



فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (موردپژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران)

رضا گودرزی | سیدحسام سیدین | معصومه حریری زاده

چکیده

هدف: بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران است.

روش / رویکرد پژوهش: پژوهش از نوع کاربردی است. از طریق نمونه‌گیری تعداد ۲۸۵ نفر از کارکنان رده‌های مختلف شغلی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران در فاصله سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۹۳ انتخاب و با استفاده از دو پرسشنامه نظر آنان پیمایش شده است. برای شناخت فرهنگ سازمانی، مدل دنیسون و برای شناسایی عوامل مرتبط با رضایت شغلی، مدل شاخص توصیفی شغل (JDI) استفاده شد.

یافته‌ها: مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، و رسالت یا مأموریت) در کتابخانه ملی با عوامل پنج‌گانه رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشته‌اند.

نتیجه‌گیری: برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای افراد در پیوند با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد. چنانچه فرهنگ سازمانی در راستای ارتقای رضایت شغلی کارکنان قرار گیرد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند.

کلیدواژه‌ها

فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، انطباق‌پذیری، سازگاری،
سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران

فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان

(موردپژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران)

رضا گودرزی^۱

سیدحسام سیدین^۲

معصومه حریری زاده^۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۲/۱۴

مقدمه

با توجه به دگرگونی‌های اجتماعی و فناوری‌های چالش‌زا، تکوین رسالت‌های جدید در سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر است و باید مورد توجه قرار گیرد. فرهنگ سازمانی^۱، مبنای تئوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که به‌طور مستقیم با ظهور مقوله‌هایی چون فناوری اطلاعات و ارتباطات، جهانی شدن و چگونگی برخورد با آن، سازمان‌یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثربخشی در سازمان‌ها در ارتباط است. توجه به این مقوله‌ها، ضرورت بسترسازی را برای ایجاد یک فرهنگ سازمانی خلاق در سطوح مختلف سازمان مطرح می‌کند. شاین^۲ (۱۳۸۳) فرهنگ سازمانی را الگویی از مفروضات بنیادی می‌داند که اعضای گروه به‌منظور حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل محیط داخلی، آن را یاد گرفته و پس از عمل کردن به آن یافته‌های خود را به دیگران نیز آموزش می‌دهند (نیازآذری، ۱۳۸۹).

فرهنگ سازمانی، نظامی متشکل از ارزش‌ها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند) است که در تعامل متقابل با نیروی ساختار سازمانی و نظام کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد (ممی زاده، ۱۳۷۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به‌حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها، و نگرش اعضای برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر، ارزیابی، پیش‌بینی، و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی به‌سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت‌گیری‌های نوین را در سازمان پایدار کرد (الوانی، ۱۳۸۷).

۱. کارشناس ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (نویسنده مسئول)
r.mehraban201@yahoo.com
۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی ایران
h.seyedin@gmail.com
۳. کارشناس ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران
mas_hariri@yahoo.com
4. Organization culture
5. Schine

رضایت شغلی^۱ به جهت گیری عمومی فرد نسبت به شغلش بازمی‌گردد. فرد با میزان بالای رضایت شغلی، جهت گیری مثبت و با نبود این رضایت، جهت گیری منفی دارد (رابینز، ۱۳۸۶). رضایت شغلی منابع انسانی هر سازمان، به‌عنوان ارزشمندترین دارایی، عامل مهمی در پیشبرد اهداف سازمان است. نارضایتی شغلی منجر به ترک سازمان یا جابجایی، غیبت، بی‌علاقگی، و کاهش روحیه کاری می‌شود و به شکل‌هایی چون ارائه نکردن خدمات روزآمد، غیبت، و اختلال در نظام بروز می‌کند. در مقابل، رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، رضایت از زندگی شخصی، و سرعت در آموزش مهارت‌های جدید شغلی را فراهم می‌آورد (جعفری کلیشمی، ۱۳۹۲). در پژوهش‌های انجام‌شده پیشین، شائمی برزکی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که فرهنگ سازمانی، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی اصفهان دارد و مؤلفه‌های سازگاری و رسالت از بین مؤلفه‌های سازمانی به ترتیب ۰/۱۹ و ۰/۴۷ با رضایت شغلی کارکنان رابطه داشته‌اند؛ اما رابطه معناداری بین مؤلفه‌های درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، و رضایت شغلی کارکنان مشاهده نشد. همچنین یافته‌ها نشان داد که برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای افراد در رابطه با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد و اگر فرهنگ سازمانی در راستای رضایت شغلی کارکنان باشد افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند.

مرتضوی آب‌الوان و همکاران (۱۳۹۱) نیز با بررسی فرهنگ سازمانی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران براساس مدل دنیسون نشان دادند که میانگین امتیاز کلی کمتر از سطح متوسط است. بیشترین امتیاز را بُعد درگیر شدن در کار با میانگین ۳/۰۱ به دست آورده است که ناشی از توجه کتابخانه ملی به دو شاخص مهم یعنی ارزش‌های بنیادین و توانمندسازی در محیط کتابخانه است. همچنین کمترین امتیاز در بُعد رسالت‌پذیری (مأموریت) با میانگین ۲/۸۳ حاصل شده است که این امر می‌تواند ناشی از جهت‌گیری راهبردی نادرست کتابخانه ملی و ناشناخته ماندن اهداف و مقاصد و ارزش‌های بنیادین موجود در کتابخانه باشد. امتیاز مربوط به بُعد سازگاری با میانگین ۲/۸۴ با اختلاف بسیار اندک (۰/۰۱) با بُعد رسالت‌پذیری به دست آمده است. این امر می‌تواند ناشی از بی‌توجهی به چشم‌انداز کتابخانه ملی، فقدان توافق، هماهنگی، و پیوستگی نسبت به مسائل و سیاست‌های موجود در میان سیاست‌گذاران و کارکنان، عدم گرایش به تغییر، بی‌توجهی به خواست‌ها و انتظارات مراجعان، و کم‌توجهی به یادگیری سازمانی در میان کارکنان باشد.

نتایج پژوهش کامرون و کوپین^۲ در سال ۲۰۰۳ حاکی از آن بود که میزان رضایت شغلی کارمندان نهادهایی که دارای فرهنگ سازمانی مختلفی هستند متفاوت است (به نقل از جعفری کلیشمی، ۱۳۹۲).

1. Job satisfaction
2. Cameron & Quinn

گیلسپی، دنیسون، هالند، اسمرک، و نیل^۱ (۲۰۰۸) با مطالعه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت مشتری در صنعت ساختمان‌سازی و فروشندگان اتومبیل با استفاده از مدل دنیسون نشان دادند که بیشترین امتیاز در صنعت ساختمان‌سازی در بُعد درگیر شدن در کار و بُعد رسالت حاصل شده و کمترین امتیاز در بُعد انطباق‌پذیری به دست آمده است. همچنین در رابطه با فروشندگان اتومبیل، بیشترین امتیاز در بُعد سازگاری و کمترین امتیاز نیز در بُعد انطباق‌پذیری بوده است.

زویالووا و کوچروف^۲ (۲۰۱۰) به بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی، تعهد روان‌شناختی، و رضایت‌مندی شغلی در زمینه تعامل میان کارفرمایان و کارمندان شرکت‌های تجاری روسیه در فضای اجتماعی و اقتصادی جدید پرداختند.

بنابراین، چنانچه در پژوهش‌های پیشین نیز مشاهده می‌شود جذب و نگهداری و جلب رضایت شغلی کارکنان منوط به عواملی همچون فضایی توأم با اعتماد، اطمینان، و شایسته‌پروری و تجلیل و قدردانی از آنان است که همگی در فرهنگ سازمانی نهفته است. شناخت این عوامل و تقویت آنها گامی در جهت کامیابی سازمان و نیل به اهداف عالی سازمان خواهد بود. بنابراین، پژوهش حاضر بر آن شد تا عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را از منظر فرهنگ سازمانی در میان کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران بررسی نماید. همچنین، وجود ارتباط میان رضایت‌مندی کارکنان و نوع فرهنگ حاکم بر سازمان را مشخص کند با این امید که نتایج حاصل بتواند در راستای رفع مشکلات مدیریتی مدیران ارشد و میانی سازمان مؤثر باشد. بنابراین، هدف اصلی، تعیین تأثیر عواملی چون درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، و رسالت بر رضایت شغلی کارکنان این سازمان است.

روش‌شناسی

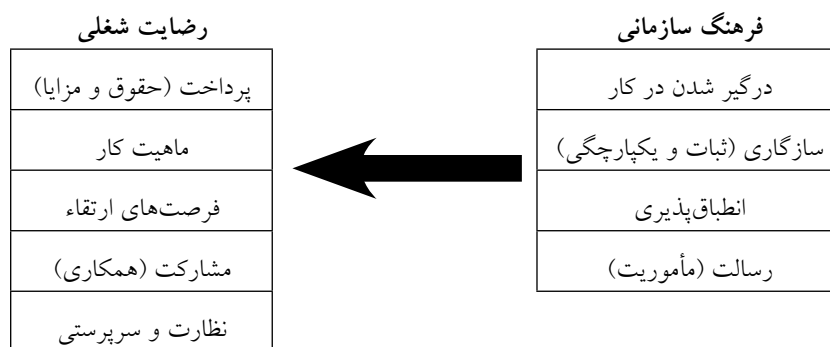
پژوهش از نوع کاربردی است و نظر کارکنان رده‌های مختلف شغلی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران در فاصله سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۹۳ پیمایش شده است. تعداد کارکنان این سازمان ۱۱۰۰ نفر است که با نمونه‌گیری و براساس فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۸۵ نفر برآورد گردید. به‌منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است:

الف. پرسشنامه فرهنگ سازمانی که توسط دانیل دنیسون (۲۰۰۰) ساخته و استاندارد شده است و شائمی برزکی و همکاران (۱۳۹۲) و مرتضوی آب‌الوان و همکاران (۱۳۹۱) از آن استفاده کرده‌اند، بنابراین روایی این پرسشنامه تأیید شده است.

ب. پرسشنامه رضایت شغلی که توسط اسمیت، کندال، و هالین^۳ در سال ۱۹۶۹ در دانشگاه کرنل آمریکا ارائه شده است. این مدل با عنوان "شاخص توصیف شغلی" شهرت

1. Gillespie, Denison, Haaland, Smerek & Neale
2. Zavyalova & Kuchero
3. Smith, Kendall, & Hulin

یافت و معروف به مدل (JDI) است. روایی این پرسشنامه توسط ۲۰ نفر از اساتید فن بررسی شد و نظر صاحب نظران مورد توجه قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید. به منظور تعیین پایایی، هر دو پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر، به عنوان نمونه، قرار گرفت و آلفای کرونباخ، برای تمامی متغیرها و کل پرسشنامه، بیشتر از ۰/۷ به دست آمد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت سؤالات هر دو پرسشنامه از اعتبار کافی برخوردار و هماهنگی سؤالات یکسان است. بدین ترتیب، مدل مفهومی زیر در جامعه آماری لحاظ گردید:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته ها

برای تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان جدول ۱ ترسیم شده است.

جدول ۱. یافته های فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی

درصد	فراوانی	مؤلفه	
۱۰/۲	۲۹	ضعیف	فرهنگ سازمانی
۴۷/۰	۱۳۴	متوسط	
۴۲/۸	۱۲۲	قوی	
۱۸/۶	۵۳	کم	رضایت شغلی
۶۷/۴	۱۹۲	متوسط	
۱۴/۰	۴۰	زیاد	

بر پایه داده‌ها، بیشتر افراد (۴۷ درصد) به لحاظ فرهنگ سازمانی در سطح متوسطی قرار دارند و ۶۷ درصد از پاسخگویان به میزان متوسطی از شغل خود راضی بوده‌اند.

جدول ۲. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	۰/۳۸۳ (**)
سطح معناداری	۰/۰۰۰
تعداد پاسخگویان	۲۸۵

سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه این فرضیه که بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران رابطه معناداری وجود دارد تأیید می‌گردد. ضریب همبستگی (۰/۳۸۳) نشان‌دهنده رابطه متوسط و مثبت بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان است؛ یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۳. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه درگیر شدن در کار و رضایت شغلی کارکنان

ضریب همبستگی	۰/۵۳۶ (**)
سطح معناداری	۰/۰۰۰
تعداد پاسخگویان	۲۸۵

جدول ۳ تأثیر میزان درگیر شدن در کار را بر رضایت شغلی کارکنان نشان می‌دهد. بر پایه داده‌ها، سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون آن کمتر از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار میان این دو است. همچنین ضریب همبستگی ۰/۵۳۶، نشان‌دهنده رابطه متوسط و مثبت بین درگیر شدن و رضایت شغلی کارکنان است؛ یعنی با افزایش درگیر شدن در کار، رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۴. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه سازگاری و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	۰/۱۴۹ (*)
سطح معناداری	۰/۰۱۲
تعداد پاسخگویان	۲۸۵

داده‌های جدول ۴ مبین آن است که سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون آن کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین وجود رابطه معنادار میان سازگاری و رضایت شغلی کارکنان سازمان تأیید می‌شود. ضریب همبستگی (۰/۱۴۹) نشان‌دهنده رابطه ضعیف و مثبت بین سازگاری و رضایت شغلی کارکنان است؛ بدین معنی که با افزایش سازگاری، رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۵. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه انطباق‌پذیری و رضایت شغلی

ضریب همبستگی	۰/۶۹۷ (**)
سطح معناداری	۰/۰۰۰
تعداد پاسخگویان	۲۸۵

جدول ۶. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه رسالت و رضایت شغلی کارکنان

ضریب همبستگی	۰/۶۴۹ (**)
سطح معناداری	۰/۰۰۰
تعداد پاسخگویان	۲۸۵

با توجه به جدول‌های ۵ و ۶، سطح معناداری آزمون همبستگی پیرسون (کمتر از ۰/۰۵) فرضیه‌های مبنی بر وجود رابطه معنادار بین انطباق‌پذیری و رسالت با رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی تأیید می‌گردد. ضریب همبستگی آنها به ترتیب (۰/۶۹۷ و ۰/۶۴۹) نشان‌دهنده رابطه قوی و مثبت بین انطباق‌پذیری و رسالت با رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی است. به عبارت دیگر، با بهبود و گسترش یکپارچگی و همچنین با افزایش مأموریت و رسالت، رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی نیز افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که در مدل فرهنگ سازمانی دنیسون در این سازمان، ویژگی سازگاری (ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی، و پیوستگی) بیشترین میزان را کسب کرده است که این ناشی از توجه کتابخانه ملی به ارزش‌های بنیادین و هماهنگی و پیوستگی در سازمان است؛ و سپس به ترتیب ویژگی یکپارچگی، درگیر کار شدن، و در

آخر رسالت قرار دارد. کمترین امتیاز در بُعد رسالت (مأموریت) حاصل شده است که این امر می‌تواند ناشی از جهت‌گیری راهبردی نادرست کتابخانه ملی و ناشناخته ماندن اهداف و مقاصد و چشم‌انداز موجود در کتابخانه باشد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده توصیه می‌شود ویژگی‌های رسالت و درگیر کار شدن بیشتر تقویت شود تا فرهنگ سازمانی در حد مطلوب‌تری ارتقا یابد.

نتایج پژوهش شائمی برزکی و همکاران (۱۳۹۲) نیز حاکی از آن بود که فرهنگ سازمانی، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان داشته و مؤلفه‌های سازگاری و رسالت از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه داشته‌اند، اما رابطه معناداری بین مؤلفه‌های درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، و رضایت شغلی کارکنان مشاهده نگردید. همچنین در پژوهش مرتضوی آب‌الوان و همکاران (۱۳۹۳) میانگین امتیازات کلی فرهنگ سازمانی کتابخانه ملی براساس مدل دنیسون کمتر از سطح متوسط بوده و بیشترین امتیاز در بُعد درگیر شدن در کار و کمترین امتیاز در بُعد رسالت‌پذیری (مأموریت) حاصل شده است.

همچنین نتایج نشان داد که روابط با همکاران عاملی است که بیشترین میزان را در انگیزش رضایت شغلی کارکنان داشته و سپس به‌ترتیب ماهیت کار، پرداخت‌ها، فرصت‌های ارتقا، و سرپرستی قرار دارند. به‌طور کلی، رضایت شغلی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی در حد متوسطی قرار داشته است. به‌نظر می‌رسد این مسئله ناشی از فقدان گردش شغلی و ارتقای کارکنان باشد و نیازمند تقویت مؤلفه‌های مربوط به آن است.

با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی امری اکتسابی است، بنابراین مدیران سازمان می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف فرهنگی و آموزشی از جمله خلاقیت و نوآوری سازمانی، رهبری مؤثر و کنترل درونی، تفکر مثبت، و تقویت تیم‌سازی و توانمندسازی، روند فرهنگ‌سازی را در کتابخانه ملی تسهیل نمایند.

- با تفویض اختیارات، مدیران می‌توانند از بار کار مضاعف، اجبار و مسئولیت‌های غیرمتعارف بکاهند و رضایت شغلی کارکنان و حس مسئولیت و مالکیت آنها نسبت به سازمان را افزایش دهند.
- برگزاری برنامه‌های جانبی و نو در سازمان از جمله برنامه‌های ورزشی، تفریحی، و ایجاد گروه‌های غیررسمی در سازمان می‌تواند در ایجاد رابطه صمیمی و عاطفی میان کارکنان و مدیران نقش مؤثر داشته باشد و زمینه‌های بروز فرهنگ سازمانی را فراهم نماید.
- تدوین نظام پاداش و رضایت از کارمند در ایجاد روحیه خدمت کارکنان و افزایش

- انگیزش شغلی آنان مؤثر است و همین امر سبب خواهد شد انگیزه کارکنان در راستای مأموریت و هماهنگی در هدف افزایش یابد.
- توجه به نظام پیشنهادی سازمانی و بهره‌مندی از نظرات کارکنان در تمام سطوح می‌تواند زمینه‌های رضایت شغلی را افزایش دهد.

مآخذ

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۷). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- جعفری کلیشمی، علی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه محیط زیست. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی (واحد تهران مرکز)، تهران.
- رایبیز، استیون پی. (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- شائمی برزکی، علی؛ بهرامی، سوسن؛ خاتم پور آذرخوارانی، فاطمه؛ و رادمهر، رضا (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشکده‌های علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت (ویژه‌نامه‌ی چالش‌های سیاسی اقتصادی در مدیریت سلامت)، ۱۰ (۷)، ۹۹۷-۱۰۰۶.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی. تهران: انتشارات آگاه.
- مرتضوی آب الوان، راضیه؛ شعبانی، احمد؛ رجایی پور، سعید؛ و آذرخش، علی محمد (۱۳۹۳). بررسی فرهنگ سازمانی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل دنیسون. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۵ (۱)، ۲۱-۴۰.
- ممی‌زاده، جعفر (۱۳۷۳). مدیر، قادر مطلق یا الگو و سمبل. تدبیر، ۵، ۱۸-۱۹.
- نیاز آذری، کیومرث (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی در هزاره سوم. تهران: نشر شیوه.
- Gillespie, M. A., Denison, D. R., Haaland, S., Smerek, R., & Neale, W. S. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: Results from two companies in different industries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (1), 112-132.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Zavyalova, E., & Kucherov, D. (2010). Relationship between organizational culture and job satisfaction in Russian business enterprises. *Human Resource Development International*, 13 (2), 225-235.

استناد به این مقاله:

گودرزی، رضا؛ سیدین، سیدحسام؛ و حریری زاده، معصومه (۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (موردپژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران). *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲۶ (۴)، ۴۵-۵۴.