

بررسی ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی و تأثیر آن بر رفتار مدیران و میزان رضایت شغلی کارکنان

مهدی اسلام پناه

دکترای مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

M3092eslampanah@gmail.com

سیدمهدی الوانی

استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

Dr.eslampanah@chmail.ir

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: پژوهش حاضر با هدف، بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایت شغلی کارکنان، صورت گرفته است.

روش پژوهش: روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی شهر تهران به تعداد ۲۲۳ نفر می باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۹۲ نفر تعیین گردید که شامل ۸۰ نفر از کارکنان ستادی دارای ۴ سال سابقه کاری، همچنین ۱۲ نفر از مدیران عالی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی که دارای حداقل سه سال سابقه کار مدیریتی بودند نیز به این نمونه آماری اضافه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته در زمینه ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی بر رفتار مدیران و همچنین، پرسشنامه رضایت شغلی (JFS) بود. روایی پرسشنامه بررسی ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی بر رفتار مدیران از سوی هشت تن از اساتید مدیریت اسلامی و نیز متخصصین شورای عالی انقلاب فرهنگی در امر سیاست گذاری سبک زندگی ایرانی اسلامی مورد تأیید قرار گرفت، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد، روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی با توجه به استاندارد بودن مورد تأیید است.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده در زمینه تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که شاخص‌های مورد مطالعه (روحیه محبت و احسان) (۰/۰۰۱)، روحیه عفو و گذشت (۰/۰۰۱)، فرهنگ مشارکت (۰/۰۰۰)، گسترش دانش (۰/۰۰۰) و شفافیت گزارشگری (۰/۰۰۳) به تفکیک اسلامی بودن و ایرانی بودن در رفتار مدیران تأثیر داشته و در رضایتمندی شغلی کارکنان معنی‌دار ارزیابی گردید. همچنین شاخص صبر در برابر مشکلات در رفتار مدیران تأثیرگذار ارزیابی گردید ولی در رضایت شغلی کارکنان (۰/۶۸) تفاوت معنی‌داری حاصل نشد.

نتیجه‌گیری: ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی در رفتار مدیران تأثیر مستقیم داشته و رفتار مدیران با میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری دارد.

واژگان کلیدی: شاخص‌های فرهنگی، فرهنگ اسلامی، فرهنگ ایرانی، رفتار سازمانی، رضایت شغلی.

مقدمه

یکی از مقوله‌های بسیار مهم در برخورد و ارتباط با افراد، چگونگی رفتار آنها است. همانطور که می‌دانیم رفتار افراد از فرهنگ آنها سرچشمه می‌گیرد و نمی‌توان رفتار فرد را جدای از فرهنگ وی تعریف کرد. می‌توان گفت رفتار فرد و اعمالی که وی انجام می‌دهد، در فرهنگ او ریشه دارد، به طوری که بازتاب فرهنگش است. بر این اساس، شناخت فرهنگ افراد برای برقراری ارتباط بهتر و چگونگی رفتار کردن با افراد از ملزومات سازمان و نهادهای اجتماعی است درباره تفاوت‌های فرهنگی و نقش فرهنگ در بهبود عملکرد اظهار می‌کند همانطور که می‌دانیم فرانسوی‌ها با انگلیسی‌ها، عرب‌ها با کانادایی‌ها، آلمانی‌ها با استرالیایی‌ها، ژاپنی‌ها با آمریکایی‌ها و ایرانی‌ها هم با دیگر کشورها تفاوت دارند. این تفاوت به علت تفاوت‌های فرهنگی است که مدیران باید آنها را درک کنند و آشناسازی با فرهنگ‌های مختلف برای بهبود عملکرد را در رأس کارهای خود قرار دهند (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۶).

همانطور که می‌دانیم، پیش از هر اقدامی در سازمان، توجه به فرهنگ ضروری است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می‌توانیم انجام دادن تغییرات را تسهیل کنیم و به جهت گیری‌های جدید در سازمان شکل دهیم. علاوه بر نقش فرهنگ در ایجاد تغییر، برای غلبه بر نگرانی‌ها، اضطراب‌ها و فشارهای شغلی و حرفه‌ای در سازمان نیز می‌توانیم به عامل فرهنگ تمسک جوئیم (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۹۰، ص ۴۲). همچنین، مدیران و سرپرستان برای یکپارچه‌سازی افراد با فرهنگ‌های متفاوت، بهتر انجام دادن وظایف خود و سازمان و برای ارتباط و تعامل بهتر با دیگران، به شناخت فرهنگ نیاز دارند (ماهرالنقش، ۱۳۹۵، ص ۴۶). مقوله فرهنگ امری پویا و مستمر است. شناخت وضعیت فعلی آن، منوط به آگاهی از پیشینه و سیر

تاریخی آن خواهد بود، زیرا هر شناختی از گذشته، پیش زمینه‌ای برای گذر به آینده است. به همین دلیل، تعمق و بازنگری به فرهنگ و تمدن ایرانی اسلامی، نه برای تفاخر به باورهای گذشته و تجلیل صرف از آن، بلکه برای ریشه یابی عناصر سازنده فرهنگ امروزی ما امری ضروری است. همچنین، سخن دوباره از فرهنگ و تمدن اسلامی، نه با هدف بهره برداری‌های سیاسی به منظور تقویت هویت ملی (که در جای خود لازم است)، نه صرفاً برای تعیین سهم در تمدن بشری (که البته آن هم امری ضروری است)، و نه برای خودشیفتگی و واپس گرایی است، بلکه از آن رو است که چالش تمدن مدرن، هیچ جامعه‌ای را به حال خود رها نکرده است (بشیر، ۱۳۹۳، ص ۲۱). در روزگار ما، تمدن و فرهنگ اسلامی از جمله در حوزه ایران در مواجهه و تصادم با فرهنگ جدید جهانی قرار گرفته و در نتیجه این مواجهه و مقایسه، امروزه خودآگاهی و ارزیابی هویت فرهنگیمان بیش از هر زمان دیگری ضرورت یافته و این پرسش مطرح است که ایرانی کیست و وجوه مشخصه آن کدام است. این پرسشی است که دست کم از عهد مشروطه به این طرف، ذهن روشنفکران و تا حدی مردم عادی را به خود مشغول کرده است. نظریه‌های مختلف و گاه متضادی درباره ایرانی بودن ارائه شده است که هرکدام به ابعاد یا جنبه‌هایی از هویت فرهنگ ایرانی توجه کرده‌اند، اما حقیقت آن است که سخن از هویت فرهنگی ایرانیان (و به تبع آن، هویت ملیشان) و تعیین عناصر سازنده آن کار آسانی نیست، زیرا قلمروی ایرانی نشین در طول تاریخ خود، سرزمین تنوع نژادها، زبان‌ها، اقوام، آیین‌ها و به اختصار، سرزمین چندگانگی فرهنگ‌ها بوده است (همان، ص ۸۵).

سرشت ایرانیان نیز به گونه‌ای بوده که به جای طرح خودی و غیرخودی، ملاک را حق و باطل و سنخیت امر با فطرت انسانی قرار داده است، نه خودی

رغم درخشش اولیه و تأثیر در رشد و گسترش تمدن بشری، اکنون شعله‌های آن خاموش گشته و به تاریخ پیوسته و سخن از احیا و بازسازی آن امری مهمل است (مصطفی زادگان، ۱۳۹۴، ص ۳۸).

اسلام به مثابه دینی تمدن ساز در منطقه ای ظهور کرد که از هرسو تمدن هایی بزرگ آن را احاطه کرده بود. اما، همانگونه که سرزمین خشک جزیره العرب از رطوبت دریاهای اطراف محروم بود، نسیم فرهنگ و اندیشه تمدن‌های پیرامون نیز در این سرزمین چندان وزیدن نگرفت. اسلام در هنگامه‌ای پا به عرصه گیتی نهاد که به علل گوناگون، تمدن‌های منطقه‌ای دوره بالندگی خود را پشت سر گذاشته، رو به ضعف می‌رفتند و این خود یکی از عوامل مؤثر در گسترش اسلام بود. دینی که محمد پیامبر(ص) آورد، به زودی از مرزهای جزیره العرب گذشت؛ امپراتوری‌های بزرگ را به چالش وا داشت؛ از اندلس در غرب تا مرزهای چین را در شرق درنوردید و تمدن و فرهنگی بنا نهاد که نقش مهمی در تاریخ تمدن بشری ایفا کرد (خواجه سروی، ۱۳۹۵، ص ۵۱).

برخی از محققان، فرهنگ و تمدن اسلامی، را امری تاریخی و مربوط به گذشته می‌دانند. از نظر آنها، فرهنگ به مثابه ارگانیکسی زنده است که فقط دارای یک دور زندگی است: موجی است که اوج می‌گیرد، سپس فرومی‌افتد و دیگر اوج نمی‌گیرد. بر اساس این دیدگاه، اوج ترقی فرهنگ اسلامی قرنهای سوم تا ششم هجری بوده و بعد از آن به انحطاط دچار گردیده و دیگر تمدن‌ساز نیست. سخن در خصوص راه‌های احیای فرهنگ و تمدن اسلامی و اصولاً این موضوع که آیا اسلام می‌تواند مجدداً تمدن‌سازی کند یا خیر، از مسائل مناقشه انگیز عرصه فرهنگ و تمدن در عصر حاضر بوده و هست و خود تحقیقی جداگانه می‌طلبد (افشاری، ۱۳۹۶، ص ۱۸).

یا بیگانه بودن آن. درست به همین سبب، اسلام در این دیار پذیرفته شد و عنصری بیگانه به شمار نیامد؛ همچنان که اسلام نیز هیچگاه خود را در حصارهای تنگ جغرافیایی محصور نساخت. اما، پیوستگی دیانت اسلام با فرهنگ و تمدن ایرانی به گونه‌ای است که شناخت فراز و فرودهای تاریخی اسلام و ایران بدون دقت و توجه یکی به دیگر تقریباً ناممکن است (اولیائی، ۱۳۹۶، ص ۲۱).

جریانی که نیمی از تاریخ این مرز و بوم را انکار می‌کند، به این نکته توجه ندارد که انکار اسلام، انکار چهارده قرن تمدن و تفکر ایرانی است (اترک، ۱۳۹۵، ص ۷۳). از این رو، شناخت صحیح اسلام و مبانی و مؤلفه‌های فرهنگ و تمدن آن، به عنوان رکن اصلی هویت ما، وظیفه ما را در نگاه دقیقتر و عمیقتر به سرچشمه‌ها و ارکان تاریخ اسلام دشوارتر می‌سازد (ذوعلم، ۱۳۹۳، ص ۶۱).

در مباحث مربوط به تاریخ تمدن‌ها، فرهنگ و تمدن اسلامی جایگاه ویژه ای دارد. میراث فرهنگ و تمدن اسلام، به هیچ وجه کمتر از میراث یونان باستان نیست. اسلام نه تنها به عنوان یکی از ادیان بزرگ الهی حائز سهمی بسزا در تحولات تاریخ بشری است، بلکه به واسطه نگاه ویژه به اجتماع و سیاست، که حاصل آن ظهور تمدن و فرهنگی مختص به خود بوده، نیز حضور پررنگ‌تری در عرصه تاریخ جهان یافته است؛ به گونه‌ای که شناخت تاریخ تمدن جهانی بدون عنایت ویژه به تاریخ تمدن اسلامی تقریباً ناممکن است. از همین روی، محققان و پژوهشگران غربی از همان آغاز آشنایی با مشرق زمین به این مهم پی برده و با نگرش خاص خود تا عصر حاضر، بخشی از آثارشان را به شناخت جنبه های گوناگون تاریخ و فرهنگ اسلامی اختصاص داده اند. با وجود این، غالب ایشان به تمدن و فرهنگ اسلامی نگاهی موزه‌ای دارند و آن را واقعیتی مربوط به گذشته می‌دانند که یکبار اتفاق افتاده و به

تحقیقات و پژوهش‌های علمی نشان می‌دهد که مدیران ارشد و کارکنان رده‌های پایین سازمان‌ها بیش از همه آماده اجرای مدیریت مشارکتی هستند و به راحتی می‌توان مدیران ارشد را با توجیه اقتصادی و فنی و ذکر شرایط بحران‌زای فعلی و بیان تجارب موفق سایر سازمان‌ها، نسبت به اجرای روش‌های مختلف مدیریت مشارکتی ترغیب کرد. افراد مستقر در قاعده هرم سازمانی نیز، به سبب آنکه آمادگی پذیرش طرح‌ها و برنامه‌های جدید، به‌ویژه سیستم‌های انگیزشی و روابط انسانی را دارا هستند، با قدری احساسات و شور و شوق که در افراد مختلف متفاوت آمادگی خود را اعلام می‌کنند. مشکل اساسی در آموزش، توجیه و ترغیب مدیران و کارمندان میانی، سرپرستان و افرادی است که به نحوی در فاصله بین رأس و قاعده هر سازمانی قرار می‌گیرند (اسماعیلی، ۱۳۹۳، ص ۹۴).

تحقیقات و پژوهش‌های علمی نشان می‌دهد که مدیران ارشد و کارکنان رده‌های پایین سازمان‌ها بیش از همه آماده اجرای مدیریت مشارکتی هستند و به راحتی می‌توان مدیران ارشد را با توجیه اقتصادی و فنی و ذکر شرایط بحران‌زای فعلی و بیان تجارب موفق سایر سازمان‌ها، نسبت به اجرای روش‌های مختلف مدیریت مشارکتی ترغیب کرد. افراد مستقر در قاعده هرم سازمانی نیز، به سبب آنکه آمادگی پذیرش طرح‌ها و برنامه‌های جدید، به‌ویژه سیستم‌های انگیزشی و روابط انسانی را دارا هستند، با قدری احساسات و شور و شوق که در افراد مختلف متفاوت آمادگی خود را اعلام می‌کنند. مشکل اساسی در آموزش، توجیه و ترغیب مدیران و کارمندان میانی، سرپرستان و افرادی است که به نحوی در فاصله بین رأس و قاعده هر سازمانی قرار می‌گیرند (اسماعیلی، ۱۳۹۳، ص ۹۴).

مشارکت و مدیریت مشارکتی یعنی درگیر شدن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری، دعوت از همه افراد به تفکرات دراستراتژیک و قبول مسئولیت فردی برای کیفیت کار و تولیداتشان، حمایت و پاداش رفتار کارکنان که از دید آنها لحظه به لحظه ارباب‌رجوع را ارضاء و عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد (Ghasemi, 2010, p. 82).

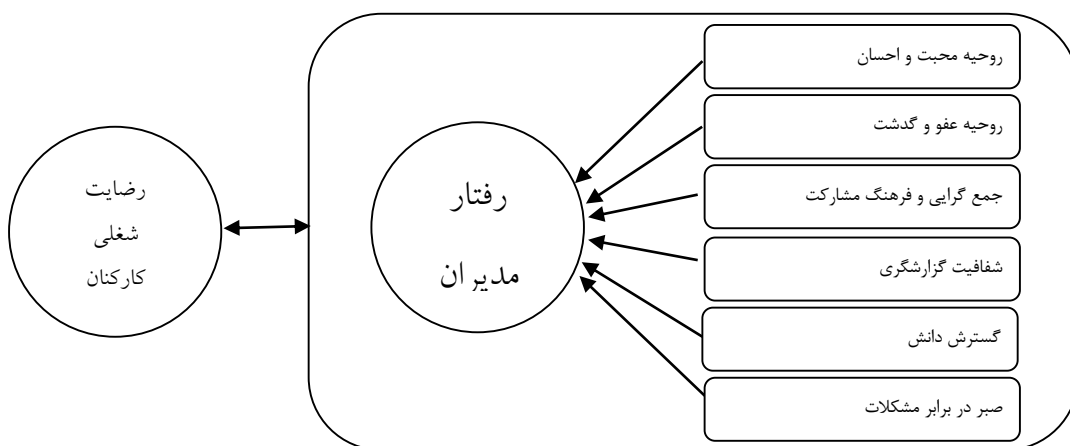
نظام مدیریت مشارکتی به عنوان نظام مطلوب و کارآمد از لحاظ نظری و عملی، آزمون‌های خود را با موفقیت طی نموده و هم‌اکنون در کشورهای پیشرفته و نیز در کشورهای در حال توسعه کاملاً مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است، نظام موصوف، صاحبان اندیشه‌های سازنده را بدون در نظر گرفتن شغل و مقام آنها بطور یکسان پذیرا می‌باشد و علاوه بر این که قدرت تصمیم‌گیری و مسئولیت مدیریت را به‌هیچ وجه تضعیف و یا مخدوش نمی‌کند، زمینه‌های لازم برای تشویق مادی و معنوی پرسنل را در قبال عرضه اندیشه‌های سازنده فراهم می‌نماید، تا از

پیشینه پژوهش:

با توجه به اینکه پژوهش حاضر با پرداختن به سه مقوله فرهنگ اسلامی ایرانی، رفتار مدیران و رضایتمندی کارکنان دارای نوآوری بوده و نمونه مشابه ندارد لذا سعی شده است از تحقیقات تا حدودی مشابه در این زمینه کمک گرفته شود. در تحقیقی در سال ۱۳۹۶ سلیمی، صبوری و حسینی به بررسی تاثیر آموزه‌های دینی و اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روانشناختی کارکنان بیمه سلامت استان اردبیل پرداختند. جهت نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان از بین جامعه ۸۸ نفره کارکنان بیمه سلامت شهر اردبیل ۷۲ نفر تعیین گردید. که نتایج تحقیق نشان داد که آموزه‌های دینی تاثیر مثبت معنی‌داری بر بهزیستی روانشناختی کارکنان دارد و ۰/۶۵ تغییرات توسعه بهزیستی روانشناختی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. همچنین اخلاق حرفه‌ای تاثیر مثبت معنی‌داری بر بهزیستی روانشناختی کارکنان دارد و ۰/۵۶ تغییرات توسعه بهزیستی روانشناختی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. مقرب در سال ۱۳۹۶ به بررسی تاثیر ابعاد فرهنگ جهانی شدن بر هویت ایرانی اسلامی در میان دانشجویان و ارائه راهکارهای مدیریتی جهت ارتقاء آن پرداخت. در این تحقیق حجم نمونه آماری با روش کوکران محاسبه گردید که تعداد آن ۳۵۰ نفر بودند که نتایج حاکی از آن بودند که ابعاد جهانی شدن در فرهنگ ایرانی اسلامی تاثیر مستقیم داشته و راهکارهایی اسلامی از قبیل وفاداری و همکاری، گسترش دانش و شفافیت داشتن می‌تواند در مواجه شدن با ابعاد جهانی شدن مؤثر باشد. نیری (۱۳۹۶) در تحقیقی رابطه بین مدیریت اخلاق اسلامی با بی‌تفاوتی سازمانی و رفتار ضد بهره‌ور کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل را مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق

مدیریت الگوی صحیح کسب و کار براساس فرهنگ اسلامی پرداختند. در این تحقیق به این نتیجه دست یافتند که چنانچه کار در جامعه ی اسلامی، به صورت فرهنگ پدید آید و ارزش واقعی خود را در میان عامه مردم بدست آورد، می‌توان تا اندازه ای نشاط کاری، وجدان کاری و در نهایت خود کنترلی را که ارمغان فرهنگ اسلامی است، به همراه می‌آورد.

حجم جامعه ۲۷۰ نفر بودند و نمونه آماری در نظر گرفته شده با روش تصادفی ساده ۱۵۹ نفر در نظر گرفته شد. که نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد مدیریت اخلاق اسلامی (روابط سالم وانسانی، ایمان، رفتار مسئولانه دینی و جدیت و پشتکار) با بی تفاوتی سازمانی و رفتار ضد بهره ور کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل رابطه معکوس معناداری دارد. چناری و پورمنصف (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی مقوله



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

فرضیات تحقیق

فرضیه ۱: روحیه محبت و احسان بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.
 فرضیه ۲: روحیه عفو و گذشت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.
 فرضیه ۳: جمع گرایی و فرهنگ مشارکت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.
 فرضیه ۴: شفافیت گزارشگری بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.
 فرضیه ۵: گسترش دانش بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.
 فرضیه ۶: صبر در برابر مشکلات بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.

روش تحقیق

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها نیز این تحقیق از نوع توصیفی- پیمایشی و است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی شهر تهران، به تعداد ۲۲۳ نفر بودند حجم نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۹۲ نفر تعیین گردید که شامل ۸۰ نفر از کارکنان ستادی که دارای حداقل ۴ سال سابقه کاری بوده و همچنین ۱۲ نفر از مدیران عالی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی در امر سیاست گذاری سبک زندگی ایرانی اسلامی که دارای حداقل سه سال سابقه کار مدیریتی بودند نیز به این نمونه آماری اضافه شدند. بنابراین نمونه آماری هدفمند و با توجه به سابقه کاری انتخاب گردیدند.

یافته‌ها

در این پژوهش به منظور سنجش پاسخ‌هایی کارکنان از طیف پنج ارزشی لیکرت (خیلی کم مساوی یک و خیلی زیاد مساوی پنج) استفاده کردیم، جهت سنجش نرمال و غیر نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج حاکی از نرمال بودن داده‌ها بوده بنابراین از آزمونهای پارامتریک بهره‌گیری شد که در این خصوص آزمون t مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل از این آزمون‌ها نیز در جداول شرح داده شده است.

جدول شماره ۱ بیانگر نتایج به دست آمده از آزمون t با توجه به نظرات پاسخگویان در خصوص شاخص‌های فرهنگی بر اساس اسلامی بودن یا ایرانی بودن می‌باشد.

داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه که یک پرسشنامه محقق ساخته ارزیابی شاخص‌های فرهنگ اسلامی ایرانی در رفتار مدیران و یک پرسشنامه ارزیابی رضایت شغلی (JFS^۲) گردآوری گردید. روایی پرسشنامه بررسی ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی در رفتار مدیران از طرف هشت تن از اساتید مدیریت اسلامی و نیز متخصصین شورای عالی انقلاب فرهنگی در امر سیاست گذاری سبک زندگی ایرانی اسلامی مورد تأیید قرار گرفت، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد، روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی (JFS) ویسوکی و کروم^۳ ۱۹۹۱ با توجه به استاندارد بودن مورد تأیید است. داده‌های پژوهش، با استفاده از روش‌های آمار توصیفی جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار دسته بندی شد و سپس با استفاده از روش‌های آمار استنباطی آزمون دو جمله‌ای، آزمون t و تحلیل واریانس تحلیل گردید.

جدول ۱. نتایج به دست آمده از آزمون t بر اساس (اسلامی بودن و ایرانی بودن)

شاخص فرهنگی	بعد فرهنگی	میانگین	انحراف معیار برآورد میانگین	مقدار t	سطح معناداری (sig)
روحیه محبت و احسان	اسلامی بودن	۳.۷۹	۰.۱۱۳	-۱.۲۲۱	۰.۰۲۳
	ایرانی بودن	۳.۹۸	۰.۱۰۱		
صبر در برابر مشکلات	اسلامی بودن	۳.۶۳	۰.۰۹۶	۰.۰۵۸	۰.۰۵۷۸
	ایرانی بودن	۳.۶۱	۰.۰۷۲		
گسترش دانش	اسلامی بودن	۴.۰۸	۰.۰۹۳	۰.۸۵۲	۰.۳۹۶
	ایرانی بودن	۳.۹۶	۰.۱۱۲		
جمع‌گرایی و فرهنگ مشارکت	اسلامی بودن	۳.۵۹	۰.۱۵۲	۰.۹۵۶	۰.۳۴۲
	ایرانی بودن	۳.۳۸	۰.۱۵۴		
شفافیت گزارشگری	اسلامی بودن	۴.۰۲	۰.۰۹۶	۲.۳۲۴	۰.۰۲۲
	ایرانی بودن	۳.۷۰	۰.۰۹۸		
روحیه عفو و گذشت	اسلامی بودن	۳.۵۹	۰.۱۲۲	-۲.۴۹۱	۰.۰۱۵
	ایرانی بودن	۴.۰۰	۰.۱۰۵		

محبت و احسان ($p= ۰,۰۲۳$, $t=- ۱,۲۲۱$) بین بعد فرهنگ (اسلامی بودن و ایرانی بودن) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، و بعد اسلامی بودن بیشتر از

داده‌های جدول ۱ نشان داد که در خصوص شاخص شفافیت گزارشگری ($p= ۰,۰۲۲$, $t= ۲,۳۲۴$)، روحیه عفو و گذشت ($p= ۰,۰۱۵$, $t=- ۲,۴۹۱$)، روحیه

۹۵ درصد فرض H_0 رد می‌شود و فرضیه روحیه محبت و احسان بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأیید می‌گردد. یعنی بین رفتار سازمانی مدیرانی که شاخص روحیه محبت و احسان را دارا هستند با مدیرانی که به این شاخص فرهنگی توجهی ندارند در میزان رضایتمندی کارکنان تفاوت معنی دار وجود دارد.

فرضیه ۲: روحیه عفو و گذشت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.

ایرانی بودن شاخص‌های مد نظر را در رفتار سازمانی مدیران مؤثر می‌داند. در سایر شاخص‌های فرهنگی گرچه بین میانگین اسلامی بودن و ایرانی بودن تفاوت وجود داشت ولی این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار شناخته نشد.

فرضیه ۱: روحیه محبت و احسان بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.

با توجه به سطح معنی‌داری داده شده در جدول (۲) با توجه به سطح معنی‌داری بدست آمده با اطمینان

جدول ۲- روحیه محبت و احسان بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان

نظر پاسخگویان	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین
	۹۲	۴/۵۸۵۰	۳/۲۷۳۷۵	٪ ۱۳۳۵۳	۳/۴۱۳	۹۰	۰/۰۰۱	۵۲۳۰٪

جدول ۳- روحیه عفو و گذشت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان

نظر پاسخگویان	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین‌ها
	۹۲	۳/۲۶۲۲	۳/۳۷۸۱۸	٪ ۲۳۹۲	۴/۵۳۴	۹۰	۰/۰۰۰	۵۷۳۳٪

که شاخص روحیه عفو گذشت را دارا هستند با مدیرانی که به این شاخص فرهنگی توجهی ندارند در میزان رضایتمندی کارکنان تفاوت معنی‌دار وجود دارد. فرضیه ۳: جمع‌گرایی و فرهنگ مشارکت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.

با توجه به سطح معنی‌داری داده شده در جدول (۳) برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه روحیه عفو و گذشت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأیید می‌شود. یعنی بین رفتار سازمانی مدیرانی

جدول ۴- جمع‌گرایی و فرهنگ مشارکت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان

نظر پاسخگویان	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین
	۹۲	۳/۵۸۵۰	۳/۲۷۱۷۵	٪ ۲۴۸۵	۴/۴۱۳	۹۰	۰/۰۰۰	۵۶۳۰٪

خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه جمع‌گرایی و

با توجه به سطح معنی‌داری داده شده در جدول (۴) برابر با ۰/۰۰۱ می‌باشد و مقایسه آن با میزان

فرهنگ مشارکت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأیید می‌شود. یعنی بین رفتار سازمانی مدیرانی که شاخص جمع‌گرایی و مشارکت را دارا هستند با مدیرانی که به این شاخص فرهنگی توجهی ندارند در میزان رضایتمندی کارکنان تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۴: شفافیت گزارشگری بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.

جدول ۵- شفافیت گزارشگری بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان

نظر پاسخگویان	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین
	۹۲	۴/۱۸۵۰	۲/۲۷۳۷۵	٪۱۳۳۵۳	۴/۵۱۳	۹۰	۰/۰۰۳	۵۸۳۰٪

با توجه به سطح معنی‌داری داده شده در جدول (۵) برابر با ۰/۰۰۳ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه شفافیت گزارشگری بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأیید می‌شود. یعنی بین رفتار سازمانی مدیرانی که شاخص شفافیت در گزارشگری را دارا هستند با مدیرانی که به این شاخص فرهنگی توجهی ندارند در میزان رضایتمندی کارکنان تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۵: گسترش دانش بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.

جدول ۶- گسترش دانش بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان

نظر پاسخگویان	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین
	۹۲	۴/۱۵۲۳	۴/۲۳۷۵	٪۱۴۱۹۳	۳/۹۱۸	۹۰	۰/۰۰۰	۶۲۳۰٪

با توجه به سطح معنی‌داری داده شده در جدول (۵) برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه گسترش دانش بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأیید می‌شود. یعنی بین رفتار سازمانی مدیرانی که شاخص گسترش دانش را دارا هستند با مدیرانی که به این شاخص فرهنگی توجهی ندارند در میزان رضایتمندی کارکنان تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه ۶: صبر در برابر مشکلات بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان تأثیرگذار است.

جدول ۷- گسترش دانش بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان

نظر پاسخگویان	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین
	۲۵۰	۱۴/۵۸۵۰	۳/۲۷۳۷۵	٪۰۳۳۵	۰/۴۱۳	۱۹۸	۰/۶۸	٪۷۵۱۰

با توجه به سطح معنی‌داری داده شده در جدول (۷) برابر با $0/68$ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز $0/05$ با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 پذیرفته می‌شود و در نتیجه فرضیه صبر در برابر مشکلات بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان رد می‌شود. یعنی بین رفتار سازمانی مدیرانی که شاخص صبر در برابر مشکلات را دارا هستند با مدیرانی که به این شاخص فرهنگی توجهی ندارند در میزان رضایتمندی کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه ارزشی که یک فرهنگ نسبت به فرهنگ‌های دیگر برای سازمان ایجاد می‌کند موجب تمایز از سازمان رقیب می‌شود. بنابراین شناخت و درک صحیح و درست فرهنگ حاکم بر سازمان اهمیت خاصی پیدا می‌کند. فرهنگ سازمانی مناسب، مدیران را یاری می‌کند تا با داشتن کارکنانی با انگیزه و رضایتمند در پیشبرد و توسعه اهداف سازمان هماهنگ‌تر و مؤثرتر عمل نماید.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که در شاخص‌های فرهنگی شفافیت گزارشگری ($0,22$)، روحیه عفو و گذشت ($0,15$)، روحیه محبت و احسان ($0,23$) بین فرهنگ اسلامی و ایرانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و بعد اسلامی بودن بیشتر از ایرانی بودن شاخص‌های مد نظر را در رفتار سازمانی مدیران مؤثر می‌داند. و در سایر شاخص‌ها تفاوت معنی‌داری ملاحظه نگردید و این بیانگر این است که در مد نظر قرار دادن شاخص‌های فرهنگی، مدیران باید ابعاد اسلامی و ایرانی را بصورت توأم و همزمان مد نظر قرار دهند تا در رفتار سازمانی مطلوب‌ترین اثرگذاری را داشته باشد و این تأثیرگذاری قابلیت تسری به سایر کارکنان را نیز داشته باشد.

در بررسی فرضیه یک تحقیق مبنی بر تأثیر روحیه

محبت و احسان بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان، فرض مورد نظر تأیید گردید و این بیانگر این موضوع است که میزان محبت و احسانی که مدیران در برخورد با کارکنان دارند در میزان رضایتمندی کارکنان از شغل و وضعیت سازمانی خود بطور مستقیم اثر گذار است. نتایج حاصل از این فرضیه با تحقیقات چناری و پورمنصف (1393)، نیری (1396) و مقرب (1396) همسویی دارد. زیرا در این تحقیقات نیز روحیه نیکی به عنوان یکی از فاکتورهای اصلی فرهنگ اسلامی ایرانی بوده که نتایج شایان توجهی نیز در وجدان کاری و همچنین نشاط کاری کارکنان دارد.

در بررسی فرضیه دوم تحقیق مبنی بر تأثیر روحیه عفو و گذشت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان، فرض مورد نظر تأیید گردید و این بیانگر این موضوع است که میزان عفو و گذشت و چشم‌پوشی منطقی‌ای که مدیران در برخورد با اشتباهات سهوی کارکنان دارند در میزان رضایتمندی کارکنان از شغل و وضعیت سازمانی خود بطور مستقیم اثرگذار است. نتایج حاصل از این فرضیه با تحقیقات سلیمی، صبوری و حسینی (1396)، مقرب (1396) و نیری (1396) همسویی دارد. زیرا تحقیقات عنوان شده نیز داشتن روحیه عفو و گذشت را از مصادیق اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانسته و رابطه آنرا با رضایتمندی شغلی معنادار می‌دانند.

در بررسی سوم تحقیق مبنی بر تأثیر جمع‌گرایی و فرهنگ مشارکت بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان، فرض مورد نظر تأیید گردید و این بیانگر این موضوع است که داشتن فرهنگ مشارکت و تیم‌سازی مدیران و همچنین تفویض اختیارات به کارکنان در میزان رضایتمندی کارکنان از شغل و وضعیت سازمانی خود بطور مستقیم اثر گذار است. نتایج حاصل از این فرضیه با تحقیق

مقرب (۱۳۹۶) همسویی دارد. چنانچه نیری نیز داشتن روحیه مشارکت در فرهنگ اسلامی ایرانی را خاطر نشان کرده و از نشانه‌های این همکاری و مشارکت ایجاد رضایتمندی در انجام امور می‌باشد.

در بررسی فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر تأثیر شفافیت گزارشگری بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان، فرض مورد نظر تأیید گردید و این بیانگر این موضوع است که داشتن فرهنگ مشارکت و تیم سازی مدیران و همچنین تفویض اختیارات به کارکنان در میزان رضایتمندی کارکنان از شغل و وضعیت سازمانی خود بطور مستقیم اثر گذار است. نتایج حاصل از این فرضیه با تحقیقات مقرب (۱۳۹۶) و نیری (۱۳۹۶) همسویی دارد. در این تحقیقات نیز شفافیت گرایی در رفتار مدیران را نشانه رعایت فرهنگ اسلامی ایرانی دانسته و بر این رفتار تأکید دارند.

در بررسی فرضیه پنجم تحقیق مبنی بر تأثیر گسترش دانش بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان، فرض مورد نظر تأیید گردید و این بیانگر این موضوع است که آموزش‌های ضمن خدمت و گسترش و توسعه دانش مدیران در شیوه برخورد و همچنین راهنمایی مؤثر کارکنان جهت انجام صحیح و درست امور محوله تأثیر گذار است و به همین نسبت در میزان رضایتمندی کارکنان و وضعیت سازمانی خود بطور مستقیم اثر گذار است. نتایج حاصل از این فرضیه با تحقیقات نیری (۱۳۹۶)، مقرب (۱۳۹۶) سلیمی، صبوری و حسینی (۱۳۹۶) و چناری و پورمنصف (۱۳۹۳) همسویی دارد. در این تحقیقات نیز تفویض اختیار و همکاری بین کارکنان از سوی مدیران را از مصادیق فرهنگ اسلامی ایرانی برشمرده که خود این مقوله موجب گسترش دانش کارکنان و ایجاد روحیه محبت و رضایتمندی می‌گردد.

در بررسی فرضیه ششم تحقیق مبنی بر تأثیر صبر در برابر مشکلات بر رفتار سازمانی مدیران و میزان رضایتمندی کارکنان، فرض مورد نظر تأیید نگردید و این موضوع بیانگر این است که داشتن صبر در برابر مشکلات مدیران جنبه خصوصی و شخصی داشته و با توجه به اینکه در رفتار سازمانی و راندمان کاری مدیران تأثیرگذار است تأثیری در میزان رضایتمندی شغلی و وضعیت سازمانی کارکنان بطور مستقیم ندارد. در ارتباط با این فرضیه تحقیقات همسویی یافت نشد. با توجه به نتایج به دست آمده حاصل از فرضیات تحقیق پیشنهاد می‌گردد مدیران در جهت بالا بردن روحیه همکاری و مشارکت و همچنین رضایتمندی کارکنان از تفویض اختیار در سطوح پایین تر استفاده نموده تا کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق بیشتری داشته باشند. همچنین، با ایجاد کارگاههای آموزشی، زمینه ترویج فرهنگ اسلامی ایرانی به منظور مدیریت و گسترش دانش کارکنان را فراهم آورند.

منابع

- ۱- الوانی، سیدمهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۹۰). گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی، تهران: انتشارات اشراقی.
- ۲- بشیر، حسن (۱۳۹۳). دعوت اسلامی: مفاهیم بنیادین فرهنگ اسلامی، ناشر: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ۳- ماهرالنقش، علی (۱۳۹۵). مدل مدیریت جامع فرهنگ، ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- ۴- اترک، حسین (۱۳۹۵). نظریه اعتدال در اخلاق اسلامی، ناشر: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- ۵- اسماعیلی، خیراله (۱۳۹۳). کتاب تحلیلی فرهنگ و تمدن اسلامی، تهران: انتشارات راه.

- کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی و اسلامی.
- 15-Ghasemi, Hakem (2010). "Globalization and International Relation: Actors move from Non-Cooperative to Cooperative Games", *Global & Strategis, Tahun 4, No. 1, Januari-Juni 2010, pp.1-14* [in Persian].
- ۶- اولیایی، منصوره (۱۳۹۶). پیش درآمدی بر سبک زندگی اسلامی- ایرانی، ناشر: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- ۷- افشاری، مهران (۱۳۹۶). ایرانی بودن و ایرانی بهتری شدن: بیست گفتار از ادیبان و دانشمندان معاصر درباره هویت، تربیت و فرهنگ ایرانی.
- ۸- محمدی ملایری، محمد (۱۳۹۶). فرهنگ ایرانی پیش از اسلام و آثار آن در تمدن اسلام و ادبیات عربی، ناشر: توس.
- ۹- مصطفی زادگان، علی (۱۳۹۴). فرهنگ‌سازی ایرانی و اسلامی بسیج محور، ناشر: شاپرک سرخ.
- ۱۰- خواجه سروی، غلامرضا (۱۳۹۵). الگوی آرمانی: سبک و فرهنگ زندگی اسلامی از دیدگاه اندیشمندان مسلمان غیر ایرانی، ناشر: مرکز بین المللی ترجمه و نشر المصطفی (ص).
- ۱۱- ذوعلم، علی (۱۳۹۳). الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: پیش‌نیازها، اصول و آسیب‌ها، ناشر: الگوی پیشرفت، وابسته به مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- ۱۲- رایینز، استیفن پی. مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی (۱۳۸۶). چاپ پانزدهم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۳- سلیمی، سهراب؛ صبوری، رسول و حسینی، مهدی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر آموزه‌های دینی و اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روانشناختی کارکنان بیمه سلامت استان اردبیل، چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی و اسلامی.
- ۱۴- مقرب، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگی جهانی شدن بر هویت ایرانی اسلامی، چهارمین

یادداشت‌ها

¹ *Job Feeling Scale*

² *Job Feeling Scale*

³ *Wisocky & Kromm*