

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده مدیریت، گروه مدیریت اجرایی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش:
مدیریت استراتژیک

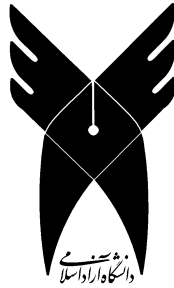
عنوان پایان نامه
بررسی رابطه فرهنگ سازمانی (بر اساس مدل دنیسون) و رضایت شغلی در سازمان
اتوبوسرانی تهران

استاد راهنما : جناب آقای دکتر ودادی

استاد مشاور : سرکار خانم دکتر جمشیدی

دانشجو : حسن تنگابنی

تابستان ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY
Central Tehran branch

Faculty of Management Department of Executive Management

"M.A" Thesis

On Strategic Management

Subject:

The Relationship of Organizational Culture (Based on Denison Model) and
The Job Satisfaction in the United Bus Company of Tehran and Suburb
(UBCT).

: Advisor

Dr. Ahmad Vedadi

Reader:

Dr. mina Jamshidi

By:

Hasan Tonekaboni

Summer 2011

تقدیم به پدر و مادر عزیزم :

انانکه موهایشان سپید گشت تا من رو سپید بمانم و مبادا در دریای پر تلاطم زندگی گرفتار امواج بی رحم نا امیددی گردم، آنان که راستی قامتتم در شکستگی قامتشان تجلی یافت . در برابر وجود گرامیشان زانوی ادب بر زمین می‌نهم و با دلی مملو از عشق و محبت بر دستانشان بوسه می‌زنم .

با سپاس فراوان از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر ودادی و سرکار خانم دکتر جمشیدی که سیمای استادیش به زیور نور ایمان، انسانیت، اخلاق و دانش آراسته است و به بصیرت علمی، تواضع فراوان و آگاهی و دقت نظر خاصشان در امر به ثمر رساندن این پایان‌نامه همواره راهنمایم بوده و مرا هدایت فرمودند.

فهرست مطالب

۱	فصل یک: کلیات تحقیق.....
۲	مقدمه.....
۳	۱-۱ بیان مسئله.....
۵	۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۷	۳-۱ اهداف تحقیق.....
۷	۴-۱ چارچوب نظری.....
۹	۵-۱ مدل مفهومی.....
۹	۶-۱ فرضیه‌های تحقیق.....
۱۰	۷-۱- قلمرو موضوعی- مکانی- زمانی تحقیق.....
۱۰	۸-۱- نوع و روش تحقیق.....
۱۰	۹-۱- ابزار منابع و جمع‌آوری اطلاعات.....
۱۰	۱۰-۱- جامعه آماری.....
۱۰	۱۱-۱- روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه.....
۱۰	۱۲-۱- محدودیت‌های تحقیق.....
۱۱	۱۳-۱- تعاریف.....
۱۳	فصل دوم: ادبیات تحقیق.....
۱۴	مقدمه.....
۱۵	۱-۱-۲- مفهوم فرهنگ.....
۱۸	۲-۱-۲- کاربرد عامیانه‌ی فرهنگ.....
۱۹	۳-۱-۲- ویژگی‌های کاربرد عامیانه‌ی فرهنگ.....
۲۰	۴-۱-۲- مفهوم فرهنگ در علوم اجتماعی.....

- ۲۱ نقش و کارکرد فرهنگ ۵-۱-۲
- ۲۱ نقش فرهنگ در زندگی فردی ۱-۵-۱-۲
- ۲۲ نقش فرهنگ در زندگی اجتماعی ۲-۵-۱-۲
- ۲۲ نقش روانی فرهنگی در علوم رفتاری ۳-۵-۱-۲
- ۲۳ کارکردهای «فرهنگ در سازمان» ۶-۱-۲
- ۲۳ بررسی انواع ویژگی‌ها در فرهنگ ۷-۱-۲
- ۲۳ طبقه‌بندی اول: ویژگی‌های فرهنگ از نظر هرسکوویتس ۱-۷-۱-۲
- ۲۴ طبقه‌بندی دوم: ویژگی‌های فرهنگ از نظر کلاکهن ۲-۷-۱-۲
- ۲۶ بررسی مهم‌ترین محور و ویژگی‌هایی فرهنگ ۸-۱-۲
- ۲۶ فرهنگ هویت دهنده است ۱-۸-۱-۲
- ۲۶ فرهنگ مصونیت آور است ۲-۸-۱-۲
- ۲۶ فرهنگ هم پویاست و هم پایاست ۳-۸-۱-۲
- ۲۶ فرهنگ تأثیرپذیر است ۴-۸-۱-۲
- ۲۶ فرهنگ فطرت ثانوی است ۵-۸-۱-۲
- ۲۷ مبانی الگوسازی فرهنگی ۹-۱-۲
- ۲۸ طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی ۱۰-۱-۲
- ۳۰ فرهنگ سازمانی سخت‌کوش ۱-۱۰-۱-۲
- ۳۰ فرهنگ صمیمیت، یا دوستانه ۲-۱۰-۱-۲
- ۳۱ فرهنگ سازمانی مخاطره‌پذیر ۳-۱۰-۱-۲
- ۳۱ فرهنگ سازمانی فرایندی ۴-۱۰-۱-۲
- ۳۲ خرده‌فرهنگ‌های سازمانی ۱۱-۱-۲
- ۳۳ مشخصات سازمان‌های چند فرهنگی ۱۲-۱-۲

- ۳۴ ۲-۱۲-۱-۲- خرده فرهنگ های قومی و نژادی
- ۳۴ ۳-۱۲-۱-۲- خرده فرهنگ وراثتی
- ۳۴ ۴-۱۲-۱-۲- خرده فرهنگهای جنسیتی
- ۳۶ ۱۴-۱-۲- عناصر مرتبط با فرهنگ سازمانی
- ۳۶ ۱-۱۴-۱-۲- فرهنگ و استراتژی سازمان
- ۳۷ ۲-۱۴-۱-۲- رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی
- ۳۷ ۳-۱۴-۱-۲- رابطه بین محیط و فرهنگ اسلامی
- ۳۸ ۴-۱۴-۱-۲- ارتباطات و فرهنگ سازمانی
- ۳۸ ۵-۱۴-۱-۲- رابطه فرهنگ سازمانی و تکنولوژی
- ۳۹ ۶-۱۴-۱-۲- رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار سازمانی
- ۴۳ ۷-۱۴-۱-۲- رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری
- ۴۴ ۸-۱۴-۱-۲- رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی
- ۴۶ ۱۵-۱-۲- الگوهای فرهنگ سازمانی
- ۴۶ ۱-۱۵-۱-۲- الگوی لیت وین و استرینگر
- ۴۷ ۲-۱۵-۱-۲- الگوی کرت لوین
- ۴۸ ۳-۱۵-۱-۲- الگوی Z
- ۴۹ ۴-۱۵-۱-۲- الگوی AGIL
- ۵۰ ۵-۱۵-۱-۲- الگوی روچیلد
- ۵۱ ۶-۱۵-۱-۲- الگوی کمال سازمانی
- ۵۳ ۷-۱۵-۱-۲- الگوی کتز و میلر
- ۵۳ ۸-۱۵-۱-۲- الگوی کلوک هون
- ۵۷ ۹-۱۵-۱-۲- الگوی رایبیز

- ۵۸ الگوی ساندن فلد ۱۰-۱۵-۱-۲
- ۶۰ الگوی سازمان فرانوگرا ۱۱-۱۵-۱-۲
- ۶۲ دیدگاه‌های فرهنگ سازمانی (کازمی، ۱۳۷۵، ۴۴-۴۱) ۱۶-۱-۲
- ۶۲ دیدگاه تلفیقی ۱-۱۶-۱-۲
- ۶۳ دیدگاه تفکیکی ۲-۱۶-۱-۲
- ۶۳ دیدگاه جزئی ۳-۱۶-۱-۲
- ۶۴ مدل دنیسون ۱۷-۱-۲
- ۶۴ درگیر شدن در کار ۱-۱۷-۱-۲
- ۶۵ توانمندسازی ۱-۱-۱۷-۱-۲
- ۶۵ تیم سازی ۲-۱-۱۷-۱-۲
- ۶۵ توسعه قابلیت‌ها ۳-۱-۱۷-۱-۲
- ۶۵ سازگاری (ثبات و یکپارچگی) ۲-۱۷-۱-۲
- ۶۵ ارزشهای بنیادین ۱-۲-۱۷-۱-۲
- ۶۵ توافق ۲-۲-۱۷-۱-۲
- ۶۶ هماهنگی و پیوستگی ۳-۲-۱۷-۱-۲
- ۶۶ انطباق پذیری ۳-۱۷-۱-۲
- ۶۶ ایجاد تغییر ۱-۳-۱۷-۱-۲
- ۶۶ مشتری گرایی ۲-۳-۱۷-۱-۲
- ۶۶ یادگیری سازمانی ۳-۳-۱۷-۱-۲
- ۶۶ رسالت ۴-۱۷-۱-۲
- ۶۷ گرایش و جهت استراتژیک ۱-۴-۱۷-۱-۲
- ۶۷ اهداف و مقاصد ۲-۴-۱۷-۱-۲

- ۶۷ چشم انداز ۳-۴-۱۷-۲
- ۶۷ دلایل انتخاب مدل دنیسون به عنوان مدل نظری پژوهش ۱-۱۸-۲
- ۶۸ نقاط قوت مدل دنیسون ۱-۱۹-۲
- ۶۹ کاربردهای کلی مدل دنیسون ۱-۲۰-۲
- ۷۳ عوامل موثر بر رضایت شغلی ۱-۲-۲
- ۷۳ عوامل سازمانی ۱-۱-۲-۲
- ۷۳ عوامل محیطی ۲-۱-۲-۲
- ۷۴ عوامل تعیین کننده رضایت شغلی ۲-۲-۲
- ۷۴ کارهایی که هموارد طلب هستند ۱-۲-۲-۲
- ۷۴ یکسانی حقوق و مزایا ۲-۲-۲-۲
- ۷۵ شرایط مناسب کاری ۳-۲-۲-۲
- ۷۵ همکاران ۴-۲-۲-۲
- ۷۵ تناسب شغل با فرد ۵-۲-۲-۲
- ۷۶ نظریه‌های رضایت شغلی ۳-۲
- ۷۶ نظریه کامروایی نیازی ۱-۳-۲-۲
- ۷۷ نظریه گروه مرجع ۲-۳-۲-۲
- ۷۷ نظریه انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ ۳-۳-۲-۲
- ۷۸ نظریه سلسله مراتب - مزلو ۴-۳-۲-۲
- ۷۸ نظریه ارزش لاک ۵-۳-۲-۲
- ۷۸ نظریه نقشی ۶-۳-۲-۲
- ۷۹ نظریه کینزبرگ ۷-۳-۲-۲
- ۷۹ رضایت درونی ۱-۷-۳-۲-۲

۷۹ رضایت بیرونی-۲-۷-۳-۲-۲
۷۹ نظریه انتظار و برابری-۸-۳-۲-۲
۸۲ نظریه‌ها پاک-۹-۳-۲-۲
۸۲ مدل فرات و استارک از رضامندی شغلی-۱۰-۳-۲-۲
۸۳ مدل رضامندی شغلی پرایس - مولر-۱۱-۳-۲-۲
۸۳ نظریه احترام به مقام انسان-۱۲-۳-۲-۲
۸۶ پیامدهای رضایت و ناراضی‌های شغلی-۴-۲-۲
۸۹ سیمای کارکنان خشنود-۵-۲-۲
۹۰ ترک شغل-۶-۲-۲
۹۱ جو سازمانی و رضایت شغلی-۷-۲-۲
۹۱ استرس شغلی و رضایت شغلی-۸-۲-۲
۹۲ ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی-۳-۲
۹۳ پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور-۴-۲
۹۳ بخش داخلی-۱-۴-۲
۹۶ بخش خارجی-۲-۴-۲
۹۷ معرفی شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه-۵-۲
۱۰۲ فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۱۰۳ مقدمه
۱۰۴ ۱-۳ جامعه آماری
۱۰۴ ۲-۳ نمونه آماری
۱۰۴ ۳-۳ روش نمونه‌گیری و حجم نمونه
۱۰۵ ۴-۳ روش تحقیق

۱۰۶	۵-۳ ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات
۱۰۶	۶-۳ مشخصات پرسشنامه‌ها
۱۰۸	۷-۳ پایایی و روایی پرسشنامه
۱۱۰	۸-۳ مراحل تحقیق
۱۱۱	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده
۱۱۲	۱-۴ مقدمه
۱۱۲	۲-۴ یافته‌های توصیفی
۱۱۲	۱-۲-۴ بررسی بافت نمونه آماری
۱۱۲	۱-۱-۲-۴ جنسیت
۱۱۳	۲-۱-۲-۴ سن
۱۱۵	۳-۱-۲-۴ تحصیلات
۱۱۶	۲-۲-۴ بررسی فرهنگ سازمانی
۱۱۶	۱-۲-۲-۴ انطباق‌پذیری
۱۲۰	۲-۲-۲-۴ درگیر شدن در کار
۱۲۵	۳-۲-۲-۴ سازگاری
۱۲۹	۴-۲-۲-۴ رسالت/مأموریت
۱۳۴	۵-۲-۲-۴ شاخص کل فرهنگ سازمانی
۱۳۵	۶-۲-۲-۴ مقایسه و نمایش شاخص‌های فرهنگ سازمانی
۱۳۵	۳-۲-۴ بررسی رضایت شغلی
۱۳۵	۱-۳-۲-۴ رضایت از کار
۱۳۷	۲-۳-۲-۴ رضایت از سرپرست
۱۳۸	۳-۳-۲-۴ رضایت از همکاران

۱۳۹	رضایت از ارتقاء
۱۴۰	رضایت از پرداخت
۱۴۱	شاخص کل رضایت شغلي
۱۴۲	یافته‌های تحلیلي/استنباطي
۱۵۸	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۵۹	مقدمه
۱۶۰	۱-۵- نتایج تحقیق و پیشنهاد هایی برای شرکت واحد اتوبوسرانی تهران وحومه
۱۶۴	۲-۵- پیشنهاد هایی برای تحقیقات آتی
۱۶۵	۳-۵- محدودیت های تحقیق
۱۷۸	منابع فارسی
۱۸۱	منابع انگلیسی

فهرست جداول

- جدول (۱-۲) مقایسه مدل‌های فرهنگی ۶۱
- جدول (۲-۲) تعریف ویژگی‌های سه دیدگاه فرهنگ سازمانی ۶۴
- جدول (۳-۲) عوامل انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ ۷۷
- جدول (۴-۲) جدول مقایسه مدل‌های اصلی رضایت شغلی ۸۵
- جدول (۵-۲) مدل رضایت شغلی ۸۸
- جدول (۶-۲) شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه در یک نگاه ۱۰۰
- جدول (۷-۲) روز شمار شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه ۱۰۱
- جدول (۱-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب جنسیت ۱۱۳
- جدول (۲-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب سن ۱۱۴
- جدول (۳-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب تحصیلات ۱۱۵
- جدول (۴-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص ایجاد تغییر ۱۱۶
- جدول (۵-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص مشتری‌گرایی ۱۱۷
- جدول (۶-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص یادگیری سازمانی ۱۱۸
- جدول (۷-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص کل انطباق‌پذیری ۱۱۹
- جدول (۸-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص توانمندسازی ۱۲۱
- جدول (۹-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص تیم‌سازی ۱۲۲
- جدول (۱۰-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص توسعه قابلیت‌ها ۱۲۳
- جدول (۱۱-۴): توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب شاخص کل درگیر شدن در کار ۱۲۴

- جدول (۴-۱۲): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص هماهنگی و پیوستگی ۱۲۵
- جدول (۴-۱۳): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص توافق ۱۲۶
- جدول (۴-۱۴): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص ارزشهای بنیادی ۱۲۷
- جدول (۴-۱۵): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص کل سازگاری ۱۲۸
- جدول (۴-۱۶): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص جهت‌گیری استراتژیک ۱۳۰
- جدول (۴-۱۷): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص اهداف و مقاصد ۱۳۱
- جدول (۴-۱۸): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص چشم‌انداز ۱۳۲
- جدول (۴-۱۹): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص کل رسالت/مأموریت ۱۳۳
- جدول (۴-۲۰): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص کل فرهنگ سازمانی ۱۳۴
- جدول (۴-۲۱): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از کار ۱۳۶
- جدول (۴-۲۲): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از سرپرست ۱۳۷
- جدول (۴-۲۳): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از همکاران ۱۳۸
- جدول (۴-۲۴): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از ارتقاء ۱۳۹
- جدول (۴-۲۵): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از پرداخت ۱۴۰
- جدول (۴-۲۶): توزیع نسبی پاسخگویان برحسب شاخص کل رضایت شغلی ۱۴۱
- جدول (۴-۲۷): آزمون رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ۱۴۳
- جدول (۴-۲۸) ۱۴۵
- جدول (۴-۲۹) ۱۴۶
- (جدول ۴-۳۰) ۱۴۶

١٤٧	جدول (٣١-٤)
١٤٨	جدول (٣٢-٤)
١٤٨	جدول (٣٣-٤)
١٤٩	جدول (٣٤-٤)
١٥٠	جدول (٣٥-٤)
١٥٠	جدول ٣٦ -٤
١٥١	جدول (٣٧-٤)
١٥٢	جدول (٣٨-٤)
١٥٢	جدول (٣٩-٤)
١٥٣	جدول (٤٠-٤)
١٥٤	جدول (٤١-٤)
١٥٤	جدول (٤٢-٤)
١٥٥	جدول (٤٣-٤)
١٥٦	جدول (٤٤-٤)
١٥٦	جدول (٤٥-٤)
١٥٧	جدول (٤٦-٤)

فهرست نمودار

- نمودار (۱-۲) فرهنگ انطباق‌پذیر و فرهنگ انطباق‌ناپذیر ۳۰
- نمودار (۲-۲) تاثیر فرهنگ سازمان بر رفتار کارکنان ۴۰
- نمودار (۳-۲) تاثیر فرهنگ بر ادراک و رفتار کارکنان ۴۱
- نمودار (۴-۲) تاثیر فرهنگ سازمانی بر تغییر زمان ۴۲
- نمودار (۵-۲) ارتباط فرهنگی سازمانی و رضایت شغلی ۴۵
- نمودار (۶-۲) ابعاد فرهنگ و حالت‌های احتمالی آن ۵۴
- نمودار (۷-۲) روابط میان فرایند انگیزش، عملکرد و رضایت خاطر فرد ۸۱
- نمودار (۸-۲) سن و تراز پیشه‌ای ۹۰

فهرست اشکال

- شکل (۱-۱) مدل مفهومی تحقیق ۹
- شکل (۱-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب جنسیت ۱۱۳
- شکل (۲-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب سن ۱۱۴
- شکل (۳-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب تحصیلات ۱۱۵
- شکل (۴-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب ایجاد تغییر ۱۱۷
- شکل (۵-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب مشتری‌گرایی ۱۱۸
- شکل (۶-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب یادگیری سازمانی ۱۱۹
- شکل (۷-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب انطباق‌پذیری ۱۲۰
- شکل (۸-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب توانمندسازی ۱۲۱
- شکل (۹-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب تیم‌سازی ۱۲۲
- شکل (۱۰-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب توسعه قابلیت‌ها ۱۲۳
- شکل (۱۱-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب درگیر شدن در کار ۱۲۴
- شکل (۱۲-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب هماهنگی و پیوستگی ۱۲۶
- شکل (۱۳-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب توافق ۱۲۷
- شکل (۱۴-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب ارزشهای بنیادی ۱۲۸
- شکل (۱۵-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب سازگاری ۱۲۹
- شکل (۱۶-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب جهت‌گیری استراتژیک ۱۳۰
- شکل (۱۷-۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب اهداف و مقاصد ۱۳۱

- شکل (۴-۱۸): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب چشم‌انداز ۱۳۲
- شکل (۴-۱۹): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب رسالت/مأموریت ۱۳۳
- شکل (۴-۲۰): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب فرهنگ سازمانی ۱۳۴
- شکل (۴-۲۱): نمودار مقایسه و نمایش شاخص‌های فرهنگ سازمانی ۱۳۵
- شکل (۴-۲۲): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب رضایت از کار ۱۳۶
- شکل (۴-۲۳): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب رضایت از سرپرست ۱۳۷
- شکل (۴-۲۴): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب رضایت از همکاران ۱۳۸
- شکل (۴-۲۵): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب رضایت از ارتقاء ۱۳۹
- شکل (۴-۲۶): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب رضایت از پرداخت ۱۴۰
- شکل (۴-۲۷): نمودار توزیع نسبی پاسخگویان برحسب رضایت شغلی ۱۴۱
- شکل (۴-۲۸): نمودار پراکنش رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ۱۴۲

چکیده پایان نامه:

تحقیق حاضر باهدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه صورت گرفته است.

برای بررسی فرهنگ سازمانی از مدل دنیسون و برای بررسی رضایت شغلی از مدل ویسوکي کروم استفاده شده است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه است برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه و از آزمونهای همبستگی پیرسون، معادلات ساختاری و رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شده است.

یافته های تحقیق نشان می دهد که:

بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای مثبت وجود دارد، خرده فرهنگ های سازمانی متفاوت، تأثیری متفاوتی بر رضایت شغلی دارند و تأثیر خرده فرهنگ های سازمانی بر ابعاد رضایت شغلی نیز متفاوت می باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی