Journal of Nurse and Physician within War/Autumn 2021/ Ninth Year

ISSN: 2645-3940 DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54

Investigating the effect of organizational culture on employees' trust and job satisfaction of a military hospital personnel with regard to the role of demographic variables

Abstract

Introduction: This study was conducted to investigate the effect of organizational culture on Confidence and employees' job satisfaction with regard to the role of demographic variables in one of the Army Hospital of the Islamic Republic of Iran. Because among all the concepts examined by organizational behavior specialists in different situations, organizational trust and job satisfaction have been the most important research areas.

Method: descriptive-survey and correlational method is used for data collection and this applied research was done in 2020. Statistical society of this research was selected from the hospital staff by stratified random sampling. To measure the research variables, organizational trust questionnaire based on Robbins model, organizational culture questionnaire based on Madsich model and job satisfaction questionnaire based on Spector model were used and the obtained data were analyzed through descriptive statistics using SPSS24 software.

Results: The results showed that there is a significant relationship between organizational culture, organizational trust ($r = 0.582$, $p < 0.05$) and job satisfaction ($r = -0.296$, $p < 0.05$). In this study, the moderating variables of gender and education in relation to organizational culture do not have a significant effect on organizational trust, but the moderating variable of marriage has a significant effect.

Conclusion: According to the results of the present study, being married and the amount of salary payment have a positive effect on job satisfaction of employees and for better performance of the hospital, it is recommended to attract married people and pay appropriate salaries.

Keywords: Organizational culture, Organizational trust, Job satisfaction

Article Info

Authors:

Hossein morad Moradi [1]

Marzieh Mohammadi [2*]

Maryam Adibizadeh [3]

Affiliations

1- Master of Public Administration, Department of Management, Academy of Management and Accounting, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran Iran.

2- Assistant Professor of Management, Academy of Management and Accounting, North Tehran Branch, Islamic Azad University of Tehran, Iran.

E-mail: marziehmohammadi@yahoo.com

3- Assistant Professor of Management, Academy of Management and Accounting, North Tehran Branch, Islamic Azad University of Tehran, Iran.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]

[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

فصلنامه پرستار و پزشک در رزم/ پاییز ۱۴۰۰ / سال نهم

سخن آغازین DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54 ISSN: 2645-3940

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان یک بیمارستان نظامی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی برمبنای آموزه‌های اسلامی

چکیده

مقدمه: غنی‌سازی این پژوهش با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش متغیرهای جمعیت شناختی در یکی از بیمارستان‌های نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران شکل گرفت. از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی در موقعیت‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهش بوده است.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و همبستگی و از نظر هدف کاربردی است که در سال ۱۳۹۸ انجام شد. نمونه آماری این پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، از بین کارکنان یکی از بیمارستان‌های نظامی انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های اعتماد سازمانی بر اساس مدل رابینز، فرهنگ سازمانی بر اساس مدل مادسیج و رضایت شغلی بر اساس مدل اسپکتور استفاده شد. داده‌های به‌دست‌آمده نیز از طریق شاخص‌های آمار توصیفی و با استفاده از نرم افزارSPSS نسخه ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دهنده این بود که بین فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی (r=۰/۵۸۲، p<۰/۰۵) و رضایت شغلی (p<۰/۰۵ ، r= -۰/۲۹۶) رابطه معناداری وجود داشت. در این پژوهش متغیرهای تعدیل‌گر جنسیت و تحصیلات در ارتباط با فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر معنادار نداشت ولی متغیر تعدیل‌گر تاهل تأثیر معناداری داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه حاضر، متاهل بودن و میزان پرداخت حقوق و دستمزد بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت معنادار داشته و جهت عملکرد بهتر کارکنان کادر درمان پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد، برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت ارتقای عوامل تاثیرگذار بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان به عمل آورند.

کلید واژگان : فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغل

اطلاعات مقاله

حسین‌مراد مرادی[۱]
مرضیه محمدی[۲*]
مریم ادیب زاده [۳]

وابستگی سازمانی نویسندگان

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. پست الکترونیک: marziehmohammadi@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]

[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که بر عملکرد شغلی افراد تأثیر گذار است (۱). این فرهنگ اهرمی مناسب برای تقویت رفتار سازمانی و افزایش رضایت و عملکرد افراد خواهد بود (۲). فرهنگ سازمانی می‌تواند مفروضات و اعتقادات، نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها، اخلاق، الگوهای رفتاری و آداب و رسوم، زبان خاص، شیوه‌ها، عادات، ایده‌ها و نمادها، قهرمانان، هنر، مصنوعات و دانش و فناوری را شامل شود و تفسیرهای مختلف و متنوعی داشته باشد (۳). به بیان دیگر فرهنگ هر سازمان آن‌چنان با اندیشه، احساس و عمل اعضا عجین شده است که هر گفتار، پندار و رفتاری از آن رنگ می‌پذیرد و جهت می‌گیرد (۴). در حقیقت فرهنگ سازمانی، نظامی از ارزش‌ها و باورهای مشترک افراد سازمان است که به هنجارهای رفتاری منجر می‌شود و این هنجارها و ارزش‌ها، رفتارهای مورد انتظار افراد را تعیین می‌کند (۵). در واقع، در هر سازمان فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد (۱).

از سویی دیگر اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیات و اعمال دیگران است که عاملی کلیدی در روابط متقابل نوین به شمار می‌رود (۶) و نقش مهمی در دستیابی به اهداف افراد و سازمان‌ها و عملکرد مثبت روابط سازمانی دارد (۷). اعتماد به دنبال خودوفاداری را به ارمغان خواهد آورد و نیروی انسانی وفادار، عامل مهمی در اثربخشی محسوب شود (۸ و ۹).

نظر به این‌که برای رشد و پیشرفت و نیل به اهداف، می‌بایست توجه ویژه‌ای به شرایط محیط کار و نیازهای کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها داشت، رضایت شغلی کارکنان از موضوعات با اهمیت در مدیریت منابع انسانی است که تحت عنوان نگرش شخص از شغل خود تلقی می‌شود. رضایت ازجمله موضوعات مرتبط با روان‌شناسی سازمانی ، رفتارشناسی و مدیریت منابع انسانی است که در رشد و تعالی نقش قابل‌توجه دارد. رضایت کارکنان از عوامل موثر بر شغل است که با سنجش آن می‌توان فرآیند مدیریت منابع انسانی را به طور کارآمد و موثر ارتقاء بخشید (۱۰).

رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است (۱۱). در واقع نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند. رضایت شغلی عامل مهمی در جهت افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌گردد. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند، میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود (۱۲). رضایت شغلی، یک مفهوم چندوجهی می‌باشد و در برگیرنده ابعاد درونی و بیرونی است. توانایی ابتکار عمل و برقراری ارتباط با سرپرستان که به آن‌ها جنبه‌های کیفی شغل می‌گویند، از ابعاد درونی رضایت شغلی محسوب می‌شود که به ویژگی‌های شخصی فرد باز می‌گردد و منابع رضایت بیرونی، اقتضایی و وابسته به شرایط محیطی است، همچون پرداخت‌ها، ارتقاء و امنیت شغلی (۱۳).

بنابراین از میان همه‌ی مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و بهداشت و سلامت جسمانی و روانی نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به علت آن اهمیت دارد که مفهوم رضایت شغلی، علاوه بر تعاریف و مفهوم‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و فصل مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی همچون روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی و حتی اقتصاد و سیاست است (۱۴ و ۱۵). بسیاری از صاحب‌نظران بر پایه‌ی پژوهش‌های متعدد دریافتند که فهم رفتار در محیط کار، مستلزم چیزی بیش از مطالعه‌ی خصوصیات افراد و سپس متناسب ساختن آن با یک سازمان است. از این رو سازمان‌ها، باید راه تحول و دگرگونی را در پیش گیرند و عقاید تازه‌ای نسبت به مفاهیم موقعیت کار، رضایت شغلی و مانند آن پدید آید. از سویی دیگر دانشمندان مدیریت اذعان دارند، فرهنگ سازمان اهرم مناسبی برای تقویت رفتار سازمانی و افزایش عملکرد سازمان است (۲). اعتماد نه تنها احساس کارمندان نسبت به مدیریت را در بر می‌گیرد، بلکه رفتارها، تداوم رفتارها و فرآیندهای ارتباطات را نیز به حساب می‌آورد. اعتماد به افراد وگروه‌ها، عنصر با اهمیت در ثبات سازمان و ارتباطات صحیح بین افراد می‌باشد. سطوح بالای اعتماد در سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در توسعه منابع انسانی داشته باشد (۱۶).

در این راستا یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌های مختلف به خصوص مدیران بیمارستان‌ها، ایجاد اعتماد و رضایت مستمر کارکنان در سطوح مختلف سازمانی و به طبع آن ایجاد فضایی آرام بین مدیران و کارکنان می‌باشد که این امر در منشور اخلاقی سازمانی تهیه شده توسط مدیران سازمانی مورد تاکید و توجه ویژه‌ای نیز قرار گرفته است.

در این زمینه بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد تاکنون متغیرهای یاد شده به صورت هم‌زمان مورد بررسی قرار نگرفته‌اند و انجام پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی ضروی به نظر می‌رسد. یافته‌های پژوهش ضمن آن که موجب بسط مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با رضایت شغلی در کشورهای در حال توسعه نظیر ایران می‌شود، می‌تواند مورد استفاده مدیران، بازاریابان

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]

[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

و سایر استفاده‌کنندگان قرار گرفته و در امر تصمیم‌گیری آنان راه‌گشا باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان نظامی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی انجام شد.

روش‌کار

مطالعه حاضر از نوع مطالعات توصیفی-پیمایشی و همبستگی بود که در سال ۱۳۹۸ انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بیمارستان یکی از یگان‌های نظامی بود. حجم نمونه آماری این تحقیق، با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۶ نفر برآورد گردید و پس از آن از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌های مورد نیاز از بین کارکنان بیمارستان بر اساس ملاک‌های ورود و خروج انتخاب گردید.

ملاک‌های ورود

ملاک‌های ورود شامل تحصیلات، و سن بود. افرادی که تحصیلات دیپلم به بالا داشتند در پژوهش حاضر شرکت نمودند و ملاک سنی در نظر گرفته شده برای داوطلبان سنین حداقل ۲۵ سال بود.

ملاک های خروج با توجه به قلمرو موضوعی پژوهش، شرکت کنندگان می‌بایست پرسشنامه‌های موجود را تکمیل می‌کردند و بنابراین ملاک خروج درنظر گرفته نشد. زیرا نیاز به حضور مداوم داوطلبان همچون طرح‌های پژوهشی مداخله‌ای نبود.

در این پژوهش داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌های ذیل گردآوری شدند:

۱- ارزیابی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل رابینز ارزیابی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل رابینز که در سال ۱۹۹۸ ساخته شده بود پرسشنامه دارای ۵۶ سوال در ۹ مولفه می‌باشد. و بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری ۱ تا ۵ (خیلی کم تا خیلی زیاد) شده است و الفای کرونباخ به دست امده ۰/۸۹ می‌باشد (رابینز،۱۹۹۸).

۲- ارزیابی اعتماد سازمانی بر اساس مدل مادسیچ

پرسشنامه اعتماد سازمانی با ۱۲ سوال و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ با ۹ زیر مولفه که بر اساس مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت طراحی و به شرح زیر ارزیابی گردید.

۱- صداقت	۲- تعهد
۳- اعتماد	۴- پیشرفت
۵- امتیازات	۶- مذاکره
۷- عملکرد	۸- گفتگو و مشورت
۹- سوء استفاده	

۳- ارزیابی رضایت شغلی بر اساس مدل اسپکتور (JSS)

پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (JSS) در سال ۱۹۹۷ توسط اسپکتور ساخته شد و ابزاری مناسب برای سنجش رضایت شغلی است. این پرسشنامه دارای ۳۶ سؤال است که در یک طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم نمره‌گذاری می‌شود. همچنین برای این پرسشنامه ۹ زیرمقیاس محاسبه می‌شود که عبارتاند از: رضایت از حقوق؛ ارتقای شغلی؛ نظارت؛ مزایای جانبی؛ پاداش‌ها؛ روندهای اجرایی کار؛ همکاران؛ ماهیت کار؛ و اطلاع رسانی (اسپکتور،۱۹۹۷).

تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و روش‌های آمار استنباطی شامل روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندمتغیره و تحلیل واریانس (Anova) تحلیل ضریب تعیین توسط نرم افزارSPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان این پژوهش، شامل ۱۸۶ نفر از کارکنان بیمارستان یکی از یگان‌های نظامی بودند که میانگین و درصد خصوصیات اعضای نمونه (شامل جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و گروه سنی) به تفکیک در جدول شماره ۱ گزارش شده است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول شماره ۲ ارائه شده است. بر اساس این جدول، همبستگی قوی، مستقیم و مثبتی بین متغیرهای تحقیق مشاهده می‌شود که بیشترین همبستگی بین فرهنگ و اعتماد سازمانی وجود دارد.

ضرایب مدل رگرسیون متغیر پیش‌بینی کننده برای اعتماد سازمانی و رضایت شغلی به ترتیب در جداول ۳ و ۴ مشاهده می‌شود.

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی متغیرهای تعدیل‌گر در ارتباط فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی در جدول شماره ۵ ارائه شده است. همان‌گونه که در این جدول مشاهده می‌شود فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد ($p<۰/۰۵$؛ $\beta=۰/۵۶۵$) این در صورتی است که متغیرهای جنسیت، تاهل و تحصیلات تأثیر معناداری نداشتند. ضریب تعیین به‌دست آمده در مرحله اول نشان می‌دهد که ۳۵/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اعتماد سازمانی) ناشی از متغیرهای فرهنگ سازمانی، جنسیت، تاهل و تحصیلات است.

بر اساس نتایج، اثر متغیرهای تعدیل‌گر تاهل و فرهنگ سازمانی (اثر تعدیل‌گر تاهل) بر اعتماد سازمانی معنادار مشاهده شد ($p<۰/۰۵$؛ $\beta=-۰/۹۹۴$). اما سایر متغیرها (اثر تعدیل‌گر جنسیت و اثر تعدیل‌گر تحصیلات) بر اعتماد سازمانی هیچ اثر معناداری نداشتند.

نتایج نشان می‌دهد تنها متغیر تاهل بر خلاف متغیرهای جنسیت و تحصیلات، در مسیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی نقش تعدیل‌گری ایفا می‌کند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]

[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی نمونه‌های مورد پژوهش بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

اعضای نمونه	فراوانی	درصد
جنسیت:		
مرد	۱۲۸	۶۸/۸
زن	۵۸	۳۱/۲
وضعیت تاهل:		
متاهل	۱۲۷	۶۸/۳
مجرد	۵۹	۳۱/۷
سطح تحصیلات:		
کاردانی و پایین‌تر	۴۴	۲۳/۷
کارشناسی	۱۱۰	۵۹/۱
کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۲	۱۷/۲
گروه سنی:		
کمتر از ۳۰ سال	۲۸	۱۵/۱
۳۰ الی ۴۰ سال	۷۹	۴۲/۵
۴۰ الی ۵۰ سال	۵۴	۲۹
۵۰ سال و بالاتر	۲۵	۱۳/۴

در جدول شماره ۶، نتایج رگرسیون سلسله مراتبی متغیرهای تعدیل‌گر در ارتباط فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی ارائه شده است. بر اساس این نتایج، فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشته است (β =-۰/۲۹۵ ؛ p<۰/۰۵). این در صورتی است که هیچ یک از متغیرهای تعدیل‌گر جنسیت، تاهل و تحصیلات تاثیر معناداری بر رضایت شغلی نداشته‌اند. همچنین هیچ اثر معنی داری از متغیرهای تعدیل‌گر جنسیت * فرهنگ سازمانی، تاهل * فرهنگ سازمانی و تحصیلات * فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی مشاهده نشد.

نتایج نیز نشان می‌دهد تعدیل‌گرهای جنسیت، تاهل و تحصیلات، در مسیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی نقش تعدیل‌گر ایفا نمی‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی، تصویری کلی و مشترک از اعضای سازمان است و نشان‌دهنده تعهد اعضا نسبت به یکدیگر و نسبت به ماموریت‌های خود و سازمان می‌باشد. وجود این تعهد می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری در سازمان شود. از سویی دیگر اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیات و اعمال دیگران است که عاملی کلیدی در روابط متقابل نوین به شمار می‌رود و نقش مهمی در دستیابی به اهداف افراد و سازمان‌ها و عملکرد مثبت روابط سازمانی دارد. اعتماد به دنبال خود وفاداری را به ارمغان خواهد آورد و نیروی انسانی وفادار، عامل مهمی در اثربخشی محسوب شود.

نظر به این‌که برای رشد و پیشرفت و نیل به اهداف، می‌بایست توجه ویژه‌ای به شرایط محیط کار و نیازهای کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها داشت، رضایت شغلی کارکنان از موضوعات با اهمیت در مدیریت منابع انسانی است که تحت عنوان نگرش شخص از شغل خود تلقی می‌شود. رضایت ازجمله موضوعات مرتبط با روان‌شناسی سازمانی، رفتارشناسی و مدیریت منابع انسانی است که در رشد و تعالی نقش قابل‌توجه دارد. با توجه به اهمیت رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در بهره‌وری سازمان و فراهم کردن محیطی سازنده، هرگونه مطالعه درزمینه یافتن عوامل تقویت‌کننده آن اهمیت ویژه ای دارد. از این رو این پژوهش با هدف بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش متغیرهای دموگرافیک

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]
[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

جدول شماره ۲- ضرایب همبستگی بین فرهنگ سازمانی ، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی

				فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی	اعتماد سازمانی
فرهنگ سازمانی	Mean ± se	۳/۷۱±۰/۹۰	P. Correlation	۱	-۰/۲۹۶**	۰/۵۸۲**
	Minimum value	۱	Sig. (۲-tailed)		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	Maximum value	۵	N	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶
رضایت شغلی	Mean ± se	۳/۳۱±۰/۸۱	P. Correlation	۰/۲۹۶**	۱	۰/۳۰۰**
	Minimum value	۱	Sig. (۲-tailed)	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰
	Maximum value	۵	N	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶
اعتماد سازمانی	Mean ± se	٤/۸۰±۰/۷٤	P. Correlation	۰/۵۸۲**	۰/۳۰۰**	۱
	Minimum value	۲/۸۰	Sig. (۲-tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
	Maximum value	٦/٦۰	N	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶

* در سطح ۰.۰۵ معنادار است و ** در سطح ۰.۰۱ معنادار است

جدول شماره ۳- ضرایب مدل رگرسیون اعتماد سازمانی

Model	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	ضریب B	انحراف استاندارد	ضریب بتا		
ثابت	۳/۰۲۴	۰/۱۸۹		۱۶/۰۲۹	۰/۰۰۰
فرهنگ	۰/۴۸۰	۰/۰۴۹	۰/۵۸۲	۹/۷۰۳	۰/۰۰۰

جدول شماره ۴- ضرایب مدل رگرسیون متغیر پیش‌بینی‌کننده برای رضایت شغلی

Model	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	ضریب B	انحراف استاندارد	ضریب بتا		
ثابت	۴/۲۹۸	۰/۲۴۳		۱۷/۷۰۱	۰/۰۰۰
فرهنگ	۰/۲۶۸	۰/۰۶۴	-۰/۲۹۶	-۴/۲۰۸	۰/۰۰۰

شکل گرفت. نتیجه حاصل از ضریب همبستگی پیرسون در متغیرهای قابل مشاهده تحقیق یعنی فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی بیان گوی این امر است که فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد ($p <$ ۰/۰۱). بنابراین می‌توان گفت که این متغیرها رابطه‌ای مستقیم و مثبت با یکدیگر دارند، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری خواهد شد و بالعکس (۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰).

بر اساس نتایج به‌دست آمده از تحلیل متغیرهای تعدیل‌گر می‌توان گفت متغیرهای جنسیت و سطح تحصیلات در ارتباط فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی و متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل و تحصیلات در ارتباط فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، نقش تعدیلی ندارند. به استثناء نتایج متغیر وضعیت تاهل که

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]
[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

جدول شماره ۵- نتایج آزمون رگرسیون سلسله مراتبی براعتماد سازمانی

متغیر وابسته (اعتماد سازمانی)			
	β	t	Sig
مرحله اول:			
فرهنگ سازمانی	۰/۵۶۵	۹/۲۸۵	۰/۰۰۰
جنسیت	۰/۰۸۲	۱/۳۴۱	۰/۱۸۲
وضعیت تاهل	۰/۰۵۳	۰/۸۷۹	۰/۳۸۱
تحصیلات	۰/۰۶۰	۰/۰۹۹۱	۰/۳۲۳
مرحله دوم:			
جنسیت * فرهنگ سازمانی	۰/۱۶۸	۰/۵۵۱	۰/۵۸۲
وضعیت تاهل * فرهنگ سازمانی	۰/۹۹۴	۳/۰۹۰	۰/۰۰۲
تحصیلات * فرهنگ سازمانی	۰/۰۵۳	۰/۱۷۵	۰/۸۶۱
	مرحله اول	**مرحله دوم**	
R^2 (adj)	۰/۳۵۳	۰/۳۳۸	
ΔR^2	۰/۳۵۳	۰/۰۳۴	
ΔF	۲۴/۷۳۳	۳/۳۳۹	
سطح معناداری ΔF	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱	

* در سطح ۰.۰۵ معنادار است و ** در سطح ۰.۰۱ معنادار است

در ارتباط فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی نقش تعدیلی دارد. بر این اساس، با استفاده از رگرسیون سلسله مراتبی و به کمک ضریب تعیین، مقدار آماره t برای متغیر وضعیت تاهل * فرهنگ سازمانی (اثر تعدیل‌گر وضعیت تاهل بر رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی) برابر با ۳/۰۹۰ با سطح معناداری ۰/۰۰۲ گردید که این به معنای تایید نقش موثر وضعیت تاهل در ارتباط فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی می‌باشد. موتمنی واگاه (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اشاره کردند که فرهنگ سازمانی تاثیر مثبتی بر متغیرهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد (موتمنی و اگاه، ۱۳۹۴) که با یافته‌های پژوهش ما همسو بود. از این رو می توان با ایجاد شرایط مناسب برای افراد مجرد باعث بالا بردن اعتماد سازمانی در آن‌ها شد. با توجه به وجود ارتباط بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و این که رضایت شغلی و تعهد سازمانی سبب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد نسبت به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و ذهنی و افزایش روحیه افراد می‌شود تا فرد از زندگی راضی و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فرا گیرد. نبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز سبب کاهش روحیه کارکنان می‌شود. بنابراین مدیران سازمان باید علائم تعهد پایین و عدم رضایت شغلی را بی وقفه رصد کنند و در اولین فرصت اقدام‌های لازم را انجام دهند. در پژوهش‌های مختلف، میزان تشویش، غیبت کاری، تأخیر و تعجیل در کار، ترک خدمت و بازنشستگی‌های پیش از موعد از مهم‌ترین پیامدهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایین محسوب می‌شود. و این‌که رضایت شغلی و تعهد دو مولفه مهم تاثیرگذار بر کیفیت ارائه خدمات درمانی در بیمارستان‌ها می‌باشند، ضروری است که با شناسایی عوامل موثر بر این دو مولفه به دنبال برنامه‌ریزی جامع جهت ارتقای سطح رضایت شغلی و تعهد پرستاران و سایر کارکنان شاغل در

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]
[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

جدول شماره ۶- نتایج آزمون رگرسیون سلسله مراتبی متغیر رضایت شغلی

متغیر وابسته (رضایت شغلی)			
	β	t	Sig
مرحله اول			
فرهنگ سازمانی	۰/۲۹۵	۴/۰۸۷	۰/۰۰۰
جنسیت	۰/۰۰۵	۰/۰۶۶	۰/۹۴۷
وضعیت تاهل	۰/۰۵۶	۰/۷۷۸	۰/۴۳۷
تحصیلات	۰/۰۱۹	۰/۲۶۹	۰/۷۸۸
مرحله دوم			
جنسیت * فرهنگ سازمانی	۰/۱۰۱	۰/۲۷۱	۰/۷۸۷
وضعیت تاهل * فرهنگ سازمانی	۰/۲۱۳	۰/۵۴۵	۰/۵۸۷
تحصیلات * فرهنگ سازمانی	۰/۰۳۲	۰/۰۸۶	۰/۹۳۱
	مرحله اول	**مرحله دوم**	
R^2 (adj)	۰/۰۹۱	۰/۰۹۳	
ΔR^2	۰/۰۹۱	۰/۰۰۲	
ΔF	۴/۵۴۸	۰/۱۲۶	
سطح معناداری ΔF	۰/۰۰۲	۰/۹۴۵	

* در سطح ۰.۰۵ معنادار است و ** در سطح ۰.۰۱ معنادار است

جدول شماره ۷- ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	۰/۸۹
اعتماد سازمانی	۰/۷۳
رضایت شغلی	۰/۷۹

بیمارستان‌ها بود.

در پایان با توجه به موارد مطرح شده در راستای تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در بیمارستان، توجه جدی به خلاقیت و نوآوری کارکنان، فرصت دادن به افراد برای ارائه پیشنهادات جدید، اهمیت دادن به انجام پژوهش و تحقیق، تقویت روحیه‌ی اعتماد به نفس و استقلال شخصیت کارکنان، تشویق هنگام استقبال کارکنان از موقعیت‌های دشوار (طب رزم) و در نهایت حل مشکلات کارکنان می‌تواند هم اعتماد سازمانی افراد را فراهم نموده و هم باعث افزایش رضایت شغلی در کارکنان گردید. انجام این پژوهش توانسته ضمن غنی کردن پیشینه مطالعاتی موضوع، به شکلی خاص، یافته‌های مطالعات پیشین را مورد مطالعه جزئی تر قرار دهد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از ریاست محترم بیمارستان روان‌پزشکی ۵۰۵ نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران و کلیه افرادی که در انجام فرآیند پژوهش همکاری نموده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را کنند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]

[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

منابع

1- Kordnaeej A, Fani AS, Masoodi Z. Organizational Culture The missing link between organizational transparency and organizational performance. Organizational Culture Management. 2014; 12(2):173-189.[Persian]

2- Dadzie Charlene A, Winston Evelyn M, Dadzie Kofi Q."Organizational Culture, Competitive Strategy, and Performance in Ghanac" Journal of African Business.2012; 13(3), 172-182.

3- Livari Netta, Livari Juhani. "The relationship between organizational culture and the deploymentof agile methods". Contents lists available at Science Direct Information and Software Technology journal. 2010;53, 509-520.

4- Alvani M. Public management, Tehran: Ney. (2007). [Persian]

5- Jing Fenwick Feng; Gayle C Avery. "Missing Links In Understanding The Relationship Between Leadership And Organizational Performance". International Business & Economics Research Journal. 2008;7 (5), 65-78.

6- Rezaeian A, Rahimi F. The Impact of Procedural Justice on Organizational Citizenship Behavior by Considering the Role of Organizational Trust. Management Perspective.2009;29:69-87. [Persian]

7- Currall SC, Inkpen AC. A multilevel approach to trust in joint ventures, Journal of International Business Studies. 2002;33, pp. 479–495.

8- Moorman RH. "Transformational leader Behaviors and their Effects on Follow Trust in Leader", leadership quartery. 1990;2(16):107-110.

9- Awirosumarto S, Sarjana PK, Gunawan R. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management. 2017;59(6):1337-1358.

10- Yaghoobpuor S, Fateminejad M. The Relationship between Job Satisfaction and Employee Motivation with Herzberg's Two-Factor Model. A New Approach to Educational Management. 2016;8(1). [Persian]

11- Esmaeli MR, Seidzadeh H. The effect of job satisfaction on performance with mediating role of organizational loyalty. Improvement and Evolution. 2016;25(83):51-68. [Persian]

12- Mohammadi J, Bagheri MS, nikoomaram H, Behzadi MH, Mardani N. Investigating the relationship between job satisfaction and staff performance in molding. Iranian Journal of Occupational Health. 2016; 6(10): 106-120. [Persian]

13- Wolf R. Job satisfaction and dissatisfaction in higher education Journal of Education and Training. (2001).

14- Saki R, Hamidi F, Mohebzade Z, Movahedinasab A. The relationship between leader-member exchange and job satisfaction of high school teachers in Yazd. Journal of Scientific Research New Approach in Educational Management of Islamic Azad University of Marvdasht Branch. 2013;2:29-50. [Persian]

15- Jabeen F, Isakovic AA. Examining the impact of organizational culture on trust and career satisfaction in the UAE public sector: A competing values perspective. Employee Relations. 2018;40(6):1036-1053.

16- Al-Sada M, Al-Esmael B, Faisal MN. Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. EuroMed Journal of Business. 2017;12(2):163-188.

17- Goudarzi R, Seyyedin H, Harirzadeh M. The effect of organizational culture on job satisfaction of employees of national library and archives of iran. National studies on librarianship

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]

[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]

and information organization. 2015;4(26):45-54. [Persian]
18- Motmani A, Hemati A, Agah SS. Investigating the effect of organizational culture on job satisfaction and organizational commitment. Journal of public administration perspective. 2015;1(2):35-60. [Persian]
19- Mousavi kia M. Studying the impact of organizational culture dimensions on job satisfaction of firefighting staff for tehrans district 4. Journal of rescue and relief.2014;6(1):93-102. [Persian]
20- Naeemi B, Ghaumi AA, Maher al-naghsh M. Investigating prganizational culture and organizational trust in oil company employees. 5th international conference on innovation, development and business, Tehran, kian pajouhan scientific institute. 2018.[Persian]

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-13]

[DOI: 10.29252/npwjm.9.32.54]