

## بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

شبیم نوروززاده<sup>۱</sup>، نادر سلیمانی<sup>۲\*</sup>

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

۲- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار

*drmasoleimani@yahoo.com*

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران است. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد ۲۴۰ نفر می باشد که بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۴۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است که به منظور اندازه گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ سازمانی (دارابی، ۱۳۹۲) و برای اندازه گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد پاترسون (۲۰۰۸) و برای شادکامی نیز از پرسشنامه استاندارد شادکامی آکسفورد (۲۰۰۷) استفاده شده است، اعتبار هر سه پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و به ترتیب مقدار ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ بدست آمد. داده ها پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک متغیره و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. یافته های حاصل از آزمون همبستگی حاکی از وجود رابطه معنادار و مثبت بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه است ( $p < 0/01$ ). به علاوه نتایج آزمون T مبین این بود که کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در سطح مطلوبی هستند. همچنین نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد تفاوت معناداری در میزان شادکامی کارکنان زن با سنین و سوابق مختلف شغلی آنان وجود ندارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، عملکرد شغلی، شادکامی

### مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات جالب و مهم مدیریت رفتار سازمانی است و توجه به شناخت فرهنگ سازمان در دهه های اخیر دارای اهمیت قابل توجهی است به طوری که برخی از صاحب نظران فرهنگ در یک سازمان را همانند شخصیت در یک انسان می دانند که عمیقاً از سنت ها، ارزش ها، باورها و احساس از خود، ریشه می گیرد و نقش مهمی در شکل گیری رفتار فردی و سازمانی دارد (سویر، ۲۰۰۶؛ نقل از اسدنیا، ۱۳۹۰). به منظور هدایت یک سازمان و نهایتاً قادر کردن آن به تغییر و پیشرفت، شناخت