

فرا تحلیل مطالعات و تحقیقات رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

مهران سهراب‌زاده^۱، علی اسدی^۲، محمد شمسی^{۳*}

۱. دانشیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، ایران

۲. دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی، گرایش‌های اجتماعی، دانشگاه آزاد واحد تحقیقات تهران، ایران

۳. * دانشجوی کارشناسی ارشد مطالعات فرهنگی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، ایران (نویسنده مسئول)

Shamsi_tr@yahoo.com

چکیده

تحقیقات فراوانی درباره رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان سازمان‌های مختلف و بر اساس روش‌های مختلف انجام شده است؛ از این‌رو، هدف از پژوهش حاضر، به‌کارگیری روش فراتحلیل به‌منظور تحلیل و ترکیب نتایج مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی است. به‌منظور انجام فراتحلیل حاضر، ۱۴ پژوهش (از مجموع ۲۲ پژوهش) که در سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۸۰ و باهدف ارزیابی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و متناسب با روش فراتحلیل انجام و در فصلنامه‌های معتبر داخلی به چاپ رسیده بودند، انتخاب شدند. در گام نخست ارزیابی پژوهش‌های منتخب، مفروضات همگنی و خطای انتشار، مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله دوم، ضریب اندازه اثر و نقش متغیر تعدیل‌گر، با به‌کارگیری نسخه دوم نرم‌افزار CMA مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته‌ها نشان دادند اندازه اثر یا ضریب تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معادل ۰/۵۴۲ است که برحسب نظام تفسیری کوهن، این میزان، تأثیری در حد بالا ارزیابی می‌شود. متغیر تعدیل‌گر محیط سازمانی نشان می‌دهد که در بین محیط دانشگاهی اندازه اثر (۰/۵۸۷) و در گروه غیردانشگاهی اندازه اثر (۰/۴۹۱) است. به بیانی دیگر، می‌توان گفت فرهنگ سازمانی محیط‌های دانشگاهی تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی آن‌ها نسبت به محیط غیردانشگاهی داشته است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، محیط سازمانی، فراتحلیل، اندازه اثر.

مقدمه

مطالعه فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی ازجمله مباحث مهمی است که مورد توجه جوامع است. فرهنگ سازمانی می‌تواند در شکل‌دهی و هدایت منابع لازم به‌منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان مؤثر باشد. سازمان‌ها ضرورت اجتناب‌ناپذیر زندگی هستند، تولد و مرگ ما در سازمان‌ها صورت می‌گیرد؛ یعنی سازمان‌ها در سراسر زندگی انسان از گهواره تا گور حضور دارند و بنابراین مجبوریم سازمان‌ها را بشناسیم و به آن اهمیت بدهیم. «در جوامع و نظام‌های اجتماعی، اعتقادات، باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری مشترکی وجود دارد که در مجموع، فرهنگ و نظام اجتماعی آن جامعه را تشکیل می‌دهد. جوامع با توجه به مبانی فکری و اعتقادی خویش، آن‌ها، فرهنگ‌های متفاوت و مختص به خود دارند؛ و تمام اعمال انسان‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین عنصر در جوامع، تحت تأثیر فرهنگی است. سازمان‌ها نیز به‌عنوان نظام اجتماعی، برحسب ساختار سازمانی و بعدها، هدف‌ها و روش‌های اجرایی خود فرهنگ‌های متفاوت دارند» (زارعی‌متین، ۱۳۷۸: ۱۱۹). فرهنگ هر سازمان، بر نگرش و رضایت کارکنانش تأثیر می‌گذارد و حتی نتایج آن (مطلوب و غیرمطلوب) به همه‌ی افراد جامعه خواهد رسید.

رضایت از شغل، یکی از عوامل مهم در رضایت از زندگی است. مسئله رضایت شغلی، یکی از قدیمی‌ترین (اوایل دهه‌ی ۱۹۳۰) و در عین حال، بحث‌برانگیزترین مباحث در تحقیقات سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. هنگامی که یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، مفهومی است که واقعا شغلش را دوست دارد، و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی کارکنان می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۵: ۴۴). هاپاک^۱ رضایت شغلی را مفهومی