Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2020; Vol 6(2), Autumn, pp 22-30.

Investigating the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction among Employee of Esfarayne Faculty of Medical Sciences in 2017

Sara Abedikooshki[1,2], Fereshteh Eidy[3], Mehdi Hadi[1*]

1-Esfarayen Faculty of Medical Sciences, Esfarayen, Iran.
2-PhD Student of Educational Administration, Semnan University, Semnan, Iran.
3- Instructor of Biostatistics, Esfarayen Faculty of Medical Sciences, Esfarayen, Iran.

***Corresponding author:** Mehdi Hadi, **Email:** Mahdihadi97@yahoo.com, **Tel:** 05831550602

Received: 22 Apr 2020 **Accepted:** 2 June 2020

Abstract

Background & Aim: Organizational culture, as the source of organizational processes, influences management practices and attitudes of members of the organization towards their jobs. Thus, feeling about job satisfaction or dissatisfaction cannot be separate from organizational culture. The aim of this study was to investigate the relationship between organizational culture components and job satisfaction among the employees in Esfarayen faculty of Medical Sciences.

Materials & Methods: This cross-sectional descriptive study was conducted in 2017 on 367 people by simple random method. The instrument for measuring organizational culture was denilson questionnaire and job satisfaction was Minnesota questionnaire. The Research hypotheses were analyzed using SPSS 24 software, Pearson correlation test and multiple regression.

Results: The results of this study show a significant correlation between organizational culture and job satisfaction among the employee of Esfarayen Faculty of Medical sciences ($p<0.001$). Among the four dimensions of organizational culture (adaptability, mission, participation in the organization, adaptability), the dimensions of mission ($p=0.03$) and participation ($p=0.01$) in the organization have a significant explanation of the employee's job satisfaction.

Conclusion: The findings showed that employee's perceptions and professional attitudes are related to various organizational factors. if the organizational culture is in line with improving employee job satisfaction, people with more motivation and enthusiasm will perform job duties. The results of this study emphasize the importance of strengthening the organizational culture subcultures.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Medical Employee.

How to cite this article:
Abedikooshki S, Eidy F, Hadi M. Investigating the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction among Employee of Esfarayne Faculty of Medical Sciences in 2017. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty. 2020: 6 (1):22-30.
URL: http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-323-fa.html

Copyright © 2020 the Author (s). Published by Kurdistan University of Medical Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 (CCBY-NC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین در سال ۱۳۹۷

سارا عابدی کوشکی[۱،۲]، فرشته عیدی[۳]، مهدی هادی[۱*]

۱-دانشکده علوم پزشکی اسفراین، اسفراین، ایران.

۲-دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۳-مربی آمار زیستی، دانشکده علوم پزشکی اسفراین، اسفراین، ایران.

نویسنده مسئول: مهدی هادی، ایمیل: Mahdihadi97@yahoo.com ، تلفن: ۰۵۸۳۳۱۵۵۰۶۰۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۳ **تاریخ پذیرش:** ۱۳۹۹/۰۳/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: فرهنگ سازمانی به مثابه مبدأ و سرچشمه‌ی فرایندهای سازمانی، شیوه‌های مدیریت و نگرش اعضای سازمان را نسبت به مشاغل خویش تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدین ترتیب احساس رضایت یا عدم رضایت شغلی، نمی‌تواند جدای از فرهنگ سازمانی باشد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه مؤلفه های فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در دانشکده علوم پزشکی اسفراین انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی مقطعی در سال ۱۳۹۷ برروی ۳۶۷ نفر با روش تصادفی ساده انجام گرفت. ابزار اندازه گیری فرهنگ سازمانی، پرسشنامه Denilson و رضایت شغلی کارکنان، پرسشنامه مینه سوتا بود. فرضیه‌های پژوهش با روش‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در نرم افزار SPSS۲۴ تحلیل و مورد ارزیابی قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین وجود دارد ($p<۰/۰۰۱$). همچنین در بین ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی (سازگاری، مأموریت، مشارکت در سازمان، انطباق پذیری)، ابعاد مأموریت ($p=۰/۰۳$) و مشارکت ($p=۰/۰۳$) در سازمان تبیین معناداری از رضایت شغلی کارکنان داشته‌اند.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای کارکنان در رابطه با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد و اگر فرهنگ سازمانی در راستای ارتقای رضایت شغلی کارکنان باشد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیش‌تری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند. یافته‌های این پژوهش اهمیت تقویت خرده مقیاس‌های فرهنگ سازمانی را مورد تأکید قرار می‌دهد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان علوم پزشکی.

مقدمه

منابع انسانی، مهم‌ترین عامل برای اثربخشی و کارآمدی در سازمان‌ها هستند. رضایت شغلی کارکنان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین‌کننده‌های عمده اثربخشی در سازمان‌ها می‌باشند (۱). رضایت شغلی در بسیاری از متغیرهای سازمان تأثیر می‌گذارد. مطالعات متعدد نشان داده است، رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دل‌بستگی آنان با محیط کار، افزایش کمیّت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه و علاقه به کار است. انسان برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان باید رضایت‌مندی داشته باشد، بدین منظور باید عوامل تأثیرگذار و ابزار و وسایل رضایت‌مندی را شناخت و آن‌ها را به‌موقع و توسط مدیران لایق و شایسته به کار گرفت تا چنین

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

مهمی محقق شود (۲). یکی از مفاهیمی که طی دهه‌های اخیر به شدت در تفکرات مدیریتی نفوذ داشته است مفهوم فرهنگ سازمانی است این مفهوم به عنوان عامل مؤثر در عملکرد سازمان در نظر گرفته شده است. فرهنگ مناسب کاری که به خوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد به تحکیم تعهد سازمانی، ارتقاء اخلاقیات، عملکرد مؤثر و عموماً به بهره وری بالا منجر می‌گردد (۳).

پژوهش انجام شده توسط نجف بیگی و همکاران در خصوص بررسی فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی – پژوهشی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری در شهر تهران نشان داد که بین مدیریت و رهبری در سازمان‌ها و رضایت‌مندی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با بهبود و تغییر سبک‌های مدیریتی می‌توان رضایت‌مندی شغلی بیشتری را در میان کارکنان به وجود آورد و لذا می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ سازمانی بر روی رضایت‌مندی شغلی کارکنان مؤثر است (۴). فرهنگ سازمانی دارای کارکردهای متعددی است که از جمله پیامد آن رضایت شغلی کارکنان است، با ارتقاء سطح فرهنگ سازمان و استقرار الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی، سطح روابط، فعالیت‌ها، سازوکارهای سازمانی به گونه‌ای تنظیم خواهد شد که رضایت شغلی کارکنان را ارتقاء خواهد داد (۵).

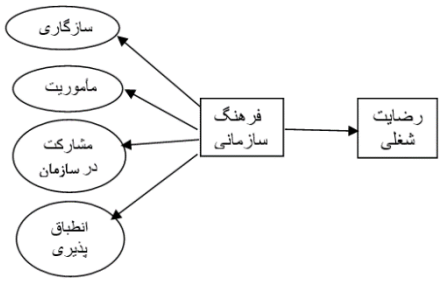
با توجه به رابطه بین خواسته‌های محیط و فرهنگ و نیز راهبرد سازمان چهار نوع فرهنگ سازمانی (فرهنگ سازگاری، رسالتی، مشارکتی و تداوم) می‌تواند شکل بگیرد. بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و عملکرد همبستگی وجود دارد و این همبستگی تابع تفاوت‌های فردی است و می‌توان گفت هنگامی که بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی هم‌خوانی باشد رضایت شغلی بالا است، بنابراین رضایت تابعی از برداشت افراد از فرهنگ سازمان است (۶).

در این راستا با توجه به اینکه رضایت شغلی در مراکز وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی از اهمیت خاصی برخوردار است، بررسی عوامل مؤثر بر آن از جمله فرهنگ سازمانی می‌تواند در افزایش بهره‌وری و کارایی این مراکز مفید باشد. ارزیابی این دو متغیر در این سازمان گسترده می‌تواند تا حد بسیاری، بهره‌وری این سازمان را ارتقا بخشد و به‌تبع آن ارائه‌ی بهتر خدمات بهداشتی- درمانی به مردم جامعه و افزایش سلامت و رفاه آنان را در بر دارد.

از آنجایی که رفتار سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل رضایتمندی شغلی، شناخته می‌شود و رفتار سازمانی تحت تأثیر فرهنگ سازمانی است و نقش مهم و اساسی در مدیریت منابع انسانی برجای می‌گذارد (۷)، باید تلاش کرد تا اطلاعات سودمند و جامعی را نسبت به آن به دست آورده و از این طریق زمینه‌های نارضایتی را کاهش و زمینه‌های رضایتمندی را افزایش داد. نظر به اهمیت و نقش تعیین‌کننده فرهنگ سازمانی بر کارکردها و عوامل گوناگون سازمان و در نتیجه، تأثیر آن بر برداشت‌های شغلی کارکنان و همچنین اهمیت مراکز بهداشتی- درمانی به عنوان مبدأ سلامت، در سطح بین‌الملل، تقویت و بهبود فرهنگ سازمانی کارکنان علوم پزشکی و در نتیجه فراهم نمودن زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. از این رو هدف ما در این تحقیق، تأکید بر شناخت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و رابطه آن با رضایتمندی شغلی است. اجرای این‌گونه تحقیقات می‌تواند اطلاعات مفید و سودمندی جهت برنامه‌ریزی‌های آتی مهیا سازد.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

لذا جهت رسیدن به هدف پژوهش، آزمون یک الگوی مفروض که با استعانت از پژوهش‌های گذشته شکل گرفته (شکل ۱)، موردبررسی قرار گرفت.



شکل شماره یک- مدل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر توصیفی_همبستگی است. پس از تصویب طرح تحقیقاتی در شورای پژوهش دانشکده علوم پزشکی اسفراین و دریافت کد اخلاق IR.ESFARAYENUMS.REC.1395.17 در بین کارکنان دانشکده علوم پزشکی شهرستان اسفراین انجام شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده از بین کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین انجام گرفت. حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از مطالعات مشابه (۸)، فرمول برآورد نسبت و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت احتمالی مطلوب ۵ درصد، میزان P=۰/۶، ۳۶۷ نفر محاسبه گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه حاوی اطلاعات دموگرافیک، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی استفاده شد.

مدل فرهنگ سازمانی در پژوهش حاضر بر مبنای پژوهش Denison و همکاران (۲۰۰۰) است (۹). آن‌ها معتقدند، فرهنگ سازمانی دربردارنده چهار بعد: درگیر شدن در کار، انطباق‌پذیری، سازگاری و رسالت است. پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی Denison دوازده شاخص را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای سنجش میزان پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب به دست آمده ۰/۹۰ بود که نشان‌دهنده ضریب بالای پایایی ابزار سنجش است. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که این خرده مقیاس‌ها با توان بالا و با برازش مناسب فرهنگ سازمانی را اندازه‌گیری کرده‌اند. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش منوریان و همکاران (۱۳۸۹) نیز مورد تأیید قرار گرفته است (۱).

جهت سنجش رضایت‌مندی شغلی از فرم کوتاه پرسشنامه میته سونا (۱۹۶۷) استفاده شد که به روش مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای از بسیار ناراضی تا بسیار راضی نمره دهی شده است (۱۰). میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد. در مورد روایی سازه هم تحلیل عاملی تأییدی، ساختار موردنظر پدیدآورندگان این پرسشنامه را مورد تأیید قرار داده و روایی سازه این ابزار تأمین شده است. در تحقیقات مشابه نیز روایی و پایایی این سازه مورد تأیید پژوهشگران قرار گرفته است (۱۱).

در نهایت پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های حاصل از آن‌ها برای تجزیه‌وتحلیل وارد نرم‌افزار SPSS۲۴ شد. داده‌های توصیفی توسط میانگین و فراوانی در قالب جداول گزارش شدند و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل انجام شد.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۵۸/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۴۱/۳ درصد مرد بودند.۹۰/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان متأهل بود و اکثر آن‌ها (۴۵/۳ درصد) مدرک تحصیلی لیسانس داشته‌اند. وضعیت استخدامی ۵۵/۵ درصد آن‌ها رسمی بودند. سایر اطلاعات جمعیتی نمونه به تفکیک در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱-توزیع فراوانی اطلاعات دموگرافیک جمعیتی نمونه

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۰۱	۵۸/۷
	مرد	۷۱	۴۱/۳
تأهل	مجرد	۱۶	۹/۳
	متأهل	۱۵۶	۹۰/۷
تحصیلات	دیپلم	۴۶	۲۶/۷
	فوق‌دیپلم	۳۱	۱۸
	لیسانس	۷۸	۴۵/۳
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۱۷	۹/۹
وضعیت استخدامی	رسمی	۹۵	۵۵/۲
	پیمانی	۳۲	۱۸/۶
	قراردادی	۴۵	۲۶/۲
سابقه کار	تا ۵ سال	۳۵	۲۰/۳
	۶ تا ۱۰ سال	۳۸	۲۲/۱
	۱۱ تا ۱۵ سال	۴۴	۲۵/۶
	بالای ۱۶ سال	۵۵	۳۲
محل کار	بیمارستان	۴۲	۲۴/۴
	ستاد	۴۳	۲۵
	مراکز بهداشتی	۸۷	۵۰/۶

همچنین مشاهده می‌شود که بیشترین میانگین بین ابعاد فرهنگ سازمانی، مربوط به بعد سازگاری با میانگین ۳/۵۳ است. همچنین کمترین میانگین مربوط به بعد مشارکت، با میانگین ۲/۸۳ بود. (جدول شماره۲)

جدول ۲- وضعیت فرهنک سازمانی و رضایت شغلی

متغیرها		میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	سازگاری	۳/۵۳	۰/۸۴
	مأموریت	۳/۳۷	۰/۶۷
	مشارکت در سازمان	۲/۸۳	۰/۶۵
	انطباق‌پذیری	۳/۴۰	۰/۷۰
رضایت شغلی		۲/۵۴	۰/۸۶

مشاهده جدول شماره ۳ و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مشخص می‌شود که بین تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در این میان بیشترین همبستگی بین بعد مشارکت و رضایت شغلی (r=۰/۵۳) و کمترین همبستگی بین سازگاری و رضایت (r=۰/۳۴) محاسبه شده است.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

جدول ۳: بررسی همبستگی رضایت شغلی با ابعاد فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی کارکنان
سازگاری	۰/۳۴**
مأموریت	۰/۴۸**
درگیر شدن (مشارکت در سازمان)	۰/۵۳**
انطباق‌پذیری	۰/۳۶**

P<0/01**

جهت پیش‌بینی رضایت شغلی توسط ابعاد فرهنگ سازمانی از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. در این تحلیل ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی هم‌زمان به عنوان متغیرهای مستقل و رضایت شغلی کارکنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته‌شده‌اند (جدول شماره ۴). همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در بررسی رضایت کارکنان به عنوان متغیر ملاک، مشخص می‌شود که (R^2=۰/۵۸) از واریانس این متغیر توسط ابعاد فرهنگ سازمانی به صورت معنادار (P<۰/۰۵) تبیین می‌شود.

همچنین مدل رگرسیون با توجه به آزمون F در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار به دست آمده است. در بررسی تأثیر ضرایب هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان، تنها دو بعد شامل مشارکت (t =۳/۲۴ ،β =۰/۴۱) و مأموریت (t =۲/۴۷ ،β =۰/۳۴) تبیین معنی‌داری (P<۰/۰۵) داشتند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت ابعاد فرهنگ سازمانی تبیین معنی‌داری از رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی داشته‌اند. در مقایسه سهم تبیینی، این امر مشخص می‌شود که بعد مشارکت بیشترین و بعد انطباق‌پذیری کمترین تبیین را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ٤: تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با استفاده از رگرسیون چندگانه

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	β	t	p-value
سازگاری	رضایت شغلی	۰/۰۴	۰/۳۸	۰/۱۴
مأموریت		۰/۳۴	۲/۴۷	۰/۰۳
مشارکت در سازمان		۰/۴۱	۳/۲۴	۰/۰۱
انطباق‌پذیری		۰/۰۲	۰/۲۶	۰/۲۵

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده مشخص می‌شود که بعد مشارکت و مأموریت، در سازمان مورد مطالعه شمول بیشتری نسبت به سایر ابعاد فرهنگ سازمانی داشته‌اند، بنابراین می‌توان گفت که اساسی‌ترین عامل در فرهنگ سازمانی در دانشکده علوم پزشکی، وجود مشارکت و مأموریت در این سازمان است. شناخت صحیح تأثیر مشارکت در سازمان به عنوان یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی در تعیین سرنوشت سازمان تأثیر دارد، رهبران و مدیران موفق سازمان‌ها، برنامه‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت خود را مطابق با فرهنگ سازمان سامان می‌دهند و خود را برای رویارویی با تغییرات و تحولات آماده می‌کنند (۱۱). در واقع آن‌ها احتمال موفقیت و ضریب ماندگاری خود را در بازار و در میان رقبا، افزایش می‌دهند (۴). کارکنان و مدیران توانمند می‌توانند با تکیه بر قدرت مشارکت در سازمان، بر توانایی سازمان در تغییر جهت راهبردی آن تأثیر بگذارند. بررسی‌ها نشان داده است که فرهنگ مشارکت روی تدوین اهداف، استراتژی‌ها، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد سازمانی، خلاقیت،

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

نوآوری، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، سخت‌کوشی و نظایر آن تأثیر می‌گذارد (۱۱). از طرفی بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رضایتمندی شغلی به عنوان مهم‌ترین نگرش شغلی کارکنان سازمان‌ها، یک بخش مهمی از زندگی آن‌ها را تشکیل می‌دهد که بر سلامت جسمی و روحی آنان، رضایتمندی از زندگی و بهره‌وری و عملکرد آنان تأثیر بسزایی دارد (۱۳).

نتایج نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در این میان بعد مشارکت بیشترین همبستگی و بعد سازگاری، کمترین همبستگی را با رضایت شغلی به خود اختصاص داده‌اند. یافته این پژوهش مطابق با یافته‌های پژوهش Kumar و همکاران (۱۲) است؛ بنابراین می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی پیامد رضایت شغلی کارکنان را به دنبال خواهد داشت. در توجیه این نتیجه می‌توان گفت که اخلاقیات نیک کارکنان، سازگاری، مشارکت و انطباق‌پذیری در محیط سازمان بی‌شک دلیلی بر رضایت شغلی آن‌هاست. در شرایطی که مدیران با تقویت این رفتارها به هدایت آن‌ها بپردازند، به‌طور حتم در تحریک و تقویت رضایت آن‌ها موفق خواهند بود. شواهد موجود نشان می‌دهد که فرهنگ مشارکت و مأموریت، با روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر، ارتباط دارد (۱۳). یافته‌های این پژوهش نقش زیربنایی و اساسی مشارکت و مأموریت‌های سازمانی را به عنوان دو بعد اساسی فرهنگ سازمانی نمایان می‌سازد. با افزایش میزان مشارکت و مأموریت‌ها در سازمان می‌توان انتظار داشت که رضایت شغلی در بین کارکنان به میزان قابل‌توجهی افزایش یابد.

از برآیند این پژوهش و دیگر پژوهش‌های ذکر شده آشکار شد که فرهنگ سازمانی، نقش مهم و چشم‌گیری در رضایت شغلی کارکنان و اثربخشی سازمان دارد (۹،۱۱،۱۳).

درواقع رفتارهای مدیران دارای بارهای مثبت و منفی است و محیط یک سازمان متأثر از روابط سالم مدیر با مجموعه اداری است. لذا رعایت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی توسط مدیر، دارای انرژی زیادی بوده و عامل فعالیت‌ها و رفتارهای خوشایند در بین کارکنان می‌شود. آن‌ها بایستی رفتارهای مثبت خود را با عینک خوش‌بینی، اعتماد به کارکنان، مشارکت و حفظ انسجام همکاران و بخشش و دلسوزی در محیط اداری حاکم کنند تا بازخورد آن را با عملکرد سازمانی بالا همراه با رضایت شغلی از کارکنان دریافت دارند (۱۵).

نتایج این پژوهش نشان داد که یکی از عوامل مهمی که در رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، بعد مشارکت و مأموریت‌های سازمانی به عنوان ابعاد مهم فرهنگ سازمانی می‌باشند که می‌توانند به‌واسطه مدیریت سازمان تقویت شوند. بی‌شک هرچقدر سازمان‌ها از فرهنگ سازمانی بالاتری برخوردار باشند، قطعاً رضایت شغلی کارکنان افزایش‌یافته و رفتارهایی که از آن به‌عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی یاد می‌شود بیشتر خواهد بود (۱۶)؛ اما همچنان که ملاحظه شد، برای بیشتر شدن این رفتارها، کارکنانی که در سازمان‌هایی با فرهنگ سازمانی بالا، مشغول به کار هستند، بایستی مشارکت بالایی نیز داشته باشند. بر این اساس، برنامه‌ریزان و مدیران سازمان‌های درمانی و بهداشتی به عنوان مهم‌ترین عامل رشد بهداشتی، برای دستیابی به اهداف بهتر و بالاتر، باید سازوکارهای تقویت فرهنگ سازمانی را در زیرمجموعه خود فراهم کنند. در نهایت با توجه به اهمیتی که رضایت شغلی در سازمان دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران شرایطی ایجاد

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

کنند تا انگیزه و رضایت شغلی برای کارکنان بیشتر شود. به منظور انجام فعالیت‌های سازمانی به صورت بهره‌ور و کارا، رضایت شغلی کارکنان بسیار مهم است، لذا مدیران می‌توانند به‌واسطه مدیریت توانمند، ابعاد فرهنگ سازمانی موردپژوهش در این مطالعه را تقویت کنند. برای نیل به این هدف مدیران باید جهت حرکت‌های آینده را طراحی نموده و شناخت و درک عمیقی نسبت به اینکه سازمان به کجا می‌خواهد برسد و برنامه‌ریزی آن برای رسیدن به این موقعیت چیست، در کارکنان ایجاد نماید. در واقع بایستی دیدگاه روشنی از فرهنگ سازمان ایجاد شود، با روش‌هایی از جمله برجسته نمودن اهداف با نصب تابلوهای زیبا در مکان‌های مناسب، قرار دادن آن‌ها روی شبکه‌ی داخلی (اینترانت) و روش‌های مشابه، حصول اطمینان از آشنایی کارکنان با اهداف سازمان و اثربخشی ایشان در رفع مشکلات بایستی در رأس اقدامات قرار گیرند.

همچنین متصدیان بهداشت و سلامت و مدیران این سازمان‌ها، برای دستیابی به اهداف بهتر و والاتر، باید سازوکارهای تقویت فرهنگ سازمانی خصوصاً بعد «مشارکت» را از طریق ایجاد تعامل و همکاری بین افراد، توجه به نیازهای مشترک گروه و توجه به هنجارهای گروه، همچنین تقویت بعد «مأموریت» از طریق تغییر و تنوع دادن به افکار، انعطاف‌پذیری و همکاری مشترک، تقویت نفس و اراده و مبارزه با یأس و ناامیدی را در سازمان فراهم کنند.

تشکر و قدردانی

از معاونت آموزش و پژوهش دانشکده علوم پزشکی اسفراین که از این طرح تحقیقاتی حمایت مالی نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد. نویسندگان این مقاله متعهد می‌شوند که هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

References

1-Monavarian A, Ghorbani MH, Sharifi M. Organizational culture based on Denison's model. Shiraz Univercity: 2010: 21-25.

2 -Pakdel S, Ebrahimi M. Recognition of Organizational Culture Based on the Denison Model, Case Study: Shiraz and Dudley Tina Flour Factory Complex, Iman Aristotle. Organizational Culture Management. 2012; 21(4): 53-75. [Persian]

3 -Mousavi SS, MovahediRad S. A survey on job satisfaction of nurses working in selected military hospitals in Tehran in 2014. J Nursing Physician Razm. 2014; 2(5): 47-57. [Persian]

4 -Najafbeygi R, Moosakhani M, Daneshfard K, Delavar A, Hamrahi M. Pattern design in the Iranian government to promote organizational virtuousness. J Public Management.2014; 24: 47-66. [Persian]

5 -Gholami Z. Investigating the Relationship between the Components of Organizational Culture with Motivation and Job Burnout of Consultants. Quarterly Journal Counseling Psychotherapy. 2015; 7 (5): 113-137. [Persian]

6 -Pakdel S, Ebrahimi M, Arasto I. Knowledge of Organizational Culture Based on the Denison Model, Case Study: Shiraz and Dudley Tinah Flour Factory Complex. Organizational Culture Management. 2014, 21(4): 53-75. [Persian]

7 -Armstrong, Michael. Strategies for Human Resource Management. Kogan Page Publishers: 2011: 74-80.

8 -Dashti S, Faradmal J, Pianvayse P, Salehiniya H. Factors Affecting Job Satisfaction among the Staff of health care workers of Hamadan County in 2012. Pajouhan Scientific Journal. 2014; 12 (4): 28-34.[Persian]

9 -Denison D, Neale W. Denison organizational culture survey: Facilitator guide. Denison Consultin: 1996: 24-30.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]

10 -Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota. 1967.
11 -Zeinabadi H, Abedikooshki S. Virtue school and citizenship teacher, a model with the mediation of teachers' career attitudes in Karaj high Schools. J Educational Innovation. 2017; 16(62): 43-56.
12 -Kumar P, Khan AM, Inder D, Sharma N. Job satisfaction of primary health-care providers in Delhi. J Family Medicine Primary Care. 2013; 2(3): 227-233.
13 -AbediKooshki S, Zeinabadi H. An investigation into the role of organizational virtuousness in the job attitudes of teachers, J Social Sciences Technology Management. 2015; 3(1). 563-570
14 -McCullough M E. Forgivenss as human strenght: Theory, measurement, and links to well-being. J Social Clinical Psychology. 2000; 19(1): 43-55.
15 -Kabir MJ, Ashrafian Amiri A, Rabiee SM, Keshavarzi A, Hosseini S,Nasrollahpoor Shirvani SD. Satisfaction of Urban Family Physicians and Health Care Providers in Fars and Mazandaran Provinces from Integrated Health System. J Health Biomed Inform. 2018; 4(4): 244-252.
16- Abedikooshki S, Zinabadi H, NaveEbrahim A. Investigating the role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior teachers: The findings of a quantitative study in secondary schools of Karaj city. New Approaches Educational Administration. 2017; 8(29):195-208.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-08]