

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

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

گرایش: مدیریت تحول

عنوان:

بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان شرکت
ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود

استاد راهنما:

دکتر حسن واحدی

نگارش:

سید محمد حسینی

زمستان ۱۳۹۳

تقدير و تشكر

مادرم

تقديم به

پرم

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

چکیده

فصل اول: کلیات تحقیق

۳	مقدمه
۴	۱-۱: بیان مسئله
۶	۲-۱: اهمیت و ضرورت پژوهش
۷	۳-۱: اهداف پژوهش
۸	۴-۱: سوالات تحقیق
۹	۵-۱: فرضیات تحقیق
۱۰	۶-۱: مدل تحلیل اولیه تحقیق
۱۰	۷-۱: متغیرهای تحقیق
۱۱	۸-۱: تعاریف نظری و عملیاتی
۱۳	۹-۱: طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها

فصل دوم: پیشینه تحقیق

۱۵	مقدمه
۱۵	۱-۲: بخش اول: مباحث نظری
۱۵	۱-۱-۲: مفهوم آموزش ضمن خدمت کارکنان
۱۷	۲-۱-۲: اصول آموزش ضمن خدمت
۲۱	۳-۱-۲: سازوکارهای آموزش ضمن خدمت
۲۲	۴-۱-۲: رضایت شغلی
۲۳	۵-۱-۲: انواع رضایت شغلی
۲۳	۶-۱-۲: رضایت شغلی کارکنان و مشتری گرایي
۲۵	۷-۱-۲: شاخص های رضایت شغلی
۲۵	۸-۱-۲: عوامل موثر بر رضایت شغلی

۲۸	۹-۱-۲: رضایت شغلی و بهره‌وری
۲۹	۱۰-۱-۲: نقش کارفرما در افزایش رضایت شغلی
۳۰	۱۱-۱-۲: تلفیق زندگی کاری و خانوادگی
۳۰	۱۲-۱-۲: رابطه شخصیت متناسب با موفقیت شغلی
۳۱	۱۳-۱-۲: نظریات و دیدگاه‌های موجود برای رضایت شغلی
۳۳	بخش دوم: مباحث پژوهشی
۳۳	۱-۲-۲: پژوهش‌های داخل کشور
۳۷	۲-۲-۲: پژوهش‌های خارج از کشور
۴۰	۳-۲: چارچوب نظری تحقیق

فصل سوم: روش تحقیق

۴۲	مقدمه
۴۳	۱-۳: روش تحقیق
۴۳	۲-۳: جامعه آماری
۴۳	۳-۳: نمونه آماری و روش نمونه‌گیری
۴۴	۴-۳: ابزار جمع‌آوری اطلاعات
۴۶	۵-۳: روایی پرسشنامه
۴۹	۶-۳: پایایی پرسشنامه
۵۰	۷-۳: روش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

۵۵	مقدمه
۵۶	۱-۴: آمار توصیفی
۶۱	۲-۴: آمار استنباطی

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۷۸	مقدمه
----	-------

۷۹	۵-۱: بحث و نتیجه گیری
۸۳	۵-۲: مدل تحلیل نهایی
۸۳	۵-۳: پیشنهادات کاربردی
۸۵	۵-۴: پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده
۸۵	۵-۵: محدودیت های تحقیق

پیوست ها

۸۷	پرسشنامه آموزشهای ضمن خدمت
۸۸	پرسشنامه رضایت شغلی
	منابع و ماخذ تحقیق
۹۱	فهرست منابع فارسی
۹۴	فهرست منابع انگلیسی
۹۶	چکیده لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۰	۱-۱. جدول: مدل تحلیل اولیه پژوهش
۴۰	۱-۲. جدول: چارچوب نظری تحقیق
۴۴	۱-۳. جدول: معرفی متغیرهای فرمول تعیین حجم نمونه (کوکران)
۴۵	۲-۳. جدول: کد گذاری سوالات بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای
۴۵	۳-۳. جدول: سوالات پرسشنامه آموزشهای ضمن خدمت
۴۵	۴-۳. جدول: سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه رضایت شغلی
۴۶	۵-۳. جدول: نتایج آزمون بار تلت برای پرسشنامه آموزشهای ضمن خدمت
۴۷	۶-۳. جدول: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف برای پرسشنامه آموزشهای ضمن خدمت
۴۸	۷-۳. جدول: نتایج آزمون بار تلت برای پرسشنامه رضایت شغلی
۴۸	۸-۳. جدول: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف برای پرسشنامه رضایت شغلی
۴۹	۹-۳. جدول: پایایی پرسشنامه آموزشهای ضمن خدمت
۵۰	۱۰-۳. جدول: پایایی پرسشنامه رضایت شغلی
۵۶	۱-۴. جدول: توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان

- ۵۸ ۲-۴. جدول: توزیع فراوانی سن پاسخگویان
- ۵۹ ۳-۴. جدول: توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان
- ۶۰ ۴-۴. جدول: توزیع فراوانی سابقه کار پاسخگویان
- ۶۱ ۴-۵. جدول: نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای مولفه های آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی
- ۶۲ ۴-۶. جدول: همبستگی دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی
- ۶۳ ۴-۷. جدول: مدل رگرسیون ساده
- ۶۳ ۴-۸. جدول: نتایج ضریب تعیین و آزمون دو بین – واتسون
- ۶۵ ۴-۹. جدول: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون
- ۶۵ ۴-۱۰. جدول: نتایج مربوط به ضریب متغیر مستقل در مدل رگرسیون و آزمون t
- ۶۶ ۴-۱۱. جدول: همبستگی دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت و نظام پرداخت
- ۶۷ ۴-۱۲. جدول: همبستگی دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت و نوع شغل
- ۶۸ ۴-۱۳. جدول: همبستگی دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت و فرصت های پیشرفت
- ۶۹ ۴-۱۴. جدول: همبستگی دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت و جو سازمانی
- ۷۰ ۴-۱۵. جدول: همبستگی دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت و سبک رهبری
- ۷۱ ۴-۱۶. جدول: همبستگی دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت و شرای فیزیکی
- ۷۲ ۴-۱۷. جدول: نتایج توصیفی در بین زنان و مردان
- ۷۳ ۴-۱۸. جدول: آزمون تی مستقل جنسیت
- ۷۳ ۴-۱۹. جدول: نتایج توصیفی گروههای مختلف سنی
- ۷۴ ۴-۲۰. جدول: نتایج تحلیل ANOVA برای گروههای سنی
- ۷۴ ۴-۲۱. جدول: نتایج توصیفی گروههای مختلف میزان تحصیلات
- ۷۵ ۴-۲۲. جدول: نتایج تحلیل ANOVA برای گروههای میزان تحصیلات
- ۷۵ ۴-۲۳. جدول: نتایج توصیفی گروههای مختلف سابقه کار
- ۷۶ ۴-۲۴. جدول: نتایج تحلیل ANOVA برای گروههای سابقه کار

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۵۷	۱-۴. نمودار: جنسیت پاسخگویان
۵۸	۲-۴. نمودار: سن پاسخگویان
۵۹	۳-۴. نمودار: میزان تحصیلات پاسخگویان
۶۰	۴-۴. نمودار: سابقه کار پاسخگویان
۶۴	۵-۴. نمودار: هیستوگرام توزیع نرمال بودن خطاها

چکیده

این تحقیق سعی دارد رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. فرضیه اصلی مورد مطالعه عبارت است از: بین آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد. متغیر مستقل، آموزشهای ضمن خدمت و متغیر وابسته رضایت شغلی است که مؤلفه های آن عبارتند از: نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود تشکیل می دهند که ۲۷۳ نفر می باشد و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۵۷ نفر بدست آمد. روش جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه ۱۵ سؤالی محقق ساخته آموزشهای ضمن خدمت و پرسشنامه ۱۹ سؤالی رضایت شغلی مینه سوتا می باشد. روشهای تجزیه و تحلیل با استفاده از آزمونهای آلفای کرونباخ، کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T مستقل و ANOVA صورت پذیرفت. نتایج آزمون ها نشان داد بین آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: آموزش، آموزش های ضمن خدمت، رضایت شغلی، شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود

فصل اول

طرح تحقیق

مقدمه

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. همچنین هدایت و رهبری منابع انسانی و بکارگیری به موقع توانایی‌ها و استعدادها، افراد شاغل در نیل به اهداف سازمانی برای مدیران هر مجموعه از مسائل مهم به حساب می‌آید. سازمان‌ها علاوه بر نیروهای متخصص باید آموزش‌های لازم را به دیگر نیروهای انسانی شاغل در سازمان بدهند که در این میان، آموزش ضمن خدمت یکی از مهمترین آموزشهای سازمانی محسوب می‌شود، چراکه نیازهای شغلی و شرایط محیطی در سازمان پیوسته در معرض تغییرات مختلف قرار می‌گیرد و این آموزش می‌تواند به فرد کمک کند که چگونه خود را با این تغییرات تطبیق دهد (آتش‌پور و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۱۸۰).

بنابراین با توجه به اهمیت آموزش ضمن خدمت و رضایت شغلی، در تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های منطقه شاهرود و همچنین در این فصل به بررسی بیان مساله، اهمیت، اهداف، سوالات، فرضیات، مدل تحلیل اولیه، متغیرها، تعاریف نظری و عملیاتی، روش تجزیه و تحلیل داده ها و مدل فرآیند پژوهش خواهیم پرداخت.

۱-۱ بیان مساله

چنین است که اطرافمان معمولاً انسانهای دانا را توانا می‌بینند، ولی چنانچه با دیدی دقیقتر بنگریم، متوجه می‌شویم هر دانایی لزوماً به توانایی نمی‌انجامد. کم نیستند افرادی که از دانش بالایی در یک زمینه خاص برخوردارند، ولی توانایی انجام دادن کار در آن زمینه را ندارند. در سازمانها بسیار شاهد حضور کارکنانی هستیم که از دانش و تخصص ارزشمندی برخوردارند، ولی در عمل بهره وری بالایی را ندارند و سازمان بهره زیادی از دانش آنها نمی‌برد. بارزترین نمونه سرمایه گذاری سازمانها و موسسات برای کارکنان خود، آموزش نیروی انسانی است. انسان های سازمان، از طریق این

آموزش توانمندی لازم را کسب کرده و قابلیت های خود را توسعه می دهند و مهارت های موردنیاز موسسات را فرا می گیرند. بنابراین ضروریست آموزش هایی ارائه شود که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان توانسته باشد در کارایی و انجام موفق وظایف محوله نیز مفید واقع شود. اجرای چنین برنامه ای مستلزم سرمایه گذاری مادی و اختصاص اعتبارات لازم است، آنچه گاهی اوقات به عنوان دغدغه مدیران مطرح می گردد این سوال است که آیا اجرای برنامه های آموزش های ضمن خدمت می تواند باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان شود. بهسازی نیروی انسانی، یکی از مسئولیت های مهم مدیران بوده و شامل فعالیت هایی است که برای ارتقای سطح آگاهی و افزایش دانش و ایجاد مهارت کارکنان، برای ارائه خدمات بهتر به مورد اجرا گذاشته می شود. آموزش ضمن خدمت فیزیکی از روش های بهسازی نیروی انسانی، یکی از مسئولیت های مهم مدیران بوده و شامل فعالیت های است که برای ارتقای سطح آگاهی، افزایش دانش و ایجاد مهارت کارکنان، برای ارائه خدمات بهتر به مورد اجرا گذاشته می شود. آموزش ضمن خدمت فیزیکی از روش های بهسازی نیروی انسانی است و شامل تمام آموزش های شغلی است که برای ارتقای کیفیت عملکرد افراد به آنها داده می شود (گیلرز، ۱۹۹۸، ص ۴۵). همچنین رضایت شغلی معیاری برای سلامت روان در سازمان است و خدمات موثر و بزرگی به منابع انسانی می کند (فینز جرال و همکاران، ۱۹۹۴). گلان و پاتمور^۱ (۲۰۰۲) معتقدند کار برای افراد حوزه ی مهمی در زندگی است و احساس رضایت از کار نقش اساسی در داشتن یک زندگی شاد و سرشار از امید را دارد. برای مدیران سازمان ها نیز توجه به رضایت شغلی کارکنان از این لحاظ مهم است. کارکنانی که رضایت شغلی بالایی دارند، در محیط کاری شادتر هستند و کمتر به خاطر بیماری مرخصی می گیرند و غالباً غیبت نمی کنند، اخراج کارکنان از سازمان کمتر و تعهد بیشتر است (پرتوی، ۱۳۸۵).

رضایت شغلی به طور کلی بر ارزیابی مثبت نسبت به کار و همچنین تاثیر مثبت آن اشاره دارد (لوک، ۱۹۷۶، نقل از لینز، ۲۰۰۳).

در ارتباط با رضایت شغلی تعدادی نظریه مطرح شده که مختصراً به دو نمونه از آن که مبنای پژوهش ما نیز می باشد اشاره خواهیم کرد:

۱- نظریه انتظار: نظریه انتظار بر مبنای تعبیرات وروم^۲ (۱۹۶۴) از علم سازمانی پایه گذاری شده است. این نظریه بیان می کند که مردم به شغل های مختلفی که در اختیار آنان قرار دارد می نگرند (از

¹ Gellan & Patmore

² Vroom victor

قبیل آمدن سر کار در برابر نیامدن سر کار) و به انتخاب شقی می پردازند که به تصور آنان با بیشترین احتمال به پاداش مورد علاقه می انجامد. در اصل در نظریه انتظار چنین استدلال می شود که گرایش به نوعی عمل یا اقدام در جهتی مشخص، در گرو انتظاراتی است که پیامد آن مشخص بوده و نتیجه مزبور مورد علاقه عامل یا فاعل است.

۲- نظریه برابری: این نظریه توسط مک کله لند^۱ عنوان گردید وی سه دسته نیاز را که برای درک انگیزه ها کاربرد و اهمیت دارند را به ترتیب ذیل بیان کرد:

الف: نیاز به کسب موفقیت ب: نیاز به تعلق ج: نیاز به قدرت

در ارتباط با آموزش های ضمن خدمت نظریه خاصی مطرح نشده است برای پیشبرد این پژوهش از تجربه و نظرات کارشناسان ارشد رشته های مدیریت آموزش، برنامه ریزی آموزشی و تحقیقات آموزشی استفاده خواهد شد.

در تحقیق حاضر به دنبال پاسخ دادن به این سوال هستیم که آیا آموزش های ضمن خدمت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های منطقه شاهرود این مهم را برآورده می سازد؟ یعنی آیا بین آموزش های ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت با نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت شغلی، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود می باشد.

۱-۲ اهمیت و ضرورت تحقیق

رضایت شغلی به عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تاثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می شود، باید مورد توجه جمعی قرار بگیرد. از طرف دیگر عدم رضایت نیز باعث کم کاری، غیبت و سهل انگاری شده و حتی در درجات بالاتر می تواند اثرات نامطلوب و مخربی بر برنامه ریزی ها داشته باشد و آنرا مواجه با شکست سازد و با ایجاد زمینه مناسب برای رشد رضایت شغلی کارکنان در بستری مناسب صورت گیرد. رضایت شغلی کارکنان اهمیت و حساسیت خاصی دارد. چرا که اگر در سازمانی خشنودی و رضایت کارکنان مقدم بر هدفهای دیگر نباشد آن سازمان محکوم به

¹ Mc Clelland

شکست و زوال و فروپاشی است، بنابراین باید در این زمینه اقداماتی انجام پذیرد که یکی از این اقدامات برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه های آموزش ضمن خدمت است. آموزش های ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن نوع آموزشی اطلاق می شود که عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می پذیرد (فتحی و اجارگاہ، ۱۳۸۳، ص ۶). از نظر پیترز^۱ (۱۹۹۷) آموزش های ضمن خدمت در برگیرنده آن نوع آموزش هایی است که برای بهبود عملکرد پرسنل و در نتیجه افزایش کارایی سازمان و رضایت کارکنان ارائه می شود (پیترز، ۱۹۹۷، ص ۳۵۳). فورد^۲ (۱۹۹۹) برای تعریف این واژه به سه نکته اشاره می کند:

۱- پس از استخدام فرد در سازمان یا مؤسسه صورت می پذیرد.

۲- هدف و منظور از این نوع آموزش آماده سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسؤلیت های شغلی است.

۳- این نوع آموزش ها عمدتاً در سه محور اساسی؛ توسعه دانش، بهبود مهارت ها و ایجاد یا تغییر نگرش ها ارائه می شود (فورد، ۱۹۹۹، ص ۱۱).

اگرچه در مطالعات انجام شده در کشورهای غربی تاثیرات آموزش بر رضایت شغلی کارکنان مثبت ارزیابی شده، ولی مطالعات کمتری در ایران به خصوص در کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده به لحاظ شرایط شغلی ویژه انجام نشده است. لذا هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین دوره های آموزشی ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های منطقه شاهرود می باشد، تا با استفاده از نتایج مطالعه حاضر بتوان راهکارهایی در جهت ارتقا آموزش های ضمن خدمت در جهت اثر بخشی بیشتر این دوره ها استفاده کرد (فتحی و اجارگاہ، ۱۳۸۱، ص ۴۲).

۳-۱ اهداف تحقیق

۱-۳-۱ هدف اصلی

بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود

۱-۳-۲ اهداف فرعی

¹ Peters

² Ford

- ۱- بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و نظام پرداخت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود
- ۲- بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و نوع شغل کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود
- ۳- بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و فرصت های پیشرفت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود
- ۴- بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و جو سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود
- ۵- بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و سبک رهبری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود
- ۶- بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و شرایط فیزیکی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود

۱-۴-۴ سوالات تحقیق

۱-۴-۱ سوال اصلی

آیا بین آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد؟

۱-۴-۲ سوالات فرعی

۱- آیا بین آموزشهای ضمن خدمت و نظام پرداخت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین آموزشهای ضمن خدمت و نوع شغل کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین آموزشهای ضمن خدمت و فرصت های پیشرفت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین آموزشهای ضمن خدمت و جو سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد؟

۵- آیا بین آموزشهای ضمن خدمت و سبک رهبری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد؟

۶- آیا بین آموزشهای ضمن خدمت و شرایط فیزیکی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد؟

۱-۵ فرضیه های تحقیق

۱-۵-۱ فرضیه اصلی

بین آموزشهای ضمن خدمت و رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد.

۱-۵-۲ فرضیات فرعی

۱- بین آموزشهای ضمن خدمت و نظام پرداخت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد.

۲- بین آموزشهای ضمن خدمت و نوع شغل کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد.

۳- بین آموزشهای ضمن خدمت و فرصت های پیشرفت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد.

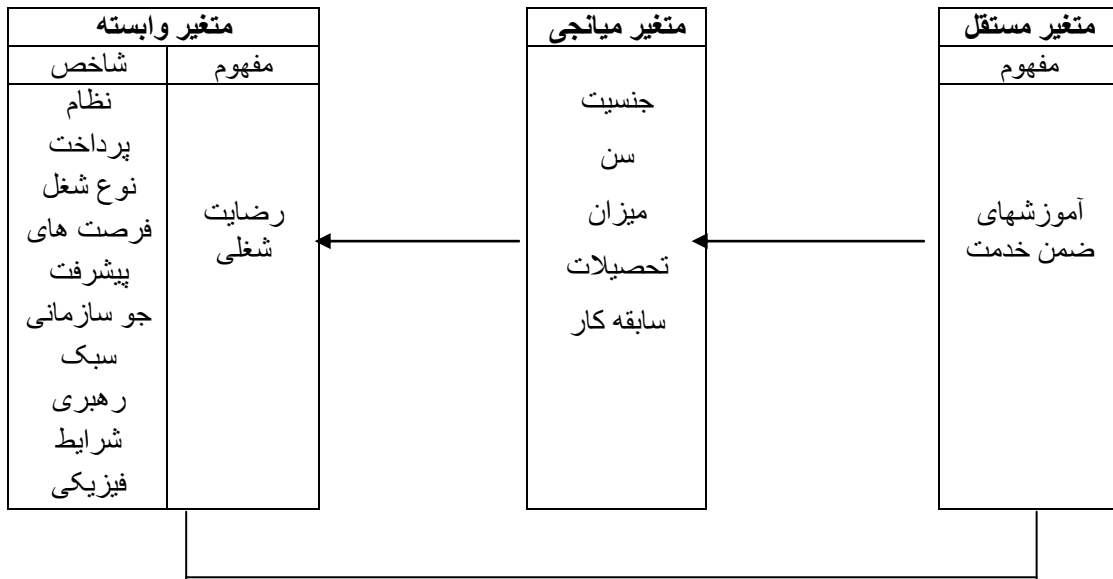
۴- بین آموزشهای ضمن خدمت و جو سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد.

۵- بین آموزشهای ضمن خدمت و سبک رهبری کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد.

۶- بین آموزشهای ضمن خدمت و شرایط فیزیکی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه شاهرود رابطه وجود دارد.

۶-۱ مدل تحلیل اولیه پژوهش

جدول (۱-۱). مدل تحلیلی اولیه پژوهش



۷-۱ متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: آموزشهای ضمن خدمت کارکنان

متغیر وابسته: رضایت شغلی (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی)