

انطباق پذیری بررسی میزان تاثیر رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با تاکید بر انطباق پذیری (مطالعه موردی پالایشگاه نفت تهران)

رضا مقصودی گنجه

۱ - کارشناسی ارشد مدیریت فرهنگی،
دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران
*نویسنده مسئول، ایمیل: rmg.uni.82@gmail.com

چکیده

مجموعه ی عوامل فرهنگ سازمانی نقش تعیین کننده ای در فراهم سازی محیط مساعد کاری برای برخورداری از رضایت شغلی کارکنان بر عهده دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم سازمانی خصوصاً سازمان های تولیدی و صنعتی می باشد تا به نقش پذیری و ایفای نقش، ارزش و توان خود را از طریق انجام کار مثبت و پرسود نشان دهند. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت تهران در سال ۱۳۹۳ می باشد. جامعه آماری این پژوهش را بخشی از کارکنان شرکت پالایش نفت تهران تشکیل می دهند که تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۴۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. مدل استفاده شده در این تحقیق نظریه دنیسون است. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از دو پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی استفاده شده است. همچنین جهت آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد که :

بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

بین عامل انطباق پذیری بر رضایت شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

بین عامل درگیر شدن در کار بر رضایت شغلی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: فرهنگ ، فرهنگ سازمانی ، رضایت شغلی

مقدمه

دگرگونی های اجتماعی، فن آوری چالش زا و تکوین رسالت های جدید در سازمان ها یک امر اجتناب ناپذیر بوده که باید مورد توجه قرار بگیرد. فرهنگ یک سازمان مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که با ظهور مقوله هایی مانند فن آوری اطلاعات و ارتباطات، پدیده جهانی شدن و چگونگی برخورد با آن، سازمان یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، توجه به کیفیت و اثر بخشی در سازمان ها مستقیماً در ارتباط است. (نیاز آذر، ۱۳۸۹). از آن جا که، از طرفی رضایت شغلی به عنوان یکی از متغیرهای مهم مورد مطالعه در رفتار سازمانی است و از سوی دیگر فرهنگ سازمانی به عنوان مهم ترین عامل موثر و مرتبط با رضایت شغلی بر تمامی بخش ها و جنبه های سازمان نفوذ دارد به منظور شناخت فرهنگ سازمانی، مدل ها، الگوها و چارچوب های مشخصی از سوی صاحب نظران مدیریت نظیر شاین، هافستد، دنیسون و غیره ارائه شده است. اجزای چهارگانه مدل دنیسون عبارتند از درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و ماموریت یا رسالت هستند. (دنیل، دنیسون، ۲۰۰۰) این اجزا در مجموع معرف و مبین عصاره ی فرهنگ سازمانی هستند.

بیان مساله تحقیق

از اوایل ۱۹۸۰ به دنبال نظریات و تحقیقات جدید مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روز افزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانون توجه مدیریت سازمانها را تشکیل داده است. جمعیت شناسان، روان شناسان، جامعه شناسان اجتماعی و حتی اقتصاد دانان توجه خاصی به آن مبذول داشته اند و حتی در این زمینه نظریه های زیادی را ابراز کرده اند و تحقیقات متعددی را انجام داده اند تا بتوانند در حل مسائل و مشکلات مدیریت از آن بهره گیرند (کیا ۱۳۷۸). فرهنگ سازمانی مجموعه ای از اعتقادات، باورها، ارزشها، الگوهای رفتاری می باشد که در سازمان وجود دارد و به سازمانها شخصیت منحصر به فرد می دهد و آنها را از یکدیگر متمایز می سازد. فرهنگ سازمانی به تمام جنبه های سازمانی نفوذ دارد و می توان آن را عاملی محرک در جهت پویایی و یا مانع رشد و ترقی سازمان تلقی نمود. در این تحقیق برای بررسی فرهنگ سازمانی پالایشگاه نفت تهران از مدل دنیسون استفاده شده است. این مدل که توسط دانیل دنیسون در پی مطالعات فراوان طراحی شده است، فرهنگ سازمانی را بر اساس ۴ بعد درگیر شدن در کار، انطباق پذیری و رسالت مورد ارزیابی قرار میدهد و برای هر یک از این ابعاد ۳ شاخص نیز تعریف کرده است.

اهمیت انجام تحقیق

الف) نقش فرهنگ به عنوان متغیری در مطالعه رفتار انسان و سازمان و تاثیر آن بر حیات عملکرد سازمانی بر اهل علم و اندیشه و تحقیق پوشیده نیست.

ب) فرهنگ سازمانی علاوه بر آنکه پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی دارد و در غالب مجموعه ای از باورها و ارزشهای مشترکی که بر رفتار و اندیشه اعضاء سازمانی اثر می گذارد، می تواند سرچشمه ای برای حرکت پویایی یا مانعی در راه پیشرفت بشمار آید.

ج) رضایت شغلی به عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تاثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می شود و باید مورد توجه جمعی قرار گیرد و در طرف دیگر عدم رضایت شغلی نیز باعث کم کاری، غیبت و سهل انگاری شده حتی در درجات بالاتر میتواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه ریزیها داشته باشد.

اهداف تحقیق

در این پژوهش وضعیت موجود فرهنگ سازمانی پالایشگاه نفت تهران مورد بررسی قرار می گیرد و اثر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بنا بر این در این پژوهش اهداف زیر دنبال میگردد.

هدف اصلی:

تعیین وضعیت موجود فرهنگ سازمانی در پالایشگاه نفت تهران بر اساس مدل دنیسون و بررسی اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان.

اهداف فرعی:

تعیین میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت تهران.
تعیین شاخصه های فرهنگ سازمانی مثبت و منفی .
تعیین نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر پالایشگاه نفت تهران .

مدل تحقیق

در این پژوهش پس از بررسی و مطالعه مدل‌های مختلف شناخت فرهنگ سازمان مدل دنیسون به عنوان مدل نظری پژوهش انتخاب شد. جدید بودن مدل دنیسون نسبت مدل‌های معرفی شده و مبنای رفتار گرایی این مدل و همچنین کامل بودن این مدل از نظر شاخص های اندازه گیری و سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی از جمله دلایل انتخاب این مدل به شمار می‌آید. قابلیت استفاده از مدل دنیسون در تمام سطوح سازمانی یکی دیگر از ویژگی های این مدل است. ضمن اینکه در سالیان اخیر این مدل توسط موسسات مشاوره ی مدیریت برای ارزیابی فرهنگ سازمانی شرکتها و سازمانها در خارج از کشور به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است. یکی دیگر از مزایای این مدل نمودار گرافیکیه آن است که ویژگیهای فرهنگ سازمانی را به دو بعد تمرکز داخلی و خارجی و میزان انعطاف را به ۱۲ شاخص که پیشتر نام برده شد به صورتی که کاملا وضع فرهنگ سازمانی را نشان میدهد تقسیم شده است.

پرفسور دانیل دنیسون (۲۰۰۰) تحقیقاتی در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان انجام داد. وی در مدل خود ویژگی های فرهنگی را این گونه بر شمرد.

- ۱- درگیر شدن در کار
- ۲- سازگاری
- ۳- انطباق پذیری
- ۴- ماموریت یا رسالت





مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

سوالات تحقیق

سوال اصلی :

تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت تهران به چه میزان است؟

سوالات فرعی :

۱- تاثیر انطباق پذیری بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت تهران به چه میزان است؟

۲- تاثیر درگیر شدن در کار بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت تهران به چه میزان است؟

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی :

فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت تهران اثر گذار است.

فرضیه های فرعی :

۱- انطباق پذیری بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت تهران اثر گذار است.

۲- درگیر شدن در کار بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت تهران اثر گذار است.

- چهارچوب نظری

پژوهشگران فراوانی از جمله ترابی کیادر سال ۱۳۷۷ نشان می دهند که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین میر کمالی در سال ۱۳۸۷ نیز در پژوهشی به بررسی رابطه زندگی کاری و رضایت شغلی اعضا هیات علمی دانشگاه ها پرداخت.

همچنین نتایج بدست آمده توسط رگرسون نیز نشان می دهد که قانون گرایی در سازمان فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت های انسانی به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی همبستگی چند گانه دارد.

با عنایت به اینکه صنعت یکی از ارکان مهم توسعه یافتگی هر کشوری است و این امر با سرمایه گذاری مادی و معنوی میسر است. تحولات روز افزون در عرصه علم و فناوری ما را به آن وا می دارد که رویکردهای خود را نسبت به سرمایه گذاری در مراکز صنعتی مورد بازنگری قرار دهیم. اما اهداف متنوع مراکز صنعتی با گرایشهای تخصصی مختلف ضرورت بهره گیری از تخصص آنها را در موضوعات آموزشی و پژوهشی دو چندان است. بنا براین مطالعه نوع فرهنگ سازمانی در پالایشگاه از جایگاه

ویژه ای بر خوردار است تا بدین وسیله رؤسای پالایشگاه ها بتوانند با شناسایی کاستیها در جهت اعتلای فرهنگ سازمانی راه کارهایی را بیاندیشند و اقدامات لازم را برای بهبود آن انجام دهند. همچنین رضایت شغلی نیز مفهوم پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی و جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. ترکیب معین از عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد مشارکت در تصمیم گیری و شرایط محیط کار و ارزشهای اجتماعی در زمانهای مختلف احساس رضایت نماید و فرد به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید (فرنچ ۱۳۷۱). لذا هدف از این پژوهش این است که ضمن شناسایی فرهنگ سازمانی در پالایشگاه نفت تهران و میزان رضایت شغلی کارکنان را مورد بررسی قرار می دهیم و به وجود یا عدم رابطه بین این دو بپردازیم.

تعاریف متغیر ها و اصطلاحات تحقیق

- فرهنگ سازمانی : عبارت است از الگوی منحصر به فردی از مفروضات ، ارزش ها و هنجارهای مشترک که فعالیت های جامعه پذیری ، زبان ، سمبل ها و عملیات سازمان ها را تشکیل می دهد و موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. (حقیقی، ۱۳۸۰).
- درگیر شدن در کار : این ویژگی با سه شاخص توانمند سازی ، تیم سازی و توسعه قابلیتها اندازه گیری می شود.
- انطباق پذیری : این ویژگی باشاخص ایجاد تغییر، مشتری گرایی و یادگیری سازمانی اندازه گیری می شود .
- رضایت شغلی : رضایت شغلی به عنوان احساس مساعد و مثبت کارکنان به شغل خود در سازمان (هومن، ۱۳۸۱).
- پرداخت : میزان حقوق و مزایای دریافتی و احساس انصاف و برابری در پرداختها.
- ماهیت شغل : تا چه حد رضایت شغلی فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.
- فرصت های ارتقا : قابلیت دسترسی به فرصت ها برای پیشرفت .
- همکاران : تا چه حد همکاران دوستانه ، شایسته و حمایتی هستند (مقیمی ، ۱۳۷۷).

مبانی نظری تحقیق

برای فرهنگ تعاریف متعدد و گوناگونی توسط دانشمندان رشته های مختلف مانند مردم شناسی، جامعه شناسی، روانشناسی و... ارائه شده است. ادوارد تیلور، «فرهنگ را کلیت در هم تافته ای از دانش، دین، هنر، قانون، اخلاقیات، آداب و رسوم و هرگونه توانایی عادت می داند که آدمی همچون عضوی از جامعه بدست می آورد. کلارک، کلیه عوامل مادی و مظاهر معنوی حیات هر ملل را فرهنگ آن ملت می داند. فرهنگ سازمانی اصطلاحی است که جو داخلی یا شخصیتی سازمان را در اختیار خودش می گیرد. این که چگونه باید کار کرد، لباس مناسب کدام است و آیا تصمیم کارفرما را مورد سوال قرار دادن قبول است یا نه، همه بوسیله فرهنگ سازمانی تعیین می شوند. از آنجاییکه گروههای کار، جزئی از سازمان بزرگ هستند، فرهنگ نظام بزرگتر، برای رفتار اعضای که جزء خرده نظام ها هستند، معیارهایی تعیین می کند. روشی که معمولاً تمام کارهای سازمان به آن روش صورت می گیرد تعیین کننده اصلی روشهای اجرایی کارهایی است که در گروههای درون سازمان انجام می پذیرد. پروفیسور دانیل دنیسون در تحقیقی که در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی انجام داد به این نتیجه رسید که رابطه مناسب بین استراتژی، محیط و فرهنگ به گونه ای است که می توان آن را در چهار گروه گنجانید، این چهار گروه عبارتند از: فرهنگ انعطاف پذیر، فرهنگ ماموریتی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ مبتنی بر تداوم. سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم باشد بر امور سازمان تأکید می کند و می کوشد خود را در محیطی ثابت بپندارد و از نظر رفتار نوعی تداوم رویه در پیش گیرد. چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش یا شیوه انجام کارها مورد توجه و تأکید قرار می گیرد. علائم، نشانه ها، قهرمانان و جشن ها موجب همکاری بیشتر و اجرای سیاستها و روشهای پا برجائی می شوند، که در جهت تأمین اهداف به اجرا در می آیند. در چنین سازمانی افراد مشارکت چندان فعالی ندارند ولی به تداوم رویه در رفتار، سازگاری افراد با سنت های مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی، اهمیت زیادی داده می شود. موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن کارائی با راندمان زیاد است.

پیشینه تحقیقات انجام شده تحقیقات داخل کشور

- آزادگله (۱۳۸۴) در تحقیقی که در شهرستان شیراز انجام شده یکی از مولفه های فرهنگ سازمانی کنترل و رابطه ی آن با رضایت شغلی سنجیده است به عمل آمده نشان می دهد کارمندانی که دارای کنترل درونی هستند نسبت به کارکنانی که دارای کنترل بیرونی هستند از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.
- بحر العلوم (۱۳۷۷) در توصیف ارتباط بین سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی استان تهران، رساله دکترای دانشگاه تربیت معلم به این نتیجه رسید که بین سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد.
- در تحقیقی که توسط زراعی در سال (۱۳۷۴) با عنوان تبیین الگوی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش های اسلامی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی انجام شده به این نتیجه رسیده که در سازمان هایی که از نظر الگوی فرهنگ سازمانی در وضعیت بهتری قرار دارند رضایت شغلی بالاتری برخوردارند.

تحقیقات خارج از کشور

- با توجه به تحقیقات زیادی که در خارج از کشور به عمل آمده به نمونه ای چند اشاره می کنیم
- کوترهوسکت (۱۹۹۲) در تحقیق خود خاطر نشان می کند که اثرات فرهنگ سازمانی در جنبه های مختلف سازمانی وجود دارد و از آنجائیکه فرهنگ سازمانی بر انگیزش و افکار و احساسات تأثیر می گذارد می توان گفت که عملکرد سازمانی اثر پایدار دارد.
- مارشال ، یانگ و همکاران (۲۰۰۴) تحقیقی تحت عنوان اثرات فرهنگ یادگیری سازمانی و رضایت شغلی در انگیزه ی انتقال یادگیریست انجام دادند نتایج بیانگر بودند که فرهنگ سازمانی یادگیری با رضایت شغلیه کارمند و انگیزه ی وی برای انتقال یادگیری مرتبط میباشد.
- اسمیت (۱۹۶۰) و همکاران در تحقیقات خود نشان دادند که رضایت شغلی می تواند بوسیله اختلاف بین انگیزش کارشاغل ها و مسئولیت های ارائه شده توسط سازمان توضیح داده شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش را بخشی از کارکنان پالایشگاه نفت تهران به تعداد ۴۸ نفر می باشند. جدول زیر، فراوانی و درصد فراوانی آنان را نشان می دهد.

فراوانی و درصد فراوانی توزیع کارکنان

ردیف	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
۱	مرد	۴۷	۸۵/۴۵
۲	زن	۸	۱۴/۵۵
مجموع		۵۵	۱۰۰

برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۴۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده اند. ۴۱ نفر مرد و ۷ نفر زن به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از دو پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی استفاده شده است. در این پژوهش از روایی صوری یا محتوایی استفاده شد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه ها و محاسبه قابلیت اعتماد^۱ آن از روش آلفای کرانباخ استفاده گردید. در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پرسشنامه های

¹ - Reliability

رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی، به اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه ای با حجم ۱۰ نفر پرداخته و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برآورد گردید. به طوری که پایایی پرسشنامه های رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی، به ترتیب ۰/۸۵۳۸ و ۰/۸۹۲۴ محاسبه گردید. که این میزان نشان دهنده پایایی بالا و انسجام درونی سئوالات پرسشنامه ها می باشد. در این مقاله، در روش آمار استنباطی جهت آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

در تحقیق حاضر با استفاده از بسته نرم افزاری SPSS، در بخش اول (آمار توصیفی) با استفاده از جداول و نمودارهای فراوانی اطلاعات فردی پرسش شوندگان را بررسی نموده و سپس در بخش دوم (آمار استنباطی) جهت شناسایی میزان همبستگی بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی (متغیرهای اصلی تحقیق)، همچنین بین رضایت شغلی و عوامل فرهنگ سازمانی یعنی سازگاری، انطباق پذیری، درگیر شدن در کار، رسالت، از آنجاییکه آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق را تأیید نمود از آزمون R پیرسون استفاده نمودیم.

آمار توصیفی: بررسی جنسیت:

جدول فراوانی متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۴۱	۸۵/۴
زن	۷	۱۴/۶
جمع کل	۴۸	۱۰۰

جدول فراوانی، مربوط به بررسی توصیفی متغیر جنسیت نشان می دهند که ۸۵/۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۱۴/۶ درصد زن می باشند.

بررسی سن

جدول فراوانی متغیر سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۵	۱۰/۴
۳۰ تا ۴۰ سال	۳۰	۶۲/۵
بالاتر از ۴۰ سال	۱۳	۲۷/۱
جمع کل	۴۸	۱۰۰

جدول فراوانی، مربوط به بررسی توصیفی متغیر سن نشان می دهند که سن ۱۰/۴ درصد پاسخ دهندگان کمتر از ۳۰ سال، ۶۲/۵ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۲۷/۱ درصد ۴۰ سال و بالاتر می باشد.

بررسی سطح تحصیلات

جدول فراوانی متغیر سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
فوق دیپلم	۵	۱۰/۴
لیسانس	۴۰	۸۳/۳
فوق لیسانس و بالاتر	۳	۶/۳
جمع کل	۴۸	۱۰۰

جدول فراوانی، مربوط به بررسی توصیفی متغیر سطح تحصیلات نشان می‌دهند که ۱۰ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۸۳ درصد دارای لیسانس و ۶ درصد دارای فوق لیسانس می‌باشند.

آمار استنباطی

آزمون K-S (کولموگروف-اسمیرنوف): بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی تحقیق

$$\left\{ \begin{array}{ll} H_0: \text{توزیع نرمال است.} & \text{Sig} \geq 0.05 \\ H_1: \text{توزیع نرمال نیست.} & \text{Sig} < 0.05 \end{array} \right.$$

آزمون K-S جهت سنجش نرمال بودن متغیرهای اصلی تحقیق

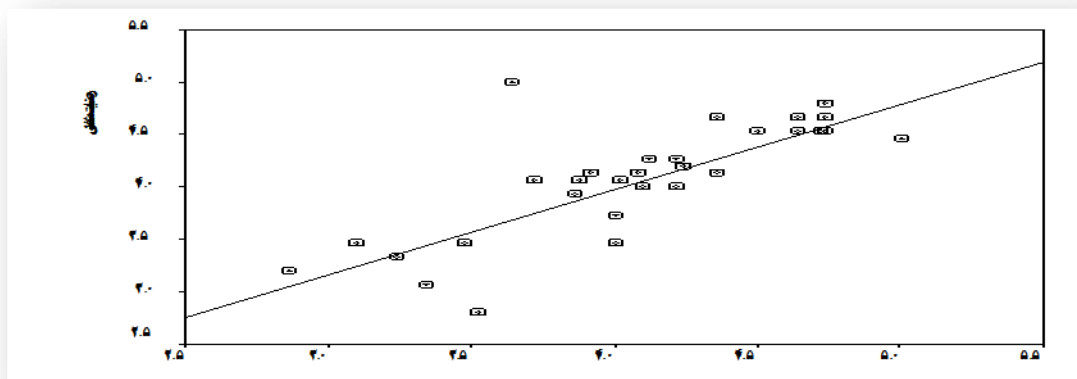
شاخص‌ها	رضایت شغلی	فرهنگ سازمانی
تعداد نمونه	۴۸	۴۸
آماره ی K-S	۰/۸۹۶	۰/۹۰۷
P - مقدار (Sig.)	۰/۳۹۹	۰/۳۸۳

انجام آزمون K-S نشان می‌دهد که متغیرهای اصلی تحقیق از یک توزیع نرمال پیروی می‌کنند. با توجه به نتایج حاصل از بررسی نمونه‌ها در جدول و مقدار بدست آمده برای P - مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪، که از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ بیشتر می‌باشد، بنابراین مشاهدات قویاً فرضیه صفر (H_0) را تایید می‌نمایند، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا نمود که متغیرها از یک توزیع نرمال پیروی می‌کنند. لذا جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون پارامتری R پیرسون استفاده می‌کنیم. فرضیه اصلی پژوهش: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه اثر گذار است.

$$\left\{ \begin{array}{ll} H_0: \rho = 0 & \text{همبستگی در جامعه وجود ندارد} \\ H_1: \rho \neq 0 & \text{همبستگی در جامعه وجود دارد} \end{array} \right.$$

بررسی آزمون همبستگی فرضیه اصلی تحقیق

شاخص‌های آماری	تعداد نمونه (n)	مقدار همبستگی (R)	P - مقدار (Sig.)	نتیجه آزمون
مقادیر محاسبه شده	۴۸	۰/۸۰۹	۰/۰۰۰	قبول H1



نمودار پراکنش و خط رگرسیون

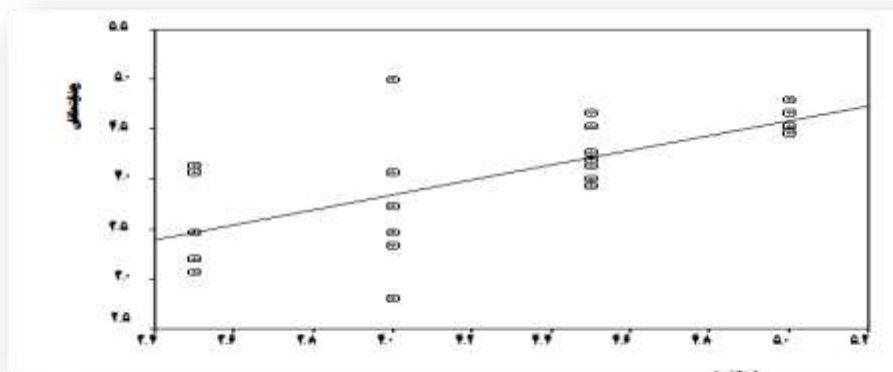
با توجه به نتایج حاصل از بررسی نمونه ها در جدول و نمودار ، مقدار بدست آمده برای P - مقدار (P-Value) در سطح اطمینان ۹۵٪، کمتر از سطح معنی داری ($\alpha=0/05$) است (Sig.=0/000) ، یعنی مشاهدات قویا فرضیه تحقیق H_1 را تایید می نمایند، بنابراین از نظر آماری و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود همبستگی معنی دار مثبت به میزان بسیار زیاد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد، که مقدار این همبستگی ۰/۸ می باشد.

فرضیه اول: انطباق پذیری بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه اثر گذار است.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: p=0 \quad \text{همبستگی در جامعه وجود ندارد} \quad \text{Sig} \geq 0/05 \\ H_1: p \neq 0 \quad \text{همبستگی در جامعه وجود دارد} \quad \text{Sig} < 0/05 \end{array} \right.$$

بررسی آزمون همبستگی فرضیه اول تحقیق

شاخص های آماری	تعداد نمونه (n)	مقدار همبستگی (R)	P - مقدار (Sig)	نتیجه آزمون
مقادیر محاسبه شده	۴۸	۰/۶۸۴	۰/۰۰۰	قبول H_1



نمودار پراکنش و خط رگرسیون

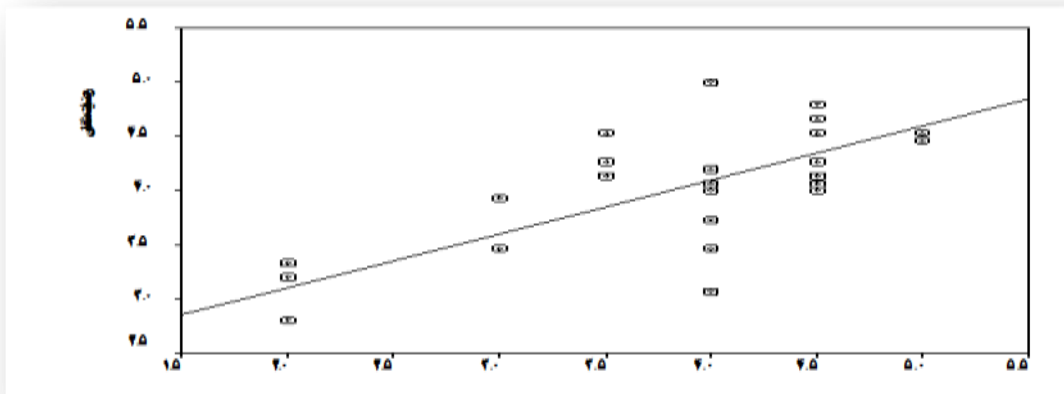
با توجه به نتایج حاصل از بررسی نمونه ها در جدول شماره ۷-۴ و نمودار شماره ۶-۴ ، مقدار بدست آمده برای P - مقدار (P-Value) در سطح اطمینان ۹۵٪، کمتر از سطح معنی داری ($\alpha=0/05$) است (Sig.=0/000) ، یعنی مشاهدات قویا فرضیه تحقیق H_1 را تایید می نمایند، بنابراین از نظر آماری و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود همبستگی معنی دار مثبت به میزان زیاد بین رضایت شغلی و انطباق پذیری وجود دارد، که مقدار این همبستگی ۰/۷ می باشد.

فرضیه دوم: درگیر شدن در کار بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه اثر گذار است.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: p=0 \quad \text{همبستگی در جامعه وجود ندارد} \quad \text{Sig} \geq 0/05 \\ H_1: p \neq 0 \quad \text{همبستگی در جامعه وجود دارد} \quad \text{Sig} < 0/05 \end{array} \right.$$

بررسی آزمون همبستگی فرضیه سوم تحقیق

شاخص های آماری	تعداد نمونه (n)	مقدار همبستگی (R)	P - مقدار (Sig)	نتیجه آزمون
مقادیر محاسبه شده	۴۸	۰/۷۵۸	۰/۰۰۰	قبول H_1



نمودار پراکنش و خط رگرسیون

با توجه به نتایج حاصل از بررسی نمونه ها در جدول و نمودار، مقدار بدست آمده برای P - مقدار (P-Value) در سطح اطمینان ۰/۹۵، کمتر از سطح معنی داری ($\alpha=0/05$) است (Sig.=0/000)، یعنی مشاهدات قویاً فرضیه تحقیق H_1 را تایید می نمایند، بنابراین از نظر آماری و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود همبستگی معنی دار مثبت به میزان بسیار زیاد بین رضایت شغلی و درگیر شدن در کار وجود دارد، که مقدار این همبستگی ۰/۸ می باشد.

نتیجه گیری

یکی از مفاهیمی که طی دهه ی اخیر به شدت در نظریه های مدیریتی نفوذ داشته است مفهوم فرهنگ سازمانی است. چرا که بسیاری از محققان و صاحبانظران در پی شناخت دلایل موفقیت و شکست سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که تنها عامل توفیق سازمان ها عواملی چون ساختار، تکنولوژی و تجهیزات نیست. تقریباً از اوایل دهه ی ۱۹۸۰ فرهنگ سازمانی کانون توجه جدی مطالعه ی رفتار سازمانی قرار گرفته و پژوهشگران زیادی در این زمینه حکم فرسائی نموده اند امروزه فرهنگ سازمانی، به مدارس و مراکز علمی و دانشگاه ها منحصر نشده اند بلکه مؤسسات تجاری، اداری، صنعتی و... نیز نسبت به غنا بخشیدن آن در واحدهای سازمان ابزار علاقه نموده اند. در فرضیه ی اصلی تحقیق با توجه به نتایج حاصل از بررسی نمونه ها، مقدار بدست آمده برای p مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۵، کمتر از سطح معنی داری ($\alpha=0/05$) است (Sig.=0/000)، یعنی مشاهدات قویاً فرضیه تحقیق H_1 را تایید می نمایند، بنابراین از نظر آماری و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود همبستگی معنی دار مثبت و به میزان بسیار زیاد بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی وجود دارد، که مقدار این همبستگی ۰/۸ می باشد. بنابراین با افزایش فرهنگ سازمانی میزان رضایت شغلی نیز افزایش می یابد و بر عکس با کاهش فرهنگ سازمانی میزان رضایت شغلی نیز کاهش می یابد. در فرضیه ی اول با توجه به نتایج حاصل از بررسی نمونه ها، مقدار بدست آمده برای p مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۵، کمتر از سطح معنی داری ($\alpha=0/05$) است (Sig.=0/000)، یعنی مشاهدات قویاً فرضیه تحقیق H_1 را تایید می نمایند، بنابراین از نظر آماری و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود همبستگی معنی دار مثبت بین رضایت شغلی و سازگاری وجود دارد، که مقدار این همبستگی ۰/۷ می باشد. بنابراین با افزایش سازگاری میزان رضایت شغلی نیز افزایش می یابد و بر عکس با کاهش آن میزان رضایت شغلی نیز کاهش می یابد. در فرضیه ی دوم با توجه به نتایج حاصل از بررسی نمونه ها، مقدار بدست آمده برای p - مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۵، کمتر از سطح معنی داری ($\alpha=0/05$) است (Sig.=0/000)، یعنی مشاهدات قویاً فرضیه تحقیق H_1 را تایید می نمایند، بنابراین از نظر آماری و با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود همبستگی معنی دار مثبت بین رضایت شغلی و درگیر شدن در کار وجود دارد، که مقدار این همبستگی ۰/۸ می باشد. بنابراین با افزایش درگیر شدن در کار میزان رضایت شغلی نیز افزایش می یابد و بر عکس با کاهش آن میزان رضایت شغلی نیز کاهش می یابد.

منابع

- رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۵). رفتار سازمانی، مترجمان: علی پارساییان، سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ نهم.
- رابینز، استیفن، (۱۳۸۲). کلیدهای طلایی مدیریت منابع انسانی، ترجمه غلام حسین خانتانی، تهران: انتشارات فرا.
- رضائیان، علی، (۱۳۸۲). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
- رضائیان، علی، (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه مدیریت
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۸۰). روشهای تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم، تهران: انتشارات آگاه
- Schein, E, H(1997), Organizaitonal Culture& Leadership, zed jossy bass, sanfransisco.*
- Ziyary ,k (1999), Research on the Wommen Situation In University Society,Journal of Tahavol Edary, Issue 4,5.*