فصلنامه ایده های نوین روانشناسی

دوره ۱۲، شماره ۱۶، بهار سال ۱۴۰۱

تاثیر مولفه های ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط های فرهنگی (مطالعه موردی: موسسه رزمندگان و دبستان پسرانه معراج اندیشه)

ابوالفضل طباطبایی کوپایی[۱]

چکیده

هدف اصلی در پژوهش حاضر بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی میان کارکنان موسسه رزمندگان و مدرسه معراج اندیشه است. در این راستا روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه هستند که ۱۵۷ نفر می‌باشند. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان برابر ۱۱۳ نفر به صورت تصادفی ساده در نظر گرفته شده است. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه ساختار سازمانی مشتمل بر ۱۵ سؤال و پرسشنامه رضایت شغلی مشتمل بر ۱۸ سؤال است که از روایی و پایایی مناسب برخوردار بودند. پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ساختار سازمانی ۸۶٪ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۸۹٪ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه از نوع گام به گام در محیط نرم افزار spss استفاده شده است. نتایج حاصل از رگرسیون خطی ساده نشان داد که ابعاد ساختار سازمانی شامل (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که ۶۴/۷ درصد اطلاعات رضایت شغلی کارکنان توسط مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز بیان می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی، رضایت شغلی، رسمیت، تمرکز

[۱] کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، گروه مدیریت، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد نجف آباد، نجف آباد، ایران(**Abolfazl.tabatabaie08@gmail.com**)

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

مقدمه

یکی از عوامل مهم در موفقیت سازمان‌ها کارکنان هستند که رضایت آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و درعین‌حال لذت بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (وار و اینسگلو[1] ۲۰۱۲). رضایت شغلی یکی از جنبه‌های بااهمیت شغل به‌حساب می‌آید و چالشی حیاتی برای سازمان‌ها است. زمانی که کارکنان یک سازمان از شغل و سمت خود رضایت داشته باشند، تعامل آن‌ها باهمکاران و ذینفعان داخلی و خارجی سازمان بهتر خواهد بود. بی‌توجهی مدیران به رضایت شغلی موجب تمرد، کاهش احساس مسئولیت و درنهایت ترک خدمت کارکنان می‌شود که در درازمدت تبدیل به تهدیدی جدی برای سازمان خواهد شد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۷). مسئله‌ای که در رأس هرم مسائل چالش‌انگیز سازمان‌ها قرار دارد، رضایت شغلی است که بر بیشتر ابعاد نتایج سازمانی به‌ویژه عملکرد سازمانی، وفاداری مشتری، غیبت و ترک خدمت تأثیر می‌گذارد (رامالهو و همکاران[2] ۲۰۱۸؛ احمد[3] ۲۰۱۸؛ اوسن و همکاران[4] ۲۰۱۷). به گفته خان[5](۱۹۹۰) کارکنانی که رضایت شغلی دارند، خود را از هر لحاظ (روحی و جسمی) وقف کار می‌کنند. رضایت شغلی فقط دربردارنده حالت‌های ظاهری مثل شوق، تمرکز، باانرژی بودن نیست (لو و همکاران[6] ۲۰۱۶؛ گست[7] ۲۰۱۵)، بلکه در قالب رفتار نیز نمود پیدا می‌کند، رفتارهایی ازجمله اجرای فعالانه، توسعه شغلی، کارکرده فراتر از انتظار، انطباق و سازگاری (داکامارا و همکاران[8] ۲۰۱۵). درنتیجه، رضایت شغلی برای به دست آوردن هر نوع مزیت به‌عنوان عنصری حیاتی در نظر گرفته‌شده است (رامالهو و همکاران، ۲۰۱۸) و برای سازمان‌هایی که به‌عنوان ستاد مرکزی فعالیت می‌کنند، بسیار مهم است، زیرا وجود نداشتن این عامل مهم به‌طور یقین بر سایر زنجیره‌های متصل به ستاد مرکزی تأثیر می‌گذارد (اوسن و همکاران، ۲۰۱۷). اما تحقیقات انجام‌شده در ایران میزان رضایت شغلی میان کارکنان را ۷۷/۲ درصد گزارش نموده و عنوان می‌کنند که رضایت شغلی می‌تواند بر سلامت جسمی- روانی کارکنان تأثیرگذار باشد. از طرفی گرچه در جهان پویای امروز سازمان‌ها، با فناوری‌های نوین مواجه بوده اما هنوز از انسان بی‌نیاز نبوده و توسط انسان‌ها برنامه‌ریزی‌شده و اداره می‌گردند. ازاین‌رو این منبع اساسی سازمان باید اداره شود، پرورش یابد، رشد پیدا کند و امکانات و تسهیلات رفاهی به نحو مطلوب فراهم آید که تمامی این موارد در رضایت شغلی نهفته است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳).

[1] Warr & Inceoglu
[2] Ramalho et al
[3] Ahmad
[4] Ocen et al
[5] Khan
[6] Lu et al
[7] Guest
[8] Da Camara et al

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

بطور کلی رضایت شغلی موضوعی است که تا حدود زیادی مربوط به برداشت های شغلی افراد است و نمی‌توان بطور مطلق و مستقل درباره ی آن اظهارنظر کرد. اصولاً عبارت رضایت شغلی مفهومی است که عوامل مختلفی در شرایط مختلف برآن تأثیر می گذارند مانند همکاران، شرایط اقتصادی، ساختارسازمانی، فقدان تلاش وتنوع در شغل، عدم توازن بین شرایط احراز شغل و خصوصیات تجربی و تحصیلی شاغل، فقدان نظام قدرشناسی و ارزشیابی. در این میان سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوند قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده ی آن است. یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی ساختار سازمانی است. دراین مطالعه ما روی ابعاد سازمانی رضایت شغلی و رابطه آن با ساختار سازمان (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) تمرکز داریم؛ که اغلب در مطالعات تاکنون‌این متغیرهای اثرگذار روی رضایت شغلی مورد توجه قرار نگرفته اند. در همین راستا دراین تحقیق مساله اصلی‌این است تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحدایلام چگونه است؟ بر همین اساس فرضیه های پژوهش به صورت زیر طراحی می شود:

فرضیه اصلی:

ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه تاثیر معنا داری دارد.

فرضیه های فرعی:

۱- پیچیدگی بر رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه تأثیر معنا داری دارد.

۲- رسمیت بر رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه تأثیر معنا داری دارد.

۳- تمرکز بر رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه تأثیر معنا داری دارد.

مبانی نظری

رضایت شغلی

تاکنون تعاریف مختلفی از رضایت شغلی ارائه‌شده است. نخستین تعاریف و نظریه‌ها از رضایت شغلی، رویکرد فرایندی داشت. به عقیده لاک[1](۱۹۸۹) رضایت یا خشنودی شغلی را می‌توان نگرش یا حالت هیجانی خوشایند یا مثبتی تلقی کرد که از شغل یا تجربه شغلی منبعث می‌شود. همچنین رضایت شغلی بر محیط انجام کار تأکید داشته و واکنش مستقیم به ابعاد مشهود محیط کاری را منعکس می‌کند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱). لاک معتقد است رضایت یا نارضایتی شغلی به تفاوتی بستگی دارد که شخص بین آنچه به دست آورده و آنچه تمایل دارد به دست آورد، احساس می‌کند. لاک معتقد است بسته به نوع کارمندان، خواسته‌ها و ارزش‌های آن‌ها نیز فرق می‌کند. تعداد مشخصی نیاز یا ارزش وجود ندارد؛ ولی مجموعه وسیعی از ارزش‌ها می‌تواند در رضایت شغلی مؤثر باشند؛ به‌عبارت‌دیگر، این نظریه مدعی است رضایتمندی به‌وسیله این پدیده تعیین می‌شود که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه (انوری و مشتاقیان ابرقویی، ۱۳۹۲). این نظریه می‌گوید اگر شغل با حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی شاغل سازگار باشد او از شغل خود رضایت دارد؛ ولی چنانچه

[1] Lack

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

باارزش‌های خصوصی او در تعارض و تناقض باشد رضایت شغلی حاصل نخواهد شد؛ لذا رضایت شغلی نگرشی است که نشان‌دهنده میزان رضایت، خشنودی یا اقناع فرد در کار یا شغل خود است (شارما و همکاران[1] ۲۰۱۰). این مفهوم در نظریه شغلی-شخصیتی هالند چنین تجلی‌یافته که اگر فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی‌اش انتخاب کند و نسبت به این شغل نگرش مثبت داشته باشد، از شغل خود راضی است. بریل نیز در نظریه خود بیان می‌کند اگر فرد بافکر و تصمیم خود شغلش را انتخاب کند، به‌طور طبیعی از آن رضایت خواهد داشت؛ اما اگر با اجبار و یا اضطرار آن را انتخاب کند، به‌احتمال‌قوی از شغل خود ناراضی خواهد بود (انوری و مشتاقیان ابرقویی، ۱۳۹۲). بریل برخلاف هالند، معتقد است انگیزه‌های ناآگاه، پایه و اساس تمام رفتارها و ازجمله انتخاب شغل به شمار می‌رود؛ بنابراین در نظریه روانکاوی انتخاب شغل، بر روش‌های ارضای انگیزه‌ها و کاهش اضطراب تأکید می‌شود و توانایی‌ها و رغبت‌ها چندان موردتوجه قرار نمی‌گیرد. بر این اساس توانایی‌های جسمانی و روانی به‌تنهایی در انتخاب شغل فرد نقش جزئی بر عهده دارد؛ درحالی‌که تعالی عامل اصلی می‌باشد (متشرعی و همکاران، ۱۳۹۸).

علاوه بر این، تعدادی از محققین و نظریه‌پردازان نیز دیدگاه محتوایی نسبت به رضایت شغلی دارند؛ برخی از آن‌ها معتقد هستند کارکنان می‌توانند با پرداخت‌های بیشتر، ساعت کار کمتر و شرایط کاری مطلوب خشنود شوند، درحالی‌که بعضی دیگر پیشنهاد می‌کنند رضایتمندی می‌تواند از طریق فراهم‌سازی استقلال و مسئولیت‌پذیری کارکنان افزایش یابد. ازجمله نظریه‌های مرتبط با رویکرد محتوایی، می‌توان به نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو و نظریه دوعاملی هرزبرگ اشاره نمود. چارچوب هرزبرگ با سلسله‌مراتب نیازهای مازلو مطابقت می‌کند. هرزبرگ اولین طبقه نیازهای مازلو را عوامل بهداشتی نامید، زیرا این نیازها محیط انسانی را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آن‌ها ممانعت از نارضایتی شغلی است و دومین طبقه نیازها را انگیزاننده‌ها نامید، زیرا این نیازها موجب انگیزش افراد برای عملکرد بهتر می‌شوند. هنگامی‌که افراد از کار خود احساس نارضایتی می‌کنند، نارضایتی آنان به محیطی مربوط است که در آن کار می‌کنند. در مقابل وقتی افراد در کار خود احساس خشنودی می‌کنند، این خشنودی به خودِ نفسِ کار مربوط می‌شود (یوسفی و مجیدی، ۱۳۹۱). به‌طور خلاصه، به عقیده نظریه‌پردازان رویکرد محتوایی، آنچه موجب رضایتمندی کارکنان می‌شود، ارضای نیازهای متفاوت آن‌ها در ابعاد مختلف در محیط کار می‌باشد. آلفردر، با شکست سلسله‌مراتب نیازهای مازلو به سه طبقه کلی، نظریه کامروایی نیازهای وجودی، ارتباط و رشد را ارائه داد. این نظریه سه نیاز اساسی روان‌شناختی، شامل نیاز به خودمختاری، کفایت و ارتباط را موردتائید قرار می‌دهد و بیان می‌دارد در شرایط یکسان در سازمان، هر مقدار این سه نیاز در شخص بیشتر برآورده شود، رضایت شغلی او بیشتر می‌شود. نظریه چهار عاملی مک کللند، نیز به اهمیت تفاوت‌های فردی در ارضای چهار نیاز ضروری، شامل نیاز به پیشرفت، قدرت، پیوند جویی و یکتایی در محیط کار توجه دارد

[1] Sharma et al

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

(متشرعی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین اس پاگنولی و همکاران[1](۲۰۱۲) نیز معتقد هستند رضایت شغلی، اغلب در عوامل خارجی نظیر حقوق و مزایای کاری، پاداش‌ها و مزایای مادی و ارزش‌ها یا پاداش‌های درونی ریشه دارد؛ بنابراین گستره‌ای از عوامل می‌توانند بر سطح رضایت شغلی فرد مؤثر باشند. برخی از این عوامل شامل پایه حقوقی، فرآیند ترفیع، شرایط کاری، رهبری، روابط اجتماعی و خود شغل می‌شوند (شارما و همکاران، ۲۰۱۰).

ساختار سازمانی

ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. آن مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کند و هماهنگی میان آنها را فراهم می‌کند (الوانی، ۱۳۷۷). ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می‌دهد و صرفاً یک ساز و کار هماهنگی نیست بلکه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد. و روابط گزارش‌دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد (اعرابی، ۱۳۸۴). بوسیله ساختار سازمانی عملیات و فعالیت‌های داخل سازمان، آرایش می‌یابد و خطوط مسئولیت و اختیار مشخص می‌شود. ساختار به مدیران نشان می‌دهد که مسئول سرپرستی چه کسانی هستند و به کارکنان، مدیرانی را می‌شناساند که از آنها آموزش و دستور می‌گیرند. کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می‌کند. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش دهی و گزارش گیری، از وظایف ساختار سازمانی است (اعرابی، ۱۳۸۴).

اگر چه مفهوم ساختار سازمانی یک حقیقت است و بر هر کسی در سازمان اثر می‌گذارد و همه به نوعی با آن سروکار دارند، ولی کم و بیش مفهومی انتزاعی است. سنگ زیرین ساختار، نقش‌های افراد در سازمان و الگوی روابط میان نقش‌ها، ساختار سازمانی را شکل می‌دهد، بنابراین ساختار را می‌توان انتظارات موجود از هر نقش و ارتباط میان آنها دانست. این نقش‌ها اغلب بوسیله شرح پست‌ها و شرح شغل‌ها و اسناد مکتوب که حوزه مسئولیت و دامنه فعالیت هر شغل را مشخص می‌کنند، جنبه قانونی می‌یابد (الوانی و همکاران، ۱۳۷۶).

بین ساختار سازمانی و نمودار سازمانی تمایز قایل می‌شوند. ساختار سازمانی که مفهوم کلی‌تری هست، بوسیله نمودار سازمانی نشان داده می‌شود. در نمودار سازمانی؛ روابط اختیار، کانال‌های ارتباط رسمی و گروه‌های کاری رسمی و خطوط رسمی پاسخگویی نمایان است. بنابراین می‌توان گفت ساختار آیینه تمام نمای قواعد، مقررات، رویه ها، استانداردها، جایگاه تصمیم گیری، نحوه ارتباطات، تفکیک بخش‌ها مشاغل و تلفیق آنها و سلسله مراتب اختیارات است. مفهوم نسبتاً ساده و ملموس از ساختار به شکل نمودار سازمانی، نمایان می‌شود که یک نماد قابل

[1] Spagnoli et al

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

رؤیت از کل فعالیت ها، شیوه‌های ارتباطی و فرآیندهای سازمانی است. پس می‌توان این گونه استدلال کرد که نمودار سازمانی، تلخیص و تجریدی از واقعیت ساختار سازمانی است (اعرابی، ۱۳۸۲).

ابعاد ساختار سازمانی

در تعیین ابعاد ساختاری، عوامل زیادی را شمرده‌اند و این عوامل با توجه به دید و نگرش اندیشمندان دارای تنوع زیادی است. شاید اگر محققین در نظر بگیرند که چرا عواملی که بر می‌شمارند، جزو ابعاد ساختاری است، از تنوع و تعدد این ابعاد کاسته خواهد شد (حسن پور، ۱۳۸۴).

از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک، رسمیت، تلفیق، حرفه‌ای‌گرایی، حیطه نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و تعداد سطوح سلسله مراتب عمودی اشاره کرد که اکثر نظریه‌پردازان سازمانی از میان آنها روی سه بعد؛ تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند.

ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و شدت یا ضعف هر کدام از این سه بعد در شکل‌گیری کلی ساختار سازمانی مؤثر است. لازم به ذکر است که عوامل فوق‌الذکر بطور مستقیم یا غیرمستقیم در این سه بعد مستتر هستند و عدم توافق اندیشمندان روی این عوامل از نحوه تعاریف عملیاتی آنان نشأت می‌گیرد (حسن پور، ۱۳۸۴).

- **پیچیدگی**

پیچیدگی درجه‌ای از تخصصی کردن افراد برحسب متخصصین شغلی در داخل سازمان است و ممکن است بوسیله؛ تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا می‌شود، تعداد مشاغلی که انجام می‌شود و تعداد سلسله مراتبی که وظایف مختلف را انجام می‌دهند، تعریف و اندازه‌گیری شود.

پیچیدگی، مشکلات کنترل و هماهنگی را افزایش می‌دهد و سازمان برای حفظ موقعیت خود در مقابل رقبا باید نوآوری را افزایش دهد. پیچیدگی حاصل عدم اطمینان محیطی است و بطور فرایند چرخشی، محیط پیچیده و متغیر موجب افزایش عدم اطمینان محیطی می‌شود، با افزایش پیچیدگی و تنوع در محیط، سازمان برای تطبیق با آن، در خود پیچیدگی ایجاد می‌کند. سازمانی که به طور همزمان دارای سطوح سلسله مراتب زیاد (تفکیک عمودی)، حیطه نظارت گسترده (تفکیک افقی) و مکان‌های جغرافیایی چندگانه باشد، بسیار پیچیده است (حسن پور، ۱۳۸۴).

- **رسمیت**

رسمیت اندازه‌ای از مکتوب بودن، مقررات، قوانین، رویه ها، توصیه‌های آموزشی و ارتباطات در سازمان است بجای اینکه شفاهی باشد (الوانی، ۱۳۷۷). رسمیت یکی از جنبه‌های مهم ساختار سازمانی است تا جائی که عده‌ای ساختار سازمانی را چهارچوب سازمان، مقررات تعامل، ابزار کنترل و رویه‌های انجام کار می‌دانند.

رسمیت به درجه استاندارد بودن کارها در سازمان اشاره دارد. اگر رسمیت زیاد باشد، متصدی شغل اختیار کمی برای چگونگی انجام کار دارد. رسمیت ممکن است بصورت صریح و روشن بیان شود یا اینکه ضمنی باشد یعنی آن هم

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

می‌تواند بصورت مکتوب باشد و هم اینکه شامل ادراک کارکنان از مقررات نیز باشد ولی نوع مکتوب آن مورد تأکید سازمان است. مشاغل ساده و تکراری و یکنواخت درجه بالایی از رسمیت را بالقوه پذیرا هستند، در مقابل مشاغلی که به مهارت‌های چندگانه نیاز دارند رسمیت کمی دارند. وکلای دادگستری، مهندسین، کارکنان اجتماعی، کتابداران از آن جمله اند. رسمیت از سطحی به سطح دیگر نیز متفاوت است. کارکنان سطوح بالا که با کارهای غیر برنامه‌ریزی شده سروکار دارند دارای رسمیت کمی هستند در مقابل کارکنان در سطح پائین و در قسمت تولید دارای رسمیت زیادی هستند (حسن پور، ۱۳۸۴).

رسمیت برای کاهش تنوع صورت می‌گیرد و هماهنگی را تسهیل می‌کند. از مزایای رسمیت بالا این است که ابهام را ازبین می‌برد ولی در عوض اختیار تصمیم‌گیری را از افراد سلب می‌کند (حسن پور، ۱۳۸۴).

- **تمرکز**

تمرکز به درجه خشکی در تصمیم‌گیری و ارزیابی فعالیت‌ها بصورت متمرکز و به درجه‌ای از متمرکز بودن تصمیمات در یک نقطه از سازمان اشاره دارد (حسن پور، ۱۳۸۴). تمرکز به توزیع اختیار در سازمان بر می‌گردد و تعیین می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد. اختیار یک حق ذاتی در پست‌های مدیریتی است که بر مبنای آن می‌توانند دستوراتی را صادر کنند و انتظار دارند دستورات صادره اطاعت شود. تمرکز با تفویض اختیار رابطه معکوسی دارد. اگر تفویضی اختیار بیشتری صورت گیرد حالت مقابل تمرکز، یعنی عدم تمرکز رخ می‌دهد. در این صورت نقطه تصمیم‌گیری در سطوح پائین سازمان است. مدیران در هر سطح سازمانی، تصمیاتی را اتخاذ می‌کنند. گرفتن تصمیمات احتیاج به گردآوری اطلاعات دارد. از آنجا که توانایی مدیر در جمع آوری و پردازش اطلاعات محدود است و ممکن است اطلاعات بیشتر از حد، مدیر را سر در گم کند، یک سری از تصمیات باید توسط دیگران گرفته شود، اینجاست که نقطه تصمیم‌گیری در سازمان بجای یک فرد یا یک واحد یا یک سطح، در کل سازمان پرداکنده می‌شود و عدم تمرکز ایجاد می‌شود. عدم تمرکز می‌تواند دقت در تصمیم‌گیری را افزایش دهد، چون جزئیات بیشتری قابل بررسی است و هر چه تصمیم‌گیری به محل وقوع مشکل نزدیک‌تر باشد بهتر و اثربخش‌تر است. آن مشارکت در تصمیم‌گیری را برای افراد فراهم می‌سازد و می‌تواند بصورت عامل انگیزش مطرح شود. عدم تمرکز موجب تقویت توان تصمیم‌گیری مدیران سطوح پائین‌تر می‌شود ولی باید اذعان کرد که خوبی یا بدی عدم تمرکز بستگی به موقعیت دارد و وجود تمرکز یا عدم تمرکز و درجه آن را عوامل اقتضایی تعیین می‌کند (حسن پور، ۱۳۸۴).

روش شناسی

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و نتایج آن می‌تواند توسط موسسه رزمندگان و مدرسه معراج اندیشه و سایر مدارس مورد استفاده قرار گیرد. همچنین از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد که با طراحی، توزیع و تحلیل پرسشنامه انجام شده است. در نهایت تحقیق حاضر به‌این دلیل توصیفی است که مطالعه

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

وضعیت موجود کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی مد نظر است. جامعه آماری‌این تحقیق شامل کلیه کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه در زمستان سال ۱۳۹۹ می‌باشد که تعداد آنها ۱۵۷ نفر است. برای تعیین حجم نمونه دراین پژوهش از جدول جرسی- مورگان استفاده شد که حجم نمونه با استفاده ازاین روش ۱۱۳ نفر می‌باشد که به روش تصادفی ساده از بین جامعه آماری انتخاب شدند. در مطالعه حاضر برای جمع آوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه ساختار سازمانی (بیگلری، ۱۳۸۷) و پرسشنامه رضایت شغلی (بری فیلدورث، ۱۹۵۹) استفاده شده است. پرسشنامه ساختار سازمانی با طرح ۱۵ گویه مبتنی بر مدل بیگلری که شامل سه بعد پیچیدگی (۵ گویه)، رسمیت (۵ گویه) و تمرکز (۵ گویه) می‌باشد و بر اساس طیف نگرش سنجی لیکرت با پنج درجه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم مورد ارزیابی قرار گرفت. همچنین پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی با طرح ۱۸ گویه مبتنی بر مدل (بری فیلدورث، ۱۹۵۱) و بر اساس طیف نگرش سنجی لیکرت پنج درجه می باشد. در این پژوهش برای بررسی روایی از روایی صوری و برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به اینکه این ضریب برای پرسشنامه ساختار سازمانی برابر ۰,۸۶ و برای رضایت شغلی ۰,۸۹ محاسبه شد، می توان گفت پرسشنامه تحقیق از پایایی لازم برخوردار است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم‌افزار spss در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، میانه، مد و انحراف معیار) برای بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه و از روش آمار استنباطی آزمون کلموگرف اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون خطی ساده و چندگانه از نوع گام به گام برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده شده است.

یافته ها

آمار توصیفی

در ابتدا و پس از گردآوری اطلاعات، به توصیف نمونه پرداخته شد. اطلاعات مربوط به نمون آماری به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: ویژگی جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

	جنسیت		سن				مقطع تحصیلی				
گروه	زن	مرد	۲۰-۳۰	۳۰-۴۰	۴۰-۵۰	بالای ۵۰	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری
فراوانی	۳۴	۷۹	۹	۵۳	۴۶	۵	۱۰	۲۲	۴۹	۲۵	۷
درصد فراوانی	۳۰,۱	۶۹,۹	۸	۴۶,۹	۴۰,۷	۴,۴	۸,۸	۱۹,۵	۴۳,۴	۲۲,۱	۶,۲

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

در ادامه به بررسی آمار توصیفی متغیرها پرداخته شد. در راستای توصیف متغیرهای تحقیق، از شاخص‌هایی همچون میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بهره گرفته‌شده است که نتایج به شرح جدول ۲ است.

جدول ۲: آماره‌های توصیفی متغیرها

عامل	تعداد	حداقل	حداکثر	دامنه	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
پیچیدگی	۱۱۳	۲	۵	۳	۳,۶۱	۴	۴	۰,۶۸۷
رسمیت	۱۱۳	۱	۵	۴	۳,۳۸	۴	۴	۰,۹۰۹
تمرکز	۱۱۳	۲	۵	۳	۳,۵۰	۴	۴	۰,۸۲۵
رضایت شغلی	۱۱۳	۲	۴	۲	۳,۰۰۸	۳	۳	۰,۳۶۵

با توجه به جدول ۲ و ستون مربوط به میانگین مشاهده می‌شود که میانگین متغیر همه متغیرها از سطح متوسط (۳) بالاتر است. در نتیجه گفته می‌شود سطح مطلوبیت متغیرها از سطح متوسط ۳ به بالاست.

برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیر نرمال. چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیرنرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک. بدین منظور دراین مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در مورد هر یک از متغیرهای وابسته و مستقل می‌پردازیم و بر اساس نتایج حاصل، آزمون‌های مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیات تحقیق را انتخاب می‌کنیم.

H_0: داده‌ها دارای توزیع احتمال نرمال است.

H_1: داده‌ها دارای توزیع احتمال غیرنرمال است.

در صورتی که، مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا (۰,۰۵) باشد، نتیجه می‌شود داده‌ها دارای توزیع احتمال نرمال می‌باشند. نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

عامل	سطح معنی داری	مقدار خطا	تأیید فرضیه	نتیجه گیری
پیچیدگی	۰,۰۸۰	۰,۰۵	H_0	نرمال
رسمیت	۰,۱۳۳	۰,۰۵	H_0	نرمال
تمرکز	۰,۱۲۸	۰,۰۵	H_0	نرمال
رضایت شغلی	۰,۱۵۳	۰۵ .۰	H_0	نرمال

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

با توجه به نتایج جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری برای تمامی مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار خطا ۰۵٪ است بنابراین توزیع فراوانی گویه‌های متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال است و در نتیجه از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل آمار استنباطی استفاده می‌شود. ضمن‌این که بر اساس قضیه حد مرکزی، از آنجا که حجم نمونه بیش از ۳۰ نفر می‌باشد (۱۱۳ پاسخ دهنده) می‌توان توزیع جامعه را نرمال فرض کرد. و در نتیجه از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

آمار استنباطی

در این تحقیق به منظور سنجش فرضیات اصلی و فرعی و همچنین پی بردن به میزان تاثیر هر یک از ابعاد متغیر مستقل (ساختار سازمانی) بر رضایت شغلی جامعه مورد مطالعه و همچنین اثرات این متغیرها بر هم از ضریب همبستگی پیرسن، تحلیل رگرسیون خطی ساده و تحلیل رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد. در تحلیل رگرسیون چندگانه از نوع گام به گام پیش رو می‌باشد که دراین روش ضعیف ترین متغیرها از لحاظ مقدار معنی داری یک به یک از معادله حذف می‌شوند تا هنگامی که خطای آزمون معنی داری به کمتر از ۵ درصد برسد. برای تحلیل فرضیه های فرعی در ابتدا از ضریب همبستگی پیرسن برای بررسی وجود همبستگی و رابطه متغیرها استفاده شد که نتیجه بررسی در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	رضایت شغلی
پیچیدگی	شدت	۰,۴۰۶
	معنی داری	۰,۰۰۰
	تعداد	۱۱۳
رسمیت	شدت	۰,۵۹۶
	معنی داری	۰,۰۰۰
	تعداد	۱۱۳
تمرکز	شدت	۰۵۸۲
	معنی داری	۰,۰۰۰
	تعداد	۱۱۳

نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان و مدرسه معراج اندیشه همبستگی معنی داری وجود دارد. چرا که سطح معنی داری بدست آمده (sig=.000) کمتر از آلفای تحقیق (α= .۰۲۵) با توجه به دو دامنه بودن آزمون می‌باشد، پس نتیجه کلی‌این است که در سطح ۹۵ درصد یک رابطه معنی‌داری و مستقیم و مثبت بین ابعاد ساختار سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

همچنین در ادامه به تحلیل رگرسیون پرداخته شد. نتایج حاصله به شرح زیر است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

جدول ۵: خلاصه ضریب تعیین در مدل رگرسیونی

متغیرهای وارد شده به مدل	ضریب تعیین (R Square)	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
پیچیدگی	۰,۱۶۵	۰,۱۵۷	۱,۶۵۴
رسمیت	۰,۳۵۶	۰,۳۵۰	۱,۸۹۲
تمرکز	۰,۳۳۹	۰,۳۳۳	۱,۸۹۶

در جدول بالا با توجه به‌این که مقدار بدست آمده برای آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود. لذا می‌توان گفت فرض استقلال خطاها مورد تایید قرار می‌گیرد و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین در جدول ۶ نتایج آزمون همزمان ضرایب تحلیل رگرسیونی خطی ساده مؤلفه های ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آمده است.

جدول ۶: نتایج آزمون همزمان تحلیل رگرسیونی خطی ساده مؤلفه های ساختار سازمانی بر رضایت شغلی

متغیر مستقل	مؤلفه رضایت شغلی (وابسته)					
	منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره F	سطح معناداری
پیچیدگی	رگرسیون	۱,۰۱۳	۱	۱۷,۰۱۳	۲۱,۹۱۸	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۸۶,۱۶۰	۱۱۱	۰,۷۷۶		
	کل	۱۰۳,۱۷۳	۱۱۲			
رسمیت	رگرسیون	۳۶,۶۹۴	۱	۳۶,۶۹۴	۶۱,۲۶۷	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۶۶,۴۷۹	۱۱۱	۰,۵۹۹		
	کل	۱۰۳,۱۷۳	۱۱۲			
تمرکز	رگرسیون	۳۴,۹۷۶	۱	۹۷۶ .۳۴	۵۶,۹۲۸	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۶۸,۱۹۷	۱۱۱	۰,۶۱۴		
	کل	۱۰۳,۱۷۳	۱۱۲			

جدول ۶ نشان می‌دهد که برآورد همزمان ضرایب رگرسیونی ابعاد ساختار سازمانی نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار معناداری از سطح خطای ۰,۰۲۵ (دو طرفه) کمتر می‌باشد. همچنین در جدول ۷ آخرین مرحله از اجرای رگرسیون متغیرها، ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

جدول ۷: برآورد ضرایب بدست آمده از تحلیل رگرسیون و سطوح معنی داری آنها

ضرایب	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	برآورد (B)	انحراف معیار	(Beta)		
ثابت	۱,۹۳۱	۰,۳۲۹		۵,۸۷۸	۰,۰۰۰
پیچیدگی	۰,۴۸۳	۰,۱۰۳	۰,۴۰۶	۴,۶۸۲	۰,۰۰۰
ثابت	۱,۴۹۰	۰,۲۵۷		۵,۷۹۸	۰,۰۰۰
رسمیت	۰,۶۰۷	۰,۰۷۸	۰۵۹۶	۷,۸۲۷	۰,۰۰۰
ثابت	۱,۵۰۹	.۲۶۴		۵,۷۲۳	۰,۰۰۰
تمرکز	۰,۶۲۰	۰,۰۸۲	۰,۵۸۲	۷,۴۵۴	۰,۰۰۰

جدول ۷ نشان می‌دهد که مقدار معنی داری تک تک ضرایب مدل رگرسیونی بدست آمده کمتر از سطح خطای۵ درصد است. از طرفی علامت ضریب پیچیدگی مثبت است که نشان می‌دهد که تاثیر ابعاد ساختار سازمانی روی رضایت شغلی کارکنان مثبت است.

همچنین در ادامه به بررسی فرضیه اصلی پرداخته شد. به منظور بررسی فرضیه اصلی این تحقیق از تحلیل رگرسیون چندگانه و روش گام به گام (پیش رو) استفاده شده است. در جدول ۸ نتایج مدل رگرسیونی چندگانه مربوط به فرضیه اصلی آمده است. دراین جدول بر اساس گام‌های طی شده رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته در هر گام توسط ضریب همبستگی چند گانه نشان داده شده است. همچنین ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی چند گانه) که نشان دهنده توان تبیین تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و ضریب تعیین تعدیل شده آمده است. به دلیل‌این که ضریب تعیین تعدیل شده به درجه آزادی وابسته است، نسبت به ضریب تعیین دقیق‌تر است.

جدول ۸: خلاصه و متغیرهای وارد شده به مدل در هر گام از رگرسیون

همان گونه که نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض اصلی در جدول ۸ نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر رضایت

مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین (RSquare)	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	۰,۶۵۴	۰,۴۲۸	۰,۴۱۲
۲	۰,۶۴۷	۰,۴۱۸	۰,۴۰۸

شغلی جامعه مورد بحث با ضریب تعیین ۶۴/۷ درصد تاثیر گذار بوده است. در جدول ۹ نتایج آزمون همزمان ضرایب تحلیل رگرسیونی خطی ساده مؤلفه اصلی، ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آمده است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

جدول ۹: نتایج آزمون همزمان ضرایب تحلیل رگرسیونی خطی ساده مؤلفه ساختار سازمانی بر رضایت شغلی

مدل (گام)	مؤلفه رضایت شغلی (وابسته)					
	منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۴۴,۱۱۶	۳	۱۴,۷۰۵	۲۷,۱۴۲	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۵۹,۰۵۷	۱۰۹	۰,۵۴۲		
	کل	۱۰۳,۱۷۳	۱۱۲			
۲	رگرسیون	۴۳,۱۵۳	۳	۲۱,۵۷۷	۳۹,۵۴۴	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۶۰,۰۱۹	۱۰۹	۰,۵۴۶		
	کل	۱۰۳,۱۷۳	۱۱۲			

جدول ۹ نشان می‌دهد که برآورد همزمان کلیه‌ی ضرایب رگرسیونی ساختار سازمانی نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار معناداری در کلیه‌ی مدلها از سطح خطای ۰,۰۲۵ (دو طرفه) کمتر می‌باشد. همچنین در جدول ۱۰ آخرین مرحله از اجرای رگرسیون گام به گام متغیرها، ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است. از طرفی با توجه به مثبت بودن برآورد ضریب ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان نتیجه گرفته می‌شود که مؤلفه ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت داشته است.

جدول ۱۰: نتایج آزمون ضرایب از تحلیل رگرسیون گام به گام

مدل (گام)	ضرایب	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig.
		برآورد (B)	انحراف معیار	(Beta)		
۱	ثابت (عرض از مبدا)	۰,۸۹۶	۰,۳۱۲		۲,۸۷۲	۰,۰۰۵
	پیچیدگی	۰,۱۳۴	۰,۱۰۰	۰,۱۱۲	۱,۳۳۳	۰,۱۸۵
	رسمیت	۰,۳۳۵	۰,۱۰۵	۰,۳۲۹	۳,۱۹۹	۰,۰۰۲
	تمرکز	۰,۳۴۰	۰,۱۰۴	۰,۳۱۹	۳,۲۸۲	۰,۰۰۱
۲	ثابت (عرض از مبدا)	۱,۱۱۰	۰,۲۶۹		۴,۱۲۴	۰,۰۰۰
	رسمیت	۰,۳۸۲	۰,۰۹۹	۰,۳۷۶	۳,۸۷۱	۰,۰۰۰
	تمرکز	۰,۳۵۵	۰,۱۰۳	۰,۳۳۴	۳,۴۴۱	۰,۰۰۱

جدول ۱۱ نشان می‌دهد که تحلیل رگرسیونی مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در مدل به متغیرهای موثر و مهم رسمیت (X_1)، تمرکز (X_2) بر رضایت شغلی کارکنان (Y) خلاصه می‌شود. این مدل رگرسیونی چندگانه به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 1.110 + 0.382X_1 + 0.355X_2$$

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

این مدل طبق جدول ۱۰، ۶۴/۷ درصد تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی کارکنان را توضیح می‌دهد. به عبارتی ۶۴/۷ درصد اطلاعات رضایت شغلی کارکنان توسط مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز بیان می‌شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج نشان می‌دهد که بین پیچیدگی و رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه همبستگی معنی داری وجود دارد. چرا که سطح معنی‌داری بدست آمده (sig=.000) کمتر از آلفای تحقیق (α=.۰۲۵) با توجه به دو دامنه بودن آزمون می‌باشد، پس نتیجه کلی‌این است که در سطح ۹۵ درصد یک رابطه معنی‌داری و مستقیم و مثبت بین پیچیدگی و رضایت شغلی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توامان افزایش یا کاهش می‌یابند. به این مفهوم که تغییرات در پیچیدگی باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته (رضایت شغلی) خواهد بود یعنی هر چه میزان پیچیدگی بیشتر باشد به همان اندازه میزان رضایت شغلی به طرف مثبت سیر می‌کند. نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض فرعی اول نشان می‌دهد پیچیدگی بر رضایت شغلی جامعه مورد بحث با ضریب تعیین ۱۶/۵ درصد تاثیر گذار بوده است. از طرفی با توجه به مثبت بودن برآورد ضریب مؤلفه پیچیدگی بر رضایت شغلی کارکنان نتیجه گرفته می‌شود که مؤلفه پیچیدگی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت داشته است. نتایج حاصل ازاین یافته با پژوهش، مهرجو (۱۳۹۲)، قدمی و همکاران (۱۳۹۲) و کرانتسون (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین رسمیت و رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه همبستگی معنی‌داری وجود دارد. چرا که سطح معنی داری بدست آمده (sig=.000) کمتر از آلفای تحقیق (α= .۰۲۵) با توجه به دو دامنه بودن آزمون می‌باشد، پس نتیجه کلی‌این است که در سطح ۹۵ درصد یک رابطه معنی‌داری و مستقیم و مثبت بین رسمیت و رضایت شغلی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توامان افزایش یا کاهش می‌یابند. به این مفهوم که تغییرات در رسمیت باعث‌ایجاد نوسان در متغیر وابسته (رضایت شغلی) خواهد بود یعنی هر چه میزان رسمیت بیشتر باشد به همان اندازه میزان رضایت شغلیبه طرف مثبت سیر می‌کند. نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض فرعی دوم نشان می‌دهد رسمیت بر رضایت شغلی جامعه مورد بحث با ضریب تعیین ۳۵/۶ درصد تاثیر گذار بوده است. نتایج حاصل ازاین یافته با پژوهش، امید فرد و منفرد (۱۳۹۱)، کامران نژاد و همکاران (۱۳۹۰) و لندرز (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که بین تمرکز و رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه همبستگی معنی داری وجود دارد. چرا که سطح معنی داری بدست آمده (sig=.000) کمتر از آلفای تحقیق (α=.۰۲۵) با توجه به دو دامنه بودن آزمون می‌باشد، پس نتیجه کلی‌این است که در سطح ۹۵ درصد یک رابطه معنی‌داری و مستقیم و مثبت بین تمرکز و رضایت شغلی وجود دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مذکور خطی بوده یعنی هر دو توامان افزایش یا کاهش می‌یابند. به این مفهوم که تغییرات در تمرکز باعث ایجاد نوسان در متغیر وابسته

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

(رضایت شغلی) خواهد بود یعنی هر چه میزان تمرکز بیشتر باشد به همان اندازه میزان رضایت شغلی به طرف مثبت سیر می‌کند. نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض فرعی سوم نشان می‌دهد تمرکز بر رضایت شغلی جامعه مورد بحث با ضریب تعیین ۳۳/۹ درصد تاثیر گذار بوده است. از طرفی با توجه به مثبت بودن برآورد ضریب مؤلفه تمرکز بر رضایت شغلی کارکنان نتیجه گرفته می‌شود که مؤلفه تمرکز بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت داشته است. نتایج حاصل ازاین یافته با پژوهش، اکبری و بهارستان (۱۳۹۱)، اسمی و جهانی (۱۳۸۸)، حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱) و عربیون و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

به منظور بررسی فرضیه اصلی‌این تحقیق از تحلیل رگرسیون چندگانه و روش گام به گام (پیش رو) استفاده شده است. دراین روش ضعیف‌ترین متغیرها از لحاظ مقدار معنی داری یک به یک از معادله حذف می‌شوند تا هنگامی که خطای آزمون معنی داری به کمتر از ۵ درصد برسد. نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض اصلی نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر رضایت شغلی جامعه مورد بحث با ضریب تعیین ۶۴/۷ درصد تاثیر گذار بوده است. بر طبق‌این مدل ۶۴/۷ درصد تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی کارکنان را توضیح می‌دهد. به عبارتی ۶۴/۷ درصد اطلاعات رضایت شغلی کارکنان توسط مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز بیان می‌شود. نتایج حاصل ازاین یافته با پژوهش، مهرجو (۱۳۹۲)، امید فرد و منفرد (۱۳۹۱)، قدمی و همکاران (۱۳۹۲)، لندرز (۲۰۰۳)، کرانتسون (۲۰۰۵)، کامران نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، اسمی و جهانی (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر به منظور بهبود عوامل ساختار سازمانی و رضایت شغلی برای هریک از ابعاد و مؤلفه‌های شاخص‌ها به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱) براساس یافته‌های‌این پژوهش پیچیدگی بر رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه تاثیر معناداری دارد. لذا پیشنهاد می‌شود:

- مدیران با کاهش پیچیدگی‌ها، فرایند تصمیم‌گیری‌ها را کاهش دهند و از این طریق کارکنان را به مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها ترغیب کنند.
- پیچیدگی‌ها در سازمان به میزان بیشتری کاهش یابد زیرا هرچه سازمان پیچیده‌تر باشد اختلاف بالقوه در ارزش‌ها، انتظارات و نیازها بیشتر است و بر عکس هر چه پیچیدگی کمتر باشد تجانس بیشتری بین کارکنان وجود دارد.
- هر چه ساختار سازمان پیچیده‌تر باشد میزان خلاقیت و همچنین میزان تحمل شکست، پذیرش تغییر، تشویق نظریه‌های جدید و پذیرش ابهام کاهش می‌یابد و کارکنان بیشتر سازمان را ترک کرده، بر عکس اگر سازمان از ساختاری ساده بهره مند باشد میزان خلاقیت و ابعاد آن در سطح بالایی است و کارکنان با اشتیاق شغلی فراوان به کار مشغول می‌شوند در نتیجه رضایت آن‌ها در سازمان بیشتر است.

۲) بر اساس یافته‌های این پژوهش رسمیت بر رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه تاثیر معناداری دارد. با توجه به تأثیر رسمیت برای کارکنان و رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود:

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

- -مدیران با بکارگیری فنون رسمی سازی (گزینش، الزامات نقش، قوانین، رویه‌ها و خط مشی‌ها، آموزش و شعائر) موجبات رضایت‌مندی کارکنان را فراهم نمایند.
- طراحی و طبقه‌بندی مشاغل و ایجاد استانداردهای شغلی برای ارتقای سازمانی کارکنان.

۳) یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که تمرکز بر رضایت شغلی کارکنان موسسه رزمندگان ومدرسه معراج اندیشه تاثیر معناداری دارد. در این رابطه پیشنهاد می‌شود:

- وظیفه مدیریت برای رضایت شغلی کارکنان ایجاد ساختاری است که در آن بر استقلال و انعطاف تاکید شود و میزان تمرکز کاهش یابد.
- مشارکت دادن کارکنان در تدوین استراتژی‌های سازمانی و القای حس مالکیت در آن‌ها نسبت به سازمان.
- استقرار نظام پیشنهادها و تشویق کارکنان به ارائه پیشنهادهای مفید در جهت کمک به تصمیم‌گیری‌ها.

منابع

اعرابی، سید محمد (۱۳۸۴). *طراحی ساختار سازمانی*، دفتر پژوهشهای فرهنگی.

الوانی، سید مهدی (۱۳۷۷). *تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی*، تهران: بینش.

الوانی، سیدمهمدی، دانایی فرد، حسن (۱۳۸۶). *گفتارهایی در فسلفه تئوری های سازمان دولتی*، صفار.

انوری، علی؛ مشتاقیان ابرقویی، حجت (۱۳۹۲). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان دانشی شرکت توزیع نیروی برق شیراز. *بیست و هشتمین کنفرانس بین المللی برق*. تهران.

حسن پور، اکبر (۱۳۸۴). ساختارهای جدید سازمانی، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۷.

رسولی، رضا؛ شهائی، بهنام؛ صفایی، مهناز. (۱۳۹۱). مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور. *نشریه مدیریت دولتی*، ۴(۹)، ۴۹-۲۷.

صادقی، امیر؛ گهرلوارکواز، عسکر؛ چراغی، فاطمه و مقیم بیگی، عباس (۱۳۹۷). بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان، *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا (مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان)*، ۲۶(۱)، ۴۰-۴۸.

صالحی، پانته آ؛ تاج زاده، ابوالفضل و داروئیان، سهیلا. (۱۳۹۳)، اثرات بازاریابی داخلی بر تعهد سازمانی هولدینگ اتکا، *مطالعات کمی مدیریت*، ۵(۱).

متشرعی، محمدحسین؛ درویش زاده، سمیه و دهقانی، علی نقی. (۱۳۹۸). رویکرد نوین در سنجش رضایتمندی کارکنان، *فصلنامه تخصصی سازمان اداری و استخدامی کشور*، ۶(۶۰).

یوسفی، جعفر؛ مجیدی، مجید (۱۳۹۱). مدل شکل گیری نارضایتی شغلی کارکنان سپاه از منظر امنیتی. فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی–امنیتی. *دانشگاه جامع امام حسین*، ۱(۳)، ۸۸-۶۷.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92.

Da Camara, N., Dulewicz, V., & Higgs, M. (2015). Exploring the relationship between perceptions of organizational emotional intelligence and turnover intentions amongst employees: the mediating role of organizational commitment and job satisfaction. In New Ways of Studying Emotions in Organizations (pp. 295-339). Emerald Group Publishing Limited.

Guest, D. (2015). Voice and employee engagement. In S. Johnstone, & P. Ackers (Eds.), Finding a voice at work? New perspectives on employment relations (pp. 44–66).Oxford, UK: Oxford University Press.

Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.

Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 41(9), 742-757.

Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.

Sharma, A., Verma, S., Verma, C., & Malhotra, D. (2010).S tress and burnout as predictors of job satisfaction among lawyers. *European Journal of Social sciences*, 14 (3), 348-359.

Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). *Job engagement*, job satisfaction, and contrasting.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۲، شماره ۱۶، بهار سال ۱۴۰۱

The Impact of Organizational Structure Components on Employee Satisfaction in Cultural Environments (Case Study: Warriors Institute and Meraj Andisheh Boys' Primary School)

Abolfazl tabatabei koopayi[1]

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the effect of organizational structure on job satisfaction among the staff of the Warriors Institute and Meraj Andisheh School. In this regard, the present research method is descriptive-survey and applied in terms of purpose. The statistical population of the study is the staff of the Warriors Institute and Meraj Andisheh School, which is 157 people. The statistical sample is based on Morgan table equal to 113 people by simple random sampling. The research instruments included an organizational structure questionnaire consisting of 15 questions and a job satisfaction questionnaire consisting of 18 questions that had appropriate validity and reliability. Reliability was calculated 86% for the organizational structure questionnaire and 89% for the job satisfaction questionnaire using Cronbach's alpha. To analyze the data, Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, simple and multiple linear regression of stepwise type in SPSS software environment were used. The results of simple linear regression showed that the dimensions of organizational structure (complexity, formality and focus) have a positive and significant effect on job satisfaction. The results of stepwise regression showed that 64.7% of the job satisfaction information of employees is expressed by the components of formality and focus.

Keywords: organizational structure, job satisfaction, formality, focus

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-21]

[1]Master of Business Management, Marketing Orientation, Department of Management, Islamic Azad University, Najafabad Branch, Najafabad, Iran (Abolfazl.tabatabaie08@gmail.com)