

اللَّهُ الرَّحْمَنُ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی ، گروه مدیریت دولتی

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

گرایش: مدیریت نیروی انسانی

عنوان:

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان

(مطالعه موردی اداره کل راه و ترابری استان سمنان)

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر نورالدین نوری

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر محسن بوجاری

نگارش:

محمد رضا جاجرمی

تابستان ۱۳۹۲

تشکر و قدر دانی:

از آقای دکتر نورالدین نوری ، که در مراحل انجام این پژوهش از رهنمود های ارزشمندشان بهره برده‌ام. و نیز از اساتید و پرسنل موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت که اندوخته اندک علمی خود را مدیون آنها هستم. همچنین از همکاران، مجموعه ادارات کل راه و ترابری استان سمنان که با تکمیل پرسشنامه مرا یاری نمودند.

تقديم به:

«اثری» كوچك است، بسيار كوچك و شايد هيچ!

اما به ياد عهد قديم و رسم ادب

تقديم مي‌شود به:

« زحتمكشان بي نام و نشان عرصه حمل و نقل و راهداري جاده اي »

و

« شهيدان گمنام هشت سال دفاع مقدس و منتظران همراه »

يادشان به خير! جوانمرداني كه بي ادعا بودند و حتي نه در پي اين كه ياد و اثری از آنها باقي بماند.

خوشا به حالشان كه به عهد خویش وفا كردند و به منتهای آرزويشان رسيدند و

با نسيم صحرا و مادرشان حضرت زهراء (س) همراز شدند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده.....
	فصل اول: طرح تحقیق
۳	مقدمه.....
۴	۱-۱- عنوان تحقیق.....
۴	۱-۲- بیان مسئله.....
۵	۱-۳- اهمیت پژوهش.....
۶	۱-۴- اهداف پژوهش.....
۷	۱-۵- سوال اصلی تحقیق.....
۷	۱-۶- سوالات فرعی تحقیق.....
۸	۱-۷- فرضیات تحقیق.....
۹	۱-۸- مدل اولیه پژوهش.....
۱۰	۱-۹- متغیرهای تحقیق.....
۱۰	۱-۱۰- تعاریف نظری و عملیاتی.....
۱۲	۱-۱۱- طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها.....
۱۳	۱-۱۲- مدل فرایند پژوهش.....

فصل دوم- بررسی و پیشینه تحقیق

بخش اول- فرهنگ سازمانی

۱۵	مقدمه.....
۱۶	۲-۱-۱- مفهوم فرهنگ.....
۱۷	۲-۱-۲- تعریف فرهنگ.....
۱۸	۲-۱-۳- ویژگیهای بنیادی فرهنگ.....
۱۹	۲-۱-۴- تعریف فرهنگ سازمانی.....
۱۹	۲-۱-۵- تعاریف فرهنگ سازمانی.....
۲۱	۲-۱-۶- سطوح و لایه های فرهنگ سازمانی.....
۲۳	۲-۱-۷- شیوه های پیدایش فرهنگ سازمانی.....
۲۴	۲-۱-۸- زنده نگهداشتن یک فرهنگ.....
۲۴	۲-۱-۹- عناصر و اجزای تشکیل دهنده فرهنگ.....

- ۲۶ ۱۰-۱-۲ اجزاء فرهنگ سازمان
- ۲۷ ۱۱-۱-۲ مدیریت فرهنگ سازمانی
- ۲۸ ۱۲-۱-۲ فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی
- ۲۸ ۱۳-۱-۲ فرهنگ سازمانی قوی، ضعیف و میانه
- ۲۹ ۱۴-۱-۲ تاثیر فرهنگ سازمانی بر چرخه زندگی سازمان

بخش دوم- رضایت شغلی

- ۳۰ مقدمه
- ۳۰ ۱-۲-۲ تعریف رضایت شغلی
- ۳۳ ۲-۲-۲ عوامل سازند رضایت شغلی
- ۳۶ ۳-۲-۲ طرز تلقی کارکنان در مورد رضایت شغلی
- ۳۷ ۴-۲-۲ اهمیت رضایت شغلی
- ۳۸ ۵-۲-۲ نظریه های رضایت شغلی
- ۳۹ ۶-۲-۲ رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

بخش سوم- پیشینه تحقیق

- ۴۰ ۱-۳-۲ قسمت اول: پژوهش های داخل کشور
- ۴۳ ۲-۳-۲ قسمت دوم: پژوهش های خارج از کشور
- ۴۵ ۳-۳-۲ جمع بندی

فصل سوم: روش تحقیق

- ۴۸ مقدمه
- ۴۸ ۱-۳ روش تحقیق
- ۴۸ ۲-۳ جامعه آماری و حجم نمونه
- ۵۰ ۳-۳ ابزار جمع آوری داده های تحقیق
- ۵۳ ۴-۳ نحوه اجرای تحقیق
- ۵۵ ۵-۳ بیان فرضیه
- ۵۷ ۶-۳ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
- ۵۷ ۷-۳ آزمون تعیین نرمال داده ها
- ۵۷ ۸-۳ ابزار کار
- ۵۸ ۹-۳ محدودیت های تحقیق

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۶۰ مقدمه
- ۶۰ ۱-۴ آمار توصیفی
- ۶۵ ۲-۴ آمار تحلیلی
- ۷۴ ۳-۴ آزمون معنا دار بودن رگرسیون (بررسی رابطه خطی بودن مدل رگرسیونی)

۴-۴- آزمون معنا دار بودن ضرایب ۷۵

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۸۰	مقدمه
۸۱	۱-۵- فرضیه اصلی
۸۱	۲-۵- بحث و تفسیر
۸۲	۳-۵- فرضیه فرعی اول
۸۲	۴-۵- فرضیه فرعی دوم
۸۳	۵-۵- فرضیه فرعی سوم
۸۴	۶-۵- فرضیه فرعی چهارم
۸۴	۷-۵- فرضیه فرعی پنجم
۸۴	۸-۵- فرضیه فرعی ششم
۸۵	۹-۵- فرضیه فرعی هفتم
۸۵	۱۰-۵- فرضیه فرعی هشتم
۸۶	۱۱-۵- فرضیه فرعی نهم
۸۶	۱۲-۵- بررسی پیش بینی رضایت شغلی از طریق فرهنگ سازمانی
۸۷	۱۳-۵- نتیجه گیری کلی
۸۸	۱۴-۵- پیشنهادهای برگرفته از یافته های پژوهش
۸۹	۱۵-۵- محدودیت های تحقیق
۹۰	۱۶-۵- پیشنهاد به محققین آینده

۹۲	پیوست ها
۹۸	منابع و ماخذ
۱۰۶	چکیده انگلیسی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
	فصل اول:
۹	نمودار ۱-۱- مدل اولیه پژوهش
۱۳	نمودار ۲-۱- مدل فرایند پژوهش
	فصل دوم:
۲۲	نمودار ۱-۲- سطوح فرهنگ سازمانی
۲۳	نمودار ۲-۲- شیوه شکل گیری فرهنگ سازمانی
۴۸	نمودار ۳-۲- مدل کلی پژوهش
	فصل چهارم:
۶۱	نمودار ۱-۴- درصدتوزیع فراوانی ترکیب جنسی کارمندان در نمونه مورد بررسی
۶۱	نمودار ۲-۴- درصدتوزیع فراوانی میزان تحصیلات کارمندان در نمونه مورد بررسی
۶۲	نمودار ۳-۴- درصدتوزیع فراوانی سن کارمندان در نمونه مورد بررسی
۶۳	نمودار ۴-۴- درصدتوزیع فراوانی سابقه کار کارمندان در نمونه مورد بررسی
۶۵	نمودار ۵-۴- وضعیت متغیرهای اصلی تحقیق در کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
	فصل اول:
۴۹	جدول ۱-۳ حجم نمونه آماری.....
۵۱	جدول ۲-۳- مقیاس لیکرت.....
۵۲	جدول ۳-۳- ترکیب بندی سوالات پرسشنامه.....
	فصل چهارم:
۶۳	جدول ۱-۴- وضعیت توصیفی متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق.....
۶۶	جدول ۲-۴- ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی.....
۶۷	جدول ۳-۴- ضرایب همبستگی رضایت شغلی و مولفه های فرهنگ سازمانی.....
۶۸	جدول ۴-۴- تجزیه واریانس رضایت شغلی گروههای سنی کارکنان.....
۶۸	جدول ۵-۴- تجزیه واریانس رضایت شغلی گروههای تحصیلی کارکنان.....
۶۹	جدول ۶-۴- تجزیه واریانس رضایت شغلی در بین سوابق خدمتی کارکنان.....
۷۰	جدول ۷-۴- مقایسه رضایت شغلی کارکنان مرد و زن.....
۷۰	جدول ۸-۴- تجزیه واریانس فرهنگ سازمانی گروههای سنی کارکنان.....
۷۱	جدول ۹-۴- تجزیه واریانس فرهنگ سازمانی در بین سوابق خدمتی کارکنان.....
۷۱	جدول ۱۰-۴- تجزیه واریانس فرهنگ سازمانی گروه های تحصیلی کارکنان.....
۷۲	جدول ۱۱-۴- آزمون T مستقل- مقایسه فرهنگ سازمانی کارکنان مرد و زن.....
۷۳	جدول ۱۲-۴- خلاصه آماری.....
۷۵	جدول ۱۳-۴- نتایج حاصل از آزمون معنا داری مدل رگرسیون برای فرضیه اصلی.....
۷۷	جدول ۱۴-۴- ضرایب رگرسیونی فرضیه اصلی تحقیق.....

چکیده:

سازمان ها به عنوان رکن اصلي اجتماعات كنوني نقش تعيين كننده‌اي در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نيروي انساني با ارزشترين منبع براي سازمان‌ها به شمار مي‌آيد. از اينرو به منظور افزايش بهره‌وري و كارآيي سازمان‌ها، توجه به نيازهاي كاركنان و تأمين سلامت رواني و جسماني و جلب رضاييت آنها، اهميت ويژه‌اي مي‌يابد. با توجه به اينكه فرهنگ سازمانی به عنوان يك جزء مهم و بنيادي در پيكره يك سازمان محسوب مي‌شود و در واقع شناختي از سازمان را ارائه مي‌دهد و تأثير مثبتي در عملکرد كاركنان دارد و از طرفی رضاييت افراد از سازمان خود نقش قابل ملاحظه‌اي در بازدهي و نوع عملکرد سازمان ايفا مي‌كند، از اين رو پژوهش حاضر با هدف بررسي رابطه فرهنگ سازمانی و رضاييت شغلي كاركنان اداره كل راه و ترابري استان سمنان انجام شد. پژوهش حاضر از لحاظ طبقه بندي پژوهش، بر مبناي هدف از نوع کاربردي و از لحاظ طبقه بندي بر حسب روش، از نوع توصيفی-همبستگی است. ۱۱۷ نفر از كاركنان اداره كل راه و ترابري استان سمنان در سال ۱۳۹۱ به صورت تصادفی طبقه‌اي انتخاب شدند. ابزارهاي مورد استفاده، پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز و رضاييت شغلي لینز بودند. پس از جمع‌آوری، داده‌هاي تحقيق بر اساس سوالات و فرضيات تحقيق، آزمون‌هاي همبستگی پیرسون، آزمون T و تجزيه واريانس براي مقايسه گروه‌هاي مستقل و همچنين آزمون تحليل رگرسيون مورد تجزيه و تحليل قرار گرفت.

بررسي نتايج بدست آمده نشان مي‌دهد بين تمامی مولفه‌هاي فرهنگ سازمانی و رضاييت شغلي رابطه مثبت و معنادرای در سطح ۵ درصد وجود دارد. مقايسه گروه‌هاي مستقل جمعيت‌شناختی نشان داد فرهنگ سازمانی و رضاييت شغلي آن‌ها تفاوت معناداری با يكدیگر ندارند. همچنين نتايج تحليل رگرسيون نشان داد كه مولفه‌هاي فرهنگ سازمانی در مجموع توانستند ۶۲/۵ درصد از تغييرات رضاييت شغلي را تبیین نمايند و متغيرهاي توجه به تيم ($Beta = -0/487$) و تأثير نتايج تصميمات بر كاركنان ($Beta = 0/352$) به ترتيب بيشتريين تاثير منفي و مثبت را بر رضاييت شغلي نشان دادند.

واژگان کلیدی:

فرهنگ سازمانی، رضاييت شغلي، تحليل رگرسيون، توجه به تيم، نتايج تصميمات بر كاركنان

فصل اول: طرح تحقیق

مقدمه:

یکی از تحولات اساسی که در مدیریت شکل گرفته است، تحول در نگرش به سازمان است. تا قبل از دو دهه پیش چنین تصور می‌شد که سازمان‌ها ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد در جهت دستیابی به اهداف بوده و دارای سطوح عمودی از بخش‌ها، قسمت‌ها و واحدها می‌باشند و مبتنی بر روابطی از قدرت هستند. ولی امروزه اذعان می‌شود که سازمان‌ها چیزی بیشتر از این موضوع بوده و توجه به فرهنگ سازمانی^۱ به عنوان پدیده نسبتاً جدیدی است که در مطالعات سازمانی و مدیریت شکل گرفته است (علمداری، ۱۳۸۰). بی‌گمان باید پذیرفت که انسان فرهنگ را می‌آفریند و فرهنگ هم انسان را می‌سازد. فرهنگ به انسان یاری می‌دهد تا اندیشه‌های پایدار و ثابتی را بیاموزد و در قالب گروه‌های پیچیده‌ای که وظیفه‌های جداگانه ویژه دارند سامان یابد (طوسی، ۱۳۷۲). بطور کلی امروزه فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات مهم بحث در رفتار سازمانی^۲ است و اعتقاد بر این است که هر سازمانی دارای فرهنگی است که با گذشت زمان شکل می‌گیرد و به آسانی از بین نمی‌رود. فرهنگ سازمانی بر تمامی جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف استراتژی‌ها، رفتار فردی، عملکرد سازمانی و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، انضباط، سخت‌کوشی، سطح اضطراب^۳ و مانند آن تاثیر می‌گذارد (زارعی متین، ۱۳۷۴). سازمانهایی که دارای یک فرهنگ قوی هستند از توانایی زیادی برای مقابله با تغییر و تحولات محیطی برخوردارند و با شناخت فرهنگ سازمان می‌توان به مدیران در جهت اداره و رفع مشکلات سازمان کمک نمود (یزدانی، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر کارکنان یکی از منابع مهم و حیاتی سازمان می‌باشند که سازمان بدون وجود منابع انسانی قادر به انجام کارها و رسیدن به اهداف نخواهد بود. عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد، امری وقت‌گیر و پرهزینه است و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارج هنگفتی می‌باشد. لذا با توجه

¹ Culture sazmnlly

² Organizational behavior

³ anxiety

به اهمیت این نیرو، مدیران می‌بایستی در راه ارضای نیازهای روانی و مادی آنها گامهای مثبت و اساسی بردارند. دستیابی به این هدف مستلزم ایجاد محیطی مناسب و سالم است که با طبع کارکنان و سلیقه آنان موافق باشد. راضی نمودن افراد منجر به ایجاد روحیه ای قوی خواهد شد و زمانی روحیه‌ی قوی در سازمان ایجاد می‌شود که نیازهای اعضای سازمان برطرف گردند و با فراغ بال و آسودگی خاطر بتوانند کارهای خود را انجام دهند. (هاشمیان، ۱۳۷۷).

۱-۱- عنوان تحقیق:

موضوع این تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی^۴ کارکنان (مطالعه موردی اداره کل راه و ترابری استان سمنان) می‌باشد.

۱-۲- بیان مسأله:

رضایت شغلی کارکنان از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش عظیمی از وقت و بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است، کشور ما نیز از این مسأله مستثنی نبوده است. به گونه‌ای که این سوال همواره مطرح بوده که چگونه می‌توان موجبات رضایت شغلی کارکنان را فراهم نمود. نارضایتی کارکنان باعث کمی تولید، بالارفتن غیبت، اخراج و استعفای زیاد در مقابل استخدام، اعتصاب‌های پر سروصدا، خراب کاری، محصولات غیر مرغوب و بی‌میلی کارکنان در انجام کار شده است. همچنین سلامت روحی و جسمی افراد و ثبات خانواده و همبستگی اجتماعی و تعادل سیاسی را کاهش داده است. اغلب گفته می‌شود "کارمند خوشحال یک کارمند کارا است". اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط‌های کاری می‌گذرانند. رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. احساس مثبت به شغل کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد میکند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی^۵ بسیار مطلوب است که منجر به جذب و ابقای کارکنان و افزایش اثربخشی و کارایی می‌شود (مقیمی، ۱۳۸۳). همچنین نشان دهنده فرهنگ موجود در سازمان است که فرهنگ رمز حیات و نشانگر هویت و شخصیت سازمان است.

⁴ Job satisfaction

⁵ climate

هر سازمان فرهنگ مختص خود را دارد و این فرهنگ سیستمی از افعال، ارزشها و باورهای مشترکی است که در یک سازمان بوجود آمده است و رفتار اعضای سازمان را جهت گیری می‌کند و آنها را از هم متمایز می‌سازد (علمداری، ۱۳۸۰). به سادگی می‌توان فرهنگ سازمانی را ترکیبی از باورها و ارزشها و پیشرفت‌هایی دانست که در سازمان وجود دارد و همه اعضای سازمان کم و بیش و بطور یکسان در معرض آن قرار می‌گیرند و تا حدی نسبت به آن توافق و هم‌رایی دارند (خوارزمی، ۱۳۷۹). فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی موثر است زیرا رفتار و روابط مدیران با کارکنان، سیستم پاداش و ترفیع^۶، قدردانی از کارکنان و بسیاری از مسائل دیگر در فرهنگ‌های سازمانی گنجانده شده است. اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد و بین خواسته‌های افراد و فرهنگ سازمانی مطابقت و هم‌خوانی وجود داشته باشد رضایت شغلی بالاست و اگر بین فرهنگ سازمانی و خواسته‌های افراد مطابقت و هم‌خوانی وجود نداشته باشد رضایت شغلی پایین خواهد آمد (هاشمیان، ۱۳۷۷).

با توجه به تلاش‌های زیادی که شرکت‌ها و سازمان‌ها از جمله اداره کل راه و ترابری استان سمنان در جهت شناخت فرهنگ سازمانی و ارتقاء رضایت شغلی کارکنان نموده است و با توجه به اینکه نیروی انسانی از جهات مختلف یک عنصر مهم و ضروری برای پیشرفت سازمانی محسوب می‌شود، لذا لازم است که رضایت آنها برآورده شود و به شناخت فرهنگ سازمانی، بیشتر پرداخته شود تا سازمان برای رسیدن به اهداف، بهتر بتواند بر مشکلات و موانع چیره شود و به منافع بیشتری حاصل از فرهنگ سازمانی نائل گردد.

۱-۳- اهمیت پژوهش:

تحول سازمان بعنوان یک اقدام اساسی و بنیادی مدیریت در سازمان، نیازمند درک الگوی فرهنگ سازمانی خاص آن است. بنابراین با درک و شناخت اهمیت پدیده فرهنگ سازمانی، هر مطالعه‌ای که به نوعی به موضوع فرهنگ سازمانی بپردازد از اهمیت بالایی برخوردار است (فدایی، ۱۳۷۹). در سالهای اخیر به دلیل مورد توجه قرار گرفتن بهبود سازمانی، فرهنگ سازمانی بعنوان سرچشمه توانایی‌ها و ناتوانی‌های سازمان در کانون توجه صاحب‌نظران دانش مدیریت و علوم رفتاری قرار گرفته است. توجه به فرهنگ از آن جهت که شخصیت سازمان را به صورت یکپارچه بنا می‌سازد و تاثیر قوی بر رفتار اعضای سازمان دارد حائز اهمیت ویژه‌ای است (عاملی، ۱۳۸۶).

⁶ Reward and promotion system

طبق دستاوردهای صاحب‌نظران علم‌مدیریت، برای بقاء نیروی انسانی (رضایت شغلی) و بقاء سازمانی (دسترسی به اهداف سازمانی) شناخت نیازها، خواسته‌ها، انگیزه‌ها و عواملی چون رضایت شغلی، روحیه کارکنان و اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب در ایجاد هماهنگی بین اهداف فردی و اهداف سازمانی ضروری می‌باشد (زارع، ۱۳۸۰). در این میان مدیران و رهبران با هدایت درست و استفاده از شیوه‌های صحیح مدیریتی می‌توانند نیروی انسانی در اختیار خود را به گونه‌ای راهنمایی و هدایت کنند که به سرعت و با هزینه اندک باعث شوند اهداف سازمان تحقق یافته و موجب عشق و علاقه آنها به سازمان خود گردند. رهبران باید بدانند که سرمایه هر سازمانی نیروی انسانی آن می‌باشد که اگر این نیروها با شور و علاقه و رضایت مندی کار نمایند، کارایی و راندمان بسیار بالایی خواهند داشت و در سایه این رضایت مندی و علاقه به کار سازمان را با شتاب بیشتری به اهداف در نظر گرفته رهنمون می‌کنند و برعکس نیروهای ناراضی و بی‌انگیزه، اگر کاری را انجام دهند رفع تکلیفی بیشتر نبوده و هیچ‌گونه خلاقیتی را از خود بروز نمی‌دهند. لذا جذب و نگهداری و جلب رضایت شغلی کارکنان منوط به عواملی همچون فضایی توأم با اعتماد، اطمینان و شایسته‌پروری و تجلیل و قدردانی از آنان می‌باشد که همگی در فرهنگ سازمانی نهفته است. بدین لحاظ تقویت و توجه به فرهنگ سازمانی از اهمیت بسزایی در سازمانها برخوردار است.

نظر به اهمیت و نقش تعیین‌کننده فرهنگ سازمانی بر کارکردها و عوامل گوناگون سازمان و در نتیجه، تاثیر آن بر برداشت‌های شغلی کارکنان و همچنین بدلیل تاثیر و اهمیت فراوان اداره راه و ترابری در بخش حمل و نقل جاده‌ای کشور و تامین ایمنی آن، لذا افزایش رضایت شغلی کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار است.

۱-۴- اهداف پژوهش:

در این تحقیق علاوه بر شناخت مولفه‌های فرهنگ سازمانی از نگاه کارکنان درصدد هستیم تا کارکردها و پیامدهای ناشی از آن را در اداره کل راه و ترابری استان سمنان بررسی نماییم. به عبارت دیگر هدف از این تحقیق بررسی فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان است.

بنابراین اهداف تحقیق عبارتند از :

شناسایی وضعیت فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان

شناخت روشهای بهبود رضایت شغلی کارکنان از طریق فرهنگ سازمانی

شناسایی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در اداره کل راه و ترابری استان سمنان

ارائه راهکارها و چارچوبی مناسب به منظور تعامل هرچه بیشتر بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

۱-۵- سوال اصلی تحقیق (مسأله تحقیق):

آیا بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه وجود دارد؟

۱-۶- سوالات فرعی تحقیق:

آیا بین خلاقیت و نوآوری و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین خطرپذیری و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین توجه به جزئیات و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین توجه به ره‌آورد و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین توجه به اعضای سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین توجه به تیم و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین جاه‌طلبی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا بین پایداری و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد؟

آیا فرهنگ سازمانی در بین گروه‌های جمعیت‌شناختی^۷ (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و سن) کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان متفاوت است؟

آیا رضایت شغلی در بین گروه‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و سن) کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان متفاوت است؟

۱-۷-۱- فرضیات تحقیق:

۱-۷-۱-۱- فرضیه اصلی:

بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان رابطه وجود دارد .

۱-۷-۲- فرضیه فرعی :

بین خلاقیت و نوآوری و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین خطرپذیری و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین توجه به جزئیات و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین توجه به ره‌آورد و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین توجه به اعضای سازمان و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان با رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین توجه به تیم و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین جاه‌طلبی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

بین پایداری و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد .

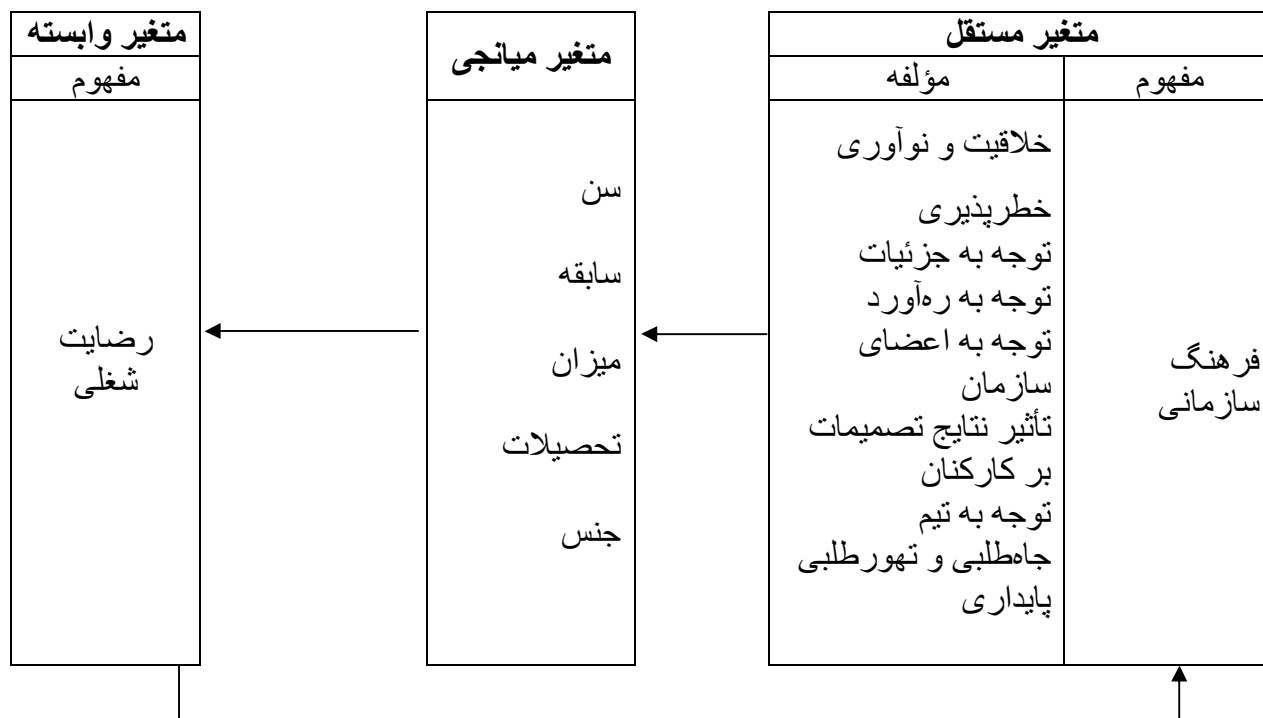
⁷ Demographic groups

فرهنگ سازمانی در بین گروه‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و سن) کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان متفاوت است.

رضایت شغلی در بین گروه‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و سن) کارکنان اداره کل راه و ترابری استان سمنان متفاوت است.

۱-۸- مدل اولیه پژوهش:

فرهنگ سازمانی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد.



نمودار (۱-۱). مدل اولیه پژوهش

۱-۹- متغیرهای تحقیق:

در این تحقیق متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل و متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

۱-۱۰- تعاریف نظری و عملیاتی:

فرهنگ سازمانی:

تعریف نظری:

فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود بطوریکه ابعاد زیر برای فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شده است:

۱- خلاقیت و نوآوری:

تعریف نظری: میزان مسئولیت، آزادی عمل و استقلالی که افراد دارند.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8 و 9 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۲- خطرپذیری:

تعریف نظری: میزانی که افراد تشویق می‌شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره آمیز بزنند و بلندپروازی کنند.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 10، 11، 12، 13، 14، 15 و 16 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۳- توجه به جزئیات:

تعریف نظری: میزانی که از هر کارگر انتظار می‌رود تا از خود دقت، تجزیه و تحلیل و توجه به جزئیات را نشان دهد.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 17، 18، 19 و 20 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۴- توجه به راه‌آورد:

تعریف نظری: میزانی است که یک مدیر روی نتایج و پیامدها تمرکز می‌کند، به جای اینکه روی تکنیک‌ها و رویه‌های به کار گرفته شده برای به دست آوردن آن پیامدها تمرکز کند.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 21، 22، 23 و 24 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۵- توجه به اعضای سازمان:

تعریف نظری: میزانی که یک مدیر در درون شرایط حاصل از تأثیر پیامدها بر روی افراد در سازمان‌ها تصمیم‌گیری می‌کند.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 25، 26، 27، 28، 29 و 30 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۶- تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان:

تعریف نظری: میزان یا درجه‌ای که مدیران با زیردستان خود ارتباط را برقرار می‌کنند، آنها را یاری می‌دهند و یا از آنها حمایت می‌کنند.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 31، 32، 33، 34 و 35 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۷- توجه به تیم:

تعریف نظری: میزانی که فعالیت‌ها ماوراهای تیم سازماندهی شده به جای اینکه ماوراهای افراد سازماندهی شود.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45 و 46 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۸- جاه‌طلبی و تهورطلبی:

تعریف نظری: میزانی که افراد جسور هستند و رقابت جو؛ به جای اینکه سهل‌انگار باشند.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 47، 48، 49، 50، 51 و 52 پرسشنامه صورت می‌گیرد.

۹- پایداری:

تعریف نظری: میزانی که فعالیت‌های سازمان بر حفظ وضع موجود در مقایسه با رشد تأکید می‌کند.

تعریف عملیاتی: از طریق سوالات 53، 54، 55 و 56 پرسشنامه صورت می‌گیرد.