گیری، سبک رهبری، شیوه پیروی و قبول، معیار ارزشیابی اعضای و انگیزش کارکنان. به اعتقاد آنان می توان فرهنگ سازمانی را با توجه به این متغیرها در یک گروه فرهنگی مشخص قرار داد. به نظر می رسد اگر سازمان دارای هیچ فرهنگ حاکمی نباشد و از تعداد زیادی پاره فرهنگ تشکیل یافته باشد، ارزش فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر مستقل به نحو بارزی تقلیل می یابد. زیرا در چنین موردی چه چیزی معرف رفتار مناسب یا نامناسب است هیچگونه تفسیر یکسانی وجود ندارد. این جنبه ”مفهوم مشترک” فرهنگ است که آنرا به ابزار نیرومندی در

1 - Nagy

2 - Herzberg et al

3 - Quinn & Gareth