

بررسی رابطه عوامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان بخش مرکزی بانک صادرات جمهوری اسلامی ایران با استفاده از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی هافستد و رضایت شغلی (JDI)

مهدی فلامرزی

دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه صنعتی قم

Mehdi.falamarzi1371@gmail.com

قربانعلی محمدی خوشویی

عضو هیئت علمی دانشگاه صنعتی قم

ghorbanalim@yahoo.co.uk

چکیده:

از گذشته مطالعات گسترده ای پیرامون رضایت شغلی کارکنان در سازمان های مختلف انجام گرفته است و همواره اندیشمندان و پژوهشگران سعی در ارتقاء سطح رضایت شغلی در میان کارکنان داشته‌اند. فرهنگ سازمانی نیز به تازگی مورد توجه محققین در عرصه علمی و پژوهشی قرار گرفته و نظرات متعددی در زمینه فرهنگ سازمانی ارائه گردیده است. در این پژوهش، سعی بر این شده تا ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد و رضایت شغلی در میان کارکنان انجام گیرد. که مطلبی نو در این زمینه می باشد. برای این منظور بخش مرکزی بانک صادرات جمهوری اسلامی ایران به عنوان نمونه مورد بررسی انتخاب شده است. در این راستا ابتدا دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستد و رضایت شغلی تهیه و میان کارکنان توزیع می گردد. روایی و پایایی این ابزار با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفته است. تعداد کل اعضا 322 نفر می باشد. که با توجه به فرمول کوکران و جدول مورگان تعداد 225 نفر به صورت تصادفی از میان اعضا انتخاب و پرسشنامه میان آنها توزیع گشت. با توجه به اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه میزان رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی غالب در میان کارکنان بر اساس مدل هافستد مورد بررسی قرار گرفت. سپس با استفاده از آزمونهای آماری نظیر آزمون همبستگی، آزمون T، رگرسیون خطی در سطح معنی داری ($p < 0.05$) و... ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، ارتباط عوامل دموگرافیک با رضایت شغلی و عوامل فرهنگ سازمانی، ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی با یکدیگر و همچنین ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی و شاخص های رضایت شغلی به صورت جداگانه مورد بررسی و تحلیل آماری قرار گرفت و نتایج آن در فصول پایان نامه گزارش شده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، بانک صادرات، پرسشنامه فرهنگ سازمانی، پرسشنامه رضایت شغلی

مقدمه

بیان مسئله

سازمان‌ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین‌کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید؛ به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آن‌ها اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. در واقع رضایت شغلی یکی از جنبه‌های مهم پیشرفت کاری در سازمان محسوب می‌شود و عوامل متعددی در به وجود آوردن رضایت شغلی کارکنان موثر هستند که شناخت و بررسی نوع تاثیر این عوامل ضروری به نظر می‌رسد. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. در واقع فرهنگ سازمانی را می‌توان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان دانست که بر رفتار و اندیشه‌ی اعضا اثر می‌گذارد. محققان در سازمان‌های مختلف با فرهنگ سازمانی متفاوت به دنبال ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت مندی شغلی هستند؛ اینکه آیا عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت مندی شغلی تاثیر گذار است یا خیر و چگونگی این تأثیر را بررسی می‌کنند. امروزه فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی موثر بر عملکرد سازمان تلقی می‌گردد. فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثر گذاری قوی که می‌تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته باشد عامل مهمی در شکل دهی به رفتار سازمانی ما محسوب می‌شود. محققان فرهنگ سازمانی را در طبقاتی مختلف بررسی می‌کنند. کوئین و گارث فرهنگ سازمانی را به چهار دسته‌ی فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ توافق و مشارکت و فرهنگ سلسله‌مراتبی تقسیم نموده‌اند. تحقیقات انجام شده ارتباط مثبت بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کارکنان را نشان می‌دهد. در واقع این ارتباط از این‌جا نشأت می‌گیرد که فرهنگ سازمانی قوی و سودمند رضایت مندی شغلی را به وجود می‌آورد و رضایت مندی شغلی نیز بر عملکرد کارکنان و بهره‌وری آن‌ها تأثیر به‌سزایی دارد. از این‌رو بر آن شدیم تا مطالعه دقیق‌تری روی فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با رضایت مندی شغلی در بین کارکنان بخش مرکزی بانک صادرات جمهوری اسلامی ایران را داشته باشیم. که این عاملی برای افزایش بهره‌وری و راندمان کاری و در نهایت ارتقا و پیشرفت سازمان خواهد شد.

اهمیت موضوع

در محیط یک سازمان عوامل انسانی در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگونی قرار دارند که آثار سوء فراوانی بر عملکرد افراد باقی می‌گذارد. فرهنگ سازمانی و عوامل موثر بر آن که شامل 4 مورد فاصله قدرت، امتناع از خطر، فرد گرایی و مرد گرایی با توجه به مدل هافستد می‌باشد، جزو مواردی هستند که بر عملکرد نیروی انسانی شامل کارمندان، کارگران، سرپرستان، مدیران و رضایت شغلی آنان تأثیر گذار است. پژوهش حاضر با هدف بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی کارمندان بخش مرکزی بانک صادرات جمهوری اسلامی ایران انجام شده است. در این تحقیق سعی بر آن داریم تا به وسیله بررسی عوامل فرهنگ سازمانی برگرفته از مدل هافستد، نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر بخش مرکزی بانک صادرات را بدست آوریم؛ همچنین رابطه بین هر کدام از

عوامل فرهنگ سازمانی را با رضایت شغلی بدست آوریم. سپس بحثی را پیرامون عوامل فرهنگی، رضایت شغلی و عوامل که این دو موضوع را به یکدیگر مرتبط می‌سازد انجام دهیم.

ادبیات و پیشینه

در سالیان گذشته پژوهشگران تحقیقات زیادی در زمینه رضایت شغلی انجام داده‌اند و پیشینه تحقیق به سالیان دور و به مطالعات هاتورن در اوایل دهه 1930 باز می‌گردد. فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی شاخه‌ی تازه‌ای از بحث رضایت شغلی را شامل می‌شود؛ که سابقه به مراتب کمتر از رضایت شغلی را دارا می‌باشد. هرچند در زمینه فرهنگ سازمانی تحقیقاتی انجام شده اما گستردگی این تحقیقات دارای بازه کمتری در برابر بحث کلی رضایت شغلی است ولی با این حال با توجه به اهمیت موضوع نتایج به مراتب کاراتر و قابل استنادتر برای سازمان‌ها فراهم کرده است.

در سال 1391 فصلنامه مدیریت پرستاری سالاری و همکاران رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان را مورد بررسی قرار دادند؛ یافته‌های تحقیقی نشان داد فرهنگ سازمانی حاکم بر بیمارستان، از لحاظ مرد سالاری و فاصله‌ی قدرت در سطح متوسط و از لحاظ فردگرایی و اجتناب از عدم اطمینان در سطح بالایی قرار دارد. رضایت شغلی کارکنان نیز بخصوصی در عوامل پرداخت حقوق و مزایا، ترفیع، ارتقای شغلی و همکاری در سطح متوسط و از لحاظ کار و سرپرست در سطح بالایی قرار دارد. همبستگی بین فرهنگ لحاظ کار و سرپرست در سطح بالایی قرار دارد. همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه معکوس و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد (سالاری و همکاران، 1392).

همچنین شائمی بزرگی در مقاله‌ای به این نتیجه رسید فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد و مؤلفه‌های سازگاری و رسالت از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به ترتیب با 0,19 و 0,47 با رضایت شغلی کارکنان ارتباط دارند؛ اما بین مؤلفه‌های درگیر شدن در کار و انطباق پذیری و رضایت شغلی رابطه معناداری یافت نشد (شائمی بزرگی و همکاران، 1392).

زمینی و همکاران نیز سال 1390 دریافتند که فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می‌باشد و رضایت شغلی در بین چهار نوع فرهنگ (عقلانی، سلسه مراتبی، ایدئولوژیک، توافق و مشارکت) متفاوت می‌باشد و رابطه‌ی معکوس و معناداری بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی، رابطه‌ی مستقیم و معناداری بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و رابطه‌ی معکوس و معناداری بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد (Zamini et al, 2011).

نتایج تحقیق احمدی و همکاران در سال 1389 خورشیدی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز نشان داد که بین وضع موجود و وضع مطلوب عناصر فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد و وضعیت موجود فرهنگ سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیاز به بازنگری و اصلاح دارد (Ahmadi et al, 2009).

قربانی و همکاران در تحقیقی با عنوان، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل دنیسون، به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی وجود دارد و همچنین میزان هریک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در این سازمان در حد متوسط می‌باشد (Ghorbani et al, 2011).

گودرزی در سال 92-93 رابطه فرهنگ سازمانی را با رضایت شغلی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران بررسی کرد و یافته ها حاکی از آن بود که مؤلفه های فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت یا مأموریت) در کتابخانه ملی با عوامل پنج گانه رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد (گودرزی و همکاران، 1393).

نصیری پور و همکاران (2009)، نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی با بهره وری کارکنان در بیمارستان وجود دارد (Nasiripour et al, 2009).

Lund تحقیقی در سال 2003 میلادی به عنوان « ارزیابی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی » که بر روی متخصصان بازاریابی یک مؤسسه ی بزرگ بازرگانی آمریکا انجام داد که در آن فرهنگ سازمانی به 4 زیر مجموعه ی فرهنگ قبیله ای، سلسله مراتبی، بازاری و وضعیت سالار تقسیم می شد. وی دریافت که رضایت شغلی رابطه ی مثبت معناداری با فرهنگ قبیله ای و وضعیت سالار دارد و رابطه ی منفی با فرهنگ بازاری و سلسله مراتبی دارد (Lund, 2003).

پژوهش بنت (Bent) و همکاران (2000) نشان داده است که میان فرهنگ سازمانی کارآفرینی و مشارکتی با فرسودگی شغلی رابطه ی معکوس و معنی داری وجود دارد (Bent, 2000).

اهداف و فرضیه های پژوهش

رضایت شغلی در سازمان ها را می توان بدون شک یکی از علل افزایش راندمان کاری افراد در سازمان دانست. به همین جهت سعی در افزایش میزان رضایت کارمندان از گذشته یکی از دغدغه های اصلی مدیران در سازمان ها و صنعت های مختلف بوده است. همچنین بایستی گفت پژوهشگران در عصر حاضر توجه ویژه ای بر روی فرهنگ سازمانی در میان کارکنان داشته اند. برای افزایش سطح رضایت شغلی در کارکنان بایستی به دنبال علل و راه کارهایی برای افزایش آن بود. فرهنگ سازمانی با توجه به ویژگی هایی آن، می تواند حلقه ی ارتباطی با رضایت شغلی باشد. در واقع باید به این سوال پاسخ داد آیا فرهنگ سازمانی و عوامل آن ارتباطی با سطح رضایت شغلی در کارکنان دارند یا خیر؟ و اگر ارتباطی وجود دارد این ارتباط در چه میزان و چه جهتی است؟ فرهنگ سازمانی مورد بحث در این پژوهش، فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد می باشد، که دارای چهار عامل مرد سالاری، گروه گرایی، ریسک پذیری و فاصله قدرت میان کارکنان است. در واقع بایستی گفت اهداف مورد نظر در مقاله، پاسخ به سوالات زیر می باشد.

- رضایت شغلی کارکنان در سازمان مربوطه، بر اساس شاخص های آن در چه وضعیتی قرار دارد؟
- بر اساس عوامل چهارگانه هافستد چه فرهنگ سازمانی بر سازمان حاکم است؟
- آیا مردسالاری دارای ارتباط با رضایت شغلی می باشد، در چه سطحی؟
- آیا گروه گرایی دارای ارتباط با رضایت شغلی می باشد، در چه سطحی؟
- آیا ریسک پذیری دارای ارتباط با رضایت شغلی می باشد، در چه سطحی؟
- آیا فاصله قدرت دارای ارتباط با رضایت شغلی می باشد، در چه سطحی؟

جواب سوالات بالا به طور قطع راه کاری برای افزایش سطح رضایت شغلی در کارکنان خواهد بود. در واقع باید گفت علاوه بر شاخص ای رضایت شغلی که موجب افزایش سطح رضایت شغلی می شوند، عوامل فرهنگ سازمانی را نیز باید تاثیرگذار بر رضایت

کارکنان دانست و جزو علل آن به حساب آورد. امید است مطالعات پیش رو کمکی باشد برای افزایش سطح رضایت شغلی و تقویت فرهنگ سازمانی کارکنان تا از این راه بهبود در وضعیت کاری کارکنان و راندمان کاری افراد صورت پذیرد.

روش تحقیق

در این پژوهش تلاش کردیم با جمع آوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه، به بررسی فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و ارتباط های گوناگون فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در ابعاد مختلف در بین کارکنان بانک صادرات جمهوری اسلامی ایران بپردازیم. در این راستا، ابتدا دو پرسشنامه هافستد و رضایت شغلی (JDI) تهیه شد. بایستی پایایی و روایی این پرسشنامه ها را مورد آزمون قرار می دادیم، به همین منظور تعداد 30 عدد از هر کدام از پرسشنامه های مورد نظر تهیه شد و میان اعضا و کارکنان بخش ها به صورت تصادفی توزیع گردید و روایی پرسشنامه با استفاده از محاسبه آزمون آلفای کرونباخ به دست آمد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اول (هافستد) عدد 0,728 را شامل شد و برای پرسشنامه دوم (JDI) 0,843 به دست آمد؛ همچنین پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از نظرات صاحب نظران در بانک و همچنین نظرات افراد خبره مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و پرسشنامه های مربوطه خوب ارزیابی شدند. جامعه آماری تحقیق ما دو بخش، فناوری اطلاعات و منابع انسانی در بخش مرکزی بانک صادرات بوده است. تعداد اعضای بخش ها 322 بوده اند که از این تعداد 203 در بخش اول (فناوری اطلاعات) بودند و تعداد نمونه 133 محاسبه شد و تعداد 119 در بخش دوم (منابع انسانی) مشغول به کار بودند که تعداد نمونه برای این بخش 92 شدند. در مجموع تعداد اعضا 322 نفر بودند که تعداد 225 پرسشنامه به تفکیک در این دو بخش توزیع شد. در ادامه برای جلوگیری از تکرار اسامی از بخش فناوری اطلاعات به عنوان بخش اول و از بخش منابع انسانی به عنوان بخش دوم نام برده شده است.

این پژوهش با توجه به اطلاعات حاصله از طریق ابزارهای اندازه گیری به بررسی جامع و شامل از عوامل فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد و شاخص های رضایت شغلی JDI خواهد پرداخت. همچنین کلیه ارتباطات میان عوامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی از طریق آزمون های آماری همبستگی، رگرسیون خطی، آزمون T و... مورد بررسی قرار خواهد گرفت. برای بررسی و تحلیل اطلاعات از نرم افزارهای اکسل و Spss استفاده می شود.

یافته ها

بررسی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

نتایج بررسی ها حاکی از آن است که خرده فرهنگ های عدم ریسک پذیری و گروه گرایی از میان عوامل فرهنگ سازمانی هافستد بر فرهنگ ریسک پذیری و فرد گرایی غالب است و فرهنگ مردسالاری و فاصله قدرت در سطح متوسط قرار دارد. میانگین عوامل مردسالاری، گروه گرایی، عدم ریسک پذیری و فاصله قدرت در میان کل اعضا به ترتیب 3,103 ، 3,644 ، 3,915 ، 3,116 می باشد. که با توجه به بازه نمرات از 1 تا 5، تاکید بر موارد گفته شده می باشد.

همچنین رضایت شغلی کارکنان در بخش فناوری اطلاعات و منابع انسانی مقداری قابل قبول و نزدیک به خوب می باشد. مقدار عددی رضایت شغلی برای بخش اول (فناوری اطلاعات) 105,225، بخش دوم (منابع انسانی) 103,456 و در بین کل اعضا 104,502 می باشد. لازم به ذکر است که بازه ی ممکن برای رضایت شغلی بین اعداد 30 تا 150 است، که عدد 30 نشان از

نارضایتی کامل و عدد 150 نشانه ی نارضایتی کامل در تمام شاخص ها می باشد. همچنین باید گفت عواملی که بیشترین رضایت شغلی را کسب کرده اند به ترتیب شاخص های سرپرستی، همکاران، حقوق و دستمزد، ماهیت کاری و پیشرفت کاری می باشد. مقایسات رضایت شغلی بین بخش ها در قسمت های بعد با استفاده از آزمون T انجام گرفته است.

بررسی ارتباط میان عوامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

ارتباط فرهنگ مردسالاری و رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (1) میزان ارتباط معنادار میان فرهنگ مردسالاری و رضایت شغلی کارکنان

عامل ارتباطی	تفکیک بخش ها	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	Sig
مردسالاری - رضایت شغلی	بخش اول	-0,5064	0,2564	0,000
	بخش دوم	-0,5521	0,3048	0,000
	کل	-0,5221	0,2725	0,000

عامل مرد سالاری در این بخش مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. میزان شاخص مردسالاری و فرهنگ آن در بین کارکنان بانک متوسط ارزیابی شد. در جدول شماره 1 نشان داده می شود که این عامل بیشترین میزان تأثیر را بر روی رضایت شغلی کارکنان دارا می باشد. ارتباط از نوع معکوس و معنادار می باشد در واقع هر چه میزان مرد سالاری کاهش پیدا می کند، رضایت شغلی کارکنان افزایش می یابد. ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده نشان دهنده ارتباط معکوس و سطح معناداری کمتر از 0,05 نشان از ارتباط معنادار میان مردسالاری و رضایت شغلی می باشد. ارتباط بالای 50 درصد (52,21%) نشان دهنده ارتباط نسبتاً قوی میان شاخص مرد سالاری و رضایت شغلی بوده است. سطح معناداری چه در بخش اول (فناوری اطلاعات) و چه در بخش دوم (منابع انسانی) و چه در بین کل افراد مورد مطالعه، بالای 50 درصد می باشد که ارتباط بالای دو عامل را نشان می دهد.

جدول (2) سطح معناداری رگرسیون خطی مرتبط با فرهنگ مردسالاری و رضایت شغلی در بین کل افراد مورد مطالعه

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	12616,718	1	12616,718	83,598	0,000
باقی مانده	33655,531	223	150,922		

			224	46272,249	کل
--	--	--	-----	-----------	----

جدول (3) سطح معناداری رگرسیون به وسیله آزمون t

سطح معناداری	t	Beta	SE	B	مدل
0,000	39,554	-	3,406	134,733	مقدار ثابت
0,000	-9,143	-0,522	1,065	-9,740	مردسالاری

همان طور که در جدول های 2 و 3 مربوط به رگرسیون خطی مشاهده می شود، فرهنگ مردسالاری بر اساس اعداد بدست آمده برای آماره F و آزمون t مربوط به رگرسیون، دارای ارتباط معکوس و معنادار با رضایت شغلی کارکنان می باشد (نتایج بدست آمده از آزمون رگرسیون در بین کل افراد مورد مطالعه می باشد. این نتایج برای هر یک از بخش ها نیز بدست آمده که نتایج آزمون همبستگی را تایید می کند).

ارتباط فرهنگ گروه گرایی و رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (4) میزان ارتباط معنادار میان فرهنگ گروه گرایی و رضایت شغلی کارکنان

عامل ارتباطی	تفکیک بخش ها	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	Sig
گروه گرایی - رضایت شغلی	بخش اول	0,2569	0,0659	0,003
	بخش دوم	0,3766	0,1418	0,000
	کل	0,2972	0,0883	0,000

ضریب همبستگی به دست آمده در جدول شماره 4 در مورد فرهنگ گروه گرایی و رضایت شغلی نشان دهنده ارتباط مستقیم و معنادار میان این دو عامل می باشد. هرچند که این ارتباط میزان کمتری نسبت به عامل مرد سالاری و رضایت شغلی دارد. در جدول 4 می توان به این نتیجه پی برد که ارتباط میان عامل گروه گرایی و رضایت شغلی در بخش دوم بیشتر از بخش اول مشاهده شده است. در کل می توان گفت که ارتباط مستقیم و معنادار در سطح متوسط بین دو عامل برقرار است.

جدول (5) سطح معناداری رگرسیون خطی مرتبط با فرهنگ گروه گرایی و رضایت شغلی در بین کل افراد مورد مطالعه

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	4089,778	1	4089,778	21,621	0,000

		189,159	223	42182,471	باقی مانده
			224	46272,249	کل

جدول (6) سطح معناداری رگرسیون به وسیله آزمون t

سطح معناداری	t	Beta	SE	B	مدل
0,000	13,908	-	5,650	78,580	مقدار ثابت
0,000	4,650	0,297	1,530	7,113	گروه گرایی

از جداول رگرسیون (جدول 5 و 6) مربوط به فرضیه گروه گرایی - رضایت شغلی چنین بر می آید که گروه گرایی دارای ارتباط مستقیم و معنادار و در سطح متوسط با رضایت شغلی کل افراد مورد مطالعه می باشد.

ارتباط فرهنگ عدم ریسک پذیری و رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (7) میزان ارتباط معنادار میان فرهنگ عدم ریسک پذیری و رضایت شغلی کارکنان

Sig	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون	تفکیک بخش ها	عامل ارتباطی
0,564	0,0025	0,0504	بخش اول	عدم ریسک پذیری - رضایت شغلی
0,274	0,0131	0,1146	بخش دوم	
0,249	0,0059	0,0771	کل	

اعداد به دست آمده در جدول 7 نشان دهنده عدم وجود ارتباط کافی میان عامل ریسک پذیری به عنوان عامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می باشد. به طوری که در بخش اول ارتباط در حدود 5 درصد و در بخش دوم ارتباط حدود 11 درصدی برقرار است. حال اینکه ارتباط در بین کل افراد مورد مطالعه در حدود 7 درصد می باشد، که این ارتباط چندانی را نشان نمی دهد.

جدول (8) سطح معناداری رگرسیون خطی مرتبط با فرهنگ عدم ریسک پذیری و رضایت شغلی در بین کل افراد مورد مطالعه

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
0,249	1,336	275,565	1	275,565	رگرسیون
		206,263	223	45996,684	باقی مانده
			224	46272,249	کل

جدول (9) سطح معناداری رگرسیون به وسیله آزمون t

سطح معناداری	t	Beta	SE	B	مدل
0,000	16,054	-	6,078	97,565	مقدار ثابت
0,249	1,156	0,077	1,533	1,772	عدم ریسک پذیر

طبق جداول شماره 8 و 9 با توجه به آماره F و آزمون t مرتبط با رگرسیون خطی فرهنگ عدم ریسک پذیر دارای ارتباط معنادار با رضایت شغلی کارکنان نمی باشد.

ارتباط فرهنگ فاصله قدرت و رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (10) میزان ارتباط معنادار میان فرهنگ فاصله قدرت و رضایت شغلی کارکنان

Sig	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون	تفکیک بخش ها	عامل ارتباطی
0,000	0,2014	-0,4488	بخش اول	فاصله قدرت - رضایت شغلی
0,000	0,1602	-0,4003	بخش دوم	
0,000	0,1756	-0,4191	کل	

ضریب همبستگی و سطح معناداری (Sig) به دست آمده (در جدول شماره 10) در مورد عوامل فاصله قدرت و رضایت شغلی نشان دهنده ارتباط معکوس و معنادار میان این دو عامل است و ارتباطی معکوس و نسبتاً قوی میان این دو عامل مشاهده می شود این ارتباط را می توان دومین عامل ارتباطی با رضایت شغلی بعد از فرهنگ مردسالاری دانست. به طور کلی می توان گفت میان مردسالاری و فاصله قدرت با رضایت شغلی، ارتباط معکوس و معنادار وجود دارد و میان فرهنگی گروه گرایی و رضایت شغلی

هرچند در سطح متوسط ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد و ارتباطی میان فرهنگ ریسک پذیری در کار و رضایت شغلی مشاهده نگردید.

جدول (11) سطح معناداری رگرسیون خطی مرتبط با فرهنگ فاصله قدرت و رضایت شغلی در بین کل افراد مورد مطالعه

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مدل
0,000	47,527	8129,239	1	8129,239	رگرسیون
		171,045	223	38143,010	باقی مانده
			224	46272,249	کل

جدول (12) سطح معناداری رگرسیون به وسیله آزمون t

سطح معناداری	t	Beta	SE	B	مدل
0,000	31,842	-	4,163	132,568	مقدار ثابت
0,000	-6,894	-0,419	1,305	-8,998	فاصله قدرت

آماره F و آزمون t مرتبط با رگرسیون خطی در جداول شماره 11 و 12 نشان از وجود ارتباط معکوس و معنادار میان فرهنگ فاصله قدرت و رضایت شغلی کارکنان در دو بخش مورد مطالعه و همچنین در میان کل افراد مورد مطالعه می باشد.

بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

جدول (13) میزان ارتباط معنادار میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

Sig	ضریب تعیین	ضریب همبستگی پیرسون	تفکیک بخش ها	عامل ارتباطی
0,000	0,1635	-0,4044	بخش اول	فرهنگ سازمانی - رضایت شغلی
0,000	0,1357	-0,3684	بخش دوم	
0,000	0,1508	-0,3884	کل	

طبق نتایج به دست آمده در جدول شماره 13 فرهنگ سازمانی در بخش اول و دوم و کل افراد مورد مطالعه فرهنگ سازمانی دارای رابطه معکوس و معنادار با رضایت شغلی می باشد. ارتباط هرچند در بخش اول (فناوری اطلاعات) بیشتر از بخش دوم (منابع انسانی) مشاهده شده است، اما تفاوت آن ها ناچیز می باشد.

پیش فرض های آزمون های آماری

آزمون رگرسیون خطی که در مورد فرضیه های اصلی تحقیق انجام گرفت، دارای پیش فرض هایی برای انجام آزمون می باشد. این پیش فرض ها عبارتند از: اثر هم خطی چندگانه، استقلال و نرمال بودن مقادیر خطا می باشد. اثر هم خطی برای فرضیه های اصلی تحقیق شامل ارتباط مرد سالاری- رضایت شغلی، گروه گرایی- رضایت شغلی، عدم ریسک پذیری- رضایت شغلی و فاصله قدرت- رضایت شغلی به ترتیب برابر با 1.209، 1.125، 1.085، 1.285 می باشد و مقدار دوربین واتسون برای این فرضیه برابر 1.809 می باشد. برای انجام آزمون رگرسیون اثر هم خطی چند گانه کمتر از دو قابل قبول می باشد. همچنین دوربین واتسون برای فرضیه استقلال خطا مورد استفاده قرار می گیرد، زمانی که مقدار این آزمون بین 1/5 تا 2/5 باشد، این شرط برقرار می باشد. پیش شرط نرمال بودن مقادیر خطا با رسم نمودار مقادیر خطا مورد آزمون قرار گرفت.

با توجه به موارد بالا باید گفت پیش فرض های آزمون رگرسیون خطی برقرار است و می توان از این آزمون استفاده کرد. لازم به ذکر است پیش فرض های آزمون همبستگی اعم از تقریب نرمال متغیرها، برابری واریانس ها و... در تحقیق مورد نظر رعایت شده است.

بررسی ارتباط عوامل دموگرافیک با رضایت شغلی کارکنان

در این قسمت تاثیر سن، جنسیت، سابقه کاری و مدرک تحصیلی را بر رضایت شغلی افراد مورد محاسبه قرار دادیم.

ارتباط عامل سن با رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (14) میزان ارتباط معنادار میان سن و رضایت شغلی کارکنان

عامل ارتباطی	تفکیک بخش ها	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	Sig
سن - رضایت شغلی	بخش اول	0,3653	0,1334	0,000
	بخش دوم	0,4251	01807	0,000
	کل	0,3867	0,1495	0,000

ضریب همبستگی به دست آمده بخش اول و دوم و کل افراد مورد مطالعه در جدول شماره 14 نشان می دهد، ارتباط قوی، مستقیم و معنادار میان سن افراد مورد مطالعه با رضایت شغلی در آن افراد وجود دارد، به گونه ای که رضایت شغلی در افراد دارای سن بالاتر بیشتر مشاهده شده است.

ارتباط عامل جنسیت با رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (15) میزان ارتباط معنادار میان جنسیت و رضایت شغلی کارکنان

عامل ارتباطی	تفکیک بخش ها	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	Sig
جنسیت - رضایت شغلی	بخش اول	0,0028	0,0000	0,974
	بخش دوم	0,1279	0,0163	0,224
	کل	0,0584	0,0034	0,383

ضریب همبستگی پایین به دست آمده در جدول شماره 15 نشان دهنده عدم ارتباط و یا ارتباط بسیار ضعیف میان جنسیت و رضایت شغلی افراد دارد؛ به گونه ای که می توان ادعا کرد، جنسیت در رضایت شغلی تقریباً بی تاثیر است. حال آنکه در بخش دوم ارتباط ضعیفی دیده شده است و رضایت شغلی مردان در این بخش اندکی بیشتر بوده است. نتایج بالا به وسیله آزمون T نیز مورد بررسی قرار گرفت که نتایج گفته شده را تایید می کرد.

ارتباط عامل سابقه کاری با رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (16) میزان ارتباط معنادار میان سابقه کاری و رضایت شغلی کارکنان

عامل ارتباطی	تفکیک بخش ها	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	Sig
سابقه کاری - رضایت شغلی	بخش اول	0,3769	0,1420	0,000
	بخش دوم	0,4683	0,2193	0,000
	کل	0,4079	0,1663	0,000

ضریب همبستگی به دست آمده در جدول شماره 16 نشان دهنده ی وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان سابقه کاری افراد و رضایت شغلی در آن ها دارد. این ارتباط اندکی قوی تر از ارتباط میان سن و رضایت شغلی افراد می باشد.

ارتباط عامل مدرک تحصیلی با رضایت شغلی در بین کارکنان

جدول (17) میزان ارتباط معنادار میان مدرک تحصیلی و رضایت شغلی کارکنان

عامل ارتباطی	تفکیک بخش ها	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	Sig
مدرک تحصیلی - رضایت شغلی	بخش اول	0,4453	0,1982	0,000
	بخش دوم	0,5772	0,3331	0,000
	کل	0,4964	0,2464	0,000

ضریب همبستگی در این بخش نیز (طبق جدول شماره 17) نشان دهنده ی ارتباط مستقیم و معنادار میان مدرک تحصیلی افراد و رضایت شغلی در آنها دارد. به گونه ای که با افزایش سطح مدرک تحصیلی، رضایت شغلی افراد بالاتر رفته است. این ارتباط قوی ترین نوع ارتباط از میان اطلاعات دموگرافیک با رضایت شغلی در افراد مورد مطالعه می باشد.

در کل می توان گفت سن، سابقه کاری و مدرک تحصیلی هر سه دارای ارتباط مستقیم و معنادار با رضایت شغلی افراد بوده اند و جنسیت بی تأثیر در رضایت شغلی می باشد. از میان مشخصات دموگرافیک به ترتیب مدرک تحصیلی، سابقه کاری و سن دارای ارتباط بیشتری با رضایت شغلی نسبت به یکدیگر هستند.

بررسی ارتباط عوامل دموگرافیک با عوامل فرهنگ سازمانی

ارتباط عوامل دموگرافیک با فرهنگ مردسالاری

بررسی ارتباط عوامل دموگرافیک با فرهنگ مردسالاری نشان از این دارد که جنسیت دارای بیشترین ارتباط با فرهنگ مردسالاری می باشد. همان طور که انتظار می رفت، فرهنگ مردسالاری در مردان بیشتر از زنان مشاهده است. عامل تأثیر بعدی بر فرهنگ مردسالاری در میان کارکنان را می توان عامل مدرک تحصیلی دانست، به صورتی که با افزایش سطح مدرک تحصیلی میزان مردسالاری در میان کارکنان کاهش پیدا کرده است.

سابقه کاری افراد نیز با ضریب همبستگی پیرسون $-0,1573$ و سطح معناداری $0,061$ در سطح خطای $0,05$ عامل تأثیرگذار بعدی می باشد که تأثیر کمی بر فرهنگ مردسالاری دارد و با افزایش سابقه کاری، مردسالاری کاهش پیدا می کند. مشاهدات نشان می دهد سن افراد مورد مطالعه ارتباط معنادار با فرهنگ مردسالاری ندارد.

ارتباط عوامل دموگرافیک با فرهنگ گروه گرایی

عامل جنسیت مهمترین عامل اثرگذار بر فرهنگ گروه گرایی می باشد و گروه گرایی در بین مردان به مراتب بیشتر از زنان وجود دارد. مدرک تحصیلی و سابقه کاری به ترتیب عوامل بعدی موثر بر فرهنگ گروه گرایی می باشد. سن افراد نیز با ضریب همبستگی 0,1095 و سطح معناداری 0,101 در سطح خطای 0,05 همچون فرهنگ مردسالاری تأثیری بر فرهنگ گروه گرایی ندارد.

ارتباط عوامل دموگرافیک با فرهنگ عدم ریسک پذیری

طبق نتایج حاصله عوامل دموگرافیک تأثیر چندانی بر فرهنگ عدم ریسک پذیری نداشته اند و وجود ارتباط معنادار میان آنان رد می شود.

ارتباط عوامل دموگرافیک با فرهنگ فاصله قدرت

مهمترین عامل تأثیر عوامل دموگرافیک بر فرهنگ فاصله قدرت میان کارکنان را می توان در عامل مدرک تحصیلی جستجو کرد. این ارتباط معکوس و معنادار می باشد، به این معنی که با افزایش سطح مدرک تحصیلی، فرهنگ فاصله قدرت در میان کارکنان افت چشمگیر و معنادار پیدا کرده است. از دیگر عوامل موثر بر فرهنگ فاصله قدرت، عوامل سابقه کاری با ضریب همبستگی پیرسون 0,1866- و سطح معناداری 0,005 و سن افراد مورد مطالعه با همبستگی 0,1539- و سطح معناداری 0,021 می باشد و جنسیت نیز بی تأثیر بر فرهنگ فاصله قدرت دانسته شده است.

مقایسه رضایت شغلی بخش های مورد مطالعه از طریق آزمون T

بخش های مورد مطالعه را از لحاظ رضایت شغلی به وسیله آزمون T مورد مقایسه قرار دادیم. نتایج نشان می دهد تفاوت معناداری میان رضایت شغلی کارکنان در بخش های مختلف وجود ندارد (مقدار آماره T برابر با 0,914 و سطح معناداری 0,362 که در سطح خطای 0,05 تفاوت معناداری را میان بخش های مورد مطالعه از لحاظ رضایت شغلی نشان نمی دهد).

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش در راستای بررسی ارتباط عوامل فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد با رضایت کارکنان انجام گرفت. نتایج پژوهش حاصل، نشان از رضایت شغلی کارکنان در سطح خوب داشت و ترتیب شاخص های رضایت شغلی بر اساس رضایت از سرپرستی، همکاران، حقوق و دستمزد، ماهیت کار و پیشرفت کاری بود. که این نتایج در معیار سرپرستی و ماهیت کار با نتایج حاصل از تحقیق (سالاری و همکاران، 1392) همخوانی دارد و در معیارهای همکاران، حقوق و دستمزد و پیشرفت کاری، سطح رضایت بیشتری نسبت به تحقیقات سالاری حاصل شده است. یافته های تحقیق نشان از این دارد که فرهنگ گروه گرایی و عدم ریسک پذیری در سطح بالا و فرهنگ مردسالاری و فاصله قدرت در سطح متوسط وجود دارد. که این نتایج با نتایج حاصل از تحقیق سالاری و همکاران همسو می باشد. نتایج بدست آمده از ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نشان دهنده ارتباط معکوس و معنادار میان این دو عامل است. که این نتایج با نتایج حاصل از تحقیق (دنيسون و مشیرا، 2007)، (اسمارت و هام، 2008)، (داوودی، 2012)، جواهری کامل و همکاران (2009) و سالاری و همکاران همخوانی دارد. برای بیان ارتباط میان عوامل فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافستد با رضایت شغلی کارکنان می توان اینگونه بیان کرد، که مرد سالاری از میان عوامل فرهنگ

سازمانی رابطه معکوس و معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد. این نتایج همسو با نتایج حاصل از تحقیق سالاری و همکاران می باشد. گروه گرایی نیز دارای ارتباط مستقیم و معنادار در سطح متوسط با رضایت شغلی کارکنان می باشد. نتایج بررسی ها، ارتباط چندانی را میان بعد عدم ریسک پذیری و امتناع از خطر با رضایت شغلی نشان نداد. که این نتایج برخلاف نتایج حاصل از تحقیق سالاری و همکاران است. در مورد بعد آخر از فرهنگ سازمانی، یعنی بعد فاصله قدرت ارتباط معکوس و معناداری در سطح نسبتاً قوی با رضایت شغلی کارکنان وجود داشت، که این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش های کمبل و همکاران (2004)، هومن (2002) و سالاری و همکاران همسو می باشد. یافته های حاصل از تحقیق نشان از این دارد که بین رضایت شغلی و جنسیت افراد مورد نظر رابطه ای برقرار نیست. که این نتایج با نتایج حاصل از تحقیق کلارک (1997)، بحری بیناباج و همکاران، زمینی و همکاران (1390) همخوانی دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سن افراد رابطه مستقیم و معناداری با رضایت شغلی افراد دارد. با افزایش مدرک تحصیلی و سابقه کاری افراد رضایت شغلی کارکنان بالاتر می رود. که این یافته ها نیز برخلاف یافته های حاصل از تحقیق سالاری و همکاران می باشد.

در تحلیل ارتباط عوامل دموگرافیک با عوامل فرهنگ سازمانی نکات زیر حاصل شد:

- جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه کاری به ترتیب دارای بیشترین ارتباط معنادار با مردسالاری بوده اند. بین سن افراد مورد مطالعه و مرد سالاری ارتباط معنادار مشاهده نشده است و جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کاری دارای ارتباط مستقیم و معنادار با مردسالاری می باشند.
- میزان ارتباط گروه گرایی و عوامل دموگرافیک به ترتیب، جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه کاری و سن می باشد. گروه گرایی در بین مردان بیشتر از زنان مشاهده شده است. ارتباط جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کاری از نوع مستقیم و معنادار می باشند.
- ارتباط عوامل دموگرافیک با شاخص عدم ریسک پذیری (قانون گرائی) ناچیز بوده است.
- ارتباط عوامل دموگرافیک با عامل فاصله قدرت، به ترتیب، مدرک تحصیلی، سن، سابقه کاری و جنسیت است. که در این بین ارتباط مدرک تحصیلی - فاصله قدرت، سن - فاصله قدرت و سابقه کاری - فاصله قدرت از نوع معکوس و معنادار و ارتباط بین جنسیت و فاصله قدرت ناچیز است.

با این تفاسیر و با تحلیل های انجام شده باید گفت برای ارتقا و پیشرفت کاری و افزایش سطح رضایت شغلی در بین کارکنان بخش مرکزی بانک صادرات جمهوری اسلامی ایران بایستی عواملی مانند فرهنگ مردسالاری و فاصله قدرت را در بین کارکنان بانک کاهش و روحیه ی گروه گرایی افراد را بالا برد. با توجه به اینکه نتایج نشان داد، سطح مردسالاری و فاصله قدرت در سطح خوبی و در سطح متوسط هستند، باید سعی بر آن شود این سطح متوسط نیز کاهش یابد و همچنین روحیه گروه گرایی افراد نیز تقویت گردد. در این بین مردسالاری دارای ارتباط مستقیم و معنادار با جنسیت و مدرک تحصیلی افراد نیز هستند. یعنی با بالا بردن سطح مدرک تحصیلی افراد، می توان فرهنگ مردسالاری را کاهش داد و به طور وابسته رضایت شغلی نیز افزایش پیدا خواهد کرد. فاصله قدرت نیز از همین قاعده بهره مند است. یعنی با افزایش سطح مدرک تحصیلی فاصله قدرت کاهش پیدا می کند و به تبع آن رضایت شغلی کارکنان بالا خواهد رفت. در مورد گروه گرایی نیز می توان گفت گروه گرایی در بین مردان بیشتر از زنان دیده شده و عامل تأثیر بعدی نیز به ترتیب مدرک تحصیلی و سابقه کاری افراد است پس با افزایش سطح مدرک تحصیلی گروه گرایی نیز افزایش پیدا می کند. که

این خود افزایش رضایت شغلی کارکنان را به دنبال دارد. از بین عوامل دموگرافیک موثر بر رضایت شغلی افزایش سطح مدرک تحصیلی، افزایش سابقه کاری و سن افراد دارای بیشترین تاثیر بر رضایت شغلی کارکنان می باشد و جنسیت در رضایت شغلی بی تاثیر است. پس می توان از عوامل ذکر شده نیز برای افزایش رضایت شغلی کارکنان استفاده کرد.

منابع

سالاری، س.، پيله ور زاده، م.، رفعتی، ف.، قادری، م. (1392). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان: مطالعه موردی. جیرفت: فصلنامه مدیریت پرستاری.

شائمی برزکی علی، بهرامی سوسن، حاتم پور آذرخوانی فاطمه، رادمهر رضا. (1392) رابطه ی فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان. مدیریت اطلاعات سلامت. 10(7): 997- 1006

گودرزی، رضا؛ سیدین، سیدحسام؛ و حریری زاده، معصومه (1393). فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (موردپژوهی): سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا.ایران) مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. 4(26): 45- 54

Kiakojuri K, Jafarnezhad A, Hoseinzade S. Explore the relationship between organizational culture and job satisfaction. *Journal of Management Executive* 2010; 10(40): 87-108. [Article in Persian]

Zamini S, Hosseini Nasab S, Zamini S, Zarei P. The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. *Iran Occupational Health* 2011; 8(1): 31- 40. [Article in Persian]

Ahmadi SA, Alavi A, Safdarian A. Comparison of the Existing Status of Organizational Culture in Isfahan University of Medical Sciences with Desired Conditions. *Health Information Management* 2009; 7(3): 361-8. [Article in Persian]

Ghorbani M, Asadi H, Sharifi M. The relationship between organizational culture and effectiveness in Physical Education Organization of Iran, based on Denison Model. *Jornal of Movement Science and Sport* 2011; 7(14): 107-18. [Article in Persian]

Goudarzi R, Seyyedini H, Haririzadeh M, Organizational culture and its impression on staff job satisfaction. (Case study: Iran National Library) *Studies of national librarianship and organizing information* 2015. 4(26): 45-54. [Article in Persian]

Nasiri Pur A, Raeesi P, Hdayti P. The relationship between organizational culture and employee productivity in the public hospitals of Iran University of Medical Sciences. *Journal of Health Management*, 2009; 12 (35): 17-24. [Persian].

Lund D. Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing* 2003; 18(3): 219-236.

Bent, M. & et al. Effect of cognitive-behavioral treatments to PTSD an anger. In social issue: Pottraumatic Stress. 2000.17, 113-131.