Original
Journal of Medical Council of Iran, Volume 44, Issue 2, 2026
https://doi.org/10.22034/44.2.58

# Enhancing the Efficiency of the Food and Drug Administration with a Focus on Organizational Culture and Job Satisfaction

## Abstract

**Background:** The performance of the Food and Drug Administration (FDA), as the policymaker and senior regulatory authority in the field of food and drugs, plays a crucial role in maintaining and enhancing public health. The primary function of such a specialized structure is dependent on its human resources. Therefore, to achieve its organizational goals, the FDA needs to improve the performance and productivity of its workforce. Since job satisfaction and organizational culture are two key elements that have a direct impact on organizational performance, this study investigates the state of job satisfaction and organizational culture within the FDA. Organizational culture, by creating a suitable environment and shared values, motivates employees to perform at their best, and job satisfaction increases the likelihood of completing these tasks with more energy and enthusiasm. Moreover, job satisfaction and organizational culture improve workforce stability, which is vital for retaining knowledge and experience in the FDA and enhancing its performance within the health system.

**Methods:** This is a cross-sectional quantitative study. Data collection tools included the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire for measuring job satisfaction and the Denison Organizational Culture Survey for assessing organizational culture. The survey was conducted in the FDA, and data were analyzed using SPSS software.

**Results:** The results of this study indicated that the average job satisfaction and organizational culture in the FDA were above average, and there was a significant positive correlation between organizational culture and employee job satisfaction. The dominant organizational culture in the FDA was adaptability to internal changes, with work involvement, environmental adaptability, and adherence to organizational mission ranking next. The highest level of job satisfaction was related to organizational climate, while the lowest was related to physical conditions.

**Conclusion:** The results of this study indicated that organizational culture is a predictor of job satisfaction. If organizational culture creates an environment where employees are placed in suitable positions and can optimally utilize their abilities, the organization will ensure job satisfaction, and employees will be more motivated to perform their tasks. To enhance job satisfaction, in addition to improving organizational culture, focusing on areas of job dissatisfaction, such as physical work conditions, can be effective in increasing satisfaction and productivity.

**Keywords:** Organizational Culture, Job Satisfaction, Food and Drug Administration

**Paniz Zadehsoleyman[1], Afsane Jokar[2], Kamelia Majidzadeh[2], Farzad Peiravian[3], Nazila Yousefi[3]**

[1] PhD Student, Department of Pharmacoeconomics and Pharma Management, School of Pharmacy, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
[2] PharmD, School of Pharmaceutical Sciences, Islamic Azad University, Tehran, Iran
[3] Associate Professor, Department of Pharmacoeconomics and Pharma Management, School of Pharmacy, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

*** Corresponding Author**
School of Pharmacy, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
Email: n.yousefi@sbmu.ac.ir

Received: Feb 14 2025
Accepted: Feb 22 2026

**Citation to this article**
Zadehsoleyman P, Jokar A, Majidzadeh K, Peiravian F, Yousefi N. Enhancing the Efficiency of the Food and Drug Administration with a Focus on Organizational Culture and Job Satisfaction. *J Med Counc of Iran.* 2026;44(2):58-66.

[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]

[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]

*Copyright 2026, Journal of Medical Council of Iran.*
*This work is licensed under a Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International License.*

مقاله پژوهشی
Journal of Medical Council of Iran, Volume 44, Issue 2, 2026
https://doi.org/10.22034/44.2.58

# ارتقاء کارآیی سازمان غذا و دارو با نگاهی به فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

پانیذ زاده‌سلیمان[1]، افسانه جوکار[2]، کاملیا مجیدزاده[2]، فرزاد پیرویان[3]، نازیلا یوسفی[3]*

[1] دستیار گروه اقتصاد و مدیریت دارو، دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
[2] دکتری حرفه ای داروسازی، واحد علوم دارویی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
[3] دانشیار گروه اقتصاد و مدیریت دارو، دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

* نشانی نویسنده مسئول:
دانشکده داروسازی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
نشانی الکترونیک:
n.yousefi@sbmu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۳

## چکیده

**زمینه:** عملکرد سازمان غذا و دارو به عنوان سیاست‌گذار و مرجع نظارتی ارشد در حوزه‌ی غذا و دارو بر حفظ و ارتقای سلامت مردم موثر است. عمده عملکرد چنین ساختار تخصصی، مرهون نیروی انسانی شاغل در آن می‌باشد. لذا سازمان غذا و دارو برای دستیابی به اهداف سازمانی خود نیازمند ارتقاء عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی خود می‌باشد. فرهنگ سازمانی با ایجاد فضایی مناسب و ارزش‌های مشترک، به کارکنان انگیزه می‌دهد تا به بهترین نحو ممکن عمل کنند و رضایت شغلی احتمال انجام این وظایف با انرژی و اشتیاق بیشتر را افزایش خواهد داد. به‌علاوه رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی ثبات نیروی انسانی در سازمان را بهبود می‌بخشد که این امر موضوعی حیاتی برای حفظ سرمایه دانش و تجربه در سازمان غذا و دارو و ارتقای عملکرد او در نظام سلامت خواهد بود. از آنجاکه رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی دو عنصر کلیدی هستند که تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمان دارند، این پژوهش به بررسی وضعیت رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی در سازمان غذا و دارو می‌پردازد.

**روش کار:** این مطالعه کمی، مقطعی است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد مینه سوتا برای سنجش رضایت شغلی و دنیسون برای ارزیابی فرهنگ سازمانی بوده است، که در سازمان غذا و دارو به روش همه‌پرسی انجام شده و داده‌ها توسط نرم افزار SPSS تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** در این پژوهش، یافته‌ها نشان داد که میانگین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی در سازمان غذا و دارو، بالاتر از متوسط می‌باشد و بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرهنگ سازمانی غالب در سازمان غذا و دارو، انطباق‌پذیری با تغییرات در درونی است و فرهنگ‌های مشارکت در کار، سازگاری با محیط و پیروی از رسالت سازمانی در رتبه‌های بعدی، فرهنگ‌های غالب این سازمان را تشکیل می‌دهد. بیشترین میزان رضایت شغلی در این سازمان مربوط به جو سازمانی و کمترین آن مربوط به شرایط فیزیکی می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است و اگر فرهنگ سازمانی، محیطی را فراهم کند که کارکنان در جای مناسب قرار گیرند و استفاده‌ی بهینه از توانایی‌هایشان داشته باشند، سازمان به این طریق، رضایت شغلی آنها را فراهم می‌کند و آنها انگیزه بالاتری برای انجام کار خواهند داشت. برای ارتقای رضایت شغلی، علاوه بر بهبود فرهنگ سازمانی، تمرکز بر نقاط ضعف رضایت شغلی مانند شرایط فیزیکی کار در این سازمان هم می‌تواند در افزایش رضایت و بهره‌وری افراد مؤثر باشد.

**کلمات کلیدی:** فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، سازمان غذا و دارو

[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]

[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]



Copyright 2026, Journal of Medical Council of Iran.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International License.

## مقدمه

قرن بیست و یکم، آغاز عصر جدیدی در تکامل زندگی و ساختارهای سازمانی می‌باشد. تغییرات ناشی از جهانی‌شدن و توسعه فناوری و به طورکلی تحولات سریع محیط پیرامونی، سازمان‌ها را وادار ساخته که به منظور انطباق و حفظ بقاء در دنیای نوین، تحولات مهمی را در خود ایجاد کنند. این تحولات می‌تواند به سازمان در انجام وظایف خود و نیل به موفقیت یاری رساند. یکی از تحولاتی که امروزه جهت بهبود نظام‌های بزرگ سازمانی در کانون توجه قرارگرفته، ارتقای فرهنگ سازمانی به عنوان سرچشمه همه توانایی‌های سازمان می‌باشد. فرهنگ سازمانی، سرمایه‌ای نامحسوس است که توجه به آن می‌تواند نتایج مثبتی را در ارتقای عملکرد منابع انسانی فراهم کند (۱). با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در دهه‌های اخیر، تعداد قابل توجهی از محققین تلاش کرده‌اند تا با مشخص نمودن انواع مختلف فرهنگ‌ها در سازمان، انواع مدل‌های فرهنگ سازمانی تعریف نمایند. تنوع در فرهنگ‌های سازمانی که تحت تأثیر شرایط زمانی و مکانی سازمان هم قرار می‌گیرد، ناشی از عوامل مختلفی مانند عوامل سیاسی، فرهنگی و اجتماعی می‌باشد (۲) و می‌تواند بر نگرش و رفتار کارکنان تأثیر بگذارد تا جایی که علاوه بر انجام وظایف سازمانی، آنان را تشویق کند که هنگام نیاز، به یکدیگر کمک کنند و رفتارهایی فراتر از نقش خود را به نمایش گذارند (۳).

به‌علاوه، در سازمان‌های خدمات سلامت، توجه به رضایت شغلی در کنار فرهنگ سازمانی، یک راهبرد مؤثر برای بهبود کارایی نیروی انسانی و ماندگاری آنها در سازمان می‌باشد (۴). توجه به رضایت شغلی در کنار فرهنگ سازمانی، موضوع مهمی در سازمان‌های بهداشتی و سلامت به شمار می‌آید که در مطالعات بسیاری به آن پرداخته شده است (۵).

رضایت شغلی از عوامل مهم درافزایش کارآمدی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. تمایل به بررسی و افزایش رضایت شغلی در سازمان‌ها از این حقیقت تأثیر می‌پذیرد که رضایت شغلی، با انگیزه کاری رابطه مستقیم دارد و کارمندان راضی‌تر در سطوح بالاتری از عملکرد قرار می‌گیرند (۶)، و کارکنان بهتر و مولدتری هستند (۷). این موضوع سازمان را در یک چرخه‌ی مثبت قرار می‌دهد بطوریکه رضایت‌شغلی باعث افزایش عملکرد شده و عملکرد شغلی بهتر، زمینه رضایت شغلی بالاتر را فراهم می‌سازد (۸).

مطالعات در مورد رضایت شغلی در سازمان‌های سلامت و دارویی در سراسر جهان بسیار نادر است و تنها مطالعات معدودی در مورد رضایتمندی داروسازان در برخی کشورها و تحقیقاتی بر روی رضایت پرستاران و پزشکان در بخش‌های مختلف مراقبت‌های بهداشتی در سراسر جهان انجام شده است (۹).

نظر به اهمیت و نقش تعیین‌کننده فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر کارکرد سازمان غذا و دارو و همچنین اهمیت این سازمان به عنوان ناظر بر تمام فعالیت‌های غذایی و دارویی در سطح ملی، این پژوهش به منظور اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی در سازمان غذا و دارو و ارتباط بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در این سازمان اجرا شده است. تقویت عملکرد سازمان غذا و دارو با بهبود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان این سازمان، از اهداف آرمانی این پژوهش بوده و نتایج این پژوهش با آگاه‌سازی مدیران سلامت از فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در سازمان غذا و دارو می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای علمکرد این سازمان در ارتقای سلامت جامعه باشد.

## روش کار

این مطالعه یک مطالعه کمی، توصیفی‌تحلیلی، مقطعی و کاربردی است که ابزار گردآوری داده‌ها در آن پرسشنامه اعتبارسنجی شده‌ی استاندارد مینه‌سوتا و دنیسون بوده است. پرسشنامه‌ی نهایی دارای سه بخش با ۷۹ سوال شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی، ۶۰ سوال سنجش فرهنگ سازمانی (پرسشنامه‌ی دنیسون) و ۱۹ سوال سنجش رضایت شغلی (پرسشنامه‌ی مینه سوتا) بوده است که در سال ۱۴۰۰ در جامعه‌ی آماری کارکنان سازمان غذا و دارو شامل اداره کل امور فرآورده‌های غذایی و آشامیدنی، اداره کل امور فرآورده‌های آرایشی و بهداشتی، اداره کل تجهیزات و ملزومات پزشکی، اداره کل آزمایشگاه‌های مرجع، اداره کل امور دارو و مواد تحت کنترل و اداره کل امور فرآورده‌های طبیعی، سنتی، مکمل و شیرخشک به روش همه‌پرسی توزیع گردید (جدول۱).

جدول ۱. محل خدمت شرکت‌کنندگان

| اداره محل خدمت | فراوانی | درصد |
|---|---|---|
| تجهیزات و ملزومات پزشکی | ۱۱۹ | ۳۰ |
| آرایشی و بهداشتی | ۲۵ | ۷ |
| آزمایشگاه کنترل | ۱۲۷ | ۳۲ |
| اداره کل غذا | ۹۲ | ۲۳ |
| اداره مکمل | ۳۰ | ۸ |
| کل | ۳۹۳ | ۱۰۰ |

تعداد ۵۷۳ پرسشنامه بین تمام کارکنان سازمان غذا و دارو که رضایت به شرکت در پژوهش را داشتند توزیع شد و با نرخ پاسخگویی ۶۸ درصد، تعداد ۳۹۳ پاسخنامه، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها وارد نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ گردید.

جهت سنجش روایی صورت و محتوای پرسشنامه، دو ضریب نسبی روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی با استفاده از نظرات ۲۷ نفر



[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]

[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]

از خبرگان، محاسبه شد. نتایج نشان داد مقدار ضریب نسبی روایی محتوایی ۷۹ پرسش (شامل ۶۰ پرسش فرهنگ سازمانی و ۱۹ پرسش رضایت شغلی)، در دامنهٔ بین ۰/۷ تا ۱ قرار داشت و همگی از مقدار ضریب بحرانی ۰/۳۷ بیشتر بوده‌اند. همچنین شاخص روایی محتوای تمامی گویه‌های پرسشنامه، برابر ۱ بوده است و از مقدار استاندارد ۰/۷۹ بالاتر بوده‌اند. جهت تعیین پایایی پرسشنامه، از معیار آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار به‌دست‌آمده ضریب آلفا ۰/۹۳۶ را نشان داد. پرسشنامه شامل سوالات بسته بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت (کاملاموافق، موافق، نه‌موافق نه‌مخالف، مخالف، کاملامخالف) بود. مدل فرهنگ سازمانی دنیسون دارای چهار بعد مشارکت در کار[1]، انطباق‌پذیری[2]، سازگاری[3] و رسالت[4] می‌باشد و مدل مینه‌سوتا ابعاد رضایت شغلی را در شش بعد پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی در برمی‌گیرد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی ضریب‌همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

## یافته‌ها

امنیت شغلی، آزادی عمل در قضاوت شخصی، استفاده از توانایی‌ها و شایستگی‌ها، پایگاه اجتماعی، ارائه خدمات به دیگران، تنوع داشتن در شغل، به کارگیری روش‌هایی که مربوط به فرد است، رشد توانایی‌ها و مهارت‌ها، واگذاری اختیارات، آگاهی از نتایج کار و ارزش وظایف و کارهایی که فرد انجام می‌دهد از فاکتورهای موثر بر رضایت شغلی است. پرسشنامه مینه‌سوتا شامل پایگاه شغلی، میزان درآمد، روابط دوستانه با دیگران، اعمال نفوذ در دیگران، شناسایی برای موفقیت در کار، ارتقا و ترفیع، مشارکت در تصمیمات و روابط انسانی مدیران، نظام‌پرداخت (۳ سوال)/ نوع شغل (۴ سوال)/ فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)/ جو سازمانی (۲ سوال)/ سبک رهبری (۴ سوال)/ شرایط فیزیکی (۳ سوال) می‌باشد که مورد بررسی قرار گرفت (۱۰).

اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد شرکت‌کننده در این پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

علیرغم شکایت‌های شفاهی که در سازمان در مورد وضعیت شغلی وجود دارد، پاسخ افراد به پرسش‌های استاندارد پرسشنامه‌ی مینه سوتا درخصوص رضایت شغلی شامل شاخص‌های بهره‌مندی از توانایی‌ها، خلاقیت شغلی، تنوع کار، ایمنی‌شغلی و شرایط‌مادی، نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی در این سازمان با میانگین ۳/۱۶ و انحراف استاندارد ۰/۴۸ براساس آزمون تی یک‌طرفه (با متوسط ۳ در طیف لیکرت ۵ تایی) بالاتر از متوسط می‌باشد. در این میان، میزان رضایت‌مندی از جو سازمانی بالاتر از سایر مولفه‌ها و میزان رضایت‌مندی از شرایط فیزیکی محیط کار پایین‌تر از باقی مؤلفه‌ها قرار گرفته است. میانگین و انحراف استاندارد کلیه‌ی مولفه‌های رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی در سازمان غذا و دارو در جدول ۳ نشان داده شده است. در پرسشنامه‌ی مینه‌سوتا، نوع شغل، مجموعه

جدول۲. فراوانی مشخصات دموگرافیک جمعیتی

| متغیر | طبقات | درصد |
|---|---|---|
| جنسیت | زن | ۵۵ |
| | مرد | ۴۵ |
| وضعیت تأهل | مجرد | ۳۹ |
| | متاهل | ۶۱ |
| وضعیت تحصیلی | زیردیپلم | ۲ |
| | دیپلم | ۳ |
| | فوق‌دیپلم | ۷ |
| | لیسانس | ۱۹ |
| | فوق‌لیسانس | ۲۹ |
| | دکتری عمومی | ۱۹ |
| | دکتری تخصصی | ۲۱ |
| سن | ۲۵ تا ۳۰ سال | ۸ |
| | ۳۱ تا ۳۵ سال | ۱۳ |
| | ۳۵ تا ۴۰ سال | ۲۸ |
| | ۴۰ تا ۴۵ سال | ۲۲ |
| | ۴۵ تا ۵۰ سال | ۱۵ |
| | ۵۰ سال به بالا | ۱۴ |
| سابقه کاری | زیر ۵ سال | ۹ |
| | ۵ تا ۱۰ سال | ۱۱ |
| | ۱۰ تا ۱۵ سال | ۲۴ |
| | ۱۵ تا ۲۰ سال | ۱۷ |
| | ۲۰ تا ۲۵ سال | ۲۹ |
| | ۲۵ سال به بالا | ۱۰ |

1. Involvement
2. Adaptability
3. Consistency
4. Mission

[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]
[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]

فعالیت‌هایی است که انتظار می‌رود متناسب با میزان توانایی، شایستگی و تخصص علمی و تجربی کارکنان در یک سازمان برای محقق ساختن اهداف سازمانی بر عهده آن‌ها گذاشته شود که ناشی از جذابیت، تنوع وظایف و مسئولیت‌های شغلی فرد است. منظور از نظام پرداخت، فرآیند جبران خدمت کارکنان در سازمان است که انتظار می‌رود متناسب با نوع شغل، میزان مسئولیت و حساسیت شغلی باشد و میزان رضایت فرد از حقوق و مزایای مالی دریافتی در مقابل کار انجام‌شده را نشان می‌دهد. فرصت‌های پیشرفت امکان ارتقاء شغلی، آموزش و توسعه مهارت‌ها در سازمان را نشان می‌دهد و سازمانی که با فراهم نمودن زمینه، شرایط ارتقاء و پیشرفت کارکنان بر اساس توانمندی، تخصص، شایستگی و خلاقیت و نوآوری به مسئولیت‌های بالاتر را فراهم می‌سازد، کارکنان راضی‌تری خواهد داشت. سبک رهبری به شیوه‌های رهبری بر کارکنان اشاره دارد، به نحوی که آن‌ها به صورت داوطلبانه و از روی رغبت، فعالیت‌های از پیش تعیین‌شده را در چارچوب اهداف سازمان غذا و دارو انجام می‌دهند. جو سازمانی به وضعیت کلی محیط‌کار از نظر تعاملات اجتماعی، فرهنگ سازمانی و حمایت اشاره دارد و کمک می‌کند تا کارکنان در محیطی آرام و شاداب به فعالیت بپردازند و از شغل خود رضایت داشته باشند. در نهایت، شرایط فیزیکی که به کیفیت و راحتی عوامل فیزیکی محیط کار، از جمله نور، صدا، و فضا اشاره دارد، عوامل قابل لمسی هستند که از فعالیت‌ها و پیشرفت‌های کارکنان حمایت و آن را تسهیل می‌نماید. انحراف استاندارد بالا درخصوص پرداخت و فضای فیزیکی، نشان از اختلاف نظرات در این حوزه و عدم احساس عدالت از طرف کارکنان درخصوص پرداخت و فضای فیزیکی دارد.

در جدول ۳ مشاهده می‌شود که بیشترین میانگین بین ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون شامل مشارکت در کار، انطباق‌پذیری، سازگاری و رسالت مربوط به انطباق‌پذیری و کمترین میانگین، مربوط به میزان سازگاری است. انطباق‌پذیری به معنی توانایی سازمان در تطبیق و پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی و نیازهای متغیر مشتریان است و سازگاری به معنی قابلیت سازمان در تعدیل فرآیندها و شیوه‌های کاری برای تطابق با این شرایط و نیازهای جدید است که ظاهرا تطبیق و پاسخگویی در سازمان غذا و دارو به ناگزیر بالاست اما تلاشی برای سازگاری در سازمان انجام نمی‌شود. در مولفه انطباق‌پذیری، سازمان‌ها دارای قابلیت ایجاد تغییر هستند و توانایی ارائه‌ی شیوه‌های سازگار برای دستیابی به نیازهای متغیر خود را دارا هستند. مولفه سازگاری، افراد را قادر می‌سازد تا واکنش مناسب و قابل پیش‌بینی به یک محیط غیرقابل پیش‌بینی از خود نشان دهند. این سازمان‌ها دارای سطح بالایی از هماهنگی و انسجام و توافق درخصوص ارزش‌های بنیادین می‌باشند.

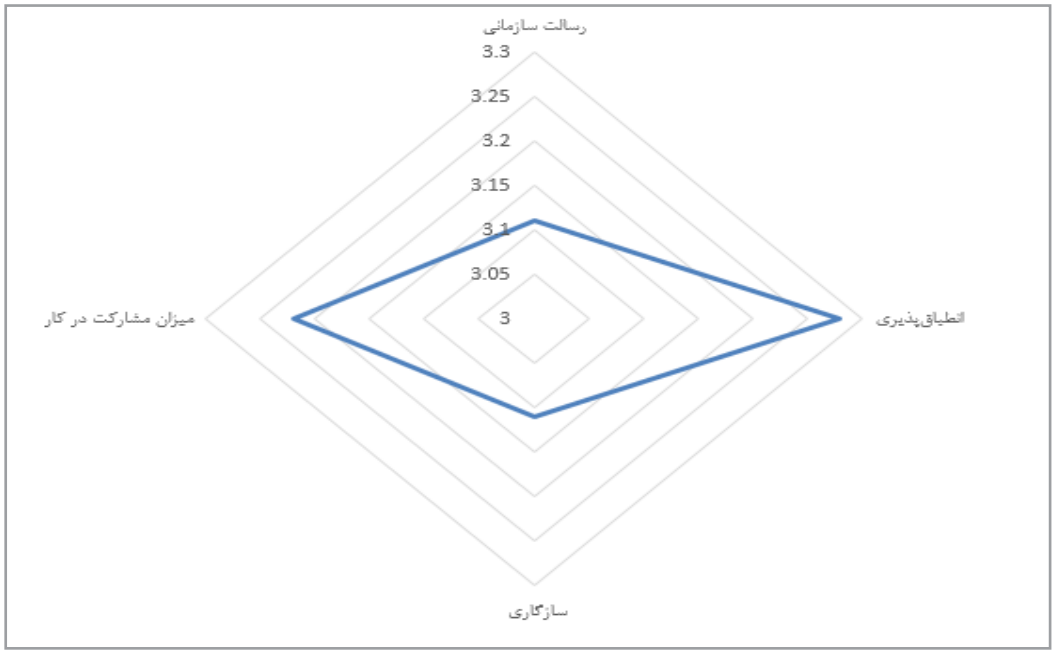
میزان مشارکت در کار، سطح درگیری و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی و احساس تعلق آنان به وظایف محوله را نشان می‌دهد. کارکنان در این فرهنگ سازمانی، برای مشارکت در فعالیت‌های مختلف سازمان تشویق می‌شوند و حس مالکیت، تعهد و مسئولیت در آن‌ها شکل می‌گیرد. در این فرهنگ سازمانی افراد دارای اختیار، خلاقیت و توانایی اداره کار

جدول۳. وضعیت فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در سازمان غذا و دارو

| متغیرها | ابعاد | میانگین | انحراف استاندارد |
|---|---|---|---|
| مولفه‌های فرهنگ سازمانی | رسالت سازمانی | ۳/۱۱ | ۰/۶۱ |
| | انطباق‌پذیری | ۳/۲۸ | ۰/۵۱ |
| | سازگاری | ۳/۱۱ | ۰/۸۴ |
| | میزان مشارکت در کار | ۳/۲۲ | ۰/۵۴ |
| فرهنگ سازمانی | | ۳/۱۸ | ۰/۵۵ |
| مولفه‌های رضایت شغلی | پرداخت | ۲/۸۸ | ۱/۱۴ |
| | نوع شغل | ۳/۳۵ | ۰/۵۸ |
| | فرصت‌های پیشرفت | ۲/۹۷ | ۰/۹۰ |
| | جو سازمانی | ۳/۵۷ | ۰/۸۱ |
| | سبک رهبری | ۳/۴۱ | ۰/۳۱ |
| | شرایط فیزیکی | ۲/۷۷ | ۱/۰۰ |
| رضایت شغلی | | ۳/۱۶ | ۰/۴۸ |

[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]

[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]




شکل۱. نمودار عنکبوتی ابعاد فرهنگ سازمانی

خود می‌باشند و بعد از فرهنگ انطباق، فرهنگ مشارکت در کار، دومین بعد فرهنگی غالب در این سازمان می‌باشد. در نهایت، رسالت سازمانی، هدف کلیدی و ارزش‌های بنیادین می‌باشد که جهت‌گیری و انگیزه کل سازمان را تعیین می‌کند. رسالت یک سازمان نشان‌دهنده‌ی اهداف و مفاهیمی از سازمان است که افراد با داشتن درکی روشن از آن، قادر خواهند بود تا تصویر یک آینده مطلوب برای سازمان را شکل دهند، در مسیر اهداف قرار گیرند و هدفگرا باشند که علیرغم اهداف عالی سازمان غذا و دارو در نظام سلامت، این بخش از فرهنگ سازمانی بعد از سازگاری امتیاز پایینی را کسب کرده است. شکل ۱ به خوبی عدم تقارن و توازن در ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی و مغفول ماندن برخی از ابعاد در اثر نیاز به توجه به برخی دیگر از ابعاد را نشان می‌دهد. در سازمان غذا و دارو، بعد انطباق پذیری و مشارکت در کار، بیشترین اختلاف را از میانگین نظری (عدد۳) دارد و ابعاد میزان رسالت سازمانی و سازگاری در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در ادامه آزمون‌همبستگی و رگرسیون نشان داد که بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی در سازمان غذا و دارو رابطه معنادار پرقدرتی (۰/۶۸ درسطح معناداری ۰/۰۱) وجود دارد.

به منظور برآورد متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک براساس متغیر فرهنگ سازمانی و به عنوان متغیر پیشبین، رگرسیون خطی بر روی داده‌ها با معادله زیر با ضریب تبیین (R۲=۰/۴۶۲) برازش گردید.

(فرهنگ سازمانی) ۰/۵۹+ ۱/۲۸ = رضایت شغلی

بر اساس این معادله «فرهنگ سازمانی» حدود نیمی (۴۶ درصد) از تغییرات مربوط به «رضایت شغلی» را در این سازمان تبیین می‌کند. و با افزایش یک واحد در فرهنگ سازمانی، به اندازه ۰/۵۹ واحد بر میزان «رضایت شغلی» افزوده می‌شود.

برای تبیین رابطه‌ی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی نیز پس از بررسی فروض مدل نرمال خطی کلاسیک و تایید آنها بر امکان استفاده از رگرسیون خطی، این نوع رگرسیون بر روی داده‌ها برازش شد.

این مدل رگرسیونی با ضریب تبیین (R۲=۰/۵۶۸) نشان می‌دهد که مولفه‌های مدل، شامل رسالت سازمانی، انطباق‌پذیری، سازگاری و میزان مشارکت در کار، حدود نیمی (۵۷ درصد) از تغییرات مربوط به رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. به طوریکه با افزایش یک واحد افزایش در رسالت سازمانی، انطباق‌پذیری، سازگاری و میزان مشارکت در کار به ترتیب، ۰/۴۱، ۰/۵۲، ۰/۴۰، ۰/۳۵، واحد بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود. بنابراین، بر اساس داده‌های موجود، می‌توان معادله رگرسیون را به شرح زیر نوشت:

(میزان مشارکت) ۰/۳۵ + (سازگاری) ۰/۴۰ + (انطباق‌پذیری) ۰/۵۲ + (رسالت) ۰/۴۱ + ۰/۶ = رضایت شغلی

و نشان داد که بیشترین افزایش رضایت شغلی با افزایش فرهنگ انطباق پذیری افراد در محیط کار رخ خواهد داد.

## بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی انجام شد. یافته‌های بدست آمده، نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در سازمان غذا و دارو رابطه معناداری وجود دارد. یک فرهنگ سازمانی غنی می‌تواند بر نگرش و رفتار

[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]
[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]

کارکنان تأثیر بگذارد و آنان را تشویق کند که هنگام نیاز، به یکدیگر کمک کنند و رفتارهای خارج از نقش سازمانی خود را به نمایش بگذارند. این امر از طریق کاهش عوامل استرس شغلی، زمینه بروز رضایت شغلی در کارکنان را نیز فراهم می‌سازد، به همین دلیل، بر اساس مطالعه حاضر، ارتقای فرهنگ سازمانی منجر به ارتقای رضایت شغلی می‌شود. به اعتقاد شیامی و همکاران اگر فرهنگ سازمانی در راستای رضایت شغلی کارکنان باشد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند (۱۱). فرهنگ سازمانی کارآمد موجبات بروز اعتماد سازمانی را فراهم ساخته و در نتیجه هرچه کارکنان به مدیران سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی آنان بیشتر خواهد بود (۱۲). سالاری و همکاران نیز در پژوهشی نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و رضایت‌شغلی کارکنان اداری و پرستاری بیمارستان امام خمینی شهر جیرفت وجود دارد (۱۳).

از طرفی یافته‌های به‌دست آمده از میزان رضایت شغلی کارکنان در سازمان غذا و دارو نشان داد بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به جو سازمانی و کمترین آن مربوط به شرایط فیزیکی می‌باشد. بدون شک وجود جو سازمانی باز و دوستانه در هر سازمانی زمینه‌ساز بروز رضایت شغلی خواهد بود و سازمان غذا و دارو نیز از این امر مستثنا نیست. علت پایین‌تر بودن رتبه شرایط فیزیکی نسبت به سایر ابعاد نیز می‌تواند ناشی از ساختمان و تجهیزات فرسوده سازمان غذا و دارو باشد. گرچه علیرغم شرایط نامناسب فیزیکی، این نمره همچنان بالاتر از متوسط است که این می‌تواند ناشی از عادت کردن افراد به وضعیت نامساعد فیزیکی محیط کار و یا اهمیت کمتر این موضوع در مقایسه با سایر ابعاد باشد.

گرچه کارکنان سازمان غذا و دارو هم مانند بسیاری دیگر از سازمان‌ها همیشه از شغل خود ابراز نارضایتی می‌کنند و در صدد ترک سازمان می‌باشند اما میزان رضایت شغلی کارکنان در این پژوهش براساس پرسشنامه استاندارد، بیش از حد متوسط می‌باشد. البته این میزان تا رسیدن به نقطه‌ی مطلوب، فاصله دارد و نیازمند توجه مدیران برای افزایش رضایت شغلی جهت افزایش کارایی سازمان می‌باشد. چنانچه صافی و همکاران نیز در پژوهشی، رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران را درسطح متوسط نشان دادند (۱۴).

با توجه به عدم تقارن در ابعاد فرهنگ سازمانی، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که ابعاد سازگاری و رسالت سازمانی در سازمان غذا و دارو مستلزم توجه بیشتر از سوی مدیران می‌باشند. در واقع چنانچه شاخص‌های مرتبط با ابعاد سازگاری، رسالت سازمانی، همچنین میزان مشارکت در کار در سازمان غذا و دارو مورد توجه بیشتر قرار گیرند، منجر به عملکرد بهتر آن خواهند شد.

مشارکت در کار کارکنان سازمان را می‌توان با به‌کارگیری ابزارهای مرتبط مانند توانمندسازی کارکنان، ایجاد حس مالکیت در آن‌ها و ایجاد حس مسئولیت نسبت به سازمان غذا و دارو، تقویت گروه‌گرایی، ارزش‌گذاری برای کار مشارکتی و توسعه قابلیت‌های کارکنان تقویت نمود. به‌علاوه، از طریق تقویت مولفه‌های امکان تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی می‌توان سازگاری را در سازمان ارتقا بخشید. امرسون در پژوهشی اذعان داشتند، فرهنگ سازمانی، در رضایت شغلی حسابداران دولتی نقش مؤثری داشته است. به‌گونه‌ای که پرورش فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها و احترام به ارتباط فردی، اجتماعی و نوآوری را احیا کرده و می‌تواند احساسات رضایت شغلی و حمایت را در کارکنان افزایش دهد (۱۵). داوود الموسوی و همکاران نیز مانند سایر مطالعات نشان دادند بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۶). نتایج حاصل از پژوهش حاضر نیز حاکی از آن است که همه‌ی ابعاد فرهنگ سازمانی، پیش‌بینی کننده‌ی رضایت شغلی هستند. به‌علاوه در فضای سازمان غذا و دارو، این مطالعه نشان می‌دهد که میزان انطباق پذیری، بیشترین پیش‌بینی‌کنندگی رضایت شغلی را دارا می‌باشد. همان‌گونه که گودرزی و همکاران نیز در پژوهشی نشان دادند که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در کتابخانه ملی با عوامل رضایت شغلی کارکنان آنجا رابطه مثبت و معناداری داشته است (۱۷). مالی و همکاران نیز اذعان داشتند فرهنگ سازمانی تأثیر بالایی بر عملکرد فردی، روابط اجتماعی، احساسات شخصی و رضایت کارکنان دارد (۱۸).

در ارتباط با بعد مشارکت در کار و رابطه مثبت و معنادار آن با رضایت شغلی، می‌توان چنین تبیین کرد که کارمندان زمانی که مشارکت بیشتری در کار داشته باشند، دارای روحیه و جسارت بیشتری در انجام و پیشبرد آن خواهند بود و رضایت شغلی افزایش می‌یابد، در مقابل، عدم درگیری و مشارکت در کار باعث می‌گردد که کارکنان از نقش خود جدا افتاده و رفتارهای کناره‌جویانه از خود نشان دهند و در برابر وظایف کاری خود، موضع دفاعی داشته باشند و در نتیجه منجر به کاهش رضایت شغلی می‌گردد. آنتونیو طی پژوهشی مروری از دیدگاه منابع انسانی به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معناداری دارد و بر کارگروهی در بین تیم‌های تخصصی تاثیرگذار است. علاوه براین پژوهش حاضر نشان داد که بعد سازگاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی وقتی فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته باشد و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گیرد، رضایت شغلی افراد در سطح قابل قبولی قرار می‌گیرد. نهایتاً رابطه مثبت بعد انطباق‌پذیری با رضایت شغلی را می‌توان اینگونه تبیین کرد که اگر فرهنگ‌سازمانی، محیطی را فراهم کند که کارکنان در جای مناسب قرار گیرند و استفاده‌ی بهینه از توانایی‌هایشان داشته باشند، انگیزش بهتری برای انجام کار خواهند داشت و سازمان به این طریق، رضایت شغلی آنها را فراهم می‌کند (۱۹).



[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]

[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که با توجه عدم پاسخگویی افراد به سوالات مربوط به سمت شغلی و سابقه مدیریت، امکان تحلیل نتایج بر اساس این ویژگی‌ها میسر نگردید. به‌علاوه برخی از کارکنان به دلیل حجم بالای کارهای جاری در زمان این مطالعه، فرصت پاسخ گویی به پرسشنامه را نداشتند و برخی دیگر نیز در زمان جمع‌آوری داده‌ها در دسترس نبودند.

با توجه ارتباط مثبت و معنی‌دار بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی، در واقع سیاست‌گذاران غذا و دارو می‌توانند با توجه بیشتر به ارتقاء و توسعه فرهنگ سازمانی کارکنان نه تنها به صورت مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمان شوند، بلکه ارتقای فرهنگ سازمانی سبب افزایش رضایت شغلی گردیده که به تبع آن بهره‌وری سازمان غذا دارو از طریق بهبود عملکرد کارکنان افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام در این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، پیش‌بینی کننده‌ی معنادار رضایت شغلی بودند.

بنابراین توصیه می‌شود مدیران غذا و دارو با برنامه‌ریزی صحیح، راهکارهای کاربردی در پیش گیرند تا زمینه فرهنگ سازمانی غنی و مناسب را فراهم نمایند.

همچنین با توجه به این که تغییر فرهنگ و شیوه‌های تفکر نسبت به فرهنگ سازمانی، بصورت سریع و کوتاه‌مدت امکان پذیر نیست، برای نهادینه‌کردن فرهنگ سازمانی مناسب برای سازمان که بوجود آورنده رضایت شغلی باشد، مدیران ارشد سازمان غذا و دارو باید برنامه‌ریزی بلندمدت و استراتژیک انجام داده و نقشه راه مناسب تدوین نمایند. سیاست‌گذاران و مدیران منابع انسانی با شناخت هرچه بیشتر عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی که پیش‌بینی‌کننده رضایتمندی کارکنان می‌باشد، می‌توانند استراتژی‌های مؤثری برای بهره‌وری بیشتر این منابع ارزشمند در جهت تحقق اهداف نظام سلامت و توسعه پایدار کشور را طراحی و اجرا نمایند و امیدواریم که این پژوهش بخشی از شواهد مورد نیاز برای این برنامه‌ریزی مهم را در اختیار آن‌ها قرار داده باشد.

### ملاحظات اخلاقی

این مطالعه با کد اخلاق IR.IAU.AMOL.REC.1400.015 در دانشگاه آزاد اسلامی– واحد آیت ا... آملی به تصویب رسیده است.

## تشکر و قدردانی

بدینوسیله مراتب قدردانی خود را از همکاری مدیران و پرسنل سازمان غذا و دارو جهت تکمیل پرسشنامه‌های این مطالعه اعلام می‌نماییم.

## منابع

1. Zhang X, Li B. Organizational culture and employee satisfaction: An exploratory study. International Journal of Trade, Economics and Finance.2013 ;Feb 1;4(1):48.

2. Ranaei, H . Organizational Culture Management: Designing a Model Based on Competitive Values Framework, Iranian Journal of Management Sciences Quarterly. 2007; 2 (6): 69-95. (In Persian).

3. Yari Khiavi, S .& Alidoost Ghahfarkhi, E .& Farahani. J. Investigating the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior in the Ministry of Sports and Youth. Journal of Sports Management; 2016.(In Persian).

4. Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT. Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. Journal of nursing management. 2015 ; Apr;23(3):297-306.

5. Willem A, Buelens M, De Jonghe I. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2007 ;Aug 1;44(6):1011-20.

6. Schüler J, Sheldon KM, Fröhlich SM. Implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation. Journal of Research in Personality.2010; Feb 1;44(1):1-2.

7. Robbins, Stephen P. & Jaj, T.Basics of organizational behavior. translated by Seyed Mohammad Arabi and Mohammad Naghizadeh Motlagh.Fourth Edition, Tehran: Cultural Research Office ; 2013.(In Persian).

8. Griffin, R., & Morehead, G. organizational behavior. translated by, Memarzadeh Samough.Tehran: Morvarid ;2010.(In Persian).

9. Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT. Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. Journal of nursing management. 2015 ; Apr;23(3):297-306.

10. D. Walkowiak and R. Staszewski, "The job satisfaction of Polish nurses as meas- ured with the Minnesota Satisfaction Questionnaire ( Pomiar satysfakcji zawodowej polskich pielęgniarek z zastosowaniem," no. December, 2019.

11. Shaimi A., Bahrami, S., Hatampour, F. .& Radmehr R. The relationship between organizational culture and employee job satisfaction. Health information management.Volume 10, Number 7, 2013 (Special Issue of Political-Economic Challenges in Health Management).(In Persian).

12. Yousefi, P., & Saffari Anaraki, E. Investigating the relationship between organizational trust of nursing staff and their job satisfaction in hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Education in medical sciences. 2011; Feb 10; 10 (5): 586-92. (In Persian).

13. Salari, S., &Varzadeh, Motahara P, Rafati, Fawzia, Ghaderi, Musab. Investigating the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in Hospital Staff: A Case Study. Nursing Management May2013; 2 (2): 43–51.(In Persian).

14. Safi M. H., Turkmen Nejad Sharif, & Arshi, Sh. Job satisfaction and the factors affecting it among the staff of North Tehran Health Center in 2014. Journal of commuity Health. 2015;2 (1) :144–151.(In Persian).

[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]

[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]

15. Emerson D. Organizational Culture, Job Satisfaction and Turnover Intentions:The Mediating Role of Perceived rganizational Support [Online].2013.Virginia Commonwealth University. Available from:URL: https://scholarscompass.vcu.edu/etd.

16. Davoodalmousavi SM. The correlation between organizational culture and job satisfaction of employees in biotechnology production companies [Online].2013. Vol. 3, Pelagia Research Library European Journal of Experimental Biology.Available from: URL: https:// www.pelagiaresearchlibrary.com.

17. Goudarzi, R., Seyyedin, H., Haririzadeh, M. The Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction of Employees of National Library and Archives of Iran. Librarianship and Information Organization Studies, 2016; 26(4): 45-54.

18. Mali P, Kuzmanović B, Mitić S, Terek SE, Nikolić M. The effects of organizational culture on job satisfaction and financial performance. Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC). 2022;12(1):44-56.

19. JOSE ANTONIO LA COTERA VEGA. Organizational culture factors for job satisfaction in public sector workers: a systematic review based on graph theory. 78Korean Journal of Physiology and Pharmacology, Volume 27, Issue 3, 2023ISSN:1226-4512.

[ Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-03 ]

[ DOI: https://doi.org/10.22034/44.2.58 ]