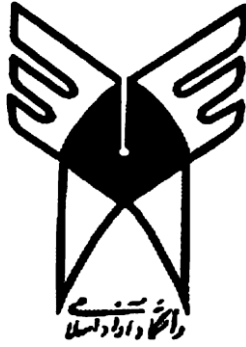


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت - گروه مدیریت دولتی  
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A»  
گرایش: "تحول"

عنوان:

" بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت  
خودروسازی زامیاد "

استاد راهنما:

دکتر حسن گیوریان

پژوهشگر:

معین صبوئی

زمستان ۱۳۹۳

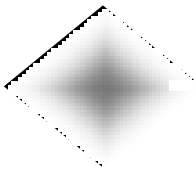
## تقدیم به :

تمام کسانی که داشته های خود را مدیون آنان هستم .

### پدر و مادرم

که در مسیر پرپیچ و خم زندگی، مشعل امید را در شب های زندگی به ارمغان آوردند.  
ویاری سبز شان همواره و بی منت، امید بخش ویاری دهنده در تمام زندگی بوده است.

و آقای مهندس مجید صبوئی و آقای مهندس امیر قربانی مجرد، باشد که توانسته باشم  
قطره ای از دریای بی کران محبت هایشان را سپاس گفته باشم.



## سپاسگزاری:

سپاس و ستایش مر خدای را جل و جلاله که آثار قدرت او بر چهره روز روشن، تابان است و انوار حکمت او در دل شب تار، در فشان. آفریدگاری که خویشتن را به ما شناساند و درهای علم را بر ما گشود و عمری و فرصتی عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و معرفت بیازماید.

## تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب معین صبوئی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۹۱۰۸۷۰۱۸۱ در رشته مدیریت دولتی که در تاریخ ۹۳/۱۱/۱۹

از پایان نامه خود تحت عنوان: " بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد " با کسب نمره ۱۸ و درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.

۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

**نام و نام خانوادگی :**

**تاریخ و امضاء**



بسمه تعالی

در تاریخ .....

دانشجوی دکتری خانم/ آقای ..... از رساله خود دفاع نموده و با نمره

..... بحروف..... و با درجه ..... مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی  
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:
عنوان پایان نامه:		
نام و نام خانوادگی دانشجو:	تاریخ شروع پایان نامه:	تاریخ اتمام پایان نامه:
شماره دانشجویی:		
رشته تحصیلی:		
استاد / استادان راهنما:		
استاد/استادان مشاور:		
آدرس و شماره تلفن :		
چکیده		
<p>تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند. به عبارت دیگر باید گفت که تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد که باید در مورد آن اطلاع داشته و در صدد بهبود آن برآمد. در این راستا هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد بوده است که بدین منظور ۲۱۲ نفر از کارکنان این شرکت به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه تحقیق پاسخ گفتند. روایی محتوایی این پرسشنامه به تأیید سه تن از اساتید و متخصصین این حوزه رسیده و میزان پایایی آن نیز به کمک آزمون آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. در پایان نتایج حاصل از پرسشنامه های تحقیق به کمک آزمون های آماری رگرسیون و تی تک نمونه ای مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد تأثیر معنی داری (<math>p &lt; 0/01</math>) دارد. همچنین نتایج نشان داد که فرهنگ و تعهد سازمانی و ابعاد این متغیرها در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی (<math>p &lt; 0/01</math>) برخوردار نمی باشند.</p> <p>کلیدواژه ها: فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد.</p>		

مناسب است  نامناسب است

تاریخ و امضاء: \_\_\_\_\_ نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	<b>فصل اول: کلیات تحقیق</b>
۲	مقدمه
۳	۱-۱- بیان مسأله
۴	۲-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۶	۳-۱- اهداف تحقیق
۶	۴-۱- فرضیه های تحقیق
۶	۵-۱- سؤال های تحقیق
۷	۶-۱- مدل تحقیق
۸	۷-۱- جنبه جدید بودن و نوآوری تحقیق
۸	۸-۱- تعاریف متغیرها و اصطلاحات تحقیق
۹	۹-۱- ساختار تحقیق
	<b>فصل دوم مبانی نظری و پیشینه تحقیق</b>
۱۲	مقدمه
۱۳	بخش اول: مبانی نظری فرهنگ سازمانی
۱۳	۱-۲- تعریف فرهنگ
۱۴	۲-۲- ویژگی های فرهنگ
۱۶	۳-۲- تعریف سازمان
۱۷	۴-۲- حوزه های فرهنگ
۱۸	۵-۲- تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۱	۶-۲- تاریخچه فرهنگ سازمانی
۲۲	۷-۲- چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی
۲۳	۸-۲- اهمیت فرهنگ سازمانی
۲۴	۹-۲- کارکردهای فرهنگ سازمانی
۲۵	۱۰-۲- پویایی فرهنگ سازمانی
۲۶	۱۱-۲- تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی
۲۷	۱۱-۲-۱- دسته بندی رابرت کوبین و مایکل مک گارت



۲۸	۲-۱۱-۲- فرهنگ غالب و خرده فرهنگ ها
۲۸	۳-۱۱-۲- خرده فرهنگ های افقی
۲۸	۴-۱۱-۲- خرده فرهنگ های عمودی
۲۹	۵-۱۱-۲- فرهنگ قوی و ضعیف
۲۹	۱۲-۲- ویژگی های فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان مدیریت
۲۹	۱-۱۲-۲- ویژگیهای فرهنگ سازمانی از نظر آندرو دوبرین
۳۰	۲-۱۵-۲- ویژگیهای فرهنگ سازمانی از نظر گرین برگ و بارون
۳۰	۲-۱۲-۲- ویژگیهای فرهنگ سازمانی از دیدگاه ادگار شاین
۳۱	۳-۱۲-۲- ابعاد فرهنگ سازمانی از دیدگاه کلاکمان و استرادبک
۳۳	۱۳-۲- تعاریف و مفهوم تعهد سازمانی
۳۵	۱۴-۲- دیدگاههایی در مورد کانونهای تعهدسازمانی
۳۶	۱۵-۲- ابعاد تعهد سازمانی
۳۷	۱-۱۵-۲- دیدگاه دو بعدی
۳۷	۲-۱۵-۲- دیدگاه سه بعدی
۴۰	۳-۱۵-۲- الگوهای چندبعدی
۴۲	۱۶-۲- دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
۴۳	۱۷-۲- مطالعات مرتبط با تعهد سازمانی کارکنان
۴۴	۱-۱۷-۲- مطالعه استیرز
۴۴	۲-۱۷-۲- مطالعه بارن و گرین برگ
۴۶	۳-۱۷-۲- مطالعه مودای پورتر و استیرز
۴۸	۴-۱۷-۲- مطالعه سالانسیک
۴۹	۵-۱۷-۲- مطالعات کری و همکاران
۵۰	۶-۱۷-۲- مطالعه ماتپو و زاجاک
۵۱	۷-۱۷-۲- مطالعه گینودو
۵۱	۸-۱۷-۲- مطالعه دیوید اوتس
۵۲	بخش سوم- پیشینه تحقیق
۵۲	۱۸-۲- پیشینه تحقیقات داخلی
۵۴	۱۹-۲- پیشینه تحقیقات خارجی
	<b>فصل سوم: روش شناسی تحقیق</b>
۵۷	مقدمه

۵۷	۱-۳- روش شناسی تحقیق
۵۸	۲-۳- فرآیند تحقیق
۵۹	۳-۳- روش و ابزار گرد آوری اطلاعات
۵۹	۴-۳- جامعه آماری تحقیق
۵۹	۵-۳- نمونه آماری
۶۰	۶-۳- روش نمونه گیری
۶۰	۷-۳- قلمرو تحقیق
۶۱	۸-۳- ابزار سنجش
۶۲	۱-۸-۳- بخش سنجش تعهد سازمانی
۶۲	۲-۸-۳- بخش سنجش فرهنگ سازمانی
۶۳	۹-۳- اعتبار و روایی ابزار تحقیق
۶۳	۱-۹-۳- روایی پرسشنامه
۶۴	۲-۹-۳- پایایی پرسشنامه
۶۴	۱۰-۳- روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۶۸	مقدمه
۶۹	۱-۴- بخش تحلیل توصیفی تحقیق
۶۹	۱-۱-۴- جنسیت
۷۰	۲-۱-۴- سن
۷۱	۳-۱-۴- تأهل
۷۲	۴-۱-۴- تحصیلات
۷۳	۵-۱-۴- نوع استخدام
۷۴	۶-۱-۴- سابقه خدمت
۷۵	۲-۴- بخش تحلیل استنباطی تحقیق
	۱-۲-۴- فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد تأثیر معنی داری دارد.
۷۵	
	۲-۲-۴- فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (فاصله قدرت، آینده نگری، اجتناب از عدم اطمینان، عملکرد گرایي) در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد.
۷۷	

### فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۸۰	مقدمه
----	-------

- ۵-۱- نتایج فرضیه‌های تحقیق ..... ۸۰
- ۵-۱-۱- فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد تأثیر معنی داری دارد..  
..... ۸۰
- ۵-۱-۲- فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (فاصله قدرت، آینده نگری، اجتناب از عدم اطمینان، عملکرد گرابی) در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد..... ۸۱
- ۵-۱-۳- تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد. .... ۸۱
- ۵-۲- پیشنهادهای تحقیق ..... ۸۲
- ۵-۲-۱- پیشنهادهای اجرایی ..... ۸۲
- ۵-۲-۲- پیشنهادهای پژوهشی تحقیق ..... ۸۲
- ۵-۳- محدودیت‌های تحقیق ..... ۸۳
- منابع و مأخذ ..... ۸۴
- فهرست منابع فارسی ..... ۸۵
- فهرست منابع انگلیسی ..... ۸۹
- ضمائم و پیوست ها ..... ۹۱

## فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: تعاریف فرهنگ سازمانی را از دیدگاه چند تن از صاحب نظران.....	۲۰
جدول ۱-۳: طیف لیکرت.....	۶۱
جدول ۲-۳: بخش تعهد سازمانی.....	۶۲
جدول ۳-۳: مؤلفه های تعهد سازمانی.....	۶۲
جدول ۴-۳: بخش فرهنگ سازمانی.....	۶۲
جدول ۵-۳: مؤلفه های فرهنگ سازمانی.....	۶۳
جدول ۶-۳: آلفای کرونباخ پرسش نامه ها.....	۶۴
جدول ۱-۴: توزیع جنسیت.....	۶۹
جدول ۲-۴: توزیع سن.....	۷۰
جدول ۳-۴: توزیع تأهل.....	۷۱
جدول ۴-۴: توزیع تحصیلات.....	۷۲
جدول ۵-۴: توزیع نوع استخدام.....	۷۳
جدول ۶-۴: توزیع سابقه خدمت.....	۷۴
جدول ۷-۴: آماره های مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنوف.....	۷۵
جدول ۸-۴: مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیونی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد.....	۷۵
جدول ۹-۴: ضریب رگرسیونی فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد.....	۷۶
جدول ۱۰-۴: نتایج مربوط به وضعیت فرهنگ سازمانی.....	۷۷
جدول ۱۱-۴: نتایج مربوط به وضعیت تعهد سازمانی.....	۷۸

## فهرست نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۶۹	نمودار ۴-۱: توزیع جنسیت
۷۰	نمودار ۴-۲: توزیع سن
۷۱	نمودار ۴-۳: توزیع تأهل
۷۲	نمودار ۴-۴: توزیع تحصیلات
۷۳	نمودار ۴-۵: توزیع نوع استخدام
۷۴	نمودار ۴-۶: توزیع سابقه خدمت
۷۶	نمودار ۴-۷: تأثیر رگرسیونی متغیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد

**فصل اول:**

# **کلیات تحقیق**

## مقدمه

نوشته ها و تحقیقات بسیاری حاکی از این است که فرهنگ سازمانی یک عامل حیاتی می باشد که مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار می دهد. لانگ (۱۹۹۷) بیان می کند که فرهنگ سازمانی ارزش دانش را تعریف کرده و مزیت تولید دانش را در یک سازمان شرح می دهد. او همچنین بیان می دارد که ایجاد یک فرهنگ قوی، در دسترسی سازمان به دانش و فرآیند پذیرش مدیریت دانش بسیار مهم تلقی می شود.

از دیگر سو تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. چرا که نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان هاست و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد احتمال، موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید بهبود کیفی نیروی انسانی را مورد توجه خاص قرار داد. در تحقیق حاضر محقق بر آن است تا به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد بپردازد.

در این فصل به بررسی کلیات تحقیق پرداخته می شود. ابتدا مساله اصلی تحقیق بیان می گردد، سپس اهمیت و ضرورت تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد و در ادامه به اهداف اساسی تحقیق، سوالات و فرضیه های تحقیق، مدل تحقیق، جنبه جدید بودن و نوآوری تحقیق و تعریف واژه ها و اصطلاحات تخصصی تحقیق پرداخته شده و در انتها نیز ساختار تحقیق ذکر شده است.

## ۱-۱- بیان مسأله

صاحب‌نظران، نقش فرهنگ سازمانی را در یاری رساندن سازمان‌ها برای دستیابی به اهدافشان همواره مهم می‌دانند. آنان نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان‌ها، مانند نسبت شخصیت به فرد عنوان می‌نمایند و معتقدند همانطور که برای ایجاد بالندگی افراد جامعه باید در زمینه شخصیتی آنها کاوش کرد؛ برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می‌گردد، نیز باید در فرهنگ سازمان تفحص نمود (شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۱۳۴). فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روز افزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان و جامعه‌شناسان اخیراً هم روان‌شناسان و حتی اقتصاد دانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند (سرداری، ۱۳۸۲).

از طرفی وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می‌باشد (اشرفی، ۱۳۸۹: ۲).

شرکت‌های خودرویی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین سیستم‌های تولیدی-خدماتی جامعه، امروزه با تحولات شگفت‌انگیز رقابتی اداره می‌شوند. درچنین شرایطی مدیران متعهد بودن کارکنان و همچنین وجود یک فرهنگ سازمانی مطلوب بسیار ضروری است (هریسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۶۳). بر اساس مشاهدات محقق، به نظر می‌رسد کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد از لحاظ تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی در سطح مطلوبی قرار ندارند. بنابراین به منظور بهبود سطح تعهد سازمانی کارکنان و فرهنگ سازمانی در تحقیق حاضر تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد. امید است این نتایج این پژوهش بتواند، زمینه را برای بهبود فرهنگ سازمانی؛ تعهد سازمانی کارکنان، عملکرد، افزایش کیفیت و نتیجتاً رضایت مشتریان فراهم نماید.



آنچه که باعث انتخاب این موضوع به عنوان مسأله تحقیق شده است، در درجه اول علاقه شخصی و زمینه کاری محقق در محیط شرکت خودروسازی زامیاد و همچنین احساس نیاز جامعه تحقیقاتی کشور به موضوع فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان، به دلیل اینکه تحقیقی تا کنون در زمینه فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت خودروسازی زامیاد انجام نشده، لزوم انجام پژوهشی در این زمینه را نمایان می‌سازد. بنابراین با در نظر گرفتن موارد ذکر شده و نیز اهمیت فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان جهت عملکرد بالاتر و ارائه خدمات بهتر، به نوعی می‌توان ادعا نمود که دغدغه محقق در تحقیق حاضر نیز تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد می‌باشد، بنابراین مسأله اصلی تحقیق این است که:

آیا فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد تاثیر معنی داری دارد؟

## ۱-۲- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

اهمیت فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر حیات و عملکرد سازمانی بر اهل علم و تحقیق پوشیده نیست. از رهگذر این موضوع، سازمانهای پویا و زنده جهانی به موقعیت های بی نظیری دست یافته‌اند. مدیران و رهبران سازمان می‌توانند در جهت ایجاد ارزشهای فرهنگی مؤثر که متعهدانه از طرف اعضاء دنبال شود، کوشش کنند. بنابراین مدیران فقط از فرهنگ پیروی نمی‌کنند بلکه یکی از نقش‌های مدیران سازمانها وضع و تقویت ارزشهای فرهنگ مناسب است. این نقش امروزه با توجه به اهمیت انسانها در رویارویی با تغییرات محیط از مهمترین نقشهای رهبران سازمان است (خوارزمی، ۱۳۷۱: ۱۶).

باید اذعان نمود که در محیط پویا و متحول امروز انسانها مهمترین عنصر سازمانی در اداره سازمانها هستند. سازمانها با تکیه بر افراد به عنوان مهم ترین سرمایه آنها را به درک، فهم و ارائه دانسته ها و ایده های جدید، و استفاده عملی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق می کنند. این فعالیت نیازمند آن است که فرهنگ سازمانی به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمانها که رفتار کارکنان متأثر از آن می باشد، فرهنگ دانش پرور و حامی فعالیت های دانشی باشد (شریف زاده و کاظمی، ۱۳۷۷: ۱۳۱).

همچنین صاحب نظران، نقش فرهنگ سازمانی را در یاری رساندن سازمانها برای دستیابی به اهدافشان همواره مهم می دانند. آنان نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان را، مانند نسبت شخصیت به فرد عنوان می نمایند و معتقدند همانطور که برای ایجاد بالندگی افراد جامعه باید در زمینه شخصیتی آنها کاوش کرد؛ برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می گردد، نیز باید در فرهنگ

سازمان تفحص نمود (همان: ۱۳۴). از طرفی دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (هریسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۶۱۲). 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 می دهند دوست داشته باشند، ولی از بیمارستانی که در آن کار می کنند، ناراضی باشند که در آن صورت آنها شغل های مشابه ای را در محیط های مشابه دیگر جستجو خواهند کرد. یا بالعکس پیشخدمت های رستورانها ممکن است، احساس مثبتی از محیط کار خود داشته باشند، اما از انتظار کشیدن در سر میزها یا به طور کلی همان شغل شان متنفر باشند (هوگان و کیسر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰: ۱۷۲). ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. لذا اخیراً نگرش کلی تعهد سازمانی به عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز (نگرش) نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. بنابراین وجود یک فرهنگ سازمانی منعطف که بتواند تغییرات را به خوبی مورد حمایت قرار دهد و همواره سازمان را در مزیت رقابتی موفق نگه دارد برای کاویدن، فهمیدن و خلق دانش مورد نیاز سازمان و اشاعه آن میان کارکنان سازمان ضروری بنظر می رسد (کتز و وریس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶: ۲۰۳).

از آنجا که محقق خود در جامعه مورد پژوهش مشغول به خدمتگذاری بوده و از نزدیک با فرهنگ، نگرش و رفتار افراد و همکاران آشنایی کامل دارد از یکسو و از سوی دیگر فقدان انجام چنین تحقیق با توجه به ضرورت و اهمیت آن منجر شد تا به مطالعه این مقوله پرداخته و کم کم این مهم دغدغه محقق شد که از وضعیت فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد آگاهی علمی یافته و لذا محقق تصمیم گرفت تا تحقیقی با عنوان " بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد" انجام دهد.

- 
- 1 . Harrison
  - 2 . Hogan & Kaiser
  - 3 . Kets de Vries

### ۱-۳- اهداف تحقیق

اهداف تحقیق به شرح زیر می باشند:

۱. تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد.
۲. تعیین وضعیت ابعاد فرهنگ سازمانی (فاصله قدرت، آینده نگری، اجتناب از عدم اطمینان، عملکرد گرایي) شرکت خودروسازی زامیاد.
۳. تعیین وضعیت ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد.
۴. ارائه راهکارهای کاربردی در راستای بهبود وضعیت فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد.

### ۱-۴- فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشند:

۱. فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد تاثیر معنی داری دارد.
۲. فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (فاصله قدرت، آینده نگری، اجتناب از عدم اطمینان، عملکرد گرایي) در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد.
۳. تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد.

### ۱-۵- سؤال های تحقیق

با توجه به فرضیه های مطرح شده سؤال های تحقیق نیز به شرح زیر می باشند:

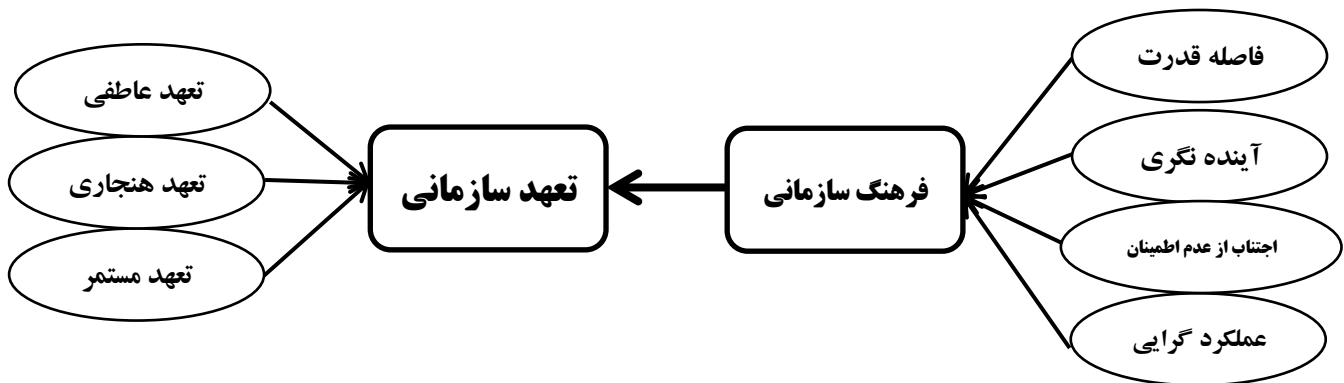
۱. آیا فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد تاثیر معنی داری دارد؟
۲. آیا فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (فاصله قدرت، آینده نگری، اجتناب از عدم اطمینان، عملکرد گرایي) در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد؟
۳. آیا تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) در شرکت خودروسازی زامیاد از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد؟

## ۱-۶- مدل تحقیق

هر مدل مفهومی به عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است، به گونه ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می کند. به عبارت دیگر می توان گفت که به صورت ایده آل مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است به گونه ای که انتظار می رود در حین اجرای تحقیق متغیرها روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت تعدیلاتی در آنها انجام شده است و عواملی نیز از آنها کم و یا به آنها اضافه شود (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۸). هدف تحقیق حاضر بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی زامیاد می باشد. لذا متغیرهای تحقیق به شرح زیر می باشد:

فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی.

با توجه به متغیرهای معرفی شده مدل تحقیق به صورت زیر می باشد:



شکل ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مقاله زیر می باشد:

Wolfgang Messner, (2013), Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry, Journal of Indian Business Research, Vol. 5 No. 2, pp. 76-100.