

صلى الله عليه وسلم



واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت، گروه مدیریت اجرایی

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

گرایش:

مدیریت استراتژیک

عنوان:

بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

استاد راهنما:

دکتر عباس صالح اردستانی

استاد مشاور:

دکتر جعفر حاجی بزرگی

پژوهشگر:

الهیار صحرایی

تابستان ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran Branch

Faculty of Management-Department of Executive Management

"M.A" Thesis

On Estrategic Management

Subject:

A survey on organizational commitment in Islamic Culture and Guidance
Ministry

Thesis Advisor:

Dr. Abbas Saleh Ardestani

Consulting Advisor:

Dr. Jafar Haji Bozorgi

By:

Allahiar Sahraee

Summer 2011

مشکر و قدردانی:

بالطف و عنایت پروردگار دوره‌ی کارشناسی ارشد را به پایان رساندم و ادب اقتضاء می‌کند که از کلیه کسانی که در این دوره و در این پایان نامه یاریم کردید، مشکر و قدردانی نمایم.

از اساتید بزرگوار و مهربانم به ویژه جناب آقای دکتر عباس صالح اردستانی که به‌موازه در تمام مدت انجام تحقیق و تحصیل به عنوان چراغ راه‌های اینجانب بوده‌اند و در راه‌هایی این پایان نامه از پیچ‌کوششی دین‌نورزیدند، از عمق جان مشکر و قدردانی می‌نمایم.

از جناب آقای دکتر داریوش غلام‌زاده که زحمت داوری این پایان نامه را به‌عهده داشتند و آقای دکتر جعفر حاجی‌بزرگی که زحمت مشاوره این پایان نامه را عهده‌دار بودند، صمیمانه مشکر می‌کنم.

از تمامی دوستان، آشنایان و به‌کاران ارجمندم در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی؛ که این پایان نامه به نظرات و کمک‌های آنان مزین است، پاسکزاری می‌نمایم و اجر همه‌ی عزیزان را از نگاه خداوند متعال خواستارم.

تقدیم به:

- ✓ زیباترین جلوه و نشانه‌ی خدا: «مادر و شادروان مرحوم پدرم»، که با دعایشان همواره حمایت نمودند.
- ✓ همسر فداکارم که در مدت تحصیل علاوه بر ایجاد فضایی آرام، امورات جاری زندگی را به نحو احسن انجام داد و با صبر و شکیبایی این دوران را تحمل نمود.
- ✓ و فرزندان دلبندم چرا که بیشتر اوقاتی که من صرف تحصیل نموده‌ام متعلق به ایشان بود.

فهرست مطالب

۱ فصل اوّل: کلیّات

| | |
|----|---|
| ۳ | ۱-۱ مقدمه |
| ۴ | ۲-۱ بیان مسئله تحقیق (تعریف موضوع تحقیق) |
| ۵ | ۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق |
| ۷ | ۴-۱ بیان اهداف تحقیق |
| ۷ | ۵-۱ چارچوب نظری تحقیق |
| ۸ | ۶-۱ مدل تحلیلی تحقیق |
| ۹ | ۷-۱ روش تحقیق |
| ۱۱ | ۸-۱ جامعه آماری مورد مطالعه |
| ۱۲ | ۹-۱ متغیرهای تحقیق |
| ۱۲ | ۱۰-۱ فرضیّات یا سوّالات تحقیق (بیان روابط بین متغیرهای مورد مطالعه) |
| ۱۲ | ۱-۱۰-۱ فرضیّات اصلی (اهم) |
| ۱۲ | ۲-۱۰-۱ فرضیّات فرعی (اخص) |
| ۱۲ | ۱۱-۱ نمونه آماری |
| ۱۴ | ۱۲-۱ ابزار گرد آوری داده‌ها |
| ۱۵ | ۱۳-۱ قلمرو تحقیق |
| ۱۵ | ۱۴-۱ فنون آماری (روش تجزیه و تحلیل داده‌ها) |
| ۱۵ | ۱۵-۱ تعاریف متغیرها و داده‌ها |

۲ فصل دوّم: ادبیات و مبانی نظری تحقیق

| | |
|----|----------------------------------|
| ۱۸ | ۱-۲ تعهد سازمانی |
| ۱۸ | ۱-۱-۲ تعاریف تعهد سازمانی |
| ۲۲ | ۲-۱-۲ انواع تعهد |
| ۲۴ | ۳-۱-۲ مراحل تعهد سازمانی |
| ۲۴ | ۴-۱-۲ عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی |
| ۲۹ | ۵-۱-۲ ضرورت توجه به تعهد |
| ۳۰ | ۶-۱-۲ نظریه های تعهد |
| ۳۱ | ۷-۱-۲ رابطه تعهد و پایبندی |

| | |
|----|--|
| ۳۱ | ۸-۱-۲ رابطه تعهد و تحول اداری |
| ۳۱ | ۱-۸-۱-۲ کنترل و تعهد |
| ۳۲ | ۲-۸-۱-۲ فرهنگ سازمان و تعهد |
| ۳۲ | ۳-۸-۱-۲ قدرت و سیاست |
| ۳۲ | ۴-۸-۱-۲ سبک مدیریت و رهبری |
| ۳۲ | ۵-۸-۱-۲ ماهیت و نوع شغل |
| ۳۳ | ۶-۸-۱-۲ ویژگی‌های فردی |
| ۳۳ | ۷-۸-۱-۲ سیستم پاداش و انگیزه |
| ۳۳ | ۹-۱-۲ کانون‌های تعهد سازمانی |
| ۳۳ | ۱-۹-۱-۲ کانون‌های تعهد سازمانی از نگاه ریچرز |
| ۳۴ | ۲-۹-۱-۲ کانون‌های تعهد سازمانی از منظر بکر و بیلینگس |
| ۳۵ | ۱۰-۱-۲ اهمیت تعهد سازمانی |
| ۳۷ | ۱۱-۱-۲ سطوح کلی تعهد سازمانی |
| ۳۸ | ۱۲-۱-۲ دیدگاه‌های تعهد سازمانی |
| ۳۹ | ۱۳-۱-۲ الگوهای تعهد سازمانی |
| ۴۴ | ۱۴-۱-۲ رابطه تعهد سازمانی با فرهنگ سازمانی |
| ۴۵ | ۱۵-۱-۲ جمع بندی بخش |
| ۴۶ | ۲-۲ رضایت شغلی |
| ۴۶ | ۱-۲-۲ مفاهیم رضایت شغلی |
| ۵۰ | ۲-۲-۲ عوامل موثر بر رضایت شغلی |
| ۵۳ | ۳-۲-۲ رضایت شغلی، بهره‌وری و عملکرد |
| ۵۳ | ۴-۲-۲ رضایت شغلی و غیبت |
| ۵۳ | ۵-۲-۲ رضایت شغلی و جابجایی (ترک خدمت) |
| ۵۴ | ۶-۲-۲ رضایت شغلی و کیفیت زندگی |
| ۵۵ | ۷-۲-۲ جمع بندی بخش |
| ۵۶ | ۳-۲ فرهنگ سازمانی |
| ۵۶ | ۱-۳-۲ تعریف فرهنگ |
| ۵۷ | 2-3-2 ویژگی‌های فرهنگ |

- ۵۷ ۲-۳-۲ فرهنگ آموختنی است
- ۵۷ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ آموخته می‌شود
- ۵۸ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ اجتماعی است
- ۵۸ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ پدیده‌ای ذهنی و تصویری است
- ۵۸ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ خشنودی‌بخش است
- ۵۸ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ سازگاری می‌یابد
- ۵۸ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ یگانه‌ساز است
- ۵۹ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ، پدیده‌ای نسبی است
- ۵۹ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ ژرف است
- ۵۹ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ گسترده است
- ۵۹ ۲-۲-۳-۲ فرهنگ پایدار است
- ۵۹ ۲-۳-۳-۲ تعریف فرهنگ سازمانی
- ۷۵ ۲-۳-۴ انواع فرهنگ سازمانی
- ۶۳ ۲-۳-۵ شالوده‌ی فرهنگ سازمانی
- ۶۳ ۲-۳-۵-۱ زندگی سازمان
- ۶۴ ۲-۳-۵-۲ شبکه انسانی سازمان
- ۶۵ ۲-۳-۵-۳ باورهای نهفته سازمان در باره محیط‌های گوناگون
- ۶۷ ۲-۳-۶ کارکردهای فرهنگ سازمانی
- ۶۷ ۲-۳-۷ اهمیت فرهنگ سازمانی
- ۶۷ ۲-۳-۷-۱ نقش فرهنگ سازمانی در سازمان
- ۶۹ ۲-۳-۷-۲ قدرت فرهنگ سازمانی
- ۷۱ ۲-۳-۷-۳ فضای (جو) سازمانی
- ۷۲ ۲-۳-۸ الگوی ارتباط فرهنگ با محیط و استراتژی سازمان
- ۷۳ ۲-۳-۹ الگوی ارتباط فرهنگ با نوع شخصیت مدیریت
- ۷۴ ۲-۳-۱۰ ایجاد فرهنگ
- ۷۵ ۲-۳-۱۱ عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمان
- ۷۵ ۲-۳-۱۲ الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی
- ۷۶ ۲-۳-۱۲-۱ الگوی پارسونز

| | |
|----|--|
| ۷۶ | ۲-۳-۱۲ الگوي اوچي |
| ۷۶ | ۲-۳-۱۲ ابعاد فرهنگ سازمانی از نظر هافستد |
| ۷۸ | ۲-۳-۱۲ الگوي ليتوين و استرنيگر |
| ۷۸ | ۲-۳-۱۲ الگوي پيترز و واترمن |
| ۷۹ | ۲-۳-۱۲ شرکت مشاوره‌اي مکينزي |
| ۷۹ | ۲-۳-۱۲ الگوي ديوييس |
| ۸۰ | ۲-۳-۱۲ الگوي کلب و همکارانش |
| ۸۰ | ۲-۳-۱۲ الگوي کیلمن و سکستن |
| ۸۲ | ۲-۳-۱۲ الگوي رابينز |
| ۸۳ | ۲-۳-۱۲ الگوي ادگار شاین |
| ۸۵ | ۲-۳-۱۳ تعارض خرده فرهنگ‌هاي سازمانی |
| ۸۶ | ۲-۳-۱۴ فرهنگ‌ها و طراحی سازمانی |
| ۸۷ | ۲-۳-۱۵ فرهنگ‌ها و طراحی مشاغل |
| ۸۷ | ۲-۳-۱۶ فرهنگ‌ها و انگیزش |
| ۸۷ | ۲-۳-۱۷ واقعیت‌هايي درباره چيستي فرهنگ |
| ۸۸ | ۲-۳-۱۸ نکاتی مهم در مورد تغییر فرهنگ |
| ۸۸ | ۲-۴ مرور پیشینه تحقیق |

۳ فصل سوم: روش تحقیق

| | |
|----|---|
| ۹۲ | ۳-۱ مقدمه |
| ۹۲ | ۳-۲ روش شناسی تحقیق |
| ۹۶ | ۳-۳ چارچوب آماری |
| ۹۶ | ۳-۴ جامعه آماری |
| ۹۶ | ۳-۵ نمونه آماری |
| ۹۶ | ۳-۵-۱ چارچوب نمونه گیری |
| ۹۷ | ۳-۵-۲ واحد نمونه گیری و عنصر نمونه گیری |
| ۹۷ | ۳-۵-۳ شیوه نمونه گیری |
| ۹۹ | ۳-۶ روش گردآوری داده‌ها |

| | |
|---|--|
| ۱۰۰ | ۷-۳ روش مقیاس بندی |
| ۱۰۱ | ۸-۳ تعیین روایی و پایایی پرسش نامه |
| ۱۰۱ | ۱-۸-۳ روایی (Validity) |
| ۱۰۱ | ۲-۸-۳ پایایی (Reliability) |
| ۱۰۲ | ۹-۳ قلمرو تحقیق |
| ۱۰۲ | ۱۰-۳ تکنیک‌های تحلیل داده‌ها |
| ۱۰۳ | ۱۱-۳ معرفی جامعه آماری مورد مطالعه |
| ۴ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها | |
| ۱۱۰ | ۱-۴ مقدمه |
| ۱۱۰ | ۲-۴ توصیف داده‌ها |
| ۱۱۰ | ۱-۲-۴ توصیف متغیرهای مستقل |
| ۱۱۱ | ۱-۱-۲-۴ سن پاسخ‌گویان |
| ۱۱۲ | ۲-۱-۲-۴ جنسیت پاسخ‌گویان |
| ۱۱۲ | ۳-۱-۲-۴ تحصیلات پاسخ‌گویان |
| ۱۱۴ | ۴-۱-۲-۴ نوع استخدام پاسخ‌گویان |
| ۱۱۴ | ۵-۱-۲-۴ سابقه کاری پاسخ‌گویان |
| ۱۱۵ | ۶-۱-۲-۴ وضعیت تأهل پاسخ‌گویان |
| ۱۱۶ | ۷-۱-۲-۴ پست سازمانی پاسخ‌گویان |
| ۱۱۸ | ۸-۱-۲-۴ میزان رضایت شغلی پاسخ‌گویان |
| ۱۲۰ | ۹-۱-۲-۴ فرهنگ سازمانی پاسخ‌گویان |
| ۱۲۲ | ۲-۲-۴ توصیف متغیر وابسته |
| ۱۲۴ | ۳-۴ آمار استنباطی |
| ۱۲۴ | ۱-۳-۴ بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی: آزمون فرضیات |
| ۱۲۴ | ۱-۱-۳-۴ رابطه تعهد سازمانی و ویژگی‌های کارکنان |
| ۱۳۴ | ۲-۱-۳-۴ رابطه تعهد سازمانی و عوامل سازمانی |
| ۱۳۹ | ۴-۴ برازش مدل (رگرسیون لجیت) |
| ۱۴۰ | ۱-۴-۴ متغیر رضایت شغلی |
| ۱۴۱ | ۲-۴-۴ متغیر فرهنگ سازمانی |

- ۳-۴-۴ متغیرهای رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی ۱۴۱
- ۵ فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
- ۱-۵ نتایج اصلی تحقیق ۱۴۵
- ۱-۱-۵ نتایج به دست آمده از آمار توصیفی ۱۴۵
- ۵-۱-۲ نتایج به دست آمده از آمار استنباطی ۱۴۶
- ۱-۲-۱-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضیه اهم (A) ۱۴۶
- ۲-۲-۱-۵ نتیجه گیری از آزمون فرضیه اهم (B) ۱۴۸
- ۳-۱-۵ نتیجه گیری از مدل رگرسیون لجستیک ۱۴۹
- ۴-۱-۵ نتیجه گیری نهایی ۱۵۲
- ۲-۵ پیشنهادات ۱۵۲
- ۱-۲-۵ پیشنهاداتی مبتنی بر یافته های تحقیق ۱۵۲
- ۲-۲-۵ پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی ۱۵۴
- ۳-۵ موانع و محدودیت های تحقیق ۱۵۵

۶ منابع ۱۵۷

- ۱-۶ منابع فارسی ۱۵۷
- ۲-۶ منابع لاتین ۱۵۹

۷ پیوست ها و ضمائم ۱۶۱

فهرست جداول

جدول ۱-۲: نتایج اساسی پژوهش‌های داخلی در زمینه رابطه میان رضایت شغلی و

- ۹۰.....تعهدسازمانی.....
- جدول ۲-۲: تحقیقات انجام شده خارجی در خصوص رابطه میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی..... ۹۰
- جدول ۱-۳: مقایسه روش تحقیق زمینه‌ای با همبستگی (اقتباس از نادری و سیف نراقی، ۳۴)..... ۹۵
- جدول ۲-۳: حجم جامعه و نمونه به تفکیک معاونت‌ها و واحدهای مستقل..... ۹۹
- جدول ۳-۳: راهنمای گردآوری داده‌ها در سؤالات پرسش‌نامه..... ۱۰۰
- جدول ۴-۳: مقدار ضریب آلفای کرونباخ شاخص‌ها..... ۱۰۲
- جدول ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد سن افراد نمونه..... ۱۱۱
- جدول ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد جنسیت پاسخ‌گویان..... ۱۱۲
- جدول ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد تحصیلات پاسخ‌گویان..... ۱۱۳
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد نوع استخدام پاسخ‌گویان..... ۱۱۴
- جدول ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد سابقه کاری پاسخ‌گویان..... ۱۱۵
- جدول ۶-۴: توزیع فراوانی و درصد وضعیت تأهل پاسخ‌گویان..... ۱۱۵
- جدول ۷-۴: توزیع فراوانی و درصد پست سازمانی پاسخ‌گویان..... ۱۱۶
- جدول ۸-۴: توزیع فراوانی و درصد میزان رضایت شغلی پاسخ‌گویان..... ۱۱۹
- جدول ۹-۴: توزیع فراوانی و درصد فرهنگ سازمانی پاسخ‌گویان..... ۱۲۰
- جدول ۱۰-۴: توزیع فراوانی و درصد تعهد سازمانی پاسخ‌گویان..... ۱۲۲
- جدول ۱۱-۴: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تعهد سازمانی و سن (درصد)..... ۱۲۵
- جدول ۱۲-۴: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تعهد سازمانی و جنسیت (درصد)..... ۱۲۷
- جدول ۱۳-۴: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تعهد سازمانی و تحصیلات (درصد)..... ۱۲۹
- جدول ۱۴-۴: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تعهد سازمانی و وضعیت تأهل (درصد)..... ۱۳۰
- جدول ۱۵-۴: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تعهد سازمانی و سابقه سازمانی (درصد)..... ۱۳۳
- جدول ۱۶-۴: : توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تعهد سازمانی و رضایت شغلی (درصد)..... ۱۳۵

فهرست جداول (ادامه)

- جدول ۱۷-۴: توزیع فراوانی کارکنان بر حسب سطح تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی (درصد)..... ۱۳۷
- جدول ۱۸-۴: نتایج برازش مدل..... ۱۴۰
- جدول ۱۹-۴: مقدار آماره والد رضایت شغلی..... ۱۴۰
- جدول ۲۰-۴: مقدار آماره والد فرهنگ سازمانی..... ۱۴۱
- جدول ۲۱-۴: مقدار آماره آزمون والد توأم متغیرهای مستقل..... ۱۴۱
- جدول ۲۲-۴: کران پایین و بالای متغیرهای مستقل..... ۱۴۱
- جدول ۲۳-۴: نتایج کلی آزمون والد (تأثیر متغیرها روی متغیر پاسخ)..... ۱۴۲
- جدول ۱-۵: نتایج برازش مدل لجیت..... ۱۴۹

- جدول ۲-۵: نتیجه برآزش متغیر مستقل رضایت شغلی ۱۵۰
- جدول ۳-۵: نتیجه برآزش متغیر مستقل فرهنگ سازمانی ۱۵۰
- جدول ۴-۵: نتایج برآزش مدل با حضور دو متغیر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی ۱۵۱
- جدول ۵-۵: کران پایین **R2** و کران بالا **R2** ۱۵۱

فهرست نمودارها

| | |
|-----|---|
| ۱۱۱ | نمودار ۴-۱: نمودار توزیع سن افراد نمونه..... |
| ۱۱۲ | نمودار ۴-۲: نمودار توزیع جنسیت افراد نمونه..... |
| ۱۱۳ | نمودار ۴-۳: نمودار توزیع تحصیلات افراد نمونه..... |
| ۱۱۴ | نمودار ۴-۴: نمودار توزیع نوع استخدام افراد نمونه..... |
| ۱۱۵ | نمودار ۴-۵: نمودار توزیع سابقه کاری افراد نمونه..... |
| ۱۱۶ | نمودار ۴-۶: نمودار توزیع وضعیت تأهل افراد نمونه..... |
| ۱۱۸ | نمودار ۴-۷: نمودار توزیع پست سازمانی افراد نمونه..... |
| ۱۱۹ | نمودار ۴-۸: نمودار توزیع میزان رضایت شغلی افراد نمونه..... |
| ۱۲۰ | نمودار ۴-۹: نمودار توزیع میزان رضایت شغلی افراد نمونه..... |
| ۱۲۱ | نمودار ۴-۱۰: نمودار توزیع فرهنگ سازمانی افراد نمونه..... |
| ۱۲۱ | نمودار ۴-۱۱: نمودار توزیع فرهنگ سازمانی افراد نمونه..... |
| ۱۲۳ | نمودار ۴-۱۲: نمودار توزیع تعهد سازمانی افراد نمونه..... |
| ۱۲۳ | نمودار ۴-۱۳: نمودار توزیع تعهد سازمانی افراد نمونه..... |
| ۱۲۶ | نمودار ۴-۱۴: نمودار رابطه تعهد سازمانی و سن..... |
| ۱۲۸ | نمودار ۴-۱۵: نمودار رابطه تعهد سازمانی و جنسیت..... |
| ۱۳۰ | نمودار ۴-۱۶: نمودار رابطه تعهد سازمانی و تحصیلات..... |
| ۱۳۲ | نمودار ۴-۱۷: نمودار رابطه تعهد سازمانی و وضعیت تأهل..... |
| ۱۳۴ | نمودار ۴-۱۸: نمودار رابطه تعهد سازمانی و سابقه سازمانی..... |
| ۱۳۶ | نمودار ۴-۱۹: نمودار رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی..... |
| ۱۳۹ | نمودار ۴-۲۰: نمودار رابطه تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی..... |

فهرست شکل‌ها

| | |
|-----|--|
| ۸ | شکل ۱-۱: مدل تحقیق..... |
| ۳۵ | شکل ۱-۲: چهار دیدگاه مختلف تعهد (منبع: گرینبرز و بارون، ۱۹۹۷)..... |
| ۳۹ | شکل ۲-۲: مدل تعهد سازمانی (مقیم، ۱۳۸۶، ۳۹۲)..... |
| ۵۵ | شکل ۲-۳: تعادل دو سویه میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی (اقتباس از رضاییان، ۱۳۷۹، ۲۷)..... |
| ۷۲ | شکل ۲-۴: الگوی ارتباط میان فرهنگ، محیط و استراتژی سازمان..... |
| ۸۳ | شکل ۲-۵: پرده‌های فرهنگ (الگوی ادگار شاین)..... |
| ۱۰۰ | شکل ۳-۱: مقیاس اندازه‌گیری..... |
| ۱۰۸ | شکل ۳-۲: ساختار سازمانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی..... |

دانشکده مدیریت

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

| | |
|---|--|
| نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی کد واحد: ۱۰۱ | کد شناسایی پایان نامه : ۱۰۱۲۱۲۱۰۸۷۲۰۲۵ |
| عنوان پایان نامه: بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی | |
| نام و نام خانوادگی دانشجو: الهیار صحرایی شماره دانشجویی: ۸۷۰۸۵۰۶۱۸۰۰ رشته تحصیلی: مدیریت اجرایی | تاریخ شروع پایان نامه : ۱۳۸۹ / ۷ / ۲۸ تاریخ اتمام پایان نامه : ۱۳۹۰ / ۶ / ۷ |
| استاد راهنما : دکتر عباس صالح اردستانی استاد مشاور: دکتر جعفر حاجی بزرگی | |
| آدرس و شماره تلفن: تهران - خ سعدی شمالی - خ برادران قایدی (هدایت) - خ علایی- جنب خیریه محبان اول مظلوم- پلاک ۴۶ - طبقه چهارم - واحد چهارم- تلفن ۰۹۱۲۱۰۵۶۷۱۹ | |
| چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش‌های اجرا و نتایج به دست آمده) : | |
| <p>هدف از این پژوهش، مطالعه رابطه بین ویژگی‌های شخصی و عوامل سازمانی (رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی) با تعهد سازمانی است. برای این منظور، ابتدا تأثیر عوامل شخصی (سن، جنس، تأهل، تحصیلات و سابقه سازمانی) و عوامل سازمانی بر تعهد سازمانی به طور جداگانه مورد مطالعه قرار گرفت. سپس، بر اساس آزمون‌های آماری ناپارامتریک (اسپیرمن، ۷-کرامر و مدل رگرسیون لجستیک) تأثیر عوامل فوق بر تعهد سازمانی محاسبه گردید. فرضیه‌های این پژوهش بر پایه ضریب همبستگی اسپیرمن مورد بررسی واقع شد. این پژوهش دارای دو متغیر مستقل، یعنی عوامل شخصی و سازمانی، و یک متغیر وابسته، یعنی تعهد سازمانی، است. داده‌های این پژوهش حاکی از آن است که رابطه بین عوامل شخصی و تعهد سازمانی از لحاظ آماری معنادار نیست؛ اما رابطه بین عوامل سازمانی و تعهد سازمانی معنادار است. این پژوهش همچنین نشان داد که ضریب همبستگی اسپیرمن بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۴۱۱ و ۰/۴۱۹ است. جامعه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش در هنگام توزیع پرسشنامه ۷۷۴ نفر بودند که ۲۷۲ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی با طبقه بندی تک مرحله‌ای متناسب، انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، در این پژوهش، پرسشنامه است و داده‌ها با تجزیه و تحلیل رگرسیون نیز بررسی گردید. این پژوهش چنین نتیجه گرفته است که میزان تعهد سازمانی کارکنان ستادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی عمدتاً از طریق عوامل سازمانی قابل توجیه است.</p> <p>واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، تعهد، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد عاطفی</p> | |

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است مناسب نیست تاریخ

وامضا :

فصل اول:

كلیات

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دست‌خوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. همچنین باتوجه به تحولات اخیر در حیطة کسب و کار از جمله کوچک‌سازی‌ها و ادغام‌های شرکت‌ها در یکدیگر عده‌ای از صاحب‌نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت من جمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی‌مورد است. اما عده‌ای دیگر از محققان معتقدند که تعهدسازمانی اهمیت خود را از دست نداده و همچنان می‌تواند مورد تحقیق قرار گیرد.

کارایی و توسعه^۱ هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها، بزرگ‌تر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسایل گوناگون سعی در کنترل کارکنان خود دارند. تصور برخی مدیران این است که؛ وقتی شخصی در سازمان استخدام می‌شود بایستی تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد و بعضی از مدیران بر این باورند که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار؛ افزایش داد و بعضی دیگر تصور می‌کنند که کارکنان زیر دستان آن‌ها هستند و باید فرامین آن‌ها را بپذیرند. اگرچه امروزه تصور غالب این است که توجه کارکنان بیشتر متمایل به مسایل اقتصادی کار است، لیکن به تدریج کارمندان علاقمند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آن‌ها دست دهد. یکی از مهم‌ترین مسایل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی گسترش یافته، مسئله‌ی «تعهد سازمانی»^۲ است.

اصطلاح «تعهد سازمانی» مقوله‌ای است که به نظر می‌رسد در آثار مدیریتی مکتوب زبان فارسی کمتر مورد توجه قرار گرفته و احياناً با واژه‌ی «تعهد» که پس از پیروزی انقلاب اسلامی در کشورمان رواج یافته و در کنار تخصص به منزله‌ی معیاری برای پذیرش کارکنان و انتخاب مدیران سازمان‌ها مورد تاکید قرار گرفته، اشتباه می‌شود. تعهد سازمانی عبارت از

1 Development

2. Organizational Commitment

نگرش‌هایی مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند^۱، در حالی که تعهد اسلامی احساس مسوولیت درونی فرد در قبال انجام وظایف محوله و پی آمدهای آن‌هاست که ناشی از ایمان و اعتقادات الهی است. به بیان دیگر، در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. اما فرد متعهد خویش را ملزم به پاسخ‌گویی در قبال دستورهای پروردگار و دین مبین اسلام می‌بیند و صرف نظر از وجود قوانین و مقررات یا ناظر بیرونی به انجام دادن کارها از روی مسوولیت همت می‌گمارد و جلب رضایت حق تعالی را سرلوحه‌ی تلاش خویش قرار می‌دهد و اختیار تفویض شده به خویش را امانتی الهی می‌داند که باید بر اساس عهد و پیمانی که پذیرفته است، به خوبی به سر منزل مقصود برساند. قرآن کریم نیز مسوولیت را امانت و در کنار صفت تخصص و توانایی انجام دادن امور محوله به فرد، شرط امانت داری را که (امروزه از آن به تعهد تعبیر می‌شود) برای تصدی پست و مقام لازم می‌داند. این موضوع در سوره نساء (آیه ۵۸)، نمل (آیه ۳۹)، قصص (آیه ۲۶) و یوسف (آیه ۵۵) مورد مسوولیت در گردن تو امانت است. کسی که از تو بالاتر است، از تو خواسته است که نگهبان آن باشی^۲. حال که به طور مختصر « تعهد سازمانی » از « تعهد » متمایز گردید و در مورد اهمیت آن به طور مختصر توضیحاتی ارائه شد؛ شمایی کلی از تحقیق در این فصل تحت عنوان « کلیات » ارائه می‌گردد. بدین ترتیب که ابتدا سؤالات اصلی تحقیق در قالب بیان مسئله مطرح شده و در ادامه اهمیت و ضرورت انجام تحقیق، فرضیات تحقیق، چارچوب نظری و مدل روابط بین متغیرها؛ تدوین و مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۲-۱ بیان مسئله تحقیق (تعریف موضوع تحقیق)

هر تحقیق در پس طرح سؤال، مسئله یا مشکلی شروع خواهد شد به طوری که محقق؛ سؤال، شکل یا پدیده مورد نظر را به زبان علمی بیان و با ریشه‌یابی علل آن، سعی در حل یا شفاف کردن بیشتر پدیده مورد نظر می‌نماید.

از آنجا که طبق تحقیقات صورت گرفته رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این رو، آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. با وجود این، بایستی اذعان کرد، آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه ای به دانستن همه این نگرش‌ها ندارند. در واقع مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. طبق تحقیقات انجام گرفته در این مورد سه نگرش عمده بیشترین توجه و تحقیق را از سوی محققان به خود جلب کرده‌اند. این سه نگرش عبارتند از: الف - رضایت شغلی^۳ ب -

^۱ A . Robert and Baron ,. Behavior in organizations , understanding and manag Greenberg , Jerald . ing thehuman side of work . Third Edition . Allyn and Bacon , . ۱۹۹۰

^۲ . و ان عملک لیس لک بطعمه و لکنه فی عنقک امانه و انت مسترعی لمن فوقک (نهج البلاغه - نامه شماره ۵) . محسن عزیزی

/ حسین استرون

^۳ . Job Satisfaction

وابستگی شغلی^۱ و پ - تعهد سازمانی^۲. که این تحقیق به بررسی یکی از این نگرش‌ها یعنی تعهدسازمانی و عوامل مؤثر بر آن پرداخته است.

مهم‌ترین سؤالی که در این تحقیق مورد بررسی قرار خواهد گرفت این است که چه میزان از تغییرات تعهد سازمانی از طریق متغیرهای سن، جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، مذهب، سابقه سازمانی، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی تبیین می‌شود که این متغیرها مورد توجه الیزابتاسیکورسکا _ سیمونز در مدل مقاله «پیش بینی کننده‌های تعهد سازمانی در میان کارکنان فعال در خانه سالمندان» بوده است.

در این تحقیق قصد داریم با بررسی این متغیرها، ببینیم که آیا کارکنان به سازمان خود متعهد هستند یا خیر؟ در صورت مثبت بودن جواب سؤال فوق در صدد راه‌هایی باشیم تا این تعهد را حفظ کرده و آن را ارتقاء دهیم. و اگر جواب منفی باشد باید به دنبال پیشنهادهایی در راستای افزایش انگیزه و تعلق خاطر کارکنان به سازمان بوده و به آنان کمک کنیم تعهد خود را بالا ببرند چرا که با مدیران و کارکنان متعهد؛ افزایش بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمانی میسر؛ و هزینه‌های ناشی از تعهد پایین یا عدم تعهد (مانند هزینه‌های ناشی از ترک خدمت، جابه‌جایی، نارضایتی و ضعف عملکرد و ...) تا حد امکان کاهش می‌یابد.

۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

لوتانز "به نقل از عراقی ، ۱۳۷۷" اظهار می‌دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی ، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت ، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد، ترجمه الوانی و معمار زاده ، ۱۳۷۴).

اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش‌های اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب پرسش‌هایی به عمل می‌آید از قبیل : آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می‌آید یا زود می‌رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل ، ترجمه شکرکن ، ۱۳۷۳).

¹. Job Involvement

². Organizational Commitment

شهید مطهری "۱۳۷۰" اظهار می‌دارد اگر شخص لیاقت، شایستگی و تعهد حداکثر بهره برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، لیاقت مدیر شدن را دارد و اگر چنین تعهد و شایستگی را ندارد، نباید چنین مسئولیتی به او محول شود.

دلایل زیادی وجود دارد از این‌که چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (استیرز و پورتر، ۱۹۹۲، ص ۲۹۰). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آن‌ها شغل‌های مشابهی را در محیط‌های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیش‌خدمت‌های رستوران‌ها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به طور کلی همان شغلشان متنفر باشند (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰، ص ۱۸۲). ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی^۱، حضور^۲، رفتار سازمانی فرا اجتماعی^۳ و عملکرد شغلی^۴ رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل^۵ رابطه منفی دارد^۶.

تعهد سازمانی عامل موثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌هاست و عبارت از نگرش‌هایی مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند. افرادی که دارای تعهد سازمانی بسیارند، معمولاً از خود سه ویژگی نشان می‌دهند:

(۱) اهداف و ارزش‌هایی سازمانی را در حدّ بالایی می‌پذیرند.

(۲) تمایل جدی به تلاش برای تحقق اهداف سازمانی دارند.

(۳) به باقی ماندن و ادامه‌ی کار در سازمان بسیار علاقه‌مندند.

حال که تا حدودی تعریف و پیامدهای تعهد سازمانی مطرح گردید، به آثار آن بر چند جنبه از رفتار کاری کارمندان اشاره می‌گردد:

الف) میزان غیبت و ترک شغل افرادی که دارای احساس تعهد بالاتری هستند، پایین‌تر است.

ب) اشخاصی که دارای تعهد بیشتری هستند، کمتر به جستجوی شغل دیگری می‌پردازند.

۱. باتمن و استراسر، ۱۹۸

۲. ماتئو و زاجیک، ۱۹۹۰

۳. ارلی و چتمن، ۱۹۸۶

۴. می، آلن و اسمیت، ۱۹۹۳

۵. مودی، پورتر و استیرز، ۱۹۸۲

۶. شیان چنج و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳۱۳