

رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان

پیمان رستمی

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران

چکیده

تحقیق حاضر با هدف رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان انجام شد. روش تحقیق، توصیفی-همبستگی است که بصورت میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری تحقیق را کلیه ادارات ورزش و جوانان استان کردستان به تعداد ۱۳۸ نفر تشکیل دادند که به صورت تمام‌شمار مورد بررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه؛ فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۱۹۹۹) و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱) استفاده شد. روائی پرسشنامه‌های تحقیق به تأیید ۵ متخصص مدیریت ورزشی رسیده و پایایی آن‌ها به وسیله آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۸۹۰ و ۰/۸۸۰ بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، نمودارها و جداول) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی معنادار رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان می‌باشند. با توجه به نتایج به نظر می‌رسد در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان، توجه به فرهنگ سازمانی ضروریست.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان، ادارات ورزش و جوانان.

۱- مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی محسوب می‌شوند و مدیریت به عنوان مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و یا مرگ سازمان‌ها مطرح بوده است و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب به وسیله مدیر هدایت می‌شود. انسان دارای شخصیتی چند بُعدی و توانایی‌های متعدد بوده و از یکسری باورها، اعتقادات، تمایلات، انتظارات و احساسات برخوردار می‌باشد که به تبع شخصیت متنوع وی، اثرات محیطی بر روی رفتار و انگیزه‌های او، دارای پیامد و نتایج خاصی می‌باشد (زمینی و حسینی‌نسب، ۱۳۸۸). از سوی دیگر، سازماندهی، اداره کردن و مدیریت، معتبرترین نیروهای سوق‌دهنده سازمان‌های ورزشی در هر کشوری هستند. در واقع برای یک اداره ورزش و جوانان، باشگاه، لیگ، یا سازمان ورزشی محلی، این سه عامل باید کاملاً هماهنگ عمل نمایند، تا این نهادها بتوانند، به بالاترین سطح کارایی و اثربخشی در حل مشکلات به وجود آمده، دست پیدا کنند. این نهادها در صورت سازماندهی مناسب، اداره موثر و مدیریت حرفه‌ای، مهم‌ترین عامل اصلی پیشرفت ورزش، در کشور خود هستند (آگوستا-هرناندرز، ۱۳۸۸). عوامل گوناگونی در ارتقاء سطح عملکرد و اثربخشی ادارات ورزش و جوانان اثرگذار بوده که، مقوله‌ی فرهنگ سازمانی از مهم‌ترین این عوامل می‌باشد. پیشینه‌ی مطالعه در خصوص فرهنگ سازمانی، به دهه ۱۹۲۰ برمی‌گردد. با این وجود، این مقوله در دهه ۱۹۸۰ رواج یافت (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۰). به عقیده هوانگ^۱ (۲۰۱۲)، فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات اساسی است که یک جامعه به منظور یکپارچه‌سازی همزمان خارجی و داخلی، توسعه می‌دهد. یکی از کارکردهای فرهنگ سازمانی، افزایش رضایت شغلی^۲ است. از رضایت شغلی تعاریف و تعبیر مختلف و متفاوتی شده است. بطور کلی رضایت شغلی از طریق تفاوت بین مقدار بازدهی که شخص باید بدست آورد و بازدهی که عملاً بدست می‌آورد، مشخص می‌گردد. یعنی هرچه این تفاوت کم‌تر باشد، رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. اغلب گفته می‌شود که کارمند راضی و خوشحال، یک کارمند کارا است و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود (شفقت و همکاران، ۱۳۹۱).

با توجه به این که، بیشتر پژوهش‌های انجام شده درباره فرهنگ سازمانی در محیط‌های صنعتی انجام گرفته، و تحقیقات چندانی در زمینه مذکور، در سازمان‌های ورزشی کشور مشاهده نشده، که بیان‌گر عدم توجه کافی به این موضوع بوده، از این‌رو، فقدان ابزاری معتبر و نیز عدم وجود الگویی مناسب، جهت توسعه و شناخت نقاط قوت و ضعف‌های فرهنگ سازمانی و عدم شناخت ارزش‌های فرهنگی حاکم بر ادارات ورزش و جوانان، به عنوان مشکلاتی اساسی مطرح می‌باشند.

گسترده‌گی ابعاد فعالیتی سازمان‌های ورزشی و نقش مهم آن‌ها در دستیابی به اهداف ورزشی اعم از سطوح قهرمانی، همگانی، تفریحی و سلامت عمومی، لزوم توجه به افزایش اثربخشی، بازدهی و میزان عملکرد کارکنان این سازمان‌ها را مشخص می‌کند. افزایش بهره‌وری و اثربخشی در این سازمان‌ها، موجبات دستیابی بهتر به این اهداف را در سطح جامعه فراهم می‌سازد. به این منظور انجام تحقیق و پژوهش روی این موضوع در سطح ادارات ورزش و جوانان، ضروری به نظر می‌رسد (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲). متأسفانه در بسیاری از سازمان‌های ایران، به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی، پرورش فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین وظیفه مدیران مورد توجه قرار نگرفته است، در حالی که فرهنگ سازمانی بر تمامی جنبه‌های سازمان اثر می‌گذارد و شاید بتوان گفت هیچ پدیده‌ای در سازمان از تأثیر فرهنگ به دور نیست (نظری و همکاران، ۱۳۹۰).

مسئله‌ی دیگر این که، پرداختن به موضوع ارزیابی فرهنگ سازمانی، می‌تواند در ارتقای اثر بخشی، بهره‌وری و عملکرد ادارات ورزش و جوانان مفید واقع گردد. بنابراین، با توجه به موارد ذکر شده، سؤال اصلی پژوهش این است که آیا بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان رابطه وجود دارد یا خیر؟

¹. Huang

². Job Satisfaction

۲- ادبیات تحقیق

در این بخش به معرفی متغیرهای تحقیق شامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی می‌پردازیم و خلاصه‌ای در مورد پیشینه و کاربردهای اصلی هریک مطالبی را بیان خواهیم کرد.

۱-۲- فرهنگ سازمانی

کریتنر و کینسکی^۱ (۲۰۱۰)، فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از فرضیه‌های ضمنی که به طور مشترک از سوی گروه پذیرفته شده و نحوه ادراکات، تفکرات و واکنش‌ها نسبت به شرایط و موقعیت‌های متعدد محیطی را مشخص می‌سازد؛ می‌دانند. به طور کلی، می‌توان گفت فرهنگ سازمانی درکی است که مردم را از سازمان خود دارند (احسان‌بخش و رضایی، ۲۰۱۲). اگر قرار باشد در یک سازمان معین دگرگونی‌های دل‌پسند و پایدار پدید آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش دگرگونی شود و با دگرگونی‌های سراسری سازمان سازگار آید؛ به عبارت دیگر کامیابی یا شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ آن‌ها جستجو کرد (فیض‌پور و همکاران، ۱۳۸۹).

چامپوکس^۲ (۱۹۹۶)، معتقد است که، فرهنگ سازمانی به مجموعه‌ای پیچیده و عمیق از هنجارها و ارزش‌های یک سازمان اشاره دارد که به طور کامل بر اعضای سازمان تاثیر می‌گذارد (چامپوکس، ۱۹۹۶). کامرون و کویین^۳ (۲۰۰۶) نیز معتقدند، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است. فرهنگ سازمانی قوانین نانوشته و رهنمودهای غالباً ناگفته‌ای را به منظور سازش با دیگران در سازمان فراهم می‌کند و ثبات سیستم اجتماعی را افزایش می‌دهد. آنان، فرهنگ سازمانی را دارای مؤلفه‌هایی می‌دانند از جمله الگوی مدیریت، برنامه‌های استراتژیک، جو سازمانی، سیستم پاداش، رهبری و ارزش‌های بنیادین سازمان که برای تغییر سازمانی باید این مؤلفه‌ها ارزیابی شده و جهت تغییر رهبری و مؤلفه‌های دیگر سازمان بایستی فرهنگ سازمانی جاری، ایده‌آل و آینده مورد بررسی قرار گیرد.

کامرون و کویین، چهار نوع فرهنگ سازمانی را از هم متمایز کرده‌اند که عبارتند از:

۱. فرهنگ طایفه‌ای (قبیله‌ای، تعاونی یا همکاری)^۴: با محوریت انسجام درونی سازمان و تقویت روحیه کارکنان؛

۲. فرهنگ ویژه سالار (ادھوکراسی)^۵: با محوریت انعطاف سازمانی، کارآفرینی و نوآوری؛

۳. فرهنگ مبتنی بر بازار^۶: با محوریت رقابت، کارآیی و بهره‌وری؛

۴. فرهنگ سلسله مراتبی^۷ (محافظه کارانه): با محوریت ثبات و حفظ وضع موجود (کامرون و کویین، ۲۰۰۶).

در اکثر سازمان‌ها، محققان نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی، نقش بسیار با اهمیتی در نحوه نگرش کارکنان و فرهنگ کار گروهی (تریس و بیر^۸، ۱۹۹۳)، گسترش دیدگاه‌های افراد، افزایش مشارکت و تعهد افراد سازمان (پیتر و واترمن^۹، ۱۹۸۲)، رضایت شغلی افراد (چوی^{۱۰}، ۲۰۰۸) داشته و موارد ذکر شده می‌توانند لزوم مطالعه این عامل موثر، در سازمان‌ها و به ویژه ادارات ورزش و جوانان را توجیه نمایند.

¹. Kreitner & Kinicki

². Champoux

³. Cameron & Quinn

⁴. Clan culture

⁵. Adhocracy culture

⁶. Market culture

⁷. Hierarchy culture

⁸. Trice and Beyer

⁹. Peters and Watrma

¹⁰. Choi

کولیر^۱ (۲۰۰۰)، در پژوهش خود، در خصوص مطالعه رفتار سازمانی، فرهنگ سازمانی را به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده ضروری ضروری اثربخشی سازمانی توصیف نمود.

۲-۲- رضایت شغلی

آرمسترانگ^۲، رضایت شغلی را نشان‌دهنده نگرش و احساس افراد به کارشان می‌داند و اظهار می‌دارد: نگرش مطلوب نسبت به کار نشان‌دهنده رضایت شغلی و نگرش نامطلوب و منفی حاکی از عدم رضایت شغلی است (مظفری، ۱۳۷۵). در حالی که لوین^۳ (۱۹۹۵)، معتقد است که رضایت شغلی به میزان علاقه افراد نسبت به شغلشان اشاره دارد.

کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد؛ ولی کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی نیز نسبت به کارش منفی است. مرور ادبیات موضوعی مربوط به رضایت شغلی نشان می‌دهد که عوامل مختلف و متفاوتی بر آن مؤثر بوده، بگونه‌ای که می‌توانند موجب کم و یا زیاد شدن آن شوند. برخی از این موارد عبارتند از: چالشی بودن کار، حقوق و مزایا و چگونگی ادراک از عادلانه بودن آن، شرایط کاری، همکاران، تناسب یا عدم تناسب شغل با فرد، عوامل سازمانی مانند ترفیعات و خط‌مشی‌های سازمان، سبک سرپرستی، گروه کاری، عوامل فردی و غیره (شفقت و همکاران، ۱۳۹۱). در رابطه با زیرمقیاس‌های رضایت شغلی نیز اسمیت، کندال و هیولین^۴ (۱۹۶۹) پنج بُعد اساسی در کار که نشان‌دهنده ویژگی‌های احساس افراد نسبت به کارشان و نیز دربرگیرنده ماهیت شغل، پرداخت، فرصت‌های پیشرفت و ترقی، سرپرستان و همکاران است معرفی کرده‌اند (مظفری، ۱۳۷۵).

رضایت شغلی نشان می‌دهد که افراد تا چه اندازه به شغل خود علاقه‌مند هستند. از ارزیابی محیط کاری، که در آن به کارکنان پاداش و کار ارضا کننده ارائه می‌شود، رضایت شغلی به وجود می‌آید (اسپکتور^۵، ۲۰۰۶). افرادی که راضی هستند، عموماً تعهد بیشتری به سازمان دارند، در حالیکه ناراضی‌ترین کارکنان می‌توانند به چندین رفتار مخرب منجر شود، مانند جابجایی، غیبت از کار، تاخیر کردن و غیره. برای پیشگیری از رفتارهای مخرب، لازم است سازمان‌ها آنچه را که به رضایت کارکنان منجر می‌شود، بدانند (دامن^۶، ۲۰۰۲). فردی که از رضایت شغلی بالایی برخوردار است، به کار خویش نگرش مثبتی دارد، اما کسی که از شغلش ناراضی است، دارای نگرش منفی است. به علاوه، ناراضی‌ترین از شغل، باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شود و روحیه‌ی پایین، عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (رابینز^۷، ۲۰۰۱).

۳- مدل و فرضیه‌های تحقیق

براساس پیشینه تحقیق، فرضیه‌های ذیل برای تحقیق حاضر طراحی گردید:

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی و ابعاد آن، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان می‌باشند.

۴- روش تحقیق

۴-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

^۱. Colyer

^۲. Armstrong

^۳. Levin

^۴. Smith, Kandal and Hyolin

^۵. Spector

^۶. Dammen

^۷. Robbins

تحقیق حاضر از نظر روش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان به تعداد (۱۳۸) نفر بودند که بصورت تمام‌شمار مورد بررسی قرار گرفته شدند. پس از توزیع پرسشنامه تعداد ۱۳۰ نفر به طور کامل پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

۴-۲- ابزار

برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز در این تحقیق، از دو پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد.

الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی^۱ (OCAI)

این پرسشنامه توسط کامرون و کوئین (۱۹۹۹)، تهیه شد. این ابزار سنجش فرهنگ سازمانی (OCAI) دارای ۲۴ سؤال است شامل چهار بُعد و هر بُعد شش سؤال به شرح زیر: این چهار بُعد شامل: بُعد فرهنگ طایفه‌ای سؤالات (۱-۶)، بُعد فرهنگ ویژه‌سالاری سؤالات (۷-۱۲)، بُعد فرهنگ بازاری سؤالات (۱۳-۱۸)، بُعد فرهنگ سلسله‌مراتبی سؤالات (۱۹-۲۴) را می‌سنجد. گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری گردید که نحوه امتیازدهی به این گزینه‌ها به صورت (خیلی کم ۱ امتیاز، کم ۲ امتیاز، ... و خیلی زیاد ۵ امتیاز) بود.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی^۲ (JDI)

برای شاخص جمع‌آوری داده‌های رضایت شغلی، از پرسشنامه توصیفی شغل ویسوکا و کروم^۳ استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر پنج جنبه مختلف شغلی (نوع و ماهیت کار، سرپرست، همکاران، ارتقا و ترفیع و حقوق و مزایا) و ۳۹ پرسش پنج گزینه‌ای بر اساس طیف افتراق معنایی است.

۴-۳- روایی

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق توسط ۵ تن از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد.

۴-۴- پایایی

پایایی پرسشنامه‌های تحقیق به وسیله آلفای کرونباخ مطابق جداول زیر بدست آمد.

جدول ۱. ضرایب مربوط به پایایی درونی پرسشنامه فرهنگ سازمانی

متغیر	زیرمؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	فرهنگ طایفه‌ای	۰/۸۸۹
	فرهنگ متخصص سالاری	۰/۹۱۲
	فرهنگ بازار	۰/۷۸۸
	فرهنگ سلسله مراتب	۰/۹۴۴
	فرهنگ سازمانی	۰/۸۷۵

^۱. Organizational Culture Assessment Instrument

^۲. Job describing Index

^۳. Wysoki and G.kromm

جدول ۲. ضرایب مربوط به پایایی درونی پرسشنامه رضایت شغلی

متغیر	زیرمؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	نوع و ماهیت کار	۰/۷۸۸
	سرپرست	۰/۸۶۶
	همکاران	۰/۸۹۸
	ارتقا و ترفیع	۰/۹۱۶
	حقوق و مزایا	۰/۸۶۸
	رضایت شغلی	۰/۸۲۲

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، نمودارها و جداول) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد.

۵- یافته‌های تحقیق

جداول شماره ۳ و ۴ آمار توصیفی ویژگی‌های فردی نمونه تحقیق را توصیف می‌کنند.

جدول ۳. آمار توصیفی نمونه‌های تحقیق

نمونه آماری			جنسیت			سن			مدرک تحصیلی			پست سازمانی		
جنسیت	تعداد	درصد	سن	تعداد	درصد	مدرک	تعداد	درصد	پست	تعداد	درصد	جنسیت	تعداد	درصد
کارکنان														
ادارات ورزش و جوانان	زن	۱۹	۱۴/۶	کمتراز ۳۰	۳۴	۲۶/۲	دیپلم	۵۷	مدیر	۳۸	۲۹/۲	مرد	۱۱۱	۸۵/۴
استان	مرد	۱۱۱	۸۵/۴	۳۱-۴۰	۵۲	۴۰	فوق دیپلم	۲۳	کارشناس	۹۲	۷۰/۸	جمع	۱۳۰	۱۰۰
کردستان	جمع	۱۳۰	۱۰۰	۵۰-۴۱	۳۹	۳۰	لیسانس	۴۱	جمع	۱۳۰	۱۰۰	بیشتر از ۵۰	۵	۳/۲
							ارشد و دکتری	۹						
				جمع	۱۳۰	۱۰۰	جمع	۱۳۰						

جدول ۴. ادامه آمار توصیفی نمونه‌های تحقیق

وضعیت استخدامی			سابقه خدمت		
استخدام	تعداد	درصد	سابقه خدمت	تعداد	درصد
پیمانی	۲۷	۲۰/۸	زیر ۵ سال	۵۲	۴۰
رسمی - آزمایشی	۲۶	۲۰	۶-۱۰	۲۰	۱۵/۴
رسمی - قطعی	۷۷	۵۹/۲	۱۱-۱۵	۹	۶/۹
جمع	۱۳۰	۱۰۰	۱۶-۲۰	۳۱	۲۳/۸
			۲۱-۲۵	۱۲	۹/۲
			بیشتر از ۲۵	۶	۴/۶
			جمع	۱۳۰	۱۰۰

جدول ۵، آمار توصیفی فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. با توجه به جدول، از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ متخصص سالاری بیشترین میانگین و فرهنگ طایفه‌ای کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۵. آمار توصیفی فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مینیمم	ماکزیمم
فرهنگ طایفه‌ای	۲/۴۵	۰/۷۵	۱/۴۰	۴/۵۰
فرهنگ متخصص سالاری	۳/۱۴	۰/۶۴	۱/۲۵	۴/۵۰
فرهنگ بازار	۲/۲۵	۰/۳۶	۱/۵۰	۵
فرهنگ سلسله مراتب	۳/۰۲	۰/۴۴	۱/۳۷	۳/۸۹
فرهنگ سازمانی	۲/۷۴	۰/۵۲	۱/۴۰	۴/۵۰

جدول ۶، آمار توصیفی رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. با توجه به جدول، از میان مؤلفه‌های رضایت شغلی، حقوق و مزایا بیشترین میانگین و نوع و ماهیت کار کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۶. آمار توصیفی رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مینیمم	ماکزیمم
نوع و ماهیت کار	۲/۱۵	۰/۷۵	۱/۳۸	۳/۰۰
سرپرست	۲/۶۸	۰/۲۶	۲/۶۲	۴/۰۰
همکاران	۳/۳۳	۰/۴۵	۱/۱۸	۴/۵۰
ارتقا و ترفیع	۲/۸۹	۰/۶۸	۲/۲۱	۳/۸۵
حقوق و مزایا	۳/۷۵	۰/۳۳	۱/۱۰	۴/۵۰
رضایت شغلی	۲/۵۸	۰/۴۶	۱/۶۵	۴/۵۰

فرضیه اول تحقیق:

بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان رابطه وجود دارد. برای بررسی و آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان

رضایت شغلی			شاخص متغیر مستقل
Sig	R	N	
۰/۰۰۱	۰/۶۶	۱۳۰	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۳۸	۱۳۰	فرهنگ طایفه‌ای
۰/۰۰۱	۰/۴۶	۱۳۰	فرهنگ متخصص سالاری
۰/۰۰۱	۰/۴۵	۱۳۰	فرهنگ بازار
۰/۰۰۱	۰/۳۹	۱۳۰	فرهنگ سلسله مراتب

فرضیه دوم پژوهش:

فرهنگ سازمانی و ابعاد آن، قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان می‌باشند. برای آزمون این فرضیه رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۸ قابل مشاهده است.

جدول ۸. خلاصه مدل رگرسیون فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

مدل	R	R ²	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Sig	Durbin Watson
رگرسیون(همزمان)	۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۳۲۵	۰/۵۷۸	۰/۰۰۱	۲۱/۲۸۸

نتایج ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که بر اساس مدل اول، ۴۳ درصد واریانس رضایت شغلی کارکنان به وسیله فرهنگ سازمانی آن‌ها تبیین می‌گردد.

برای تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹ قابل مشاهده است.

جدول ۹. ضرایب رگرسیون پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان براساس فرهنگ سازمانی آن‌ها

مدل	متغیرها	ضریب استاندارد نشده (B)	SE	ضریب استاندارد شده (Beta)	t	Sig
۱	ثابت	۱۸/۵۹	۳/۰۰۵		۱۹/۶۹	۰/۰۰۱**
	فرهنگ سازمانی	۰/۲۵	۰/۴۴	۰/۳۷	۶/۳۴	۰/۰۰۱**
	فرهنگ طایفه‌ای	۰/۳۵	۰/۲۸	۰/۲۲	۰/۷۷	۰/۰۰۱**
	فرهنگ متخصص سالاری	۰/۲۸	۰/۲۹	۰/۲۴	۰/۹۸	۰/۰۰۱**
	فرهنگ بازار	۰/۳۴	۰/۳۶	۰/۱۸	۱/۵۲	۰/۵۷
	فرهنگ سلسله مراتب	۰/۲۸	۰/۲۰	۰/۲۱	۱/۳۶	۰/۶۶

** P < ۰/۰۱

نتایج جدول ۹، با ملاحظه ضریب استاندارد شده بتا بر اساس مدل اول نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر در فرهنگ سازمانی کارکنان، باعث ۰/۳۷ انحراف معیار تغییر در رضایت شغلی آن‌ها می‌شود.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی (فرهنگ طایفه‌ای، فرهنگ متخصص سالاری، فرهنگ بازاری، فرهنگ سلسله مراتبی) و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان بود. آمیس و اسلاک^۱ (۲۰۰۴)، بیان نمودند که شناخت فرهنگ سازمانی، به عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای تئوریک موردنیاز برای اندازه‌گیری اثربخشی سازمانی، عملکرد سازمانی و تغییر سازمانی می‌باشد. بررسی ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها نشان داد که غالب کارکنان ادارات ورزش و جوانان را مردان (۸۵/۰۱) و بخش اندکی را زنان (۱۴/۰۶) تشکیل دادند که با توجه به توسعه ورزش بانوان در سطح کشور و وجود نیروهای خبره و تحصیلکرده زن، لزوم استفاده بیشتر از این قشر در بدنه ادارات ورزش و جوانان و کمیته‌های تخصصی احساس می‌شود. در مورد وضعیت سنی پاسخ‌گویان، بیشترین تعداد (۴۰ درصد) پاسخ‌گویان در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند، که ترکیبی از جوانی و تجربه را نشان داده و بیانگر وضعیت مناسب سنی افراد می‌باشد. سابقه خدمت افراد نمونه پژوهش، متفاوت بود؛ به طوری که ۲۳/۰۸ درصد از آزمودنی‌ها، دارای سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال بودند، و این موضوع نشان

¹. Amis and Slack

می‌دهد که آزمون‌های مطالعه، کفایت تجربی خوبی برای اظهارنظر درباره فرهنگ سازمانی داشتند. با این وجود، استفاده از افراد با تجربه و پیشکسوت می‌تواند کمک بیشتری به فعالیت‌های ادارات ورزش و جوانان نماید. از نظر سطح تحصیلات، ۴۳/۰۸ درصد نمونه‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند که با توجه به پیشرفت روزافزون علوم ورزشی و وجود گرایش‌های متعدد رشته تربیت‌بدنی در اغلب دانشگاه‌های کشور و نیازهای مختلف نیروی انسانی در بخش‌های مختلف ادارات ورزش و جوانان، لزوم استفاده از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای ارتقاء سطح آگاهی علمی و شغلی کارکنان مختلف و فراهم نمودن شرایط مناسب، برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر جهت این افراد در ادارات ورزش و جوانان، پیشنهاد می‌شود. نتایج یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی (فرهنگ طایفه‌ای، فرهنگ متخصص سالاری، فرهنگ بازاری، فرهنگ سلسله مراتبی) و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، رضایت شغلی نیز کاهش خواهد یافت. این نتیجه از نتایج تحقیق با نتیجه تحقیقات آراسته و سلیمی (۱۳۹۲)، سالی پولور^۱ (۲۰۰۹) و مینگ‌زنگ، کتفیان و ردمن^۲ (۲۰۰۲) همخوان است. این محققان در تحقیقات خود نتیجه گرفتند که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سالی پولور اذعان کرد که فرهنگ سازمانی مهمترین عامل در رضایت شغلی است. مینگ‌زنگ، کتفیان و ردمن (۲۰۰۲)، نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عامل ارتقاء رضایت شغلی است. همبستگی بالای فرهنگ سازمانی درک شده و رضایت شغلی در این تحقیق به این معناست که حتی اگر فرهنگ سازمانی با ارزش‌های کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان مطابقت نداشته باشد، بازهم عامل پیش‌بینی کننده رضایت شغلی آنان است.

فرهنگ یک سازمان نگرش افراد را نسبت به سازمان نشان می‌دهد و این نحوه نگرش بر نوع رفتار افراد در محیط کاری مؤثر خواهد بود. نیروی انسانی یک سازمان، بزرگ‌ترین ثروت آن محسوب می‌شود و موفقیت سازمان‌ها در گرو وجود افرادی کارا و توانمند است که کارایی آن‌ها و نوع ارزش‌های حاکم بر سازمان است که باعث حرکت افراد در سازمان می‌باشد و تأثیری نافذ بر اجزا سازمان دارد؛ لذا اگر اعضای سازمانی دارای اهداف و ارزش‌ها و باورهای مشترکی باشند، در نهایت به آن‌ها دلبستگی عاطفی پیدا کرده و موجب رضایت آن‌ها از شغلشان خواهد شد.

با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود به رضایت شغلی کارکنان اهمیت داده شود. برای ارتقای رضایت شغلی لازم است مدیران ارشد سازمان، ویژگی‌ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند و سودمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزنده و توأم با اعتماد و احساس مسئولیت سازند. از طریق پرداخت‌های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی ایجاد شود، مدیریت بر اساس شایستگی و ویژگی‌های شخصیتی مناسب گمارده شود و نظام ارتقا و ترفیع بر اساس توانایی و به طور منظم انجام گیرد.

مطالعات لاک^۳ نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است، بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند، این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد. همچنین، خط‌مشی و رویه‌های سازمان نقش عمده در تعیین رضایت کلی از شغل ایفا می‌کند. خط‌مشی‌ها اغلب حاکم بر رفتار کارکنان بوده و محدودیت‌هایی را فراهم می‌سازد که ممکن است منجر به احساس مثبت یا منفی نسبت به سازمان شود (اسکات و میچل^۴، ۱۹۷۶؛ به نقل از همتی، ۱۳۸۱). سطح رضایت شغلی کارکنان توسط عوامل زیادی تحت تاثیر قرار می‌گیرد، از جمله آن‌ها شامل سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از نظام ارتقا در درون سازمان کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی است. رضایت شغلی حالت هیجانی لذت‌بخش فراهم می‌کند که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می‌شود. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که سخت‌تر از دیگران کار می‌کنند، اما پاداش‌های کمتری دریافت می‌کنند، آن‌ها احتمالاً نگرش‌های منفی نسبت به شغل، رئیس و همکاران خواهند داشت، از طرف دیگر، اگر

1. Sally Pulver

2. MingtZeng, Ketefian and Redman

3. Lok

4. Scatt and Mitchel

آن‌ها احساس کنند به خوبی با آن‌ها رفتار می‌شود و پرداخت عادلانه صورت می‌گیرد، نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به شغل خواهند داشت.

آزمون فرضیه دوم تحقیق مشخص نمود که فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی معنادار رضایت شغلی می‌باشد. این بدین معناست که در صورت توجه ویژه به فرهنگ سازمان، می‌توان انتظار داشت که رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش یابد. شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است. برای انجام هرگونه اقدامی در سازمان توجه به فرهنگ امری ضروری است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود؛ حتی در بعضی از تعاریف، برای بیان تغییرات برنامه‌ریزی شده به تغییر فرهنگ سازمانی اشاره شده است (الوانی، ۱۳۹۰). بنابراین بر مدیران ارشد ادارات ورزش و جوانان استان کردستان ضروریست که فرهنگ سازمان خود را شناخته و در صورت لزوم در قوی نمودن و مطلوب ساختن آن بکوشند؛ چرا که با توجه به نتایج تحقیق حاضر، مشخص شد فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای رضایت شغلی است.

منابع

۱. آراسته، حمیدرضا؛ و سلیمی، مهتاب. (۱۳۹۲). ارائه مدلی برای تبیین روابط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال دوم، دوره دوم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۲، صص ۱۹-۲۹.
۲. آگوستا هرناندز، روبن. (۱۳۸۷). مدیریت سازمان‌های ورزشی. ترجمه الهی، علیرضا؛ خسروی زاده، اسفندیار. تهران: انتشارات بامداد کتاب. صص ۱۸ تا ۲۰.
۳. بازوند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد؛ و اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان لرستان، مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، صص ۱۲۵-۱۴۳.
۴. زمینی، سهیلا؛ و حسینی‌نسب، داوود. (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی (در میان اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز). مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره ۲۰، پاییز ۱۳۸۸، صص: ۱۲۱-۱۳۸.
۵. شفقت، ابوطالب؛ آقاجانی، علی‌اکبر؛ و نازک‌تبار، حسین. (۱۳۹۱). الگویابی اثرگذاری عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان مازندران). بهبود مدیریت، سال ششم، شماره ۲، پیاپی ۱۶، تابستان ۱۳۹۱، صص ۴۱-۵۷.
۶. فیض‌پور، محمدعلی؛ ده‌موبد، بابک؛ و عباسعلی‌زاده، منصوره. (۱۳۸۹). فرهنگ سازمانی؛ چالشی مدیریتی در سازمان‌های دولتی. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، تیرماه ۱۳۸۹.
۷. مظفری، گشتاسب. (۱۳۷۵). بررسی اثرات اجرای طرح کارانه پركیس بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
۸. نظری، مهدی؛ هادوی، سیده فریده؛ تندنویس، فریدون؛ و باقری، هادی. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی در ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲، ۷۵-۸۶.
۹. الوانی، مهدی. (۱۳۹۰). "مدیریت عمومی". تهران: نشر نی.
۱۰. همتی، مریم. (۱۳۸۱). بررسی رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

11. Amis, J., Slack, T., & Hinings, C. R. (2004). "Strategic change and the role of interests, power, and organizational capacity". *Journal of Sport Management*, NO, 18. PP: 158-198.

12. Cameron ,K.S. & Quinn ,R.E .(2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture:Based on the Ompeting Values Framework. Addison-Wesley Publishing Company , Inc.
13. Chapeaux, J. E. (1996). “Organizational behavior : Integrating individuals , group , and process”. M. N: West publishing company.
14. Choi, Y. S., & et al. (2008). “Organizational culture and job satisfaction in Korean professional baseball organizations”. *International journal of applied sport sciences*. Vol, 20. No, 2. PP: 60-77.
15. Colyer, S. (2000). “Organizational culture in selected western Australian sport organizations”. *Journal of sport management*. Vol, 14. PP: 321-341.
16. Dammen , K. J.(2001).The effects of organizational structure on employee trust and job satisfaction, A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Master of Science Degree in Training and Development, University of Wisconsin-Stout.
17. Ehsanbakhsh Mostahsen, Fatemeh And Rezaee Dizghah, Morad. (2012). The relationship between organizational culture and organizational intelligence in Guilan executive systems. *Trends in Social Science*, TSS 5(1) 2-10.
18. Huang, Manhui. (2012). “Key User Knowledge, Attitude and IT Performance: The Moderating Effect of Organizational Culture”, *Procedia Engineering* 29,PP.1824-1829.
19. Kallithea, T. J. (1999). “A confirmatory factor analysis of the competing value instrument”. *Educational and Psychological measurement*. Vol, 59. PP: 143- 158.
20. Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). *Management of Organizational Behavior (Concepts, theories, applications)*,(Translators: Ali Akbar farhangi & Houssein Safarzadeh). Tehran: Dynamic message Publishing.
21. Levin. D.I. (1995). *Reinventing The workplace*. Washington D.C. : The Brookings Institution.
22. Robbins SP .(2001). Judge TA. *Organizational Behavior*. Landon: Prentice Hall.
23. Sally Pulver, R. (2009). *Factors in Fluencing Nurse Faculties Job Satisfaction and Intent to Stay*. A Dissertation Submitted to the University Of Southern Mississippi Graduate College of Nursing. In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Ph.D.
24. Spector PE.(2006). *Method Variance in Organizational Research Truth or Urban Legend?* *Organizational Research Methods*.9(2): 221-232.
25. Yaghoubi, Nour-mohammad., Behtarinejad, elham,. Gholami, saeed, and aramesh ,hamed.(2010). The relationship between strategic processes of knowledge management and organizational intelligence. *African Journal of Business Management* Vol. 6 (7), pp. 2626-2633.