

## بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری بهارستان

محبوبه نادری<sup>۱</sup>، محمود حیدری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی فقه و مبانی حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی مالی و مدیریت ریسک، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی سپاهان شهر، اصفهان

---

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی میان کارکنان شهرداری بهارستان می‌باشد. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان شهرداری اصفهان است که ۲۰۰ نفر می‌باشند. به صورت نمونه تصادفی تعداد ۱۳۱ نفر با استفاده از فرمول کوکرین به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. سپس پرسشنامه محقق ساخته ۳۳ سوالی با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ در اختیار آنان قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروفاسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه از نوع گام به گام در محیط نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که ابعاد ساختار سازمانی شامل (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

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

---

## مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوند قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده‌ی آن است. نیروی انسانی جزء جدایی ناپذیر و از مهم‌ترین ابزارها برای پیشبرد اهداف در هر سازمانی است و مطالعه رضایت کارکنان در محیط کار به دلیل اهمیت زیاد نیروی انسانی درمقایسه با سایر منابع درون سازمانی حائز اهمیت است (هات<sup>۱</sup>، ۱۳۸۴). ساختار سازمانی یکی از اجزای مهم و تعیین کننده کارایی هر سازمان محسوب می‌شود. استفاده از ساختار سازمانی صحیح بهبودهای اساسی را در عملکرد سازمان موجب می‌شود. استقرار نظام اداری مناسب و دست یابی به ستانده مورد انتظار در شرایط وجود داده‌ها و منابع مطلوب، محتاج حضور این عامل می‌باشد (فرنچ و اچ بل<sup>۲</sup>، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی یکی از سازه‌هایی است که در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی بیشتر مورد بررسی و اندازه‌گیری قرار گرفته است. اهمیت رضایت شغلی به دلیل رابطه آن با دیگر پیامدهای سازمانی، شامل: غیبت، تعهد سازمانی، جابجایی شغلی و عملکرد است. با توجه به تأثیر سریع تغییرات محیطی بر روی سازمان‌ها و شکل‌گیری تغییرات سازمانی این الزام ایجاد شده است که چگونگی حفظ کارکنان، تعهد و رضایت شغلی آنان را درک کنیم. رضایت شغلی برای مدت طولانی یک موضوع مهم در تحقیقات سازمان بوده است به طوری که بررسی‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که از سال ۱۹۷۶ به بعد در این مورد بیش از ۳۰۰۰ مطالعه انجام شده است. رضایت شغلی از یک بعد به باور کارکنان از جنبه‌های مختلف و از طرف دیگر به ابعاد شغل مانند رضایت از طریق ارتباطات، همکاران، قدرشناسی و... تأکید می‌کند (جکسون<sup>۳</sup> و کوور<sup>۴</sup> ۲۰۰۲؛ لئو<sup>۵</sup> و دیگران ۲۰۰۵). بطور کلی رضایت شغلی موضوعی است که تا حدود زیادی مربوط به برداشت‌های شغلی افراد است و نمی‌توان بطور مطلق و مستقل درباره‌ی آن اظهار نظر کرد. اصولاً عبارت رضایت شغلی مفهومی است که عوامل مختلفی در شرایط مختلف بر آن تأثیر می‌گذارند مانند همکاران، شرایط اقتصادی، ساختار سازمانی، فقدان تلاش و تنوع در شغل، عدم توازن بین شرایط احراز شغل و خصوصیات تجربی و تحصیلی شاغل، فقدان نظام قدرشناسی و ارزشیابی (فقهی فرهمند، ۱۳۸۱). بنابراین یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رضایت شغلی ساختار سازمانی است. در این مطالعه ما روی ابعاد سازمانی رضایت شغلی و رابطه آن با ساختار سازمان (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) تمرکز داریم؛ که اغلب در مطالعات تاکنون این متغیرهای اثرگذار روی رضایت شغلی مورد توجه قرار نگرفته‌اند. لذا در این پژوهش به بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شهرداری بهارستان پرداخته می‌شود؟.

## پیشینه تحقیق

- شبایی و قاسمی (۱۳۹۹) طی پژوهشی تحت عنوان «بررسی تاثیر ساختار سازمانی و سبک رهبری بر توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی شهرداری تهران)» بیان کردند هدف از نگارش پژوهش حاضر، تعیین تاثیر ساختار سازمانی و سبک رهبری بر توانمندسازی با توجه به نقش میانجی به رضایت شغلی در شهرداری منطقه ۳ تهران می‌باشد. تحقیق حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده که برای تدوین آن، از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جامعه آماری تحقیق

<sup>1</sup>-Houte

<sup>2</sup>-French & H bell

<sup>3</sup>- Jackson

<sup>4</sup>-Corr

<sup>5</sup>- LU

حاضر، کارکنان شهرداری منطقه ۳ تهران به تعداد ۴۱۸ نفر می باشند که با بهره گیری از فرمول حجم نمونه کوکران، ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه گیری نیز تصادفی طبقه ای بود. در این تحقیق، ساختار سازمانی و سبک رهبری به عنوان متغیرهای مستقل، رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته و توانمندسازی نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند. پرسشنامه مورد نظر نیز از نوع استاندارد بوده که پس از تأیید روایی (محتوا) و پایایی (آلفای کرونباخ) میان افراد جامعه آماری توزیع شد. نتایج حاصل از بکارگیری مدلسازی معادلات ساختاری در محیط نرمافزار لیزرل، بیانگر آن بود که ساختار سازمانی و سبک رهبری هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم (از طریق نقش میانجی رضایت شغلی) بر توانمندسازی تأثیرگذار است.

- کردانی زاده و همکاران (۱۳۹۵) طی پژوهشی تحت عنوان «تأثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی» بیان کردند هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ساختار سازمانی بانک ملت بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آن بود. بدین منظور نظرات ۷۰ نفر از کارکنان این بانک جمع آوری و با آزمون های همبستگی و تجزیه و تحلیل رگرسیون توسط پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت بررسی ابعاد ساختار سازمانی از دو بعد تمرکزگرایی و رسمیت گرایي استفاده شد و تمرکزگرایی نیز دارای دو بخش عدم مشارکت در تصمیم گیری و عدم وجود اختیار سازمانی بود. نتایج نشان دادند که عدم مشارکت در تصمیم گیری همبستگی منفی معناداری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشت ولی عدم وجود اختیار سازمانی و رسمیت گرایي همبستگی مثبت معناداری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشتند. علاوه بر این میان رضایت شغلی همبستگی مثبت معناداری با تعهد سازمانی موجود بود. نتایج نشان دادند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی در طبقات مختلف سن، جنسیت و وضعیت تاهل تفاوت معناداری نداشت و این متغیرها تعیین کننده رضایت شغلی و تعهدسازمانی نیستند. همچنین سابقه کار نقشی در رضایت شغلی نداشت ولی تعهد سازمانی در کارکنانی که سابقه آن ها بالاتر از ۲۱ سال بود از کسانی که زیر ۲۱ سابقه داشتند، کمتر بود.

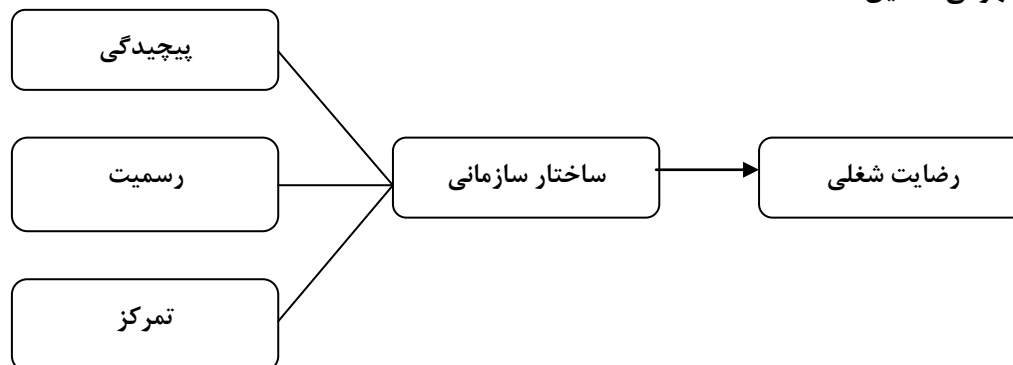
- حریری و جعفری (۱۳۹۱) در مطالعه خود با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و تمایل به مکانیکی بودن ساختار سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی وجود دارد.

- آمپل چایومچای (۲۰۲۰) طی پژوهشی تحت عنوان «بررسی رهبری و ساختار سازمانی مؤثر بر رفتار کارمندان، رضایت شغلی، مشارکت کاری، و رفتار شهروندی سازمانی» بیان کردند نتایج نشان داد که (۱) دو عامل کلیدی شامل حمایت رهبر و امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی داشتند، (۲) رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر درگیری کاری داشتند و (۳) رضایت شغلی به طور قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می گذارد. این تحقیق نشان می دهد که سطح مدیریت تایلند باید بر دو عامل مهم از جمله حمایت رهبر و امنیت شغلی برای به حداکثر رساندن رضایت شغلی کارکنان تمرکز کند. این تمرکز می تواند انگیزه و بهره وری کارکنان آنها را بهبود بخشد. همچنین، آنها باید بر رضایت شغلی کارکنان خود تمرکز کنند. این امر منجر به مشارکت کاری بهتر و رفتار شهروندی سازمانی در محیط کار برای افزایش فرصت برای داشتن عملکرد شغلی بهتر و دستاوردهای شرکتی خواهد شد.

- اوانجلیا و همکاران (۲۰۱۳) طی پژوهشی تحت عنوان «تأثیر ساختار سازمانی و ویژگی های شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران فروش صادراتی» بیان کردند نتایج نشان می دهد که رسمی سازی و تمرکز بر بازخورد شغلی تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، تمرکز رابطه منفی با استقلال شغلی و تنوع شغلی دارد. سطوح بالاتر استقلال شغلی، تنوع شغلی و بازخورد شغلی

رضایت شغلی مدیران فروش صادراتی را افزایش می دهد. به نوبه خود، رضایت شغلی مدیران فروش صادراتی به طور مثبت با تعهد سازمانی ارتباط دارد. مفاهیم مدیریتی ارائه شده و راه های تحقیقاتی آتی شناسایی می شوند.

### مدل مفهومی تحقیق



### روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه‌ای از قواعد، ابزارها و راه‌های معتبر برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهول‌ها و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی ۱۳۸۲). این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و نتایج آن می‌تواند شهرداری بهارستان و دیگر شهرداری‌ها مورد استفاده قرار گیرد. و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد که با طراحی، توزیع و تحلیل پرسشنامه انجام می‌گردد. 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 کارکنان شهرداری بهارستان می‌باشد که تعداد آنها ۲۰۰ نفر می‌باشد. که با استفاده از فرمول کوکرین تعداد ۱۳۱ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. مرحله گردآوری اطلاعات آغاز فرایندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را گردآوری می‌کند و به روش استقرایی به فشرده سازی آنها از طریق طبقه‌بندی و سپس تجزیه و تحلیل می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت حکم صادر می‌کند و پاسخ مساله تحقیق را به اتکای آنها می‌یابد (حافظنیا ۱۳۸۱، ۱۶۲). لذا در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته ۳۳ سوالی جهت جمع آوری داده‌ها استفاده شده است که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۸ برآورد شده 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 شد.

### یافته‌ها

#### فرضیه: ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان کارکنان شهرداری تاثیر معناداری دارد.

به منظور بررسی فرضیه اصلی این تحقیق از تحلیل رگرسیون چندگانه و روش گام به گام (پیش رو) استفاده شده است. در جدول زیر نتایج مدل رگرسیونی چندگانه مربوط به فرضیه اصلی آمده است. در این جدول بر اساس گام‌های طی شده رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته در هر گام توسط ضریب همبستگی چندگانه نشان داده شده است. همچنین ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی چندگانه) که نشان دهنده 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 دقیق تر است.

### جدول (۱) خلاصه و متغیرهای وارد شده به مدل در هر گام از رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین (R Square)	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	۰,۶۴۴	۰,۴۲۵	۰,۴۰۹
۲	۰,۶۵۱	۰,۴۱۳	۰,۴۰۵

همان گونه که نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض اصلی در جدول بالا نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر رضایت شغلی جامعه مورد بحث با ضریب تعیین ۶۵/۱ درصد تاثیر گذار بوده است. در جدول زیر نتایج آزمون همزمان ضرایب تحلیل رگرسیونی خطی ساده مؤلفه اصلی، ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آمده است.

### جدول (۲) نتایج آزمون همزمان ضرایب تحلیل رگرسیونی خطی ساده مؤلفه ساختار سازمانی بر رضایت شغلی

مؤلفه رضایت شغلی (وابسته)						مدل (گام)
سطح معناداری	آماره F	میانگین مجموع مجذورات (MS)	درجه آزادی	مجموع مجذورات (SS)	منبع تغییرات	
۰,۰۰۰	۲۶,۱۲۲	۱۴,۶۲۳	۳	۴۳,۱۱۶	رگرسیون	۱
		۰,۵۷۲	۱۰۹	۵۹,۰۹۷	باقیمانده	
			۱۱۲	۱۰۲,۱۶۳	کل	
۰,۰۰۰	۳۸,۹۴۱	۲۱,۴۷۷	۳	۴۳,۱۴۲	رگرسیون	۲
		۰,۵۴۶	۱۰۹	۶۰,۰۱۸	باقیمانده	
			۱۱۲	۱۰۳,۱۷۳	کل	

جدول بالا نشان می‌دهد که برآورد همزمان کلیه ضرایب رگرسیونی ساختار سازمانی نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار معناداری در کلیه مدل‌ها از سطح خطای ۰,۰۲۵ (دو طرفه) کمتر می‌باشد. همچنین در جدول زیر 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 (۳) نتایج آزمون ضرایب از تحلیل رگرسیون گام به گام

Sig	t	ضرایب استاندارد		ضرایب	مدل (گام)
		(Beta)	انحراف معیار		
۰,۰۰۵	۲,۸۵۲		۰,۳۱۵	۰,۸۸۶	۱
۰,۱۶۷	۱,۳۲۳	۰,۱۱۱	۰,۱۰۰	۰,۱۲۴	
۰,۰۰۲	۳,۱۹۰	۰,۳۲۵	۰,۱۰۰	۰,۳۲۵	
۰,۰۰۱	۳,۲۸۲	۰,۳۱۹	۰,۱۰۴	۰,۳۲۰	
۰,۰۰۰	۴,۱۲۴		۰,۲۶۹	۱,۱۱۰	۲
۰,۰۰۰	۳,۷۷۱	۰,۳۶۳	۰,۰۹۸	۰,۳۵۲	
۰,۰۰۱	۳,۴۵۱	۰,۳۴۴	۰,۱۲۳	۰,۳۳۵	

جدول بالا 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:

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

این مدل طبق جدول (۱) ۶۵/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی کارکنان را توضیح می‌دهد. به عبارتی ۶۵/۱ درصد اطلاعات رضایت شغلی کارکنان توسط مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز بیان می‌شود.

### نتیجه‌گیری

به منظور بررسی فرضیه این پژوهش از تحلیل رگرسیون چندگانه و روش گام به گام (پیش رو) استفاده شده است. در این 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 ۶۵/۱ درصد تاثیر گذار بوده است. نتایج 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:

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

بر طبق این مدل ۶۵/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته رضایت شغلی کارکنان را توضیح می‌دهد. به عبارتی ۶۵/۱ درصد اطلاعات رضایت شغلی کارکنان توسط مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز بیان می‌شود. نتایج این پژوهش با تحقیقات شبابی و قاسمی (۱۳۹۹)، کردانی زاده و همکاران (۱۳۹۵)، حریری و جعفری (۱۳۹۱)، آمیل چایومچای (۲۰۲۰) و اوانجلیا و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

## منابع و مأخذ

۱. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۱) مقدمه یا بر روش تحقیق، انتشارات سمت.
۲. حریری، نجلا، جعفری، مهناز. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۳ (۲)، ۱۲۲-۱۳۸.
۳. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲) روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، انتشارات تحقیقات علمی کشور.
۴. شبایی، مریم و قاسمی، بهروز، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر ساختار سازمانی و سبک رهبری بر توانمندسازی کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی شهرداری تهران)، ششمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران.
۵. فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۸۱) مدیریت در ایران، مرکز آموزشی مدیریت دولتی تبریز.
۶. کردانی زاده، عبدالوهاب و شعبانی، اردشیر و جعفری، کریم و اجاقی، محمدامین، ۱۳۹۵، تاثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. ماهنامه پژوهش های مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۲۴.
۷. هال، ریچارد. اچ (۱۳۸۴) سازمان: ساختار، فرآیند و راه‌آورها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
۸. وندل فرنچ، سیسیل بل (۱۳۹۰) مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار، اشراقی.

9. Ampol Chayomchai (2020) Leadership and organizational structure affecting employees behaviors: a study on job satisfaction, work engagement, and organizational citizenship behavior y-generation Thais. International Journal of Management (IJM) Volume 11, Issue 4, April 2020, pp. 44-53.

10. EvangeliaKatsikeaaMariosTheodosioub,NickPerdikisc,JohnKehagiasd, (2013)The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. Journal of World Business. Volume 46, Issue 2, Pages 221-233.