

رابطه فرهنگ سازمانی با رضایتمندی شغلی کارکنان

دکتر سعید صحت، محمد ابراهیم خسروی*، امین عارفی

گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

(تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۵، تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۲۸)

چکیده

زمینه: اخلاق فردی در مدیریت منابع انسانی دارای جایگاه منحصر بفردی می‌باشد که یکی از مهمترین شاخص‌های آن عدالت است. پژوهش‌های گوناگون بیانگر آن است که ادراک از عدالت با جنبه‌های متفاوت رفتار مرتبط است که رضایتمندی کارکنان از جمله‌ی آن هاست. فرهنگ نیز یکی از عواملی می‌باشد که درخصوص عدالت و رضایت مورد بررسی قرار گرفته است. لذا هدف این پژوهش تبیین ارتباط فرهنگ با ادراک از عدالت کارکنان و رضایت شغلی آنان در قالب الگویی برای سازمان‌های ایرانی می‌باشد.

روش کار: این تحقیق از نوع کاربردی با روش همبستگی می‌باشد و شامل ۱۱۰ نفر از مسئولان فنی مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی نور استان قم به عنوان جامعه آماری این تحقیق برگزیده شدند که به دلیل محدود بودن جامعه آماری از کل افراد نمونه گیری شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کالموگروف-اسمیرونوف برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها و آزمون t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ($p < 0.05$) استفاده گردید.

یافته‌ها: طبق بررسی‌های صورت گرفته مشخص گردید که با افزایش سایه خدمت کارکنان، ادراک آنان از اجرای عدالت در سازمان افزایش می‌یابد. همچنین دیگر یافته این تحقیق، یافتن رابطه‌ای مثبت و مستقیم بین فرهنگ سازمانی و ادراک از عدالت و همچنین بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش چنین به نظر می‌رسد که مهمترین بعد فرهنگ برای کارکنان، درگیر شدن در کار است که باعث افزایش سطح بالاتری از رضایت و ادراک از عدالت خواهد داشت. مدیران شرکت‌ها برای افزایش بهره وری منابع انسانی می‌توانند با توجه به شرایط سازمانی خود از این مطالعه استفاده کنند.

وازگان کلیدی: ادراک از عدالت، رضایتمندی شغلی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی

پژوهش، به دو ضرورت اصلی در ارتباط با نیروی انسانی یعنی ادراک از عدالت کارکنان و رضایت شغلی آنها در ارتباط با

فرهنگ سازمانی که در آن شاغل‌اند، پرداخته می‌شود.

ادراک کارکنان از عدالت، به شیوه‌های رفتار با کارکنان اشاره دارد، به نحوی که احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا انگیزش کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. از این رو رعایت عدالت از جانب مدیران برای کارکنان حائز اهمیت

از جمله عواملی موثر در بقای سازمان‌ها، عامل نیروی انسانی است. امروزه همگان معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارکنان در سازمان درک نشود، بهره وری در سازمان‌ها کاهش می‌یابد. از آنجایی که بر کارایی نیروی انسانی عوامل متعددی دخیل‌اند، که از نیاز انسان به احترام و خودیابی نشئت می‌گیرند، لذا در این

سرآغاز

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: khosravi.ebrahim@gmail.com

می‌دهند و قابلیت منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد.

سازگاری: تحقیقات نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که اغلب اثربخش‌اند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادی نشات گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق، مهارت یافته‌اند. این چنین سازمان‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و بر رفتار کارکنان نفوذ دارند.

انطباق‌پذیری: سازمان‌های منسجم به سختی تعییر می‌یابند. سازمان‌های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک پذیرند و از اشتباه خود پند می‌گیرند.

رسالت: شاید بتوان گفت مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و ماموریت آن است. سازمان‌های موفق درک روشی از اهداف خود دارند بطوری که اهداف سازمانی را به روشی ترسیم می‌کنند. فرهنگ سازمانی از عواملی است که بر ادراک کارکنان از عدالت مؤثر است.

دانشمندان علوم اجتماعی به مدت طولانی از آرمانهای عدالت به عنوان نیازی اساسی برای عملکرد موثر سازمان‌ها و رضایت افراد از کارشان یاد می‌کنند^(۷). مطالعات عدالت در سازمانها، داده‌های اولیه خود را از تحقیقات سال ۱۹۶۵ روی مفهوم برابری گرفته است ولی بلوغ این مطالعات از سال ۱۹۹۰ به بعد اتفاق افتاده است^(۸). در تقسیم‌بندی انواع عدالت موجود در سازمان، سه مفهوم عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت مراوده‌ای مطرح شده است. عدالت توزیعی به طیف گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌ها سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان اشاره دارد^(۹). عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فرآگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره دارد^(۱۰). نهایتاً عدالت مراوده‌ای بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی و کیفیت ارتباطات بین شخصی تعریف می‌شود^(۱۱).

تحقیقات مختلفی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و ادراک کارکنان از عدالت پرداخته‌اند. محققان به بررسی ارتباط

است. شایان ذکر است که عدالت امری ذهنی است، یعنی یک موضوع برای شخصی ممکن است منصفانه باشد و همان موضوع برای شخص دیگری منصفانه نباشد.

طبق پژوهش‌های صورت گرفته اگر کارکنان احساس نابرابری کنند، منبع بالقوه عدم رضایت در سازمان خواهد شد. یکی از عواملی که باعث علاقه‌مندی یا عدم علاقه‌مندی در سازمان می‌شود، رضایت یا عدم رضایت شغلی است. رضایت شغلی ۱۹۵۹ مفهومی پیچیده است که بطور فزاینده از مطالعات سالهای تاکنون، مورد نقد و پایش قرار گرفته است^(۱). رضایت شغلی یکی از شاخص‌های تعیین غایبت و ترک خدمت در افراد سازمان است. بطور کلی رضایت از طریق تفاوت بین مقدار بازدهی که شخص به دست می‌آورد و بازدهی که عملاً به دست می‌آورد، مشخص می‌شود^(۲). از آنجا که ادراک کارکنان از عدالت و رضایت شغلی از متغیرهای مهم مورد مطالعه در رفتار سازمانی است و فرهنگ سازمانی هم به عنوان عاملی موثر بر ادراک کارکنان از عدالت و رضایت شغلی، بر تمامی جنبه‌های سازمان نفوذ دارد، لذا ضرورت مطالعه آن احساس می‌شود.

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل اصلی است که هویت و ارزش‌های افراد را در درون محیط سازمان مورد مطالعه قرار می‌دهد^(۳). فرهنگ سازمانی را می‌توان به عنوان الگویی از ارزش‌ها و عقاید مشترک دانست که به اعضای سازمان کمک می‌کند تا از عملکردهای سازمانی درک و فهمی به دست آورند و هنجارهایی را برای رفتارهای کارکنان در سازمان فراهم می‌کند^(۴). در واقع فرهنگ سازمانی نوعی مفهوم اجتماعی است که به یک گروه معین در یک زمان معین، حسی مشترک القا می‌کند^(۵). رای شناخت فرهنگ سازمانی، الگوهای مشخصی از سوی اندیشمندان ارائه شده است. الگوی رابینز شامل اجزا زیر است: خلاقیت فردی، ریسک پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوی ارتباطی هستند^(۶). ابعاد دنیسون برای سازمان‌ها در چهار محور اصلی شامل درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت قرار می‌گیرد.

درگیر شدن در کار: سازمان‌های اثربخش افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور تیم‌های کاری تشکیل

- بین رضایت شغلی و ادراک از عدالت کارکنان با توجه به سابقه خدمت آنها تفاوت وجود دارد.
- بین جو فرهنگ سازمانی و ادراک کارکنان از عدالت رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین جو فرهنگ سازمانی و رضایت کارکنان از شغل رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین ادراک کارکنان از عدالت سازمان و رضایت کارکنان از شغل خود رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش بررسی

روش تحقیق به کار رفته در این مقاله، کاربردی و از نوع همبستگی می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری به کار رفته در این تحقیق پرسشنامه‌ای سه بخشی است، مستند به مرور پیشینه تحقیق، حاوی ۴ سوال مشخصات جمعیت شناختی است که روایی آن توسط استادیت تایید شده و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ بوسیله ۳۰ پرسشنامه اولیه محاسبه شده است. بخش اول مربوط به متغیر مستقل فرهنگ سازمانی می‌باشد و شامل ۱۲ سوال می‌باشد که با استفاده از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون مورد سنجش قرار گرفته است. بخش دوم مربوط به متغیر رضایت شغلی می‌باشد و شامل ۱۷ سوال است که پس از یک تحقیق مقدماتی تنظیم شده است. و در نهایت بخش سوم با استفاده از پرسشنامه عدالت سون، شامل ۱۲ سوال، اقدام به سنجش عدالت سازمانی شده است. جدول شماره ۱ بیانگر شاخص‌ها، ابزار اندازه‌گیری و آلفای کرونباخ به تفکیک هر متغیر و برای کل پرسشنامه است که همگی در سطح قابل قبول هستند.

فرهنگ سازمانی با ارزش فردی برابری محور و ادراک عدالت توزیعی پرداخته‌اند (۱۲). همچنین محققان به این نتیجه رسیده‌اند که درک عدالت توزیعی به صورت معناداری با افزایش رضایت از پرداخت و رضایت شغلی مرتبط خواهد بود (۱۳). همچنین عدالت در سازمان به صورت مستقیم بر تمایل به جایه‌جایی و ترک خدمت تاثیرگذار خواهد بود. بعلاوه، این احساس بر رضایت شغلی، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی و ارزیابی از سرپرستان تاثیرگذار بوده است (۱۴). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد، وقتی جو درون گروهی در میان گروه‌های کاری قوی باشد، هویت سازمان و گروه افزایش می‌باید (۱۵). لذا موضع و سبک مدیریت سازمان در قبال فرهنگ سازمان و نیز رضایت شغلی حیاتی است (۱۶). تعریف رضایت شغلی را به این صورت می‌توان جمع‌بندی کرد: "رضایت شغلی نتیجه ادراکات فرد از چیزی است که نیاز دارد و چیزی که از جنبه‌های گوناگون موقعیت‌های کاری دریافت می‌کند". مدت هاست که رضایت شغلی موضوع تحقیقات سازمانی است. پژوهش‌ها وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی را نشان می‌دهد (۱۷). پژوهشگران به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی پرستاران را در بلژیک پرداخته‌اند. نتایج حاکی است تمرکز، تأثیر منفی و تخصصی-سازی و رسمیت تأثیر مثبت بر رضایت شغلی دارند (۱۸). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی نشان داد که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل موثر بر عملکرد سازمانی، مورد تایید است (۱۹). این مسئله که فرهنگ موجود در سازمان چگونه ارتباطی با ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت روابه‌ای، عدالت مراوده‌ای) و همچنین چگونه ارتباطی با ابعاد گوناگون رضایت شغلی (رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از ترقیع، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق) دارد، هدف این پژوهش است.

فرضیات پژوهش:

بین ابعاد اصلی فرهنگ سازمانی تفاوت وجود دارد.
رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی متفاوت هستند.

جدول ۱: جزئیات بکار رفته در پرسشنامه

متغیرها	شاخص	گویه ها	ابزار اندازه گیری	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	سازگاری	هماهنگی و پیوستگی توافق ارزش‌های بنیادین توسعه قابلیت‌ها تیم سازی توانمند سازی یادگیری سازمانی مشتری گرایی ایجاد تغییر جهت گیری استراتژیک اهداف و مقاصد چشم انداز	پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)	٪۸۰
عدالت سازمانی	عدالت رویه‌ای	عادلانه بودن حجم کاری عادلانه بودن حقوق بر اساس میزان تلاش فرد عادلانه بودن پاداش‌ها عادلانه بودن سطح اختیارات و مسئولیت‌ها عادلانه بودن روش اعطای پاداش بی طرفی و عدم دخالت عائق شخصی در تصمیم‌گیری تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات دقیق و کامل اجازه دخالت و تصمیم‌گیری به کارکنان رفتارها و برخوردهای صادقانه توجه به حقوق انسانی افراد روابط بدون تعییض رائمه مستندات کافی در مورد اخذ تصمیمات	پرسشنامه عدالت سازمانی سون (۱۹۹۵)	٪۷۰
رضایت شغلی	کل پرسشنامه	حقوق و مزايا در مقایسه با همکاران هم سطح حقوق و مزايا در مقایسه با کارکنان سازمان اساتید و محققان پیشین رضایت از حقوق و مزايا حقوق و مزايا مناسب با آورده‌ها عادلانه بودن پاداش‌های مادی و معنوی محترمانه بودن روابط بین همکاران خسته کننده بودن همکاران همدردي همکاران با یکدیگر در مشکلات میزان ترفیعات بر اساس استحقاق و شایستگی امکان ارتقا و پیشرفت رضایت از همکاران رضایت از ترقیات رضایت از سرپرست	پرسشنامه تالیفی محققین با نظر دیگر	٪۷۷

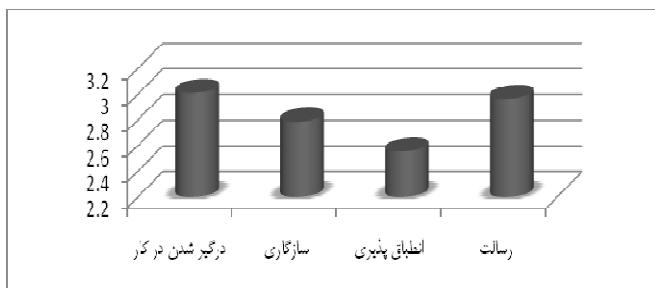
جدول ۲: شاخص‌های توصیفی فرهنگ سازمانی

انحراف معیار	میانگین	ابعاد فرهنگ سازمانی
۰.۶۲	۳.۰۰۸۳	درگیر شدن در کار
۰.۷۲	۲.۷۸۵	سازگاری
۰.۶۵	۲.۵۵۳	انطباق پذیری
۰.۷۹	۲.۹۶۴	رسالت

یافته‌ها

نتایج آزمون کولوموگورو夫 – اسمیرنوف (KS) حاکی از نرمال بودن داده‌ها است و بنابراین برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

در این بخش ابتدا نتایج حاصل از پردازش داده‌های مربوط به فرهنگ سازمانی بر حسب شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی ارائه می‌شوند. جدول شماره ۲، میانگین و انحراف معیار نظرات کل پاسخ دهنده‌گان بر حسب چهار ویژگی فرهنگ سازمانی را ارائه داده است.



ضریب همبستگی پیرسون و برای تشخیص نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولوموگورو夫 – اسمیرنوف (KS) استفاده گردید. جامعه آماری این تحقیق ۱۱۰ نفر از پرسنل مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی استان قم در سال ۹۱-۹۲ بوده است. محققان در بهار ۱۳۹۱ در این مرکز حاضر شده و اقدام به توزیع پرسشنامه کرده اند. از آنجا که تعداد افراد جامعه محدود بود، پژوهشگران پرسشنامه را برای همه‌ی پرسنل ارسال کردند. پس از توزیع، ۱۰۰ پرسشنامه به پژوهشگران ارجاع شد. میانگین و انحراف معیار سن افراد مشارکت کننده در این تحقیق برابر با ($M \pm SD = ۲۸/۱ \pm ۶/۱۴$) است. همچنین ۳٪ افراد، دیپلم و فوق دیپلم، ۸۰٪ لیسانس، ۱۶٪ فوق لیسانس هستند. از طرفی، درصد اختصاص یافته به سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰ تا ۱۵ سال و بیش از ۱۵ سال به ترتیب ۷٪، ۱۳٪، ۹٪ و ۵٪ می‌باشد. به دلیل عدم وجود زن در سازمان بررسی جنسیتی انجام نشد.

نمودار ۱: ابعاد فرهنگی سازمانی

جدول ۳: مقایسه ابعاد فرهنگی سازمانی با شاخص‌های توصیفی رضایت شغلی و عدالت سازمانی

عدالت سازمانی		رضایت شغلی		ابعاد فرهنگ سازمانی		
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	درصد	تعداد	
۰/۴۲	۲/۷۲	۰/۳۸	۳/۱۵	%۴۳	۴۳	درگیر شدن در کار
۰/۵۸	۲/۶۴	۰/۵۰۶	۳/۰۳	%۲۱	۲۱	سازگاری
۰/۵۳	۲/۹۸	۰/۳۵	۳/۴۰	%۷	۷	انطباق پذیری
۰/۵۱	۲/۶۷	۰/۳۵	۳/۲۱	%۲۹	۲۹	رسالت

وجود دارد؛ اما بیشترین همبستگی بین دو بعد رسالت و سازگاری (۰/۶۳۳) می‌باشد. لذا با توجه به معنی داری آن در سطح خطای درصد می‌توان گفت که اگر سازمان درک روشنی از اهداف و جهت خود به دست آورد، بالطبع ثبات و یکپارچگی بین واحد نیز بیشتر می‌شود.

برای بررسی رابطه بین عدالت و رضایت شغلی با در نظر گرفتن سابقه خدمت، از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شد. به این منظور ابتدا شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مربوط به رضایت شغلی و عدالت سازمانی را در بین کارکنان با توجه به سابقه خدمت آنها بررسی نمودیم. جدول شماره ۵ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ملاحظه می‌شود که مقدار $t=-2/159$ است که در سطح ($P<0.05$) معنادار است. یعنی بین ادراک از عدالت سازمانی کارکنان با سابقه بیشتر و کمتر از ۱۰ سال تفاوت معناداری وجود دارد و ادراک از عدالت افراد با سابقه بیشتر از ۱۰ سال ($t=2/97$ میانگین) از گروه دیگر بیشتر است. در مورد رضایت شغلی نیز با توجه به نتایج مندرج در جدول که نشان می‌دهد ($t=-1/809$, $p>0.05$) بین رضایت شغلی افراد با سابقه کمتر و بیشتر از ۱۰ سال تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

برای آزمودن این فرضیه که: بین فرهنگ سازمانی و ادراک کارکنان از عدالت رابطه معنی‌داری وجود دارد، از ضربی همبستگی پیرسون استفاده شد جدول ۶ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که میزان همبستگی

بر اساس یافته‌های تحقیق، مؤسسه مورد مطالعه در بعد درگیر شدن در کار بیشترین امتیاز را بدست آورده است و در مقابل کمترین امتیاز در بعد انطباق‌پذیری حاصل شده است که در نمودار شماره ۱ قابل مشاهده است. این نمودار گویای این مطلب است که در شاخص‌های انطباق‌پذیری و سازگاری، شرایط مؤسسه از وضعیت مناسبی برخوردار نبوده و نیاز به توجه بیشتر به انسجام فرهنگ سازمانی دارد.

بر همین اساس شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مربوط به رضایت شغلی و عدالت سازمانی در بین ابعاد را بررسی نمودیم، نتایج این بررسی در جدول ۳ آمده است.

جدول ۴: همبستگی ابعاد مختلف فرهنگ

درگیر شدن در کار	سازگاری	انطباق‌پذیری	رسالت
۰/۵۱۶	۰/۴۸۱	۰/۵۰۱	درگیر شدن در کار
۰/۶۳۳	۰/۵۵۸		سازگاری
۰/۶۱۵			انطباق‌پذیری
			رسالت

در جدول شماره ۴ چهار بعد فرهنگ سازمانی بر اساس ضربی همبستگی خطی پیرسون سنجیده شده است. همینطور که نتایج حاصل نشان می‌دهد، بین تمامی ابعاد، همبستگی نسبتاً مطلوبی

جدول ۵: آزمون t گروه‌های مستقل مربوط به عدالت سازمانی و رضایت شغلی

شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	درجه آزادی	شاخص	سطح معناداری
کمتر از ۱۰ سال	۲/۶۷	۸۶	۰/۴۹	۰/۰۵	۹۸	-۲/۱۵۹	۰/۰۳۳
	۱۴	۲/۹۷	۰/۴۳	۰/۱۱	۹۸	-۰/۰۵	۰/۰۷۴
کمتر از ۱۰ سال	۸۶	۳/۱۳	۰/۴۲	۰/۰۴	۹۸	-۱/۸۰۹	۰/۰۷۴
	۱۴	۳/۳۴	۰/۲۷	۰/۰۷			

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی

ضریب همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی	عدالت سازمانی	رضایت شغلی
فرهنگ سازمانی	عدالت سازمانی	رضایت شغلی	
** [*] /۰۵۲	** [*] /۰۴۲	** [*] /۰۵۶	
* در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد.			

می باشد که در مطالعه انجام شده توسط سایر محققان نیز به کار برده شده است(۲۰). همچنین، مؤسسه مورد مطالعه در بعد درگیر شدن در کار بیشترین امتیاز (با میانگین ۰/۰۸۳) و بعد از آنطبقاً پذیری کمترین امتیاز (با میانگین ۰/۵۵۳) را بدست آورده است. این نتایج موید نتایج پژوهش‌های صورت گرفته توسط محققان^۱، درباره تأثیر ابعاد الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون بر رضایت مشتری در صنعت ساختمان سازی و فروشنده‌گان اتومبیل می باشد که در این تحقیق نیز بعد درگیر شدن در کار و رسالت بیشترین امتیاز و در بعد از آنطبقاً پذیری کمترین امتیاز حاصل شده است(۲۰).

بررسی‌ها نشان می‌دهد کارکنان با سابقه بیش از ۱۰ سال با میانگین ۰/۹۷ بیشترین و افراد با سابقه کمتر از ۱۰ سال با میانگین ۰/۶۷ کمترین میزان ادراک عدالت از شغل خود را دارند، که با توجه به آزمون به عمل آمده این تفاوت معنی دار است. همچنین بین میزان رضایت شغلی افراد با سابقه کمتر و بیشتر از ۱۰ سال تفاوت معنی داری وجود ندارد. در بررسی‌های انجام شده از مطالعات قبلی که ارتباط بین ویژگی‌های شخصی کارکنان با عدالت سازمانی و رضایت شغلی آنها بررسی شده بود، تنها یک مطالعه با موضوع «بررسی تأثیر رعایت عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان رسمی افسران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی» انجام شده است که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی داشته است(۲۱).

طبق تعزیه و تحلیل آماری، بین فرهنگ سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی رابطه مثبت معنادار در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود دارد. مندرجات جدول ۶ نتایج همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد، همبستگی بین این دو متغیر (۰/۴۲ =^{*}) است. این

بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی برابر است با ۰/۴۲ =^{*} و این ضریب بدست آمده در سطح (P < ۰/۰۵) معنی دار است بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

فرض دیگر این تحقیق، بررسی میزان همبستگی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی است که طبق ضریب همبستگی پیرسون برابر است با ۰/۵۲ =^{*} و این ضریب بدست آمده در سطح (P < ۰/۰۵) معنی دار است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

آخرین فرض تحقیق، میزان همبستگی بین دو متغیر عدالت و رضایت شغلی است که برابر با ۰/۵۶ =^{*} شد، این ضریب در سطح (P < ۰/۰۵) معنی دار است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

بحث

جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضای یک سازمان، آگاهی از فرهنگ سازمانی گامی بنیادی محسوب می‌شود. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود(۲۰). لذا در این مقاله ابتدا به منظور شناسایی فرهنگ حاکم بر مؤسسه از الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که چهار بعد فرهنگ سازمانی شامل رسالت، از آنطبقاً پذیری، سازگاری و درگیر شدن در کار در مؤسسه حاکم است که این موضوع دال بر تایید الگوی دنیسون

¹ Gillespie et al (2008)

دارد(۲۰). لذا سازمان باید در برنامه ریزی هایش با فراهم کردن زمینه های مشارکت بیشتر، این بعد را در افراد تقویت کند تا تعهد افراد نسبت به سازمان بیشتر شود زیرا تعهد نسبت به سازمان یکی از مولفه های اصلی در بهره وری سازمان می باشد.

از طرفی با توجه به مشخص شدن عامل انطباق پذیری به عنوان عامل کم اهمیت تر، مؤسسه به خوبی انسجام نیافته است و از یکپارچگی و انطباق پذیری کمتری برخوردار است که باید مورد توجه بیشتر مسئولین مرکز قرار گیرد(۲۰).

می توان در تحقیقات آتی هر مولفه فرهنگ سازمانی را به صورت مجزا مورد بررسی و کنکاش قرار داد (خصوص درگیری و انطباق پذیری که بیشترین و کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده اند) و با مصاحبه های تکمیلی نتایج پژوهش را تقویت کرد. از آنجا که افراد با سابقه بیشتر از ۱۰ سال ادراک از عدالت بیشتری احساس می کنند شاید بتوان روابط غیررسمی بین مدیران و کارکنان را عامل مهمی در ایجاد این احساس دانست که توجه به این روابط در تحقیقات آتی می تواند مکمل پژوهش حاضر باشد اما این افراد از لحاظ رضایت شغلی با افراد دیگر تفاوت نداشته اند که این نتیجه جالب و شایسته مطالعات بیشتر می باشد.

با توجه به رابطه مثبت فرهنگ سازمانی و ادراک عدالت از سازمان می توان امید داشت با توجه بیشتر به فرهنگ سازمانی و در نظر گرفتن پیشنهادات فوق، ادراک از عدالت در بین افراد بالارفته زیرا باعث تعهد بیشتر، غیبت کمتر، عملکرد عالی کارکنان شده و آنها راضی تر خواهند بود(۲۳).

از آنجایی که فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و عدالت سازمانی رابطه دارد لذا توجه به فرهنگ سازمانی قوی برای مرکز ضروری به نظر رسیده و بهره برداری مناسب از این فرهنگ مقوله مهم و حیاتی برای سازمان می باشد.

واژه نامه

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1. Justice perception | ادراک از عدالت |
| 2. Job satisfaction | رضایت شغلی |
| 3. Organizational culture | فرهنگ سازمانی |

نتیجه نیز با نتایج پژوهش محققان و پژوهشگران همسوی دارد. محققان به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بار عاملی بیشتری نسبت به فرهنگ فردی دارد و مدیران برای ایجاد ادراک عدالت باید توجه بیشتری به ویژگی های فرهنگ سازمانی نشان دهند(۱۲).

همچنین طبق یافته های آماری، بین فرهنگ سازمانی و رضایت کارکنان از شغل نیز رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود دارد. این میزان همبستگی طبق جدول ۱۰ (۱۰/۵۲) می باشد. این نتیجه با نتایج مطالعات محققان در زمینه اثر مستقیم فرهنگ و رضایت شغلی برهم، همسوی دارد. نتایج نشان می دهد که فرهنگ سازمانی ۳۳٪ از تغییرات رضایت شغلی را پیش بینی می کند و نیز سازمان هایی که از نظر الگوی فرهنگ سازمانی در وضعیت بهتری قرار دارند، رضایت شغلی بالاتری دارند(۲۲).

دیگر یافته این تحقیق، حاکی از ارتباط مثبت و معنی دار بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و میزان رضایت شغلی افراد، می باشد (۵۶/۰). این نتیجه نیز با مطالعه محققان و پژوهشگران همسوی دارد. نتایج سایر محققان نشان می دهد که بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد (۲۳).

براساس یافته این پژوهش (جدول ۳) از بین عوامل دخیل در فرهنگ سازمانی دنیسون، عامل درگیر شدن در کار به عنوان مهمترین عامل شناخته شد و با توجه به این عامل، رضایت شغلی و ادارک از عدالت افراد نیز در سطح بالاتری حاصل شده است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

از آنجا که درگیر شدن در کار، به عنوان مهمترین عامل شناخته شده، مؤسسه مورد مطالعه بر محور تیم های کاری تشکیل شده و قابلیت های منابع انسانی را توسعه داده است. در نتیجه تعهد در بین افراد سازمان افزایش یافته و خود را به عنوان پاره ای از پیکره سازمان احساس می کند. افراد در همه سطوح احساس می کنند که در تصمیم گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشناس موثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند

۸. رضایان علی، میرزاده لیلا. تأثیر برداشت کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی آنان. اخلاق در علوم فناوری، ۱۳۸۹، شماره ۱۳، ۹۶-۱۰۲.

9. Lambert E (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. Journal of criminal justice 31(2) : 67-91.

10. McDowall A, Fletcher C (2004). Employee development: an organizational justice perspective. Journal of Personnel Review 33(1): 33-50.

11. Sitter VL (2003). Communication style as a predictor of interactional justice. International leadership studies conference 3:228-243.

۱۲. آذر عادل، علی پور درویشی زهراء. طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۸۹، شماره ۳ و ۴: ۵-۱۴.

13. Moorman RH (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. Journal of Applied Psychology 76: 845-855.

14. Alexander S, Ruderman M (1997). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. Social Justice Research 1 (2) :177-198.

15. Luijters K, et al (2008). Cultural diversity in organizations: Enhancing identification by valuing differences. International Journal of Intercultural Relations 32, Issue 2: 154-163.

16. Kimberly B (2004). Effects of management style on global job satisfaction in nonprofit organization. Adviser: Baker, Herbert George, Sandiego.

17. Seo Y, Ko J, Price JL (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: model estimation in Korea. International Journal of Nursing Studies 41: 437–446.

18. Willem A, Buelens M, Jonghe I.D (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies 44: 1011-1020.

19. Yilmaz C, Ergun E (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. Journal of World Business 43: 290-306.

۲۰. رحیم نیا فریبرز، علیزاده مسعود. بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه

4. Engaging in work	درگیر شدن در کار
5. Compatibility	سازگاری
6. Adaptability	انطباق پذیری
7. Prophecy	رسالت
8. Perceptions of distributive justice	ادراک عدالت توزیع
9. Perceptions of procedural justice	ادراک عدالت رویه
10. Perceptions of interactional justice	ادراک عدالت مراوده
11. Satisfaction	رضایتمندی
12. Satisfaction with supervisor	رضایت از سرپرست
13. Satisfaction with promotion	رضایت از ترقی
14. Satisfying the compatibility	رضایت سازگاری
15. Satisfaction with salary	رضایت از حقوق

منابع

1. Malik N (2011). A study on job satisfaction factors of faculty members at the university of balochistan quetta. Journal of research in education 21 (2): 49-57.
۲. کیا منوچهر. تئوری‌های مدیریت و مدل‌های سازمانی، چاپ دوم، ۱۳۷۵: ۳۹۷.
3. Harrington D et al (1992). Factors related to the recruitment retention of professionals from specialized disciplines. Washington DC: 23-48.
4. Dwye S, Richard O, Chadwick K (2003). Gender diversity in organizational culture. Journal of Business Research 56(12): 1009-1019.
5. Agbenyiga D (2011). Organizational culture influence on service delivery: A mixed methods design in a child welfare setting. Children and Youth Services 33: 1767-1778.
۶. رایبینز استیفن ترجمه پارسایان علی و اعرابی سید محمد. مدیریت رفتار سازمانی. چاپ چهارم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۸۱: ۳۰۳.
7. Malik M.E (2011). Role of Perceived Organizational Justice in Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutions of Pakistan. Journal of contemporary research in business 3(8): 662-673.

فردوسي مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی.
۱۴۷، ۱۷۰: ۱۳۸۸

۲۱. عمرانی فرد محمدعلی، بررسی تأثیر رعایت عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان رسمی افسران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، پایان نامه دانشگاه علامه طباطبائی.

۲۲. زمینی سهیلا، حسینی نسب داود، زمینی سمیرا، زارعی پروین. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران. ۱۳۹۰: ۴۰-۳۰.

۲۳. پورسلطانی حسین، میرزائی فهیمه، زارعیان حسین. ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. ۱۳۹۰، شماره ۱: ۷۰-۵۹.