فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مشمول طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران (مطالعه موردی: منطقه جزیره سیری در سال ۱٤۰۰)

عباس ابراهیمی[۱]، مهدی بابا اهری[۲]

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مشمول طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران بود. این پژوهش ازنظر هدف کاربردی، ازنظر نوع داده کمی و ازلحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت ملی نفت ایران (جزیره سیری) در سال ۱٤۰۰ به تعداد ۹۳ کارمند بود که تعداد ۷٤ نفر با استفاده از جدول مورگان و به‌صورت تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده موردنیاز از دو پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹٦۷) و فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شد. در این پژوهش به‌منظور محاسبه روایی از روایی محتوایی و سازه و به‌منظور محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج بیان‌گر روا و پایا بودن پرسشنامه‌های پژوهش بود. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) با نرم‌افزار Smart PLS V.3 و Spss-V16 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد فرهنگ سازمانی و ابعاد آن شامل مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریت بر رضایت شغلی کارکنان مشمول طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران در منطقه جزیره سیری تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، شرکت ملی نفت ایران

[۱] کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی- بازاریابی، گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (ghazalebrahimi4010@gmail.com)

[۲]* استادیارگروه مدیریت، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

۱- مقدمه

سازمان‌ها به‌عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین‌کننده‌ای در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی باارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. ازاین‌رو، به‌منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آن‌ها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد (سازگار و همکاران، ۱۴۰۳). دراین‌بین، فرهنگ یکی از عوامل مهم در جوامع می‌باشد که بر رفتار و الگوهای زندگی افراد و اجتماع حکومت می‌کند. علاوه بر این، فرهنگ زمانی که وارد زندگی فرد می‌شود، تأثیری قوی بر تصمیم گیری می‌گذارد. سنت‌ها و قوانین فرهنگی اهمیت زیادی بر زندگی مردم دارند و به‌طور مشابه در هر سازمانی، فرهنگ با عقاید مشترک و ارزش‌ها در بین تمامی اعضای آن سازمان تعریف می‌شود. این عقاید، ارزش‌ها، سمبل‌ها و رفتارهای مشترک افراد را به سمت تصمیم‌گیری در سطح ناخودآگاه سوق می‌دهد. از آن جایی که سلامت سازمانی بسته به سلامت افراد آن است بنابراین، این ایدئولوژی‌های مشترک تأثیری قوی بر عملکرد سازمانی می‌گذارند (داکروز[1] و همکاران، ۲۰۲۰).

از سوی دیگر، رضایت شغلی ارزیابی کارکنان شاخصه‌ای از مسئولیت‌های شغلی و محیط کاری آن‌ها می‌باشد که درنتیجهٔ این رضایت، کارکنان نگرش‌های مثبت و منفی را در مورد قوانین، عقاید و ارزش‌های مشترک توسعه می‌دهند. ارزیابی کارکنان قطعاً" بر موقعیت‌های کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این پاسخ مثبت یا منفی به ارزیابی شغلی بحث بسیار ارزشمندی است، چراکه این موضوع برای سلامت و تضمین موفقیت سازمانی بسیار حیاتی است. عملکرد سازمانی و کارکنان آن، دو واژه به هم مرتبط برای اندازه‌گیری سطح رضایت شغلی می‌باشند، چراکه سطح رضایت شغلی بالاتر منجر به بهره‌وری بالاتر کارکنان شده که این امر درنهایت موجب عملکرد سازمانی بالاتر می‌شود (استبینز و دنت[2]، ۲۰۱۱). به هر ترتیب، کنکاش در عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان، این مهم را اثبات می‌کند که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل مهم در افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. فرهنگ سازمانی در تمامی جنبه‌های سازمان نفوذ دارد و اهمیت آن امروزه به حدی است که دانشمندان مدیریت مهم‌ترین وظیفه رهبران را وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب و توسعهٔ آن‌ها در سازمان می‌دانند، زیرا اعتقاد بر این است که فرهنگ سازمانی به شکل‌دهی و هدایت منابع لازم برای افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌پردازد (عزیزی‌زاده، ۱۴۰۱).

مقوله‌های فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ازجمله موضوعاتی است که موردتوجه خاص محققان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی و انسان‌شناسی، روانشناسی اجتماعی و حتی اقتصاد واقع‌شده که همین امر سبب انجام مطالعات و پژوهش‌های متعدد در حوزه‌های مذکور و زمینه‌های وابسته گردیده است. تحقیق حاضر نیز به بررسی نقش فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی نفت منطقه سیری می‌پردازد. این امر در شرکت ملی نفت ایران (به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شرکت‌های پویا و فعال جامعه) که در اجرای برنامه‌های خدمات‌رسانی تحت تأثیر مستقیم نیروی انسانی خود قرار دارند، دارای اهمیت است. در میان شرکت‌های زیرمجموعه ملی نفت ایران، شرکت نفت فلات قاره سیری که جایگاه خاصی در سازمان‌دهی و حفظ سکوهای نفتی تحت اختیار (سکوی نفتی نصر، ایلام، مبارک) دارد با عنوان یکی از مناطق فعال از این امر مستثنی نیست.

1 da Cruz
2 Stebbins & Dent

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

تعریف فرهنگ سازمانی به دلیل مشخصات پیچیده آن، مشکل است؛ زیرا بخشی از صورت‌های فرهنگ، غیرملموس بوده و قابل‌مشاهده نیست .باوجوداین سختی، به نظر می‌رسد که بیشتر نویسندگان بر این نکته اتفاق‌نظر دارند که فرهنگ سازمانی نقطهٔ فرهنگ محوری و مرکزی عملکرد سازمان است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطهٔ شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است(تبیانیان و محمودی، ۳،۱۴۰۱) کامرون و کوئین[1] (۲۰۰۶) فرهنگ سازمانی را ارزش‌های بنیادین، فرضیات، تفاسیر و نگرش‌هایی می‌دانند که یک سازمان را توصیف می‌کنند.این دو صاحب‌نظر جهت تشخیص و تسهیل تغییر در فرهنگ سازمانی از چارچوب ارزش‌های رقابتی ۹ استفاده می‌نمایند. آن‌ها ۹۲ شاخص اثربخشی سازمانی را با استفاده از یک تحلیل آماری موردبررسی قراردادند که دو بُعد اصلی دست آمد که شاخص‌ها را درون چهار خوشهٔ اصلی جای می‌دهد. این دو بُعد با همدیگر چهار بخش را تشکیل می‌دهند که هر بخش بیانگر یک مجموعه مشخص از شاخص‌های اثربخشی سازمانی می‌باشد .توانایی این ابعاد و غنای چهار بخش به‌دست‌آمده، کامرون و کوئین را بر آن داشت تا هر یک از این چهار بخش را به‌عنوان یک گونهٔ فرهنگی در نظرگیرند .بدین معنی که هر بخش بیان کنندهٔ فرضیات اساسی، گرایش‌ها و ارزش‌ها (عناصری که یک فرهنگ سازمانی را شامل می‌شود)می‌باشد .کامرون و کوئین چهار نوع فرهنگ سازمانی را بانام‌های فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ بازاری، فرهنگ قبیله‌ای و فرهنگ ویژه سالاری را معرفی می‌کنند (کامرون و کوئین، ۲۰۰۵، ۳۵). بدون شک به ثمر رسیدن بسیاری از فعالیت‌های تحولی در سطح جوامع و سازمان‌ها و ناکام ماندن بسیاری دیگر از حرکت‌ها در اثر توجه خاص به پدیدهٔ فرهنگ است. طبق نظریه سلزنیک به‌واسطهٔ استقرار فرهنگ در یک سازمان، ارزش‌های مافوق نیازمندی‌های جسمانی در نهادها تزریق می‌شوند و این تزریق ارزشی باعث ایجاد هویتی متمایز برای سازمان می‌گردد. فرهنگ سازمانی عموماً به‌صورت ارزش‌ها، عقاید و فرضیات پایه‌ای شناخته می‌شود که به راهنمایی و هماهنگی رفتار اعضاء کمک می‌کند (پایس و پاتیروهو[2]، ۲۰۲۰).

تعاریف متعددی برای فرهنگ سازمانی پیشنهادشده است درحالی‌که بسیاری از محققین به این توافق رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی سیستمی از ارزش‌ها، عقاید و رفتار مشترک در بین کارکنان می‌باشد. عمومی‌ترین و مختصرترین تعریف احتمالاً موردی است که توسط شاین[3] (۲۰۰۴) ارائه‌شده است. او اظهار داشت: فرهنگ سازمانی الگویی از فرضیات اساسی است که یک گروه آن را شکل می‌دهد، یا در یادگیری در مقابله با مشکلات خارجی و یکپارچگی داخلی کشف می‌کند. بنابراین، بایستی به اعضای جدید آموزش داده شود به‌طوری‌که آن‌ها مسیر درست را در ارتباط با این مشکلات درک، تفکر و احساس نمایند. بر اساس گفته‌های او، فرهنگ فرآیندی پویا است که نشات گرفته از تعامل بین افراد می‌باشد و توسط رفتارهای رهبر ارتقاء می‌یابد. هم‌چنین، آن شامل مجموعه‌ای از ساختارها، فعالیت‌های روزمره، قوانین و هنجارهایی است که رفتار را راهنمایی و محدود می‌کند (شاین، ۲۰۰۴). فرهنگ سازمانی در ارتباط با مجموعه نگرش‌ها و رفتار پذیرفته‌شده توسط کارکنان یک سازمان است، چیزی که بر کارکرد و سلامت سازمانی

1 Cameron & Quinn

2 Paais & Pattiruhu
3 Schein

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

تأثیر می‌گذارد. خود فرهنگ محصول گروهی از افراد حاضر در یک مکان و دارای نگرش و رفتارهای مشابه می‌باشد. افرادی که متعلق به یک فرهنگ مشخص هستند هنجارها، تاریخ، مذهب، ارزش‌ها و محصولات مشابهی را به اشتراک می‌گذارند که آن‌ها را از دیگران متمایز می‌سازد. بنابراین، فرهنگ‌های ملی متعددی و حتی خرده‌فرهنگ‌ها، انواع مشخصی از سازمان‌ها و فعالیت‌ها را فراهم می‌سازند. در جوامع گوناگون فرهنگ محیط محسوس یا نامحسوسی در نظر گرفته می‌شود که گروهی از افراد در آن زندگی یا کار می‌کنند. در تجزیه‌وتحلیل سازمانی، فرهنگ تأثیر و تعامل بین کارکنان و مؤسسات، سازمان‌ها یا خدمات خاصی که آن‌ها کار می‌کنند تشریح می‌سازد. ازاین‌رو، سازمان‌ها شرکت‌های امروزی گروه‌های اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند و در این مسیر کارکرد آن‌ها بایستی موردمطالعه قرار بگیرد (بانل و هانت[1]، ۲۰۲۳).

با عنایت به این‌که افرادی که در سازمان فعالیت می‌کنند در عملکرد سازمانی نقش بسزایی دارند و از طرفی رضایت این افراد از سازمان خود، نقش قابل‌ملاحظه ای در بازدهی و نوع عملکرد سازمان ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد که احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود می‌تواند راه گشای بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در سازمان باشد. هم‌چنین، زمانی که یک شخص دارای رضایت شغلی بالاست این بدین معناست که شخص احساسات خوبی دربارهٔ کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر ازنظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (حسینی‌فرد و شرعی، ۱۴۰۲). از رضایت شغلی نیز تعاریف و تعابیر مختلف و متفاوتی شده است. به‌طورکلی، رضایت شغلی از طریق تفاوت بین مقدار بازدهی که شخص باید به دست آورد و بازدهی که عملاً به دست می‌آورد مشخص می‌گردد. یعنی هرچه این تفاوت کم‌تر باشد، رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. اغلب گفته می‌شود که کارمند راضی و خوشحال، یک کارمند کاراً است و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. ذیلاً تعاریفی چند از رضایت شغلی ارائه می‌گردد: به نگرش کلی فرد درباره شغلش، رضایت شغلی گفته می‌شود (رابینز[2]، ۱۹۹۱). رضایت شغلی در ارتباط با درک کارکنان از محیط کاری، ارتباطات بین همکاران، فرصت‌های ترفیع و درآمد می‌باشد. 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 (ریاحی و کریم‌آبادی، ۱۴۰۲).

رضایت شغلی در ارتباط با نگرش عمومی افراد در مورد شغلشان می‌باشد. بعد تأثیرگذار رضایت شغلی به‌صورت رضایت یا احساس مثبتی است که ناشی از پیش‌بینی شغل یا تجربه کاری ارضاء می‌شود، تعریف می‌شود. اگرچه رضایت شغلی بیشتر از آنکه رفتار باشد نگرش است، اما بسیاری از مدیران نتایجی را انتظار دارند، چراکه افراد راضی به‌صورت مرتب‌تر کار می‌کنند و بیشتر در سازمان باقی می‌مانند. رضایت شغلی کارکنان بر سلامت ذهنی، طول عمر، زندگی عاطفی به‌صورت کامل تأثیر می‌گذارد (مورو و همکاران، ۲۰۲۱). نارضایتی شغلی می‌تواند به‌طور معناداری بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارد، و چیزی است که می‌تواند منجر به غیبت، شکایت و پایان قرارداد کاری او بیانجامد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی در شاخصی از درک افراد در ارتباط بافرهنگ سازمانی است. محققین

1 Bonnell & Hunt
2 Robbins

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

بر این عقیده‌اند که رضایت شغلی بدون شک مهم‌ترین متغیر در تحقیقات روانشناسی سازمانی و صنعتی است (عابدینی، ۱٤۰۱).

حسنی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافتند میان متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، در این تحقیق، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطهٔ بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. علوی و ابطحی (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود دریافتند فرهنگ سازمانی غالب در بانک ملی سرپرستی استان قزوین از نوع عقلایی می‌باشد. علاوه بر این، ضریب همبستگی پیرسون نیز مبین وجود رابطهٔ معنادار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بود. درنهایت، آن‌ها اعلام کردند فرهنگ سازمانی درک شده و رضایت شغلی به این معنا است که اگر فرهنگ سازمانی باارزش‌های کارکنان بانک مطابقت نداشته باشد، باز عامل پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است. درنهایت گل و اعظم[1] (۲۰۱۲) در یافته‌های خود بیان می‌دارند، بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و اختلاف مرتبط بین انواع فرهنگ‌های سازمانی و سطوح رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. تحقیق به بررسی ارتباط بین چهار نوع فرهنگ سازمانی قبیله‌ای، ویژه سالاری، سلسله مراتبی و بازار پرداخت. تجزیه‌وتحلیل‌ها نشان داد که ارتباط مثبتی بین قبیله‌ای و ویژه سالاری با رضایت شغلی وجود دارد اما بین سلسله مراتبی و بازار این ارتباط منفی بوده است.

کارکنان مشمول طرح اقماری با توجه به شرایط خاص محیط کاری خود، ممکن است نیازها و انتظارات متفاوتی نسبت به سایر کارکنان داشته باشند لذا بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی این گروه خاص از کارکنان، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. رضایت شغلی کارکنان بر بهره‌وری، کیفیت کار و سایر متغیرهای عملکردی سازمان تأثیرگذار است، بنابراین شناخت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان مشمول طرح اقماری، به بهبود عملکرد سازمانی کمک خواهد کرد. فرهنگ سازمانی قادر است بر ابعاد مختلف رضایت شغلی کارکنان مانند حقوق و مزایا، محیط کاری، روابط همکاران و مدیران تأثیرگذار باشد و شناخت این روابط در جهت کمک به مدیران برای ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و رضایت شغلی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است (بلیاس[2] و همکاران (۲۰۱۵). درنهایت و با توجه به آنچه گفته شد هدف از این پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مشمول طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران بود.

۲- روش‌شناسی

روش پژوهش این مطالعه ازلحاظ هدف کاربردی است؛ زیرا می‌توان از نتایج آن به‌منظور اعتلای فرهنگ سازمانی و یا تغییر آن و یا ارائه راهکارهای لازم استفاده نمود. هم‌چنین جز تحقیقات کمی به شمار می‌رود و ازلحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی – همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت ملی نفت ایران (جزیره سیری) در سال ۱٤۰۰ به تعداد ۹۳ کارمند بود که تعداد ۷٤ نفر با استفاده از جدول مورگان و به‌صورت تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد.

جهت ارزیابی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹٦۷) استفاده شد که در ذیل به‌تفصیل در مورد آن‌ها توضیح داده‌شده است.

1 Gol & Azam
2 Belias

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

الف) فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰):

این پرسشنامه شامل ۳۶ سؤال است که چهار بعد مشارکتی (توانمندسازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، یکپارچگی) انعطاف‌پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، مأموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرادید) را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. پایایی این پرسشنامه توسط گودرزوند و همکاران (۱۳۸۹) با آزمون آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار بالای SPSS ، ۰/۹۳ بدست آمد و تأیید شد.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹٦۷):

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از ۱۹ گویه و ٦ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (٤ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (٤ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است که به‌منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود.

پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۸٦/۰ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است.

در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد.

همچنین در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) به‌منظور اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته ی مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و مدیران و مهندسان و سرپرستان و کارگران ارشد شرکت ذوب آهن اصفهان قرارگرفت . پس از دریافت نظر ها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد.

روایی[1] و پایایی[2] ابزار اندازه‌گیری

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری[3]، محتوایی[4] و سازه[5] استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و متخصصین ذیربط این حوزه مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و ... محتوای پرسشنامه ازنظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه بر آن از نقطه‌نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰,٦۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار SmartPls-V3 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲,۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای

1 Validity
2 Reliability
3 Faced Validity
4 Content Validity
5 Construct Validity

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰,۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده[1] (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰,۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تائید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر و آزمون بار عرضی[2] استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیره‌ای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی[3] محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. ضرایب پایایی و روایی ذکر شده برای پرسشنامه تحقیق در جدول زیر قابل‌مشاهده است.

اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲
۱. فرهنگ سازمانی	۰/۸٤	۰/۸٦	۰/٦۲	۰/٤۰	۰/۲٦	۰/۷۹	ـــ
۲. رضایت شغلی	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/٦۱	۰/۲۸	۰/۲٦	۰/٤۸	۰/۷۸

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تائید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ است و همچنین AVE>0.5 است، روایی همگرا مورد تائید است زیرا CR>0.7؛ CR>AVE؛ AVE>0.5 و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تائید است زیرا ٤MSV < AVE و ASV٥ < AVE.

روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

در این تحقیق بخش نتایج به دو قسمت تقسیم شده است. در قسمت اول در غالب جداول فراوانی و نمودارهای آماری اطلاعات جمعیت شناختی توصیف می‌گردد و سپس به‌منظور تأیید یا رد هر یک از فرضیه های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS-V.3 استفاده شود.

۳- یافته ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی مربوط به حجم نمونه شرکت کننده در پژوهش، در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
لیسانس و پایین تر	٤۹	٪٦٦

1 Average Variance Extracted
2 Cross Loadings
3 Composite Reliability (CR)
4 Maximum Shared Squared Variance (MSV)
5 Average Shared Squared Variance (ASV)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

فوق لیسانس	۱۹	٪۲۶
دکتری	٦	٪۸
جمع	۷٤	٪۱۰۰
سن	**فراوانی**	**درصد**
زیر ۲۵ سال	۳	٪۵
۲۵ تا ۳۵ سال	۱٤	٪۱۹
۳٦ تا ٤۵ سال	۳۸	٪۵۱
بیشتر از ٤۵ سال	۱۹	٪۲٦
جمع	۷٤	٪۱۰۰
سال تجربه	**فراوانی**	**درصد**
زیر ۱۰ سال	۲۹	٪۳۹
۱۰ تا ۲۰ سال	۳۲	٪٤۳
بالای ۲۰ سال	۱۳	٪۱۸
جمع	۷٤	٪۱۰۰

همبستگی بین متغیرها

دراین بخش همبستگی بین متغیرهای پژوهش را مورد ارزیابی قرار دهیم. بنابراین، از آزمون همبستگی استفاده کرده و نتایج آن را در ماتریس زیر آورده شده است.

جدول ۲-ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

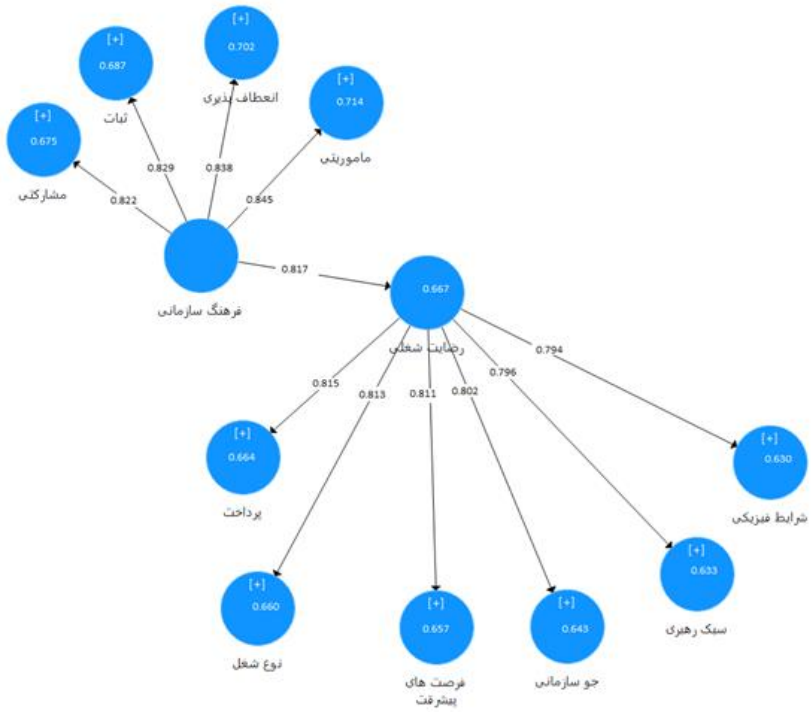
ردیف	متغیر		اخلاق حرفه ای	عدالت سازمانی	اشتیاق شغلی
۱	فرهنگ سازمانی	همبستگی	۱		
		سطح معناداری			
۲	رضایت شغلی	همبستگی	٠,٥٦١**	۱	
		سطح معناداری	٠,٠٠٠		

همان‌طور که از ماتریس فوق مشخص است، علامت ** نشان‌دهنده‌ی وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ٠,٠١ را نشان می‌دهد. یعنی، بین متغیرهای پژوهش رابطه معنادار وجود دارد.

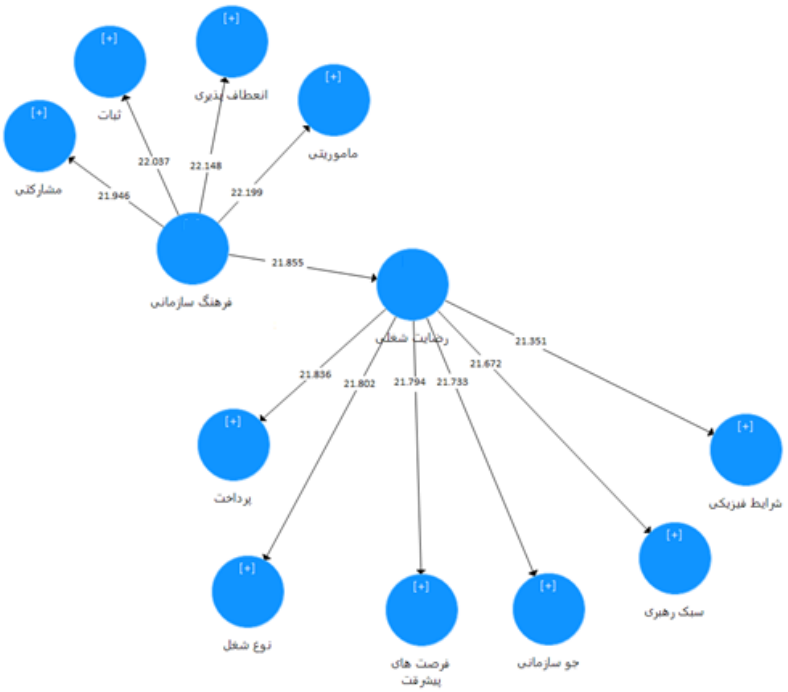
با توجه به تایید روایی و پایایی مدل و یا به عبارتی تأیید مدل اندازه‌گیری می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری و فرضیه پژوهش پرداخت.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴



شکل ۱- مدل فرضیه پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲- مدل فرضیه پژوهش در حالت معناداری ضرایب

در جدول زیر، ضرایب مسیر به همراه مقادیر معناداری آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، همه مسیرها مورد پذیرش قرار گرفته شده است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

جدول ۳-ضرایب مسیر، مقادیر معناداری و وضعیت آن‌ها

مسیر			ضریب مسیر	مقدار تی	وضعیت
فرهنگ سازمانی	←	رضایت شغلی	۰,۸۱۷	۲۱,۸۵۵	تأیید شد

نرم‌افزار ضرایب مسیر و عدد معناداری مربوط به هریک از ضرایب را ارائه می‌کند. در سطح اطمینان ۹۵ درصد اعداد معناداری بالاتر از ۱,۹۶ نشان دهنده تأیید فرضیه مربوطه هستند. در جدول ۲ فرضیه‌پژوهش به همراه ضریب مسیر و مقدار تی آن آورده شده است. همانگونه که در جدول ۲مشاهده می‌شود فرضیه‌پژوهش" فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد "، تأیید شد. لازم به ذکر است که در صورتی که عدد معناداری بزرگتر از ۲,۵۸ باشد رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ نیز معنادار است.

ارزیابی برازش مدل فرضیه پژوهش

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مدل یابی معادلات ساختاری، ترکیبی از تحلیل تأییدی و رگرسیون چند متغیره می‌باشد. در این روش، آزمون کلی مدل شامل آزمون مدل اندازه‌گیری (بررسی پایایی و روایی) و آزمون مدل ساختاری (ضریب مسیر و واریانس تبیین شده) می‌باشد.

- **ضریب تعیین R^2**

این ضریب مشخص می‌کند که چه میزان از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تبیین می‌شود. با توجه به اینکه رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد و ۰,۶۷۷ درصد واریانس متغیر رضایت شغلی به وسیله فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود که ضریب تعیین در حد مناسب و مطلوب است.

- **شاخص اشتراک[1]**

این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها (سؤالات) توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود و از میانگین شاخص اشتراک برای تعیین روایی همگرا استفاده می‌شود که این شاخص ۰,۵٤ است

- **معیار نیکویی برازش[2]**

مقدار این شاخص، با استفاده از میانگین هندسی R^2 و متوسط شاخص اشتراک برای کل مدل مقدار ۰,۶۰۰ محاسبه می‌شود.

$$Gof = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.54 * 0.667} = 0.626$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF برای مدل فرضیه اصلی پژوهش بزرگ‌تر از ۰,۳۶ بدست آمده، نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

- **ارتباط پیش بین Q^2**

[1] Communality
[2] Goodness of Fit

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان میدهد. ملاک تفسیر Q^2، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. لازم به ذکر در این پژوهش مقدار Q^2 رضایت شغلی ۰,۲٦٦ است که در سطح مطلوب قرار دارد.

٤- نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مشمول طرح اقماری شرکت ملی نفت ایران منطقه سیری بوده است. نتایج بررسی ما نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مشمول طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران رابطه معناداری وجود دارد. در این میان تمامی شاخص های درنظر گرفته شده نشان از رابطه معنادار با رضایت شغلی دارند. بنابراین، به مدیران محترم پیشنهاد می‌گردد تا با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهندهٔ این متغیرها، تلاشی مؤثر و جدی در تقویت و حفظ وضع موجود هر یک از متغیرهای مذکور داشته باشند. هم‌چنین، پیشنهاد می گردد تا مدیران ضمن مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات سازمانی (به‌صورت حضوری و غیرحضوری)، روحیه همکاری و مشارکت را تقویت نماید. برگزاری نشست های تخصصی در مراسم مختلف برای اعضای شرکت نفت، راهکاری مناسب و مطلوبی است که به مدیران امر پیشنهاد می گردد. برای ایجاد هویت کاری و سازمانی مؤثر نیاز به تقویت بنیه سازمانی و خانوادگی کارکنان می باشد که پیشنهاد مؤلف بر اساس تأکید سخنان امیر المؤمنین (ع) در نهج البلاغه این است که با برقراری ارتباط صمیمانه با کارکنان سازمان و نیاز سنجی خواسته ها، برقراری سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد و نیز فراهم نمودن بستر و شرایط پیشرفت و ترقی میان کارکنان، گامی مؤثر در این راستا بردارند.

مستند به بیان مسئله، هدف و پیشینهٔ موارد زیر به‌عنوان پیشنهادهائی به‌منظور انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع تحقیق حاضر می تواند ارائه گردد: در تحقیق حاضر مؤلف به‌منظور سنجش فرهنگ سازمانی از شاخص هایی معینی استفاده شده است، اما مرور ادبیات موضوعی فرهنگ سازمانی نشان می دهد مطالعات پیشین به‌منظور بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و یا سایر متغیرهای رفتار سازمانی از الگوی های دیگری مانند الگوی چهار بعدی هاف استدیا الگوی رابینز استفاده نموده‌اند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مولفین دیگر با استفاده از سایر الگو های فرهنگ دیگر، به بررسی و تبین تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی نفت استان مازندران بپردازند. علاوه بر این، در تحقیق حاضر، مولف به علت حجیم بودن پروژه موفق به سنجش اثرگذاری عوامل جمعیت شناختی بر هر یک از متغیرهای فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نشده است، لذا پیشنهاد می گردد تا مؤلفین دیگر به بررسی تاثیر عوامل و ویژگی های جمعیت شناختی تحقیق حاضر (همچون: حوزه فعالیت، میزان تجربه، پست سازمانی و ...) بر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پرداخته شود.

منابع

تبیانیان و محمودی. (۱٤۰۱). فرهنگ سازمانی. *مدیریت، گردشگری و تکنولوژی*, ۹۷۷-۹۹٤.

حسنی محمد, حیدری زاده زهرا و قاسم زاده علیشاهی ابوالفضل. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله مدیریت اسلامی. شماره ۱۲، صص: ۷۲-۹۳.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

حسینی فرد و شرعی. (۱٤۰۲). تأثیر تاب‌آوری سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان بانک شهر استان یزد. *چشم انداز حسابداری و مدیریت*, ٦ (۸۵), ٦٤-۸۱.

ریاحی و کریم‌آبادی. (۱٤۰۲). بررسی رضایت شغلی فرهنگیان گرگانی. *تحقیقات راهبردی در تعلیم و آموزش و پرورش*, ۱۰ (۱), ۵۵۷-٥٦٦.

زمینی، سهیلا؛ حسینی نصب، سید داوود و زمینی سمیرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. مجله سلاکت کار ایران. شماره ۱۲، صص: ۱-۲۲.

سازگار، کدخدا و هاشمی زاده نهی. (۱٤۰۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان رضوی. *فصلنامه رفاه اجتماعی*, ۲٤ (۹۲), ۰-۰.

شفقت ابوطالب, آقاجانی علی اکبر و نازک تبار حسین. الگویابی اثرگذاری عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان مازندران). مجله بهبود مدیریت. شماره ۱۹، صص: ٤۵-٦۸.

عابدینی. (۱٤۰۱). رابطه سبک زندگی و تاب آوری با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه تحقیقات روانشناختی*, ۱٤ (٤۰), ۳۳-٤٤.

عزیزی زاده، علی. (۱٤۰۱). بررسی رابطه رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان اداره بنادر و دریانوردی غرب هرمزگان.

گودرزوند، مهرداد. (۱۳۸۹) رابطه بین مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی دنیسون. فصلنامه کار و جامعه.

Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolias, L. (2015). Organizational culture and job satisfaction of Greek banking institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *175*, 314-323.

Bonnell, V. E., & Hunt, L. (Eds.). (2023). *Beyond the cultural turn: New directions in the study of society and culture* (Vol. 34). Univ of California Press.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco, AC: Jossy-Bass.

da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, *7*(5), 13-23.

Denison, D. R.; W. S. Neal (2000). *Denison Organizational Culture Survey. Facilitator Guide*. Published by Denison Consulting, LLC.

Gol, A. k., Azam, S. F. (2010). Organizational Commitment and Job Satisfaction Towards Employee Performance Among Libyan Banks: Literature Review. *Psychology and Education Journal*, *58*(4), 2373-2382.

MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport management review*, *13*(2), 106-117.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(8), 577-588.

Robbins SP (1991). Organizational Behavior: Concepts, controversies, and applications, 5th edition. Prentice Hall, London.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

Schein, E. H. (2004) Organizational culture and leadership, (3rd ed.), San Francisco: Jossey-Bass.

Stebbins, L., & Dent, E. (2011). Job satisfaction and organizational culture. *The journal of applied management and entrepreneurship*, *16*(1).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۴

The Impact of Organizational Culture on the Job Satisfaction of Employees Included in the Satellite Plan of Iranian Continental Shelf Oil Company (Case Study: Siri Island Region in 2021)

Abbas Ebrahimi[1], Mehdi Baba Ahari[2]

Abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of organizational culture on the job satisfaction of employees included in the satellite project of Iranian Continental Shelf Oil Company. This research was applied in terms of purpose, quantitative in terms of data type and descriptive-correlation in terms of nature. The statistical population of this research was the 93 employees of the Iranian National Oil Company (Siri Island) in 2021, and 74 people were considered as the sample size by using Morgan table the sample size and randomly stratified. In this research, two standard questionnaires of job satisfaction of Minnesota (1967) and organizational culture of Dennison (2000) were used to collect the required data. In this research, in order to calculate the validity of content and construct validity, and in order to calculate reliability, Cronbach's alpha coefficient and composite reliability coefficient were used, and the results indicated the validity and reliability of the research questionnaires. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics (structural equation modeling) were used with Smart PLS V.3 and Spss-V16 software. The findings showed that the organizational culture and its dimensions, including partnership, stability and integrity, flexibility and mission, have an effect on the job satisfaction of the employees included in the satellite project of Iran's continental shelf oil company in the area of Siri Island.

Key words: Organizational Culture, Job Satisfaction, National Iranian Oil Company

[1] Master of Business Administration-Marketing, Department of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

[2] Assistant Professor, Department of Management, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran (Corresponding Author)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]