



دانشگاه شهید بهشتی
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه

(جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی)

موضوع:

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی
اعضاء هیات علمی دانشگاه تهران

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر محمد یمنی دوزی سرخابی

اساتید مشاور:

جناب آقای دکتر محمدحسن پرداختچی
جناب آقای علیرضا مهدیانی

پژوهشگر:

هایده ترابی کیا

4368

۱۳۷۷

۲۷۰۵۸

تقدیم به:

پدر فاضل و بزرگوار،

و مادر فکور و فداکارم،

که تمامی موفقیت‌هایم را مدیون آنانم.

و

تقدیم به:

یگانه برادرم،

که همواره مرا در طریق تحصیل مشوق بوده است.

۲۷۰۵۸

«تقدیم به تمامی اساتید آگاه، دلسوز و پرتلاش»

سپاس و تقدیر

به نام و یاد یگانه آفریدگار هستی که موهبت عظیم تعلیم و تعلم را از میان تمامی موجودات، صرفاً به انسان عطا نمود و بواسطه تفکر و اندیشه، وی را به عنوان اشرف مخلوقات و جانشین خود بر کره خاکی، برگزید. و رسالت خطیر روشنگری حقایق را بر عهده او نهاد، تا در طریق تکامل به سر منزل مقصود رسد.

شایسته است در آغاز، مراتب سپاس و قدردانی خویش را، هرچند با بیانی قاصر، نثار اساتیدی نمایم که همواره، خوشه چین علم و فضیلتشان بوده‌ام.

بدین وسیله، از تلاش‌های بی‌شائبه استاد اندیشمند، جناب آقای دکتر یمنی که زحمت راهنمایی رساله را با دقت نظر، احساس مسئولیتی کم‌نظیر و توأم با صبر و بردباری، متقبل گردیدند و جهت اجرای هرچه بهتر پژوهش، هرگز از بذل علم و دانش خویش دریغ نفرمودند. و همچنین با پیگیری مراحل مختلف و مطالعه دقیق متون مشوق اینجانب بودند، قدردانی نموده، نهایت تواضع و فروتنی خویش را ابراز می‌نمایم.

همچنین از استاد ارجمند، جناب آقای دکتر پرداختچی که مشاوره تحقیق را برعهده گرفتند و همواره در طول مدت تحصیل، با وجود مسئولیتهای متعدد، رسالت راهنمایی و ارائه هرگونه مساعدت جهت ارتقای سطح علمی دانشجویان را به نحو احسن، ایفا نموده‌اند، سپاسگذارم. و نیز زحمات فراوان و بذل توجه استاد گرانقدر، جناب آقای مهدیانی را که عهده‌دار مشاوره آماری پایان نامه بودند و با نکته‌سنجی و دقت فراوان، فصول مربوط را مورد نقد و بررسی قرار دادند، و با ارائه نظرات و پیشنهادات سازنده موجبات تحلیل هرچه بهتر و صحیح‌تر مباحث آماری را فراهم نمودند، ارج نهاده، مراتب تقدیر خود را اظهار می‌دارم.

و سرانجام از کلیه سرورانی که به هر نحو ممکن اجرای این پژوهش را تسهیل نمودند، بالانحصار اعضای محترم هیأت علمی دانشگاه تهران که با وجود مشغله‌های فراوان و ضیق وقت، ضمن بزرگواری، نسبت به تکمیل پرسشنامه‌ها، مبادرت ورزیدند، و در حقیقت بدین وسیله انجام تحقیق را میسر ساختند، سپاس و امتنانی که شایسته آنان می‌باشد، خالصانه ابراز داشته، توفیق و سعادت و بهروزی تمامی اساتید ارجمند را از درگاه ایزد منان خواستارم.

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|--------|---------------------------------|
| دو | سپاس و تقدیر..... |
| سیزده | چکیده تحقیق..... |
| شانزده | پیشگفتار..... |
| ۱ | فصل اول: کلیات تحقیق..... |
| ۲ | مقدمه:..... |
| ۳ | تعریف موضوع..... |
| ۵ | هدف تحقیق و ضرورت اجرای آن..... |
| ۶ | فرضیات تحقیق..... |
| ۷ | تعریف متغیرها و واژه‌ها..... |
| ۱۱ | روش تحقیق..... |
| ۱۲ | روش گردآوری اطلاعات..... |
| ۱۳ | جامعه آماری..... |
| ۱۳ | روش نمونه‌گیری..... |
| ۱۴ | محدودیت‌های تحقیق..... |
| ۱۷ | نتیجه‌گیری..... |
| ۱۸ | فصل دوم: مبانی نظری..... |
| ۱۹ | مقدمه:..... |
| ۲۰ | بخش اول: فرهنگ سازمانی..... |
| ۲۰ | تعریف فرهنگ..... |
| ۲۴ | کارکردهای فرهنگ..... |
| ۲۶ | نظام ارزشی..... |

| | |
|----|--|
| ۲۸ | نمود فرهنگ ملی در سازمانها |
| ۳۲ | سیر تاریخی مطالعات فرهنگ سازمانی |
| ۳۵ | تعریف فرهنگ سازمانی |
| ۳۸ | فرهنگ حاکم و پاره فرهنگها |
| ۴۱ | کارکردهای فرهنگ سازمانی |
| ۴۲ | جایگاه فرهنگ سازمانی در مطالعات علوم اجتماعی |
| ۴۴ | شیوه‌های بررسی فرهنگ سازمانی |
| ۴۷ | شیوه بررسی فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر |
| ۴۷ | دیدگاههای فرهنگ سازمانی |
| ۵۰ | دیدگاه مورد نظر در پژوهش حاضر |
| ۵۱ | سطوح فرهنگ سازمانی |
| ۵۴ | منشأ و شکل‌گیری فرهنگ سازمانی |
| ۵۷ | بقا و ادامه حیات فرهنگ سازمانی |
| ۶۳ | شیوه‌های جامعه‌پذیری |
| ۶۴ | پی‌آمدهای جامعه‌پذیری در سازمان |
| ۶۵ | تغییر و دگرگونی فرهنگ سازمانی |
| ۶۸ | شرایط تغییر فرهنگ سازمان |
| ۷۰ | فرهنگ سازمانی قوی و ضعیف |
| ۷۴ | پیامدهای فرهنگ قوی و ضعیف در سازمان |
| ۷۷ | انواع فرهنگ سازمانی |
| ۸۱ | رابطه مدیریت و فرهنگ سازمانی |
| ۸۵ | رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی |
| ۸۷ | الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی |
| ۸۸ | ۱- الگوی پارسونز |

| | |
|-----|--|
| ۸۹ | ۲- الگوی ویلیام اوشی |
| ۹۰ | ۳- الگوی پیترز و واترمن |
| ۹۱ | ۴- الگوی هفت S شرکت مشاوره‌ای مکینزی |
| ۹۲ | ۵- الگوی کیلمن و سکستن |
| ۹۴ | ۶- الگوی رابینز، و سایر الگوها |
| ۹۷ | نتیجه‌گیری از الگوهای تبیین فرهنگ سازمانی |
| ۹۹ | بخش دوم: رضایت شغلی |
| ۹۹ | نگرشهای کارکنان و اهمیت آنها برای مدیریت |
| ۱۰۲ | تعریف رضایت شغلی |
| ۱۰۵ | عوامل مؤثر بر رضایت شغلی |
| ۱۱۱ | پیامدهای رضایت شغلی |
| ۱۱۵ | شیوه‌های ابراز نارضایتی شغلی |
| ۱۱۷ | شیوه‌های بررسی رضایت شغلی |
| ۱۱۹ | رابطه تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی |
| ۱۲۱ | سلسله مراتب نیازهای مازلو، تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی |
| ۱۲۲ | پیش شرط‌های لازم برای تصمیم‌گیری مشارکتی |
| ۱۲۴ | نظام جبران خدمات |
| ۱۲۹ | الگوهای انگیزشی در مدیریت |
| ۱۳۲ | ۱- نظریه انتظار |
| ۱۳۳ | ۲- الگوی پورتر- لالر |
| ۱۳۴ | ۳- نظریه برابری |
| ۱۳۵ | رابطه نظریه برابری با نظریه انتظار |
| ۱۳۶ | ۴- نظریه اختلاف |
| ۱۳۶ | ۵- تئوری ارزشی لاک |

| | |
|-----|-----------------------------------|
| ۱۳۶ | ۶- نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو |
| ۱۳۷ | ۷- نظریه دو عاملی هرزبرگ |
| ۱۳۸ | نتیجه‌گیری از تئوریهای انگیزش |
| ۱۴۱ | بخش سوم: مروری بر تحقیقات |
| ۱۴۱ | ۱- تحقیقات مربوط به فرهنگ سازمانی |
| ۱۴۱ | الف: منابع داخلی |
| ۱۴۴ | ب: منابع خارجی |
| ۱۴۶ | ۲- تحقیقات مربوط به رضایت شغلی |
| ۱۴۶ | الف: منابع داخلی |
| ۱۵۰ | ب: منابع خارجی |
| ۱۵۲ | نتیجه‌گیری |
| ۱۵۶ | فصل سوم: روش تحقیق |
| ۱۵۷ | مقدمه |
| ۱۵۷ | روش تحقیق |
| ۱۵۸ | جامعه آماری |
| ۱۶۵ | نمونه آماری و شیوه نمونه‌گیری |
| ۱۷۱ | روش جمع‌آوری اطلاعات |
| ۱۷۴ | روایی پرسشنامه‌ها |
| ۱۷۴ | تجزیه و تحلیل اطلاعات |
| ۱۷۵ | نتیجه‌گیری |
| ۱۷۶ | فصل چهارم: تجزیه تحلیل یافته‌ها |
| ۱۷۷ | مقدمه |

| | |
|-----|---|
| ۱۷۸ | بخش اول: یافته‌های توصیفی پژوهش |
| ۱۷۸ | الف: شاخصهای فرهنگ سازمانی |
| ۲۰۰ | ب: شاخصهای رضایت شغلی |
| ۲۱۱ | بخش دوم: تحلیل فرضیات |
| ۲۱۲ | آزمون فرضیه کلی |
| ۲۱۵ | آزمون فرضیات فرعی |
| ۲۵۷ | نتیجه‌گیری |
| | |
| ۲۶۱ | فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات |
| ۲۶۲ | مقدمه |
| ۲۶۲ | بخش اول: نتیجه‌گیری |
| ۲۶۵ | نتایج فرضیات پژوهش |
| ۲۸۴ | نتایج فرضیات پژوهش در تفکیک مراتب علمی اساتید دانشگاه تهران |
| ۲۹۱ | نتایج فرضیات پژوهش در تفکیک اعضای هیأت علمی گروه‌های آموزشی |
| ۲۹۷ | نتیجه‌گیری نهایی |
| ۲۹۷ | شکل‌گیری فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران |
| ۲۹۹ | نحوه ارتباط فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران با احساس رضایت شغلی اعضای هیأت علمی |
| ۳۰۳ | بخش دوم: پیشنهادات |
| ۳۰۳ | پیشنهادات بر مبنای یافته‌های پژوهش |
| ۳۰۸ | موضوعات پیشنهادی جهت تحقیق |

فهرست منابع و مأخذ

| | |
|-----|------------------|
| ۳۰۹ | الف: منابع فارسی |
| ۳۱۴ | ب: منابع انگلیسی |

ضمیمه

فهرست جداول

- جدول (۲-۱)، ویژگیهای سه دیدگاه فرهنگ سازمانی ۴۸
- جدول (۲-۲)، ارزشهای فرهنگی در مؤسسات ژاپنی، نوع Z و نوع آمریکایی ۸۹
- جدول (۳-۱)، توزیع اعضاء هیأت علمی دانشگاه تهران به تفکیک دانشکدهها ۱۶۰
- جدول (۳-۲)، توزیع اعضاء هیأت علمی دانشگاه تهران برحسب مراتب دانشگاهی ۱۶۱
- جدول (۳-۳)، توزیع اعضاء هیأت علمی دانشگاه تهران برحسب گروههای آموزشی ۱۶۳
- جدول (۳-۴)، توزیع هیأت علمی دانشگاه تهران برحسب گروههای آموزشی و مراتب دانشگاهی ۱۶۵
- جدول (۳-۵)، توزیع افراد نمونه برحسب مراتب دانشگاهی ۱۶۷
- جدول (۳-۶)، توزیع افراد نمونه برحسب گروههای آموزشی ۱۶۹
- جدول (۳-۷)، توزیع افراد نمونه برحسب گروههای آموزشی و مراتب دانشگاهی ۱۷۱
- جدول (۳-۸)، سئوالات پرسشنامه فرهنگ سازمانی و شاخصهای مربوط ۱۷۳
- جدول (۳-۹)، سئوالات پرسشنامه رضایت شغلی و شاخصهای مربوط ۱۷۴
- جدول (۴-۱)، توزیع فراوانی شاخص خلاقیت و ابتکار فردی ۱۷۹
- جدول (۴-۲)، توزیع فراوانی شاخص ریسک پذیری ۱۸۰
- جدول (۴-۳)، توزیع فراوانی شاخص شفافیت سازمانی ۱۸۱
- جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی شاخص انسجام و یکپارچگی سازمانی ۱۸۳
- جدول (۴-۵)، توزیع فراوانی شاخص حمایت مدیریت ۱۸۴
- جدول (۴-۶)، توزیع فراوانی شاخص کنترل ۱۸۵
- جدول (۴-۷)، توزیع فراوانی شاخص هویت سازمانی ۱۸۷
- جدول (۴-۸)، توزیع فراوانی شاخص نظام پاداش ۱۸۸
- جدول (۴-۹)، توزیع فراوانی شاخص سازش با پدیده تعارض ۱۸۹
- جدول (۴-۱۰)، توزیع فراوانی شاخص الگوهای ارتباطی ۱۹۱
- جدول (۴-۱۱)، توزیع فراوانی شاخص احترام و قدردانی از اعضاء ۱۹۲

- جدول (۱۲-۴)، توزیع فراوانی شاخص تبحر و چیرگی مدیریت ۱۹۳
- جدول (۱۳-۴)، توزیع فراوانی شاخص تصمیم‌گیری ۱۹۵
- جدول (۱۴-۴)، توزیع فراوانی شاخص مدیریت بحران ۱۹۶
- جدول (۱۵-۴)، توزیع فراوانی متغیر فرهنگ سازمانی ۱۹۸
- جدول (۱۶-۴)، توزیع فراوانی شاخص مدیریت مناسب ۲۰۱
- جدول (۱۷-۴)، توزیع فراوانی شاخص امنیت شغلی و حرفه‌ای ۲۰۳
- جدول (۱۸-۴)، توزیع فراوانی شاخص پیشرفت و ارتقاء شغلی ۲۰۴
- جدول (۱۹-۴)، توزیع فراوانی شاخص فراهم بودن زمینه احترام و قدردانی از اساتید ۲۰۷
- جدول (۲۰-۴)، توزیع فراوانی متغیر رضایت شغلی ۲۰۸
- جدول (۲۱-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه کلی در تفکیک مراتب دانشگاهی ۲۱۳
- جدول (۲۲-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه کلی در تفکیک گروه‌های آموزشی ۲۱۴
- جدول (۲۳-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱» در تفکیک مراتب دانشگاهی ... ۲۱۶
- جدول (۲۴-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۱۷
- جدول (۲۵-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۲» در تفکیک مراتب دانشگاهی ... ۲۱۹
- جدول (۲۶-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۲» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۲۰
- جدول (۲۷-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۳» در تفکیک مراتب دانشگاهی ... ۲۲۲
- جدول (۲۸-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۳» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۲۳
- جدول (۲۹-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۴» در تفکیک مراتب دانشگاهی ... ۲۲۵
- جدول (۳۰-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۴» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۲۶
- جدول (۳۱-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۵» در تفکیک مراتب دانشگاهی ... ۲۲۸
- جدول (۳۲-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۵» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۲۹
- جدول (۳۳-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۶» در تفکیک مراتب دانشگاهی ... ۲۳۱
- جدول (۳۴-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۶» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۳۲
- جدول (۳۵-۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۷» در تفکیک مراتب دانشگاهی ... ۲۳۴

- جدول (۴-۳۶)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۷» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۳۵
- جدول (۴-۳۷)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۸» در تفکیک مراتب دانشگاهی... ۲۳۷
- جدول (۴-۳۸)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۸» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۳۸
- جدول (۴-۳۹)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۹» در تفکیک مراتب دانشگاهی... ۲۴۰
- جدول (۴-۴۰)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۹» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۴۱
- جدول (۴-۴۱)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۰» در تفکیک مراتب دانشگاهی... ۲۴۳
- جدول (۴-۴۲)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۰» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۴۴
- جدول (۴-۴۳)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۱» در تفکیک مراتب دانشگاهی... ۲۴۶
- جدول (۴-۴۴)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۱» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۴۷
- جدول (۴-۴۵)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۲» در تفکیک مراتب دانشگاهی... ۲۴۹
- جدول (۴-۴۶)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۲» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۵۰
- جدول (۴-۴۷)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۳» در تفکیک مراتب دانشگاهی... ۲۵۲
- جدول (۴-۴۸)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۳» در تفکیک گروه‌های آموزشی. ۲۵۳
- جدول (۴-۴۹)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۴» در تفکیک مراتب دانشگاهی... ۲۵۵
- جدول (۴-۵۰)، شاخص‌های آزمون فرضیه فرعی «۱۴» در تفکیک گروه‌های آموزشی... ۲۵۶

فهرست نمودارها

- نمودار (۲-۱)، عناصر فرهنگ سازمانی ۲۷
- نمودار (۲-۲)، سطوح فرهنگ سازمانی ۵۲
- نمودار (۲-۳)، شکل گیری فرهنگ سازمان ۵۶
- نمودار (۲-۴)، فرایند اجتماعی شدن ۶۱
- نمودار (۲-۵)، تغییر فرهنگ سازمانی ۶۷
- نمودار (۲-۶)، قدرت نسبی فرهنگ سازمانی ۷۲
- نمودار (۲-۷)، اثرات فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی ۸۷
- نمودار (۲-۸)، ارتباط بین عملکرد و رضایت شغلی ۱۱۲
- نمودار (۲-۹)، علل و پیامدهای رضایت شغلی ۱۱۵
- نمودار (۲-۱۰)، واکنش کارکنان ناراضی ۱۱۶
- نمودار (۲-۱۱)، رابطه رضایت با تناسب نیاز و مشارکت واقعی ۱۲۲
- نمودار (۲-۱۲)، نظام جبران خدمات در سازمان ۱۲۶
- نمودار (۲-۱۳)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضاء سازمان ۱۵۴
- نمودار (۳-۱)، درصد اعضاء هیأت علمی برحسب مراتب دانشگاهی ۱۶۲
- نمودار (۳-۲)، درصد اعضاء هیأت علمی برحسب گروههای آموزشی ۱۶۴
- نمودار (۳-۳)، درصد افراد نمونه برحسب مراتب دانشگاهی ۱۶۸
- نمودار (۳-۴)، درصد افراد نمونه برحسب گروههای آموزشی ۱۷۰
- نمودار (۴-۱)، توزیع پاسخهای سئوالات متغیر فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران ۱۹۹
- نمودار (۴-۲)، توزیع پاسخهای سئوالات رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه تهران ۲۱۰
- نمودار (۵-۱)، ارتباط فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران و شاخصهای آن با رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی بر مبنای نتایج فرضیات پژوهش ۲۸۳
- نمودار (۵-۲)، ارتباط فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران و شاخصهای آن با رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی، در تفکیک مراتب علمی دانشگاهی ۲۹۰

نمودار (۵-۳)، ارتباط میان فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران و شاخصهای آن با رضایت

شغلی اعضای هیأت علمی در تفکیک گروههای آموزشی..... ۲۹۷

نمودار (۵-۴)، شکل گیری فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران..... ۲۹۹

نمودار (۵-۵)، ارتباط فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی..... ۳۰۲

چکیده

امروزه نقش مراکز و مؤسسات آموزش عالی در تحقق اهداف جامعه و یکی از شاخصهای عمده پیشرفت و تمایز جوامع مختلف از یکدیگر، بر کسی پوشیده نیست. این مسئله در کشور ما که دوران بازسازی و توسعه سیاسی، اجتماعی، اقتصادی را پشت سر می‌نهد، از اهمیت بسزایی برخوردار است. در این میان نقش اعضای محترم هیأت علمی به عنوان افرادی برجسته و فرهیخته که وظایف صنف سازمان دانشگاه را بر عهده دارند، دارای اهمیت ویژه‌ای است. صد البته ایفای چنین مسئولیت و نقش خطیری، منوط به وجود شرایط مساعد حرفه‌ای و شغلی می‌باشد. بدیهی است عوامل مؤثر بر خشنودی حرفه‌ای اساتید، به لحاظ سطح قابل توجه فکری - شناختی و برخورداری از نیازهای سطوح بالا همچون قدر و منزلت اجتماعی و خودیابی متفاوت از اعضای دیگر سازمانها است. در این زمینه، به زعم صاحب‌نظران سازمان و مدیریت، فرهنگ سازمانی به مثابه عاملی فراگیر در سازمان، متشکل از باورها، اعتقادات، ارزشها و هنجارها، تمامی عوامل شغلی و نگرش اساتید نسبت به حرفه و محیط شغلی را تحت الشعاع خویش قرار می‌دهد، به گونه‌ای که عواملی همچون تبحر و شایستگی مدیریت، احترام و قدردانی از اعضا، شرایط مساعد جهت بروز خلاقیتها و ابداعات و... همگی به عنوان عوامل مؤثر بر نگرشهای شغلی متأثر از فرهنگ سازمان می‌باشد.

از این رو پژوهش حاضر جهت تبیین موضوع تحقیق با اهداف ذیل به اجرا در آمده است:

هدف کلی: «شناخت فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران و ارتباط آن با رضایت شغلی

اعضاء هیأت علمی»

اهداف جزئی:

تشریح شاخص‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران.

تشریح شاخص‌های رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران.

تعیین رابطه فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران با رضایت شغلی اعضای هیأت علمی.

فرضیات تحقیق در قالب یک فرضیه اصلی بدین شرح که «بین فرهنگ سازمانی و

رضایت شغلی اعضای، ارتباط مستقیم و معنی دار وجود دارد» تدوین گشته است.

همچنین چهارده فرضیه فرعی مبنی بر ارتباط میان شاخصهای مختلف فرهنگ سازمانی

با رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی، تنظیم شده است.

جهت بررسی موضوع، اطلاعات لازم به دو شیوه: ۱- کتابخانه‌ای و مطالعات نظری و ۲- شیوه میدانی، از طریق اجرای پرسشنامه‌هایی در دو بخش الف: فرهنگ سازمانی و ب: رضایت شغلی از میان نمونه آماری به حجم ۱۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، جمع‌آوری شده است.

یافته‌های بدست آمده طی دو مرحله با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل واقع شده‌اند. نتایج بدست آمده از بخش توصیفی پژوهش، حاکی از این بوده است که دانشگاه تهران از فرهنگی قوی و منسجم برخوردار نمی‌باشد. بطوریکه ۴۰٪ از اعضاء هیأت علمی فرهنگ سازمانی و شاخصهای مختلف آن را از قبیل خلاقیت‌های فردی، پذیرش مخاطره، تبحر و چیرگی و حمایت مدیریت، مشارکت در تصمیم‌گیری و... در سطحی ضعیف ارزیابی نموده‌اند. همچنین در رابطه با متغیر رضایت شغلی، بیش از نیمی از اعضاء هیأت علمی ۵۵٪ نسبت به عوامل شغلی همچون امنیت حرفه‌ای، پیشرفت و ارتقاء شغلی، قدر و منزلت اعضاء و مدیریت مناسب دانشگاهی، نگرش منفی داشته و بدین ترتیب موجبات عدم رضایت شغلی آنان فراهم گشته است.

در مرحله تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات پژوهش، آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفته است. جهت تصمیم‌گیری پیرامون رد یا تأیید فرض صفر، سطح معناداری $\alpha=0/05$ مورد نظر بوده و مقدار t بحرانی با توجه به درجه آزادی تعیین شده است. نتایج بدست آمده از آزمونهای انجام شده در ارتباط با فرضیه اصلی و فرضیات فرعی، نشان داده است:

الف: فرضیه اصلی: میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه تهران، ارتباطی مستقیم و معنادار وجود دارد.

ب: فرضیات فرعی:

۱- بین خلاقیت‌های فردی و مسئولیت اعضاء هیأت علمی در دانشگاه، ارتباط معناداری وجود دارد.

۲- میان تشویق اعضاء به پذیرش مخاطره با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌دار، وجود دارد.