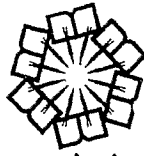


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی

پایان نامه تحصیلی

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

عنوان:

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد کاری کارکنان واحدهای

ستادی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران

استاد راهنما

دکتر ابراهیم گلشن

استاد داور

دکتر علی جهانگیری

استاد مشاور

دکتر مجید کردرستمی

نگارش

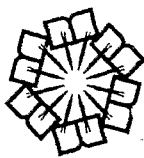
طیبه شاه احمد قاسمی

۱ - ۱۶۱ / ۱۳۸۸

مرکز اطلاعات مدرک علمی بزرگ
تهران

شهریور ماه ۱۳۸۷

۱۱۵۶۷۹



مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

بسمه تعالی

ارزشیابی پایان نامه تحصیلی

دفاع نهایی پایان نامه خانم طیبه شاه احمدقاسمی،
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی با عنوان:

**بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد کاری کارکنان
واحدهای ستادی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران**

با نمره ۱۹/۳۳ و درجه عالی در تاریخ ۱۳۸۷/۶/۲۷ مورد
تصویب قرار گرفت.

امضای هیأت داوران:

۱- استاد راهنما: دکتر ابراهیم گلشن

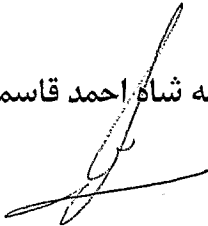
۲- استاد مشاور: دکتر مجید کردرستمی

۳- استاد داور: دکتر علی جهانگیری

اظہاریہ

پژوہشی کہ فرا روی شماسٹ حاصل بیش از ۱۴ ماہ تلاش پیگیر نگارندہ می باشد کہ بہ لطف پروردگار و با کمک اساتید محترم راہنما و مشاور بہ سرانجام رسیدہ است. جہت استواری روح علمی و اخلاق پژوہشی، اذعان می دارد کہ در این پایان نامہ بہ غیر از مطالب مورد استفادہ کہ در منابع و مأخذ بہ آنها اشارہ شدہ است، از ہیچ منبعی رونویسی یا کپی برداری صورت نگرفتہ است.

طیبہ شاہ احمد قاسمی



تقدیم به :

پدر و مادر عزیزم که همیشه در زندگی
مرهون محبت‌های صادقانه‌شان هستم

و

همسر مهربانم،

همسفر لحظه‌های ناب زندگی‌م

با سپاس از درگاه ایزد یکتا

بدین وسیله از اساتید گرامی و ارجمند جناب آقای دکتر ابراهیم گلشن که بعنوان استاد راهنما از مرحله انتخاب موضوع تا اتمام پایان نامه همواره از تجارب ارزنده و راهنماییهای بموقعشان بهره مند بوده ام و جناب آقای دکتر مجید کردرستمی که به عنوان استاد مشاور در طی مدت انجام تحقیق با بذل عنایت و بیان نظرات ارزشمند خود همواره مرا راهنمایی نموده اند، کمال امتنان را دارم.

از استاد محترم جناب آقای دکتر علی جهانگیری که داوری این پایان نامه را پذیرفته و دیدگاههای سازنده خود را مطرح نموده اند سپاسگزاری می نمایم.

در پایان از کلیه دوستانی که هر کدام به نحوی در انجام این تحقیق به بنده کمک نموده اند، خصوصاً دوست عزیزم خانم مریم طهرانی صمیمانه قدردانی نموده و توفیق روزافزون ایشان را آرزومندم.

چکیده

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد کاری از نظر کارکنان واحدهای ستادی شرکت ملی

پخش فرآورده‌های نفتی ایران

طیبه شاه احمد قاسمی

تعهد سازمانی بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه و اشتغال در یک سازمان و اعتقاد به اهداف و ارزشهای آن می‌باشد. براساس تئوری آلن و می‌یر (۱۹۹۰) تعهد سازمانی دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و مستمر می‌باشد. در پژوهش حاضر تلاش شده است تا به بررسی رابطه یکی از مهمترین عوامل مرتبط با تعهد سازمانی یعنی "فرهنگ سازمانی" پرداخته شود. براین اساس پژوهش را در قالب یک فرضیه اصلی "بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد." مورد بررسی قرار داده‌ایم. روش تحقیق پیمایشی است و با استفاده از پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز از نمونه آماری کسب گردید و برای بررسی فرضیات تحقیق، از آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. براین اساس در واحدهای ستادی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران ۶۰ نفر از کارکنان را انتخاب و بررسی فرضیات تحقیق صورت گرفت. فرضیه اصلی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفت. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان جامعه مورد نظر رابطه مثبت داشته است. همچنین فرضیات فرعی نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرند.

واژه‌های کلیدی

فرهنگ سازمانی، ریسک‌پذیری، هدایت سازمانی، کنترل رسمی، حمایت مدیریت، خلاقیت و آزادی فردی، سیستم پاداش، هویت شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
فصل اول	
۲	۱-۱ مقدمه
۳	۱-۲ تعریف موضوع
۴	۱-۳ اهمیت و علت انتخاب موضوع
۵	۱-۴ اهداف تحقیق
۶	۱-۵ فرضیات تحقیق
۶	۱-۵-۱ فرضیه اهم
۶	۱-۵-۲ فرضیه‌های فرعی
۷	۱-۶ استفاده‌کنندگان از تحقیق
۷	۱-۷ قلمرو تحقیق
۷	۱-۷-۱ قلمرو زمانی
۷	۱-۷-۲ قلمرو مکانی
۷	۱-۷-۳ قلمرو موضوعی
۷	۱-۸ تعریف متغیرهای تحقیق
۸	۱-۸-۱ تعاریف عملیاتی متغیرهای تحقیق
۸	۱-۸-۱-۱ تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی
۸	۱-۸-۱-۲ تعریف عملیاتی تعهد سازمانی
۹	۱-۸-۲ تعاریف نظری متغیرهای تحقیق
۹	۱-۸-۲-۱ فرهنگ سازمانی
۱۰	۱-۸-۲-۲ تعهد سازمانی
۱۱	۱-۸-۲-۳ ریسک‌پذیری
۱۱	۱-۸-۲-۴ هدایت سازمانی
۱۲	۱-۸-۲-۵ حمایت مدیریت
۱۲	۱-۸-۲-۶ کنترل رسمی
۱۲	۱-۸-۲-۷ خلاقیت و آزادی فردی
۱۳	۱-۸-۲-۸ سیستم‌پاداش
۱۳	۱-۸-۲-۹ هویت سازمانی
۱۳	۱-۸-۲-۱۰ مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
فصل دوم	
۱۵	۲-۱ مقدمه

صفحه

عنوان

بخش اول: فرهنگ سازمانی

۱۶	۲-۲ فرهنگ
۱۶	۲-۲-۱ تعریف فرهنگ
۱۸	۲-۲-۲ ویژگیهای عمومی فرهنگ
۲۰	۲-۲-۳ عوامل موثر بر فرهنگ
۲۰	۲-۲-۴ سطوح فرهنگی
۲۱	۲-۳ سازمان
۲۲	۲-۴ تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۵	۲-۴-۱ کارکردهای فرهنگ سازمانی
۲۶	۲-۴-۲ اهمیت و فواید شناخت فرهنگ سازمانی
۲۷	۲-۴-۳ انواع طبقه‌بندی‌های فرهنگ سازمانی
۲۷	۲-۴-۳-۱ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کنتز دووریس و میلر
۲۹	۲-۴-۳-۲ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیل دنیسون
۳۱	۲-۴-۳-۳ مدل فرهنگ سازمانی از دیدگاه فیزی
۳۲	۲-۴-۳-۴ طبقه بندی فرهنگ از دیدگاه فرن هام و گانتز
۳۴	۲-۴-۳-۵ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه کوئین
۳۶	۲-۴-۳-۶ انواع فرهنگ سازمانی از دیدگاه چالز هندی
۳۷	۲-۴-۳-۷ الگوی اوریلی و چاتمن
۳۷	۲-۴-۳-۸ الگوی ارائه شده توسط رایینز
۳۸	۲-۴-۴ شیوه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی
۴۰	۲-۴-۵ قدرت فرهنگ سازمانی
۴۲	۲-۴-۶ ارتباط فرهنگ ملی با فرهنگ سازمانی
۴۳	۲-۵ مدیریت فرهنگ سازمانی
۴۴	۲-۵-۱ جامعه‌پذیری سازمانی
۴۴	۲-۵-۱-۱ فرآیند جامعه‌پذیری سازمانی
۴۶	۲-۵-۱-۲ نقش جامعه‌پذیری سازمانی در مدیریت فرهنگ سازمانی
۴۶	۲-۵-۲ تغییر فرهنگ سازمانی
۴۶	۲-۵-۲-۱ در دسترس بودن الگوی فرهنگ
۴۷	۲-۵-۲-۲ میزان تعهد اعضای سازمان به الگوی موجود
۴۷	۲-۵-۲-۳ میزان سیال بودن الگوی موردنظر
۴۷	۲-۵-۲-۴ میزان ارتباط بین فرهنگ حاکم بر جامعه و فرهنگ سازمانی
۴۸	۲-۵-۳ روشهای تغییر و پرورش فرهنگ سازمانی
۵۰	۲-۶ الگوی استفاده‌شده در این تحقیق
۵۱	۲-۶-۱ هویت سازمانی

صفحه

عنوان

۵۲	۲-۶-۲ تحمل مخاطره یا ریسک‌پذیری
۵۲	۲-۶-۲-۱ تعاریف خلاقیت
۵۳	۲-۶-۲-۲ خلاقیت و نوآوری چگونه با هم مرتبط شده‌اند؟
۵۳	۲-۶-۲-۳ چگونه متغیرهای ساختاری بر نوآوری اثر می‌گذارند؟
۵۴	۲-۶-۲-۴ فرصت‌های خلاقیت
۵۴	۲-۶-۲-۵ اهمیت خلاقیت و نوآوری
۵۵	۲-۶-۳ هدایت سازمانی
۵۶	۲-۶-۴ حمایت مدیریت
۵۷	۲-۶-۵ سیستم پاداش
۵۸	۲-۶-۵-۱ مدیریت سیستم پاداش
۵۹	۲-۶-۵-۲ انواع پاداش
۶۰	۲-۶-۶ مشارکت در تصمیم‌گیری
۶۰	۲-۶-۶-۱ تعریف مشارکت
۶۱	۲-۶-۶-۲ درجه مشارکت
۶۱	۲-۶-۶-۳ قلمرو مشارکت
۶۲	۲-۶-۶-۴ حدود مشارکت
۶۲	۲-۶-۶-۵ مبنای مشارکت
۶۳	۲-۶-۶-۶ سطوح مشارکت
۶۳	۲-۶-۶-۷ فرم‌های مشارکت
۶۳	۲-۶-۶-۸ مقتضیات مشارکت
۶۴	۲-۶-۶-۹ فواید مشارکت
۶۴	۲-۶-۷ خلاقیت فردی (آزادی و استقلال فردی)
۶۶	۲-۶-۸ کنترل رسمی
۶۷	۲-۶-۸-۱ عناصر اصلی یک نظام کنترل
۶۷	۲-۶-۸-۲ نظام‌های کنترلی
بخش دوم: تعهد سازمانی		
۶۹	۲-۷ مفاهیم و تعاریف تعهد
۷۰	۲-۷-۱ انواع تعهد
۷۱	۲-۷-۲ تعهد کار
۷۳	۲-۸ تعهد سازمانی
۷۴	۲-۸-۱ تعاریف تعهد سازمانی
۷۶	۲-۸-۲ ابعاد تعهد سازمانی مدل آلن می‌یر
۷۹	۲-۸-۳ عوامل موثر بر انواع تعهد
۷۹	۲-۸-۳-۱ تعهد عاطفی

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۸۰	۲-۸-۳-۲ تعهد مستمر
۸۱	۲-۸-۳-۳ تعهد هنجاری یا تکلیفی
۸۱	۲-۸-۴ مطالعه استیرز و همکاران
۸۳	۲-۸-۵ دیدگاههایی در مورد تعهد سازمانی
۸۵	۲-۸-۶ فرآیند ایجاد تعهد سازمانی
۸۶	۲-۸-۷ نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۸۹	۲-۹ تعهد در بافت
۹۰	۲-۱۰ تعهد درونی و بیرونی
	بخش سوم: فرهنگ و تعهد سازمانی
۹۲	۲-۱۱ همبستگی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان
	فصل سوم
۹۷	۳-۱ مقدمه
۹۷	۳-۲ روش تحقیق
۹۸	۳-۲-۱ انواع روش تحقیق بر مبنای هدف
۹۸	۳-۲-۲ طبقه‌بندی تحقیق بر حسب روش
۱۰۰	۳-۳ جامعه آماری تحقیق
۱۰۱	۳-۴ روشهای نمونه‌گیری و نمونه
۱۰۲	۳-۵ ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات
۱۰۳	۳-۵-۱ مطالعات کتابخانه‌ای
۱۰۳	۳-۵-۲ پرسشنامه
۱۰۵	۳-۶ برآزش داده‌ها
۱۰۵	۳-۶-۱ روایی
۱۰۶	۳-۶-۲ پایایی
۱۰۷	۳-۷ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
	فصل چهارم
۱۱۰	۴-۱ مقدمه
۱۱۰	۴-۲ انواع روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۱۱	۴-۳ تحلیل توصیفی
۱۱۲	۴-۳-۱ جنسیت
۱۱۲	۴-۳-۲ سن
۱۱۳	۴-۳-۳ سابقه خدمت
۱۱۴	۴-۳-۴ سطح تحصیلات

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۱۵	۴-۴ آزمون فرضیات (تحلیل استنباطی)
۱۱۷	۴-۴-۱ آزمون فرضیه شماره (۱)
۱۱۸	۴-۴-۲ آزمون فرضیه شماره (۲)
۱۱۹	۴-۴-۳ آزمون فرضیه شماره (۳)
۱۲۰	۴-۴-۴ آزمون فرضیه شماره (۴)
۱۲۱	۴-۴-۵ آزمون فرضیه شماره (۵)
۱۲۲	۴-۴-۶ آزمون فرضیه شماره (۶)
۱۲۳	۴-۴-۷ آزمون فرضیه شماره (۷)
۱۲۴	۴-۴-۸ آزمون فرضیه شماره (۸)
۱۲۵	۴-۴-۹ آزمون فرضیه اصلی

فصل پنجم

۱۲۷	۵-۱ مقدمه
۱۲۸	۵-۲ نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق
۱۲۸	۵-۲-۱ فرضیه اول
۱۲۹	۵-۲-۲ فرضیه دوم
۱۲۹	۵-۲-۳ فرضیه سوم
۱۳۰	۵-۲-۴ فرضیه چهارم
۱۳۰	۵-۲-۵ فرضیه پنجم
۱۳۱	۵-۲-۶ فرضیه ششم
۱۳۱	۵-۲-۷ فرضیه هفتم
۱۳۲	۵-۲-۸ فرضیه هشتم
۱۳۳	۵-۲-۹ فرضیه اصلی
۱۳۴	۵-۲-۱۰ اولویت‌بندی متغیرهای تحقیق
۱۳۶	۵-۳ ارائه پیشنهادات بر مبنای یافته‌های تحقیق
۱۳۹	۵-۴ پیشنهاد برای تحقیقات آتی
۱۴۰	۵-۵ محدودیت‌های پژوهش

صفحه

عنوان

۳۵	جدول ۱-۲ چهار نوع فرهنگ سازمانی و ویژگیهای آن
۶۰	جدول ۲-۲ تقسیم‌بندی پاداشهای سازمانی به بیرونی و درونی
۸۸	جدول ۲-۳ نتایج اجتماعی سطوح تعهد
۹۱	جدول ۲-۴ میزان اختلاف ابعاد تعهد
۱۰۴	جدول ۳-۱ تفکیک سوالات پرسشنامه با توجه به ویژگی‌های فرهنگ سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی
۱۱۲	جدول ۴-۱ پراکندگی افراد نمونه از لحاظ جنسیت
۱۱۳	جدول ۴-۲ ترکیب سنی نمونه آماری
۱۱۴	جدول ۴-۳ پراکندگی افراد نمونه را برحسب سابقه خدمت
۱۱۵	جدول ۴-۴ پراکندگی افراد نمونه را برحسب سطح تحصیلات
۱۱۶	جدول ۴-۵ همبستگی بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی
۱۱۷	جدول ۴-۶ آزمون فرضیه اول همبستگی بین ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی
۱۱۸	جدول ۴-۷ آزمون فرضیه دوم همبستگی بین هدایت سازمانی و تعهد سازمانی
۱۱۹	جدول ۴-۸ آزمون فرضیه سوم همبستگی بین حمایت مدیریت و تعهد سازمانی
۱۲۰	جدول ۴-۹ آزمون فرضیه چهارم همبستگی بین کنترل رسمی و تعهد سازمانی
۱۲۱	جدول ۴-۱۰ آزمون فرضیه پنجم همبستگی بین خلاقیت و نوآوری فردی و تعهد سازمانی
۱۲۲	جدول ۴-۱۱ آزمون فرضیه ششم همبستگی بین سیستم پاداش و تعهد سازمانی
۱۲۳	جدول ۴-۱۲ آزمون فرضیه هفتم همبستگی بین هویت شغلی و تعهد سازمانی
۱۲۴	جدول ۴-۱۳ آزمون فرضیه هشتم همبستگی بین مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی
۱۲۵	جدول ۴-۱۴ آزمون فرضیه اصلی همبستگی بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی
۱۳۴	جدول ۵-۱ خلاصه نتایج تحقیق
۱۳۵	جدول ۵-۲ نتایج اولویت مولفه‌های فرهنگ سازمانی

صفحهعنوان

- نمودار ۱-۴ پراکندگی افراد نمونه از لحاظ جنسیت ۱۱۲
- نمودار ۲-۴ ترکیب سنی نمونه آماری ۱۱۳
- نمودار ۳-۴ پراکندگی افراد نمونه را برحسب سابقه خدمت ۱۱۴
- نمودار ۴-۴ پراکندگی افراد نمونه را برحسب سطح تحصیلات ۱۱۵



فصل اول
کلیات پژوهش

در بین منابع و امکانات سازمان، نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است. توجه به این منبع مهم سازمان، جامعه را در رسیدن به اهداف خود یاری می‌رساند. بنابراین وظیفه مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ و نگهداری و رشد و توسعه کارکنان تلاش نموده و آنها را به سازمان متعهد نمایند. نیروی انسانی متعهد و پایبند به اهداف و ارزشهای سازمان، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است. لذا این شاخص مهم باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان شده و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت.

نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته، در تحقق آنها می‌کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد، که علاوه بر بالندگی خود، در جهت ترقی و عظمت سازمان گام برمی‌دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیکتر می‌شود.

در همین راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان را به سازمان افزایش دهد، مهم و شایان توجه است. یکی از این عوامل "فرهنگ" است. زیرا هنجارها و ارزشهای فرهنگی مورد قبول کارکنان، تعهد آنان را به سازمان شکل می‌دهد.

سازمانها لازم است به فرهنگ سازمانی توجه بیشتری مبذول نمایند و در راستای افزایش تعهد کارکنان و ایمان به منافع و خواسته‌های سازمانی که تبلوری از نیازهای جامعه هستند، همت گماشته و تدابیری را برای رفع از خودبیگانگی کارکنان به سازمان و برانگیختگی اشتیاق و تعهد آنان به سازمان اتخاذ نمایند. از آنجائیکه مأموریت اصلی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، پخش و توزیع فرآورده‌های نفتی به سراسر کشور می‌باشد و بدلیل اینکه این شرکت در زمینه پیشرفت صنعتی و اقتصادی کشور و ارتقای سطح زندگی مردم، بزرگترین نقش را داشته و تاکنون توانسته است تحول چشمگیری را در کلیه شئون مملکت، به خصوص از نظر اقتصادی ایجاد کند، نیازمند نیروی انسانی متعهد و وفادار به ارزشها و اهداف سازمان می‌باشد. بنابراین سازمان باید از افرادی با درجه تعهد بالا برخوردار باشد.

از دلایل عمده بررسی تعهد سازمانی، اینست که سازمانهای دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت، تاخیر و جابه‌جایی کمتری برخوردار هستند. در این پژوهش تلاش شده‌است تا با توجه به ادبیات نظری و مطالعه میدانی، رابطه برخی ویژگی‌های فرهنگ سازمانی را با تعهد سازمانی کارکنان واحدهای ستادی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران مورد ارزیابی قرارگیرد و زمینه‌ای را برای کشف راهکارهای لازم در جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان گردد.

۲-۱ تعریف موضوع

فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک است که در میان اعضای سازمان وجود دارد. در هر سازمانی الگوهای از باورها، سمبل‌ها، شعائر، هنجارها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان بوجود آمده‌اند. این الگوها باعث می‌شوند که درخصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار کنند، درک مشترک و یکسانی ایجاد شود. ویژگی‌هایی وجود دارند که وقتی با هم ترکیب و تلفیق شوند، فلسفه وجودی فرهنگ یک سازمان را شکل می‌دهند. اگرچه فرهنگ سازمانی ممکن است تا اندازه‌ای از جمع اجزای آن متفاوت باشد، ولی موضوعات ذیل ویژگی‌های کلیدی که فرهنگ‌ها را از هم متمایز می‌سازد نشان می‌دهد: ۱- ریسک‌پذیری ۲- هدایت سازمانی ۳- حمایت مدیریت ۴- کنترل رسمی ۵- خلاقیت و آزادی فردی ۶- هویت ۷- سیستم پاداش ۸- مشارکت در تصمیم‌گیری (رابینز، ۱۳۸۰، ۳۸۲ و رضاییان، ۱۳۸۴، ۴۴۳).

مراد از تعهد سازمانی همذات‌پنداری کارکنان با سازمان، کار و وفاداری به ارزشها، اهداف و انتظارات آنست. آن می‌یر تعهد سازمانی را به ابعاد سه‌گانه تعهد عاطفی (بیانگر پیوستگی عاطفی و تعیین هویت کارمند با ارزشها و اهداف سازمان)، و تعهد مستمر یا عقلایی (بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان) و تعهد هنجاری (بیانگر احساس تکلیف و دین و الزام به باقی ماندن در سازمان) تقسیم کرده‌است. انسجام فرهنگی در سازمان نقش قابل ملاحظه‌ای در تقویت تعهد سازمانی دارد (چلبی، ۱۳۸۴، ۲۷۷).

تعهد را شدت گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به شغل و سازمان و احساس هویت تعریف کرده‌اند. وجود احساسهای مزبور در فرد به افزایش وابستگی گروهی و همکاری منجر خواهد شد. باتوجه به مطالب عنوان شده تلاش ما بر اینست که در این تحقیق با بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و تعهدسازمانی کارکنان و اولویت‌بندی برخی از مولفه‌های فرهنگی در سازمان به بالارفتن تعهد سازمانی کارکنان کمک نمائیم.

۳-۱ اهمیت و علت انتخاب موضوع

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. چرا که نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزشها و برخوردار از اهداف سازمان دارای انگیزه‌های قوی و متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت در سازمان، از نیازهای اصلی هر سازمانی می‌باشد. سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف تعیین‌شده و معمولی خود به کار و فعالیت پردازند. کارکنانی که مایل باشند، بخواهند و بتوانند بیش از مقدار لازم برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه پردازند. وجود چنین نیرویی در هر اداره و سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی هر چه بهتر اهداف سازمان و فرد خواهد شد.

موضوع فرهنگ و تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از نگرشهای مربوط به کار، جایگاه مهمی در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. چرا که این دو مقوله عامل موثری در دستیابی به مقاصد و استراتژی‌های سازمان و بهبود اثربخشی سازمان محسوب می‌شوند. تحقیقات نشان می‌دهد، فرهنگ در تدوین اهداف و راهبردها، رفتار فردی و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری و تعهد، انضباط، سختکوشی، سطح اضطراب و مانند اینها تاثیر دارد. و دامنه این اثرگذاری تا جایی است که می‌توان گفت در سازمان، هیچ پدیده‌ای جدا از تاثیرات فرهنگ سازمانی نیست. تعهد سازمانی عامل بسیار مهمی در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمانهاست. زیرا

شخص دارای تعهد سازمانی نسبت به سازمان خود احساس وفاداری و تعلق قوی دارد و در جهت اهداف و رسالت آن از هیچ تلاش و کوششی مضایقه نخواهد کرد.

از آنجائیکه ماموریت اصلی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران پخش و توزیع فرآورده‌های نفتی به سراسر کشور می‌باشد و بدلیل اینکه این شرکت در زمینه پیشرفت صنعتی و اقتصادی کشور و ارتقای سطح زندگی مردم، بزرگترین نقش را داشته و تاکنون توانسته است تحول چشمگیری را در کلیه شئون مملکت، بخصوص از نظر اقتصادی ایجاد کند، نیازمند نیروی انسانی متعهد و وفادار به ارزشها و اهداف سازمان می‌باشد. بنابراین از دلایل عمده بررسی تعهد سازمانی اینست که سازمانهای دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً با عملکرد بالاتر و غیبت، تاخیر و جابه‌جایی کمتری برخوردار هستند. مطالعه عوامل موثر بر تعهد سازمانی به ویژه فرهنگ سازمانی که بدلیل ایجاد تعهد، باعث کاهش این مشکلات می‌شود، گامی بسیار موثر در این زمینه است. بنابراین مطالعه یکی از عمده‌ترین این عوامل، یعنی فرهنگ سازمانی در واحدهای ستادی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران و بررسی نوع رابطه و میزان تاثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان کمک شایانی به شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌نماید. این تحقیق به دنبال اینست که چگونه می‌توان کارکنان را نسبت به سازمان متعهد نمود و در آنها احساس تعلق، وفاداری، مسئولیت نسبت به کار و سازمان را ایجاد و یا تقویت کرد؟

۴-۱ اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق شناسایی رابطه میان مولفه‌های فرهنگ سازمانی از نظر کارکنان با تعهد کاری آنان در واحدهای ستادی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد.

اهداف اختصاصی این تحقیق عبارتند از:

۱. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی ریسک‌پذیری از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.
۲. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی هدایت سازمانی از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.

۳. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی حمایت مدیریت از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.
۴. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی کنترل رسمی از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.
۵. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی خلاقیت و آزادی فردی از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.
۶. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی سیستم پاداش از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.
۷. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی هویت شغلی از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.
۸. تعیین رابطه میان مولفه فرهنگی مشارکت در تصمیم‌گیری از نظر کارکنان و تعهد کاری آنان.

۱-۵ فرضیات تحقیق

۱-۵-۱ فرضیه اهم

بین فرهنگ‌سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

۱-۵-۲ فرضیه‌های فرعی

۱. بین ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۲. بین هدایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۳. بین حمایت مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۴. بین کنترل رسمی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۵. بین خلاقیت و آزادی فردی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۶. بین سیستم پاداش و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۷. بین هویت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
۸. بین مشارکت در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.