

اثر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی؛ مطالعه موردی کارمندان میدان هوایی

بین‌المللی کابل

عبدالامین واحدی^۱

اکرام الدین رحیمی^۲

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی میان کارمندان میدان هوایی بین‌المللی کابل پرداخته شده که روش این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ساده در نظر گرفته شده است. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه مشتمل بر ابعاد ساختار سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد که از روایی و پایایی مناسب نیز برخوردار است؛ زیرا ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه ساختار سازمانی ۸۶٪ و برای پرسش‌نامه رضایت شغلی ۸۹٪ محاسبه گردیده است. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی، رگرسیون خطی از نوع گام به گام در محیط نرم افزار اس پی اس اس استفاده شده است. نتایج حاصل از رگرسیون خطی نشان داد که ابعاد ساختار سازمانی شامل (رسمیت و تمرکز) بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ این بدان معنی است که با میزان بیشتری از رسمیت و تمرکز در نهاد متذکره، می‌توانیم به نتایج مطلوبی در جهت کسب بیشتر رضایت شغلی کارمندان دست یابیم.

واژه‌گان کلیدی: ساختار سازمانی، رضایت شغلی، رسمیت، تمرکز و پیچیدگی سازمانی.

^۱. دانشجوی دوره لیسانس (کارشناسی)، دانشکده اقتصاد، مؤسسه تحصیلات عالی زاول.

Email: amin.wahedi@icloud.com

^۲. استاد بخش/ دیپارتمنت امور مالی و بانکی، دانشکده اقتصاد، مؤسسه تحصیلات عالی زاول.

Email: ekramuddin.rahimi1@gmail.com

۱. مقدمه

همانطور که همه‌ی ما آگاهی داریم، افغانستان با توجه به چندین دهه جنگ‌های داخلی و حضور خارجی‌ها، قسمتی از ساختار حکومتی اعم از دولتی و خصوصی را از دست داده و یا با ساختار اداری نابسامان به پیش می‌رود که این نیز باعث عدم کارایی و بهره‌وری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی در ابعاد مختلف گردیده است. یک سازمان نوعی از یک واحد اجتماعی متشکل از افراد است که برای دستیابی به اهداف جمعی مدیریت می‌شوند. هر سازمان دارای ساختار مدیریتی خاص خود بوده که روابط بین کارمندان مختلف، وظایف که آن‌ها انجام می‌دهند، نقش‌ها و مسؤولیت‌های ارایه شده را تعریف می‌کند. سازمان به خوبی سازماندهی شده هماهنگی موثر را به دست می‌آورد، به عنوان ساختار کانال‌های ارتباط رسمی را مشخص می‌کند و نحوه فعالیت‌های جداگانه افراد را با هم مرتبط می‌کند؛ اینجاست که بحث ساختار سازمانی به میان می‌آید.

ساختار سازمانی شیوه‌ای را تعیین می‌کند که در آن نقش‌ها، قدرت، اختیار و مسؤولیت‌ها تعیین و مدیریت می‌شود و نحوه انتقال اطلاعات بین سطوح مختلف و یا سلسله مراتب در یک سازمان را نشان می‌دهد. ساختار سازمانی به میزان قابل توجهی به اهداف و دورنمای سازمان در دستیابی به این اهداف بستگی دارد. یک ساختار تشکیلاتی سازمانی، نمایش بصری از ساختار سازمانی است. ساختار باید به وضوح روابط گزارش‌دهی و جریان اختیار را تعیین کند؛ زیرا این امر ارتباط خوبی برقرار خواهد کرد و موجب جریان کارآمد و موثر در کار می‌شود و رضایت شغلی را به ارمغان می‌آورد (سلیمانی و دیگران، ۱۳۸۶). بنابراین، به طور کلی یک ساختار سازمانی مناسب به شکلی تعریف می‌شود که بتواند با در نظر داشت ماهیت و اهداف، رضایت‌مندی کارمندان را نیز به وجود آورد (سرداری، ۱۳۸۳). ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم

بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی افراد و گروه‌های است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند (جیمز، ۱۹۹۸).^۱ ساختار یک سازمان را می‌توان مجموعه راه‌های دانست که طی آن‌ها فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی تأمین می‌شود (میتزبرگ و دیگران، ۱۹۹۹).^۲ بنابراین، ساختار سازمانی روابط در سازمان، جایگاه افراد در سازمان، حدود و دامنه اختیارات آنها را مشخص می‌کند. در تعیین ابعاد ساختاری سازمان، عوامل زیادی را بر شمرده‌اند که از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، رسمیت، ترکیب، حرفه‌گرایی، حیطة کنترل، تخصص‌گرایی، معیاری کردن و حیطة عمودی اشاره کرد (رابینز، ۱۰۰۳).^۳ که اکثر نظریه‌پردازان سازمانی از میان آنها روی سه بعد تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند.

مزید بر موارد فوق، میزان رضایت شغلی معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود بوده و متأثر از عوامل متعددی می‌باشد (سید جوادین، ۱۳۸۱). رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک رویکرد جهانی از احساسات و عواطف درک شده کارکنان مبتنی بر تجربه‌ی کار تعریف شود (لاک، ۱۹۷۶).^۴ رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نگرش‌های شغلی متغیرهای اساسی رفتار سازمانی هستند. اگر نگرش شغلی و تعهد سازمانی در حد وسط در نظر گرفته شود، عدم رضایت شغلی می‌تواند کاهش بهره‌وری، تشویش، غیبت کاری، تاخیر در کار، ترک خدمت و تقاعد زودرس را به وجود آورد. در سمت دیگر نیز رضایت شغلی و تعهد سازمانی عملکرد را افزایش داده و غیبت کاری، تاخیر در کار،

^۱James

^۲ Mintzberg

^۳ Robbins

^۴Locke

ترک خدمت و تشویش در انجام امور را به شکل محسوسی کاهش می‌دهد. با توجه به اهمیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بهره‌وری سازمان‌ها و فراهم کردن محیط سازنده برای آن، هرگونه مطالعه در زمینه یافتن عوامل تقویت‌کننده آن اهمیت داشته و ضرورت است (رابینز، ۲۰۰۳). رضایت شغلی یکی از سازه‌هایی است که در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی بیشتر مورد بررسی و اندازه‌گیری قرار گرفته است. به طوری که بررسی‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که از سال ۱۹۷۶ به بعد در این مورد مطالعات زیاد انجام شده است (سلیمانی و دیگران ۱۳۸۶). رضایت شغلی از یک بعد به باور کارکنان و از طرف دیگر به ابعاد شغل مانند ارتباطات، همکاران، قدرشناسی و... تأکید می‌کند (جکسون^۲ و کوور^۳؛ لئو^۴ و دیگران ۲۰۰۵). بنابراین، با توجه به اینکه نظریات زیاد مدیریتی به ارتباط رضایت شغلی و ساختار سازمانی تاکید دارند، می‌توان گفت که یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی ساختار سازمانی است. لذا با توجه به اهمیت این موضوع که نوع ساختار سازمانی بر روی رضایت شغلی کارمندان تاثیر مستقیم دارد، لازم می‌باشد که تحقیقات در این مورد با توجه به شرایط حاکم در سازمان صورت پذیرد و این نیز مستقیماً روی رضایت شغلی و در ادامه روی بهره‌وری سازمان نقش بسزایی دارد (مینتزرگ و دیگران، ۱۹۹۹).

ساختارهای سازمانی با توجه به ماهیت‌های مختلفی که دارند، پیامدهای متفاوتی را نیز به همراه دارند و همینطور در صورت عدم تطابق آن نسبت به محیط و نوع فعالیت سازمان، می‌تواند بزرگترین عامل نزول و عدم کارایی آن سازمان باشد. پس لازم می‌باشد

^۱ Robbins

^۲ Jackson

^۳Corr

^۴ LU

که به دلیل ضعف ساختار در بسیاری از سازمان‌های دولتی افغانستان، پژوهش‌های در این زمینه صورت گیرد تا ضمن پیدا کردن نقاط ضعف، پیشرفت‌های در این بابت برای بهره‌وری مناسب سازمان‌ها در جهت رسیدن به اهداف سازمانی صورت گیرد. همچنین قرار بررسی صورت گرفته در قسمت پیشینه تحقیق به این نتیجه دست یافتیم که این موضوع در سازمان‌های افغانستان قبلاً به بررسی گرفته نشده و یا هم با یکسری از متغیرهای مورد تحقیق در این پژوهش قبلاً کار نشده و نیاز پنداشته می‌شود تا این روش پژوهش برای بررسی تاثیر ساختار سازمانی در یک مرکز مهم و حیاتی کشور به کار گرفته شود. لذا انجام چنین مطالعات می‌تواند ضمن غنی کردن این پیشینه در افغانستان به شکل خاص، ابعاد مختلفی را نیز به همراه باشد. پس می‌توان به صراحت تشریح نمود که ساختار سازمانی مناسب باعث رضایت‌مندی شغلی می‌شود و این رضایت‌مندی نیز باعث تضمین سلامت فیزیکی و ذهنی افراد می‌شود که فرد از زندگی کاری راضی و در ادامه بتواند مهارت‌های دیگری را نیز بدست آورد. در این تحقیق، مساله اصلی این است تا مشخص شود که تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان میدان هوایی بین‌المللی کابل چگونه است؟

مزید بر آن، میدان هوایی بین‌المللی کابل یکی از سازمان‌های مهم و دولتی در افغانستان بوده که در سالیان اخیر نقش مهمی را در زمینه ایجاد روابط این کشور با سایر کشورها ایفا نموده که همواره نقش آن از نظر امنیتی و سیاسی برای دولت به گونه استراتژیک ظهور کرده است. از جانبی هم اداره متذکره یکی از نقاط به شمار می‌رود که تنوع فرهنگی در آنجا تجربه می‌شود، این مورد خود زمینه مقایسه حالت کاری کارمندان آن با سایر جوامع و سازمان‌ها را میسر می‌سازد که ممکن است نهایتاً روی رضایت شغلی اثرگذار باشد. اما این مرکز نیز همانند دیگر سازمان‌های دولتی و خصوصی دچار نوسانات

فراوانی بوده که دولت را ملزم می‌کند تا اصلاحاتی در بعد ساختار اداری این نهاد به منظور بهره‌وری مناسب از آن وارد نماید. بنا بر این، این پژوهش سعی خواهد داشت تا سه مولفه مهم و حیاتی در ساختار سازمانی این نهاد را مورد بررسی قرار داده و بعد از آن به منظور ارتقای سطح رضایت کارمندان این اداره، پیشنهادهای لازم را ارایه نماید.

۱. مبانی نظری

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورها است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (جورج و جونز، ۱۹۹۹). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۷۶). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (بروس، ۱۳۶۹).

فیشر^۱ و هانا^۲ رضایت شغلی را عامل درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغل اش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مذمت می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (شفیع آبادی، ۱۳۷۶).

رضایت شغلی ابعاد بسیاری دارد و ممکن است نمایانگر نگرش کلی نسبت به شغل باشد، یا فقط به قسمت‌های از شغل بازگردد. رضایت شغلی به عنوان مجموعه‌ای از احساسات فرد، ماهیتی پویا دارد؛ یعنی به همان شدتی که پدید می‌آید، از میان می‌رود (شاید با شدت بیشتر). بنابراین، برای تداوم آن توجه مستمر مدیران ضرورت است

^۱Fisher

^۲Hanna

دیویس و استورم^۱) از طرف دیگر، رضایت شغلی بخشی از رضایت زندگی است، به نحوی که سرشت محیط بیرونی بر احساسات فرد در کارش اثر می گذارد. به همین ترتیب، چون شغل بخش مهمی از زندگی انسان است، رضایت از شغل بر رضایت کلی از زندگی تأثیر دارد.

در یک تقسیم‌بندی، پنج مدل عمده علل رضایت شغلی تبیین و تشریح شده‌اند که به شرح زیر اند و آشنایی با این مدل‌ها منجر به دست‌یابی به بینش خوبی از پیچیدگی این مفهوم به ظاهر ساده خواهد شد:

ارضای نیاز: مدل‌های ارضای نیاز بیان می‌دارند که رضایت به واسطه میزان برآورده شدن نیازهای کارمندان از طریق ویژگی‌های شغل به دست می‌آورند، معین می‌شود. اختلاف: مدل‌های اختلاف بیان می‌دارند که رضایت شغلی نتیجه انتظارات برآورده شده است؛ انتظارات برآورده شده بیانگر تفاوت میان دو چیز است، آنچه فرد انتظار دریافتش را دارد (مانند دستمزد خوب و فرصت‌های ارتقا) و آنچه واقعاً دریافت می‌دارد. هنگامی که انتظارات فرد از آنچه دریافت شده بیشتر باشد، ناراضی خواهد بود. برعکس، براساس این مدل، هنگامی که فرد به نتایج بیش از انتظاراتش دست می‌یابد، راضی خواهد بود. کسب ارزش: فکر زیربنایی دست‌یابی به ارزش آن است که رضایت، حاصل ادراک انسان یا برآورده شدن ارزش‌های مهم کاری اش به واسطه شغل است. به طور کلی، یافته‌های پژوهشی پیوسته این نظریه را پشتیبانی می‌کنند که دست‌یابی به ارزش، رابطه مثبتی با رضایت شغلی دارد. بنابراین، مدیران می‌توانند با ساختاردهی به محیط کار و پاداش‌های همراه آن و تشخیص چگونگی تقویت ارزش‌های کاری کارمندان، رضایت شان را به دست آورند.

^۱Davis&stourm

برابری: بر اساس مدل برابری، رضایت تابعی از کیفیت برخورد منصفانه در کار با افراد است. رضایت حاصل ادراک آدمی از مطلوب بودن نسبت نتایج به آورده است در مقایسه با نتایج و آورده‌های دیگر افراد مهم.

وراثت (موهبتی): هرگز توجه کرده‌اید که برخی همکاران یا دوستان تان در شرایط کاری متنوع راضی به نظر می‌رسند؟ در حالی که دیگران همواره ناراضی‌اند؟ مدل موهبتی رضایت شغلی می‌کوشد این الگوی رفتاری را تشریح کند. مدل موهبتی به ویژه بر این باور استوار است که بخشی از رضایت شغلی افراد تابع صفات شخصی و عوامل وراثتی است. بدین ترتیب، این مدل مستلزم اهمیت یکسان تفاوت‌های پایدار فردی و ویژگی‌های محیط کار در تشریح رضایت شغلی است (رضایان، ۱۳۹۰).

۳. پیشینه تحقیق

در رابطه به این موضوع، تاکنون پژوهش‌های زیادی از جانب محققین در سازمان‌های متفاوت به انجام رسیده که اینک شماری از آنها به ترتیب تاریخ قرار زیر بیان می‌گردند:

میر^۱ و همکاران (۲۰۰۱)، مدل سه بعدی مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌های که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ارائه کردند. به اعتقاد آنها، تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد؛ بنابراین این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد.

سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق شان تحت عنوان شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی به این نتیجه دست یافته‌اند که تاثیر ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت رضایت شغلی

^۱. Meyer

و سازمانی، متفاوت و با درجات گوناگون بوده است. در عین حال همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستان تاثیر معنی دار داشته است.

زمینی و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهش خویش تحت عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز به این نتیجه رسیده اند که فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می باشد. برعلاوه، نتایج آزمون تی مبین این بود که بین کارکنان آموزشی و اداری از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد، اما بین کارکنان آموزشی و اداری از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد. همچنین، نتایج آزمون تی مبین این بوده است که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد. همینطور نتایج به دست آمده نشان داده که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و نیز بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد. به علاوه، بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد.

محمدزاده (۱۳۹۳) در بررسی خود با عنوان تاثیر ساختار سازمانی و ویژگی های شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان دهیاری های استان گیلان کشور ایران به این نتیجه رسیده که سطوح مختلف تنوع شغلی، استقلال و بازخورد شغلی در تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان اثر متفاوتی دارد.

مومنی و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی خود تحت عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بانک ملت ایران به این نتیجه دست یافته اند که به جزء از مولفه انطباق پذیری بر تعهد سازمانی، سایر مولفه های فرهنگ سازمانی

بر رضایت شغلی کارکنان سازمان نامبرده تاثیر معنی دار داشته است. برعلاوه، از میان مولفه‌های یادشده، رسالت بر تعهد سازمانی بیش‌ترین تاثیر و درگیرشدن در کار کمترین تاثیر را بر رضایت شغلی داشته است.

جعفری و مهرداد (۱۳۹۶) در پژوهش شان تحت عنوان بررسی ساختار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم‌آباد و رابطه آن با رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان به این نتیجه نایل شده اند که در دانشگاه نامبرده تمرکز و رسمیت پایین‌تر از حد متوسط و پیچیدگی در حد متوسط قرار دارند. علاوه‌تا، بین بعد پیچیدگی ساختار سازمانی با رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان همبستگی منفی وجود دارد، ولی همبستگی معنی‌داری بین بعد رسمیت ساختار سازمانی با رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان مشاهده نشده است.

چنانچه فوقا ملاحظه می‌گردد، رابطه ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توجه به تفاوت در ساختار تشکیلاتی سازمان‌ها متفاوت است و گاهی این رابطه به شکل معنی‌دار نیز وجود ندارد که ممکن متغیرهای اثرگذار دیگری در آن سازمان‌ها فعال باشند که رضایت شغلی بیشتر متاثر از آنها باشند. ولی روی هم رفته به این نتیجه دست می‌یابیم که اکثر تحقیقات به این موضوع موکد اند که ساختار سازمانی می‌تواند از زوایای متفاوت روی رضایت شغلی کارمندان اثرگذار باشد.

۰۴ روش پژوهش

این تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد که با طراحی، توزیع و تحلیل پرسش‌نامه محقق شده است. تحقیق حاضر به این دلیل توصیفی است که مطالعه وضعیت موجود، کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی مد نظر است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارمندان میدان هوایی بین‌المللی کابل در بهار سال ۱۴۰۱

می‌باشد که تعداد آنها ۱۵۷ نفر می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه در این روش از جدول جرسی - مورگان استفاده می‌شود که حجم نمونه با استفاده از این روش ۱۱۳ نفر می‌باشد که به روش تصادفی ساده از بین جامعه آماری انتخاب گردیده اند.

در این تحقیق از دو پرسش‌نامه شامل پرسش‌نامه ساختار سازمانی و پرسش‌نامه رضایت شغلی استفاده شده است. پرسش‌نامه ساختار سازمانی با طرح ۱۵ سوال که شامل سه بعد پیچیدگی (۵ سوال)، رسمیت (۵ سوال) و تمرکز (۵ سوال) می‌باشد و بر اساس طیف نگرش سنجی لیکرت با پنج درجه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. پرسش‌نامه معیاری رضایت شغلی با طرح ۱۸ سوال و بر اساس طیف نگرش سنجی لیکرت با پنج درجه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. مقدار پایایی پرسش‌نامه ساختار سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برابر ۸۶ درصد به دست آمده است که نشان دهنده پایایی بالای سؤالات پرسش‌نامه است.

جدول ۱. پایایی پرسش‌نامه ساختار سازمانی

ردیف سؤالات متناظر در پرسش‌نامه آلفای کرونباخ

۱	کلیه سؤالات	۸۶
---	-------------	----

منبع: محاسبات انجام‌شده به واسطه نرم افزار اسپس اس اس

و مقدار پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برابر ۸۹ درصد به دست آمده است که نشان دهنده پایایی بالای سؤالات پرسش‌نامه است.

جدول ۲. پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی

ردیف سؤالات متناظر در پرسش‌نامه آلفای کرونباخ

۱	کلیه سؤالات	۸۹
---	-------------	----

منبع: محاسبات انجام شده به واسطه نرم افزار اس پی اس اس
بنابراین می توان گفت که پرسش نامه های فوق از اعتبار کافی برخوردار می باشند؛ به این معنی که پاسخ های داده شده ناشی از شانس و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر متغیر می باشد که مورد آزمون قرار گرفته است. زیرا اولاً آنچه را که محقق در نظر داشته است، دقیقاً سنجیده است و ثانیاً برداشت ذهنی تمام پاسخگویان از آن مشابه بوده است.
در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار اس پی اس اس 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 ویژگی های جمعیت شناختی جامعه استفاده می شود و از روش های آمار استنباطی شامل آزمون کلموگراف اسمیرنوف، ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون خطی از نوع گام به گام برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده می شود.

۵. تحلیل داده ها و یافته های پژوهش

در این بخش به توصیف ویژگی های نمونه پرداخته و در قدم بعد به آزمون تجربی فرضیات تحقیق با استفاده از روش های آمار استنباطی می پردازیم.

معلومات توصیفی اشتراک کنندگان

در این قسمت، به منظور شناسایی ویژگی های نمونه گرفته شده شماری از موارد

حسب زیر ارایه می گردند:

جدول ۳. توزیع فراوانی مربوط به میزان تحصیلات پاسخ دهندگان

میزان تحصیلات	فراوانی ساده	درصد واقعی	درصد فراوانی تراکمی
فارغ مکتب (۱۲)	۱۰	۸.۸	۸.۸
نیمه عالی (۱۴)	۲۲	۱۹.۵	۲۸.۳

لیسانس (کارشناس)	۴۹	۴۳,۴	۷۱,۷
ماستر (کارشناس ارشد)	۲۵	۲۲,۱	۹۳,۸
دکتر	۷	۶,۲	۱۰۰,۰
مجموع	۱۱۳	۱۰۰,۰	

منبع: اطلاعات حاصل شده ذریعه پرسش‌نامه‌ها

جدول ۴. توزیع فراوانی سابقه خدمت (تجربه کاری) پاسخ دهندگان

میزان تجربه	فراوانی ساده	درصد واقعی	درصد فراوانی تراکمی
کمتر از ۵ سال	۴	۳,۵۴	۳,۵۴
۵ الی ۱۰ سال	۲۵	۲۲,۱۲	۲۵,۶۶
۱۱ الی ۱۵ سال	۵۳	۴۶,۹۰	۷۲,۵۶
۱۶ الی ۲۰ سال	۲۵	۲۲,۱۳	۹۴,۶۹
بیشتر از ۲۰ سال	۶	۵,۳۱	۱۰۰
مجموع	۱۱۳	۱۰۰	

منبع: اطلاعات حاصل شده ذریعه پرسش‌نامه‌ها معلومات توصیفی ابعاد ساختار سازمانی

و رضایت شغلی

در این قسمت به توصیف ابعاد متغیرهای ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توجه به داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌ها پرداخته می‌شود.

جدول ۵. آماره‌های توصیفی ابعاد ساختار سازمانی

عامل	تعداد	حداقل	حداکثر	دامنه	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
پیچیدگی	۱۱۳	۲	۵	۳	۳,۶۱	۴	۴	۰,۶۱۷
رسمیت	۱۱۳	۱	۵	۴	۳,۳۰	۴	۴	۰,۹۰۱
تمرکز	۱۱۳	۲	۵	۳	۳,۵۹	۴	۴	۰,۱۲۵

منبع: اطلاعات حاصل شده ذریعه پرسش‌نامه‌ها

با توجه به جدول بالا و ستون مربوط به میانگین مشاهده می‌شود که پایین‌ترین میانگین (۳,۳۰) مربوط به بعد رسمیت و بالاترین میانگین (۳,۶۱) مربوط به بعد پیچیدگی می‌باشد. چون میانگین تمام ابعاد ساختار سازمانی از سطح متوسط (۳) بالاتر است، گفته می‌شود که سطح مطلوبیت ابعاد ساختار سازمانی در نمونه آماری از سطح متوسط ۳ به بالاست.

جدول ۶. آماره‌های توصیفی متغیر رضایت شغلی

عامل	تعداد	حداقل	حداکثر	دامنه	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
رضایت شغلی	۱۱۳	۲	۴	۲	۳,۰۱۸	۳	۳	۰,۳۴۵

منبع: اطلاعات حاصل شده ذریعه پرسش‌نامه‌ها

با توجه به جدول شماره ۶ و ستون مربوط به میانگین مشاهده می‌شود که میانگین متغیر وابسته (رضایت شغلی) ۳,۰۱۸ می‌باشد که از سطح متوسط (۳) بالاتر است. در نتیجه

گفته می‌شود سطح مطلوبیت متغیر رضایت شغلی در نمونه آماری از سطح متوسط ۳ به بالاست.

تحلیل‌های استنباطی

برای استفاده از روش‌های آماری، ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار اند یا غیر نرمال. چون در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود و در صورت غیرنرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک. بدین منظور، در این 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. فرضیه استفاده شده به این منظور قرار شرح زیر است:

فرضیه صفر: داده‌ها دارای توزیع احتمال نرمال اند.

فرضیه بدیل: داده‌ها دارای توزیع احتمال غیرنرمال اند.

جدول ۷. نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای مستقل

عامل	سطح معنی داری	مقدار خطا	تأیید فرضیه	نتیجه گیری
پیچیدگی	۰,۰۷۹	۰,۰۵	H_0	نرمال
رسمیت	۰,۱۳۷	۰,۰۵	H_0	نرمال
تمرکز	۰,۱۱۱	۰,۰۵	H_0	نرمال

منبع: محاسبات انجام شده توسط نرم‌افزار اس پی اس اس

با توجه به نتایج جدول فوق، چون مقدار سطح معنی داری برای تمام مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار خطا ۵٪ است، بنابراین توزیع فراوانی سوالات متغیر ساختار سازمانی

دارای توزیع نرمال است و در نتیجه از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل آمار استنباطی استفاده می‌شود.

جدول ۸. نتیجه آزمون نرمال بودن متغیر وابسته

عامل	سطح معنی داری	مقدار خطا	تأیید فرضیه	نتیجه
رضایت شغلی	۰,۱۷۲	۰.۰۵	H_0	نرمال

منبع: محاسبات انجام شده توسط نرم‌افزار اس پی اس اس

چنانچه از نتایج جدول ۸ نتیجه گرفته می‌شود، توزیع احتمال متغیر رضایت شغلی نیز با توجه با سطح معنی داری آن نرمال می‌باشد. حال پس از آنکه از نرمال بودن توزیع احتمال متغیرهای مضمول مدل اطمینان حاصل نمودیم، می‌توانیم به آزمون فرضیه کلی پژوهش پردازیم که به اساس آن ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان میدان هوایی بین‌المللی کابل تاثیر معنادار دارد.

به منظور بررسی فرضیه این تحقیق از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام (پیش رو) استفاده شده است. در جدول پایین، نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرضیه آمده است. در این 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 نشان‌دهنده توان تبیین تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و ضریب تعیین تعدیل شده آمده است. به دلیل این که ضریب تعیین تعدیل شده به درجه آزادی وابسته است، نسبت به ضریب تعیین دقیق‌تر است.

جدول ۹. متغیرهای وارد شده به مدل در هر گام از رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چند ضریب تعیین	ضریب تعیین
	گانه	تعدیل شده
	(R Square)	
۱	۰,۶۵۴	۰,۴۱۲
۲	۰,۶۳۷	۰,۴۰۸

منبع: محاسبات انجام شده توسط نرم‌افزار اس پی اس اس

همان‌گونه که نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرضیه در جدول بالا نشان می‌دهد، ساختار سازمانی و رضایت شغلی جامعه مورد بحث حدود ۶۳/۷ درصد با هم وابسته اند.

جدول ۱۰. نتایج آزمون ضرایب تحلیل رگرسیونی خطی ساده متغیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی

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

منبع: محاسبات انجام شده توسط نرم‌افزار اس پی اس اس

جدول بالا نشان می‌دهد که برآورد همزمان کلیه ضرایب رگرسیون ساختار سازمانی نمی‌تواند صفر باشد، زیرا مقدار معناداری در هر دو مدل از سطح خطای ۰,۰۲۵ (دو طرفه) کمتر می‌باشد. یعنی چنانچه ملاحظه می‌گردد، تمام ابعاد ساختار سازمانی که در این مقاله شامل پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌باشند به طور مشترک روی متغیر وابسته و یا رضایت شغلی اثر معنی‌دار دارند. در عین حال، در هر دو گام یعنی حالت شمولیت هر سه مولفه ساختار سازمانی و حالت شمولیت ابعاد رسمیت و تمرکز چنین اثر به طور معنی‌دار ظاهر شده و بیانگر موثریت ساختار سازمانی بر رضایت شغلی با توجه به داده‌های به دست آمده از آدرس نمونه آماری می‌باشد.

جدول ۱۱. نتایج آزمون ضرایب رگرسیون گام به گام

مدل	ضرایب	ضرایب غیر معیاری		ضرایب معیاری	آماره	معنی‌داری
		برآورد (B)	انحراف معیار			
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
۲	تمرکز	۰,۳۴۰	۰,۱۰۴	۰,۳۱۹	۳,۲۸۲	۰,۰۰۱
	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

منبع: محاسبات انجام شده توسط نرم‌افزار اس پی اس اس

با توجه به مثبت بودن برآورد ضرایب اجزای ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان، نتیجه گرفته می‌شود که مؤلفه ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان تاثیر مثبت داشته است.

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

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

چنانچه از جدول بالا نتیجه گرفته می‌شود، از میان مولفه‌های ساختار سازمانی، پیچیدگی سازمانی روی رضایت شغلی اثر معنی‌دار ندارد و این موضوع می‌رساند تا به منظور بلند بردن میزان رضایت شغلی، میزان پیچیدگی در سازمان به قدر مطلوب کاهش یابد. چون هرچه ساختار سازمان پیچیده‌تر باشد، میزان خلاقیت و همچنین میزان تحمل شکست، پذیرش تغییر، تشویق نظریه‌های جدید و پذیرش ابهام کاهش می‌یابد و کارمندان بیشتر سازمان را ترک می‌کنند؛ بر عکس اگر سازمان از ساختار ساده بهره‌مند باشد، میزان خلاقیت و ابعاد آن در سطح بالایی است و کارمندان با اشتیاق شغلی فراوان به کار مشغول می‌شوند که در نتیجه رضایت آن‌ها در سازمان بیشتر است.

۶. نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارمندان میدان هوایی بین‌المللی کابل است و این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. به منظور بررسی فرضیه این تحقیق از تحلیل رگرسیون خطی با روش گام به گام (پیش رو) استفاده شده است. در این روش ضعیف‌ترین متغیرها از لحاظ مقدار معنی‌داری یک به یک از معادله حذف می‌شوند تا هنگامی که خطای آزمون معنی‌داری به کمتر از ۵ درصد برسد. نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض نشان می‌دهد که ساختار سازمانی بر رضایت شغلی جامعه آماری مورد بحث دارای اثر معنی‌دار می‌باشد که این نتایج در واقع با نتایج تحقیق موتمنی و همکاران (۱۳۹۴) سازگار بوده و با یافته‌های جعفری و مهرداد (۱۳۹۶) در تقابل می‌باشند.

بنا بر این، 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:

- مدیران با کاهش پیچیدگی‌ها، فرایند تصمیم‌گیری را ساده ساخته و از این طریق کارمندان 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 هرچه پیچیدگی کمتر باشد، تجانس بیشتری بین کارمندان وجود دارد؛
- مدیران با به‌کارگیری فنون رسمی‌سازی (گزینش، الزامات نقش، قوانین، رویه‌ها و خط‌مشی‌ها، آموزش و شعائر) موجبات رضایت‌مندی کارمندان را فراهم نمایند؛

- نظام پیشنهادهای و تشویق کارمندان به منظور ارایه پیشنهادهای مفید در جهت کمک به تصمیم‌گیری‌ها استقرار و تقویت گردد؛ و
 - سازمان باید نسبت به نیازمندی‌های روحی کارمندان توجه داشته و همواره مواظب احساسات آنها باشد.
 - علاوه بر پیشنهادات کاربردی که در فوق از آنها یادآوری گردید، پیشنهادات آتی با توجه به نتایج پژوهش حاضر به محققان بالقوه ارایه می‌شود:
 - بررسی مقایسه‌ای رابطه ساختار سازمانی و رضایت شغلی در سایر سازمان‌های دولتی کشور؛
 - انجام تحقیقات مداخله‌ای و تمرکز روی فاکتورهای تاثیرگذار و پیش‌بینی کننده در ارتباط با ساختار سازمانی و نهایتاً سنجش اثرات و پیامدهای آن؛
 - بررسی نقش و ارتباط سایر متغیرهای تاثیرگذار بر ساختار سازمانی در سازمان‌ها و تلاش در جهت تولید ابزار کارآمد و دقیق در مورد آن؛
 - انجام تحقیق به روش کیفی جهت بررسی دقیق و تمام ابعاد ساختار سازمانی؛ و
 - بررسی اثرات مثبت و تاثیرگذار ساختار سازمانی بر عملکرد سازمان و کارمندان.
- باید علاوه کرد که پژوهش حاضر به یک سلسله محدودیت‌های نیز مقابل شده است که از آن جمله می‌توان از محدود شدن جامعه آماری تنها به میدان هوایی بین‌المللی کابل، کسب مواد خام تحقیق با استفاده از پرسش‌نامه که گاهی اوقات از جانب پاسخ‌دهنده دقت صورت نمی‌گیرد، موجودیت عوامل روانی اثرگذار در جامعه کاری کشور مانند (نگرانی، خستگی و بی‌تفاوتی نسبت به پاسخ گویی) و عدم همکاری برخی از پاسخ‌دهندگان در تخصیص بخشی از وقت کاری خود به منظور تکمیل پرسش‌نامه یادآوری نمود.

منابع

الف) منابع فارسی

۱. اصل سلیمانی، حسین ساعی، فرید صداقت، مجتبی مشکانی، زهرا سادات. (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی اعضا هیئت علمی دانشکده پزشکی و عوامل موثر بر آن. فصلنامه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران. دوره ۶۵، ویژه نامه اول.
۲. الوانی، سیدمهدی و سید احمد رضا قاسمی. (۱۳۷۷). مدیریت و مسولیت‌های اجتماعی سازمان. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳. بروس ای، شرتزر. (۱۳۶۹). بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی. ترجمه زندی پور.
۴. توسلی، غلامعباس. (۱۳۷۵). جامعه شناسی کار و شغل. تهران: انتشارات سمت.
۵. جورج وجونز. (۱۹۹۹). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۶. جعفری، حسن و مهرداد، حسین. (1396). بررسی ساختار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد و رابطه آن با رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. صص 227-238.
۷. رایبیز، استیفن. (۱۹۸۷). تئوری سازمان. ترجمه الوانی و دانایی فرد. تهران: انتشارات موج.
۸. زمینی، سهیلا. حسینی نسب، داوود. زمینی، سمیرا و زارعی، پروین. (1389). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران. صص 30-40.

۹. سرداری، احمد. (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران. فصلنامه راهبردهای بازرگانی. دوره (۵)، صص ۴۵-۵۴.
۱۰. سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۱. سید جوادین، سید رضا. فراخی، محمد مهدی و طاهری عطار، غزاله. (1387). شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. نشریه مدیریت بازرگانی. صص 70-55.
۱۲. موتمنی، علیرضا. همتی، امین و آگاه، سرالسادات (1394). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی.
۱۳. شفیق آبادی، عبدالله. (۱۳۷۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای. تهران: انتشارات رشد.
۱۴. محمدزاده، عباس و آرمن مهرورژان. (۱۳۷۵). رفتار سازمانی نگرش اقتضایی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

(ب) منابع انگلیسی

1. Fredrickson, James. (1998). The Strategic Decision Process and Organizational Structure. Academy of Management Review. Vol. 11. No.2.
2. George. M. Jennifer & Jones. R. Gareth. (1999). Organizational Behavior Understanding and managing (U.S.A). New York: ADDISON WESLEY.
3. Locke, Edvin A. (1976). The nature and causes of job satisfaction in Marvin D. Dunnette (ed). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand Mc-Nally College Publishing.



4. Mintzberg, Henry, James Brain Quinn & SumjamantraGshal. (1999). The Strategy Process. London: Prentice – Hall.
5. Mayer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. Human. Resource Management Review, 299-326.
6. Robbins, S. P. (2003). Organizational Behavior. 10th Ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall.
7. Steers Richard& Porter W. Lyman. (1991). Motivation and Work Behavior. New York: MCCRAM-HILL