

بررسی رابطه ی ساختار سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز

بیدبلند

عبدالمحمد طاهری*^۱، نجف طهماسبی پور^۲، معصومه صادقی کهمینة^۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۵ صص ۲۲۰-۲۰۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۴/۴

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) با انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز بید بلند بوده است. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان شرکت گاز بید بلند در سال ۱۳۹۲ مشتمل بر ۲۹۱ نفر بوده و با نمونه گیری تصادفی خوشه ای نمونه ای با حجم ۱۶۵ نفر انتخاب شد. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه پیچیدگی رابینز (۱۹۸۷)، پرسشنامه رسمیت هیگ و آیکن (۱۹۶۹)، پرسشنامه تمرکز رابینز (۱۹۸۷) و پرسشنامه انگیزش شغلی رابینسون (۲۰۰۴) بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری در سطح توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در سطح توصیفی از شاخص هایی نظیر: فراوانی، درصد، میانگین و نمودار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب آتا استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین ساختار سازمانی، رسمیت و تمرکز سازمان با انگیزش شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد. همچنین پژوهش نشان داد بین وضعیت استخدام و وضعیت تأهل با انگیزش شغلی رابطه ی معناداری وجود دارد، اما بین جنسیت، سن، سابقه و میزان تحصیلات با انگیزش شغلی رابطه ی معناداری وجود ندارد.

کلمات کلیدی: سازمان، ساختار سازمانی، انگیزش، انگیزش شغلی

^۱ - گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد، شیراز، ایران.

^۲ - گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شهید رجایی، تهران، ایران.

^۳ - گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد، شیراز، ایران.

*- نویسنده مسئول: vahid_taaahh2010@yahoo.com

مقدمه

ساختار سازمانی چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها، فرایندهای عملیاتی، افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدفی واحد تلاش می‌کنند. ساختار صرفاً یک سازوکار هماهنگی نیست، بلکه همه‌ی فرآیندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسوولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌کند (Katsikea, 2011). وجود ساختار برای اثر بخش شدن عملکرد سازمان و حمایت از تلاش افراد ضروری‌اند زیرا ساختار یک چارچوب برای اداره و سازماندهی فراهم می‌کند و در واقع به وسیله ساختار است که مقاصد و کار سازمان انجام می‌شود پس مدیران نیازمند درک ضرورت ساختار سازمان و طراحی آن‌اند (Mullins, 2000). از سوی دیگر کارکنان در درون سازمان‌ها فعالیت می‌کنند و بعضی عوامل سازمانی می‌تواند تأثیر بسیاری بر توانمندی، انگیزش و نگرش آنان گذاشته و آن‌را افزایش یا کاهش دهد. یکی از این عوامل، ساختار سازمان است. ساختار سازمانی را چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی که برای نیل به هدف تلاش‌اند، تعریف می‌کنند. این ساختار دارای ابعادی است که اکثر نظریه پردازان سازمانی روی سه بعد تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند (Zabihi & et al, 2013). انسان‌ها در هر سازمانی، چه صنعتی چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی می‌شوند. در جهت رسیدن به افزایش کارایی و بهره‌وری هر چه بیشتر نیروی انسانی باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت. برای هر مدیری در سازمان آگاهی داشتن از مسأله انگیزش کارکنان ضرورت تام دارد. کنکاش در مسأله انگیزش، پاسخ چرا‌های رفتار آدمی است. چرا انسان در سازمان کار می‌کند؟ چرا بعضی افراد فعال و برخی کم‌کارند؟ علت علاقه و بی‌علاقگی به شغل چیست؟ سؤالات بالا و بسیاری دیگر از این قبیل سؤالات همه با موضوع انگیزش در ارتباط هستند و پاسخ به آن‌ها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان گام بردارند (Alavi, 1996).

با توجه به این‌که در این پژوهش به بررسی رابطه ساختار سازمانی با جنبه‌های «پیچیدگی»، «تمرکز» و «رسمیت» با انگیزش شغلی کارکنان در شرکت گاز بید بلند پرداخته ایم بنابراین به تفضیل در باره هر یک از این عناصر، توضیحاتی ارائه می‌گردد و در ادامه چندی از پژوهش‌های مرتبط با موضوع بیان می‌گردد:

سازمان: سازمان عبارت است از سیستمی متشکل از اجزاء به هم پیوسته و مبتنی بر نظم و همکاری که برای رسیدن به هدف‌های خاص تلاش می کند (Mirzayee & Soltani, 1995).

ساختار سازمانی^۱: ساختار سازمان بیان کننده روابط رسمی، سبک گزارش دهی، سطوح سلسله مراتب اداری، شیوه ی گروه بندی، تقسیم کار و چگونگی کنترل مدیران در سازمان است (Robbins, 2000).

ساختار سازمانی را چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم ها و فرآیندهای عملیاتی و افراد و گروه هایی که برای نیل به هدف در تلاش‌اند، تعریف می‌کنند. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش دهی و گزارش گیری، از وظایف ساختار سازمانی است (Daft, 2000). اما این ساختار دارای ابعادی است؛ رابینز ساختار را به عنوان یکی از اجزای سازمان می داند که از سه عنصر اصلی تشکیل می شود؛ پیچیدگی، رسمیت و تمرکز (Robbins, 2006). در زیر به ارائه تعریفی از آن‌ها می پردازیم:

پیچیدگی^۲: منظور از پیچیدگی این است که ساختار سازمانی تا چه حدی گسترده و تعداد کارهای آن زیاد است و درجه تقسیم بندی آن تا چه حدی است (Robbins, 2000).

رسمیت^۳: به معنی اندازه، دقیق بودن و استاندارد بودن مشاغل در سازمان است. یعنی تا چه حد اندازه قوانین و دستورات به صورت کتبی وجود دارد (Alvani, 1999).

تمرکز^۴: یعنی این که تصمیم گیری توسط یک شخص یا یک رده به خصوص سازمانی گرفته می شود و آن‌ها هستند که مشخص می کنند چه کارهایی باید انجام شود و چه کارهایی نباید انجام شود (Robbins, 2000).

مفهوم نسبتاً ساده و ملموس از ساختار به شکل نمودار سازمانی نمایان می شود که یک نهاد قابل رویت از کل فعالیت ها، شیوه های ارتباطی و فرایندهای سازمانی است. پس می توان این‌گونه استدلال کرد که نمودار سازمانی، تلخیص و تجربیدی از واقعیت ساختار سازمانی است. به مفهوم واضح تر، ساختار به آن دسته از قوانین تصمیم گیری اطلاق می شود که رفتار اعضای سازمان را در هنگام تصمیم گیری جهت داده و دامنه محدودیت ها و فرصت ها

1- ggganaaiaiona uuuuatuee

2- Complexity

3- Formalization

4- Centralization

را مشخص می کند. ساختار سازمان در الگوهای رفتاری کارکنان منعکس می شود و بارزترین بخش ساختار، قواعد، مقررات و رویه های رسمی سازمان است (Amiri, 2000).

انگیزش^۱: عبارت است از یک حالت درونی در فرد که باعث رفتاری در وی می شود که تحقق یک سری اهداف را ممکن می سازد.

انگیزش شغلی^۲: مجموعه ای از نیروهای انرژی بخش است که از درون و ورای وجود شخص نشأت می گیرند و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین کننده شکل، شدت، جهت و مداومت آن است (Arshadi, 2007).

کرائی زاده و همکاران (Karayeezadeh & et al, 2016)، در تحقیق خود با عنوان تأثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، به این نتیجه دست یافتند که عدم مشارکت در تصمیم گیری همبستگی منفی معناداری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشت ولی عدم وجود اختیار سازمانی و رسمیت گرایی 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 تأهل تفاوت معناداری نداشت و این متغیرها تعیین کننده رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیستند. همچنین سابقه کار نقشی در رضایت شغلی نداشت ولی تعهد سازمانی در کارکنانی که سابقه آن ها بالاتر از ۳ سال بود از کسانی که زیر ۳ سابقه داشتند، کمتر بود.

علی مهدی (AliMehdi, 2012)، در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با رضایت شغلی، انگیزش شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور) به این نتیجه دست یافت که رسمیت سازمانی همبستگی معنادار و منفی با رضایت شغلی کارکنان داشته و پیچیدگی سازمانی همبستگی معنادار و مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دارد. با توجه به تاثیر متغیرهای تعدیل گر می توان گفت برای کارکنانی که شدت نیاز به رشد آن ها در سطح پایینی قرار دارد، بین پیچیدگی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. همچنین در شرایطی که پیچیدگی شغلی کارکنان پایین است، بین رسمیت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنادار مثبتی وجود داشته و در حالی

1- Motivation

2- Job motivation

که پیچیدگی شغلی افراد بالاست، بین پیچیدگی سازمانی و انگیزش شغلی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد.

در تحقیق بهرامی (Bahrami, 2005)، میزان همبستگی تمرکز سازمانی و انگیزش کارکنان (۰/۴۳-) در سطح آلفای ۰/۵۰ شناسایی شده که این امر حاکی از رابطه ی معکوس این دو بعد بر یکدیگرند.

در پژوهش دیگری، فراهانی (Farahani, 2005)، به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمند سازی کارکنان پرداخت و به این نتیجه رسید که بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی، ارتباط معنی داری وجود دارد ولی بین پیچیدگی و خلاقیت مدیران ستادی، رابطه معنی داری مشاهده نشده است.

روش تحقیق پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش، پژوهشگر به بررسی و توصیف وضع موجود انگیزش شغلی می پردازد بدون اینکه تغییری را دستکاری کند. از طرفی رابطه ی انگیزش شغلی با ابعاد ساختار سازمانی را بررسی می کند که یک پژوهش از نوع کاربردی است.

فرضیات تحقیق

- ۱- بین ساختار سازمان با انگیزش شغلی رابطه ی معنادار وجود دارد.
- ۲- بین پیچیدگی سازمان با انگیزش شغلی رابطه ی معنادار وجود دارد.
- ۳- بین رسمیت سازمان با انگیزش شغلی رابطه ی معنادار وجود دارد.
- ۴- بین تمرکز سازمان با انگیزش شغلی رابطه ی معنادار وجود دارد.
- ۵- بین ویژگی های جمعیت شناختی (سابقه اشتغال، جنسیت، وضعیت تأهل، سن، وضعیت استخدام و میزان تحصیلات) با انگیزش شغلی رابطه ی معنادار وجود دارد.

جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش شامل همه کارکنان زن و مرد شرکت گاز بید بلند در سال ۱۳۹۲ حجم جامعه آماری و توزیع آن بر حسب جنسیت در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱: حجم جامعه آماری بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مذکر	۲۶۰	۸۹
مؤنث	۳۱	۱۱
جمع	۲۹۱	۱۰۰

نمونه و روش نمونه گیری:

تعداد نمونه در این پژوهش با توجه به جدول تعیین حجم نمونه «مورگان» به دست آمده است که نمونه انتخابی ۵۷٪ جامعه است. جدول (۲) حجم نمونه آماری را بر حسب جنسیت نشان می دهد.

جدول ۲: حجم نمونه آماری بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مذکر	۱۴۶	۸۸/۵
مؤنث	۱۹	۱۱/۵
جمع	۱۶۵	۱۰۰

روش نمونه گیری در این پژوهش، روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای است. در این پژوهش به منظور انتخاب افراد نمونه ابتدا از بین واحدهای مختلف شرکت ۸ واحد به عنوان خوشه به صورت تصادفی انتخاب گردید سپس نمونه ها متناسب با جنسیت جامعه ی آماری از بین افراد خوشه ها انتخاب شد و در نهایت ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه پیچیدگی

پرسشنامه پیچیدگی که بعد «پیچیدگی» ساختار سازمان را می سنجد در سال ۱۹۸۷ توسط «استیفن پی. رابینز» ابداع گردید. این پرسشنامه شامل ۷ سؤال ۵ گزینه ای است. برای محاسبه و تفسیر نتایج پرسشنامه به هر یک از گزینه ها امتیاز ۱ تا ۵ تعلق می

گیرد و حاصل جمع امتیازات پیچیدگی سازمان را نشان می دهد. امتیاز ۲۲ تا ۳۵ سازمان هایی پیچیده هستند.

پرسشنامه رسمیت

پرسشنامه رسمیت که بعد «رسمیت» ساختار سازمانی را می سنجد در سال ۱۹۶۹ توسط «هیگ و آیکن» طراحی گردید. این پرسشنامه شامل ۱۵ عبارت ۴ گزینه ای است و پاسخ دهنده می بایست برای هر عبارت یکی از گزینه های «کاملاً درست است»، «تا حدودی درست است»، «تا حدودی نادرست است»، «کاملاً نادرست است» را انتخاب کند. برای محاسبه و تفسیر نتایج پرسشنامه به هر یک از گزینه ها به ترتیب امتیاز ۱ تا ۴ اختصاص می یابد و حاصل جمع امتیازات رسمیت سازمان را مشخص می کند. حداقل امتیاز ممکن ۱۵ امتیاز و حداکثر امتیاز ممکن ۶۰ امتیاز می باشد. هرچه میزان امتیاز بالاتر باشد نشان دهنده ی رسمیت بالاتر سازمان است.

پرسشنامه تمرکز

پرسشنامه تمرکز که بعد «تمرکز» ساختار سازمان را می سنجد در سال ۱۹۸۷ توسط «استیفن پی رایبیز» ابداع گردید. این پرسشنامه شامل ۱۰ عبارت است که پاسخ دهنده می بایست برای هر عبارت یکی از گزینه های «هیچ وقت»، «در موارد کم»، «بعضی مواقع»، «اکثر مواقع» را انتخاب کنند نحوه امتیاز بندی و تفسیر نتایج به این گونه است که به هر گزینه ۱ تا ۵ امتیاز تعلق می گیرد. حاصل جمع گزینه ها نشان دهنده تمرکز است. امتیاز ۳۱ تا ۵۰ نشان دهنده تمرکز در سازمان و امتیاز کمتر از ۳۰ نشان دهنده عدم تمرکز است.

پرسشنامه انگیزش شغلی

مقیاس انگیزش شغلی مورد استفاده در این پژوهش توسط «رابینسون» در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است. این مقیاس شامل ۱۱ ماده و از پاسخ دهنده می خواهد که انگیزه شغلی خود را برای انجام دادن فعالیت های شغلی در یک مقیاس ۵ درجه ایی از «کاملاً موافق» تا «کاملاً مخالفم» مشخص کند.

اعتبار و روایی

اعتبار دلالت دارد بر این که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی می دهد. دامنه ضریب اعتبار از ۰ تا ۱ است. برای محاسبه ضریب اعتبار اندازه گیری

شیوه های مختلفی به کار برده می شود. از جمله می توان به روش اجرای دوباره، روش تنصیف یا دو نیمه کردن، روش کودر ریچاردسون و روش آلفای کرونباخ استفاده کرد (Sarmad & Bazargan, 1997).

در پژوهش عرفان منش (Erfan manesh, 2009) پایایی آزمون انگیزش شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و به روش تنصیف ۰/۷۷ به دست آمده است. در پژوهش تقی پور (Taghipoor, 2009) ضریب پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی را با دو روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ تعیین شد.

در این پژوهش جهت تعیین اعتبار پرسشنامه انگیزش شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. در این پژوهش اعتبار پرسشنامه ساختار سازمانی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع از روایی محتوا استفاده شده است. روایی محتوا به این اشاره دارد که سؤال های آزمون معرف ویژگی ها و مهارت های ویژه ای است که محقق قصد اندازه گیری آن ها را دارد. روایی محتوا معمولاً توسط بررسی افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می شود. از آنجا که پرسشنامه انگیزش شغلی رابینسون بارها توسط مؤسسات داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است، می توان گفت از روایی محتوایی خوبی برخوردار است.

از آنجا که پرسشنامه ساختار سازمان (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) بارها توسط متخصصان داخلی و خارجی (Robbins, 1987; Haig & Icon; Moghimi, 2011)، مورد استفاده قرار گرفته می توان گفت از روایی محتوایی خوبی برخوردار است.

نحوه ی جمع آوری اطلاعات

پس از تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه و تأیید پرسشنامه توسط استادان راهنما و مشاور و کسب مجوزهای مربوط با مراجعه و مطالعه مقدماتی واحدهای شرکت اجرای پژوهش آغاز گردید. از واحدهای مختلف شرکت، ۸ واحد به صورت نمونه انتخاب گردید و با همکاری یکی از کارکنان شرکت به عنوان همکار پژوهشگر، پرسشنامه ها بین واحدهای انتخاب شده توزیع گردید و نهایتاً از ۱۶۵ پرسشنامه پخش شده، تعداد ۱۶۵ پرسشنامه تکمیل شده جمع آوری گردید.

روشهای تجزیه و تحلیل آماری

روش تجزیه و تحلیل این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و نمودار به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شده است و در سطح آمار استنباطی از آزمون های زیر استفاده می شود.

- **ضریب همبستگی پیرسون^۱**: از این ضریب به منظور بررسی رابطه بین انگیزش شغلی و ساختار سازمانی، پیچیدگی سازمان، رسمیت سازمان، تمرکز، سن، سابقه استفاده خواهد شد.

- **ضریب اتا**: این آزمون به منظور بررسی رابطه متغیرهای اسمی پژوهش استفاده شده است. از این آزمون برای بررسی رابطه ی انگیزش شغلی با وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، وضعیت استخدام و جنسیت استفاده خواهد شد.

نتایج و بحث:

یافته های توصیفی

به منظور بررسی فرضیه های پژوهش، ۱۶۵ نفر از کارکنان شرکت گاز بید بلند به عنوان گروه نمونه انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. توزیع فراوانی آزمودنی ها در ویژگی های جمعیت شناختی آن ها شامل جنسیت، وضعیت تأهل، سن، وضعیت استخدام، سابقه اشتغال و میزان تحصیلات به صورت خلاصه در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: خلاصه آمار توصیفی متغیرها

متغیر	تعداد	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد
ساختار سازمانی	۱۶۵	۱۱۳	۵۶	۷۹/۱۶	۱۰/۱۱
پیچیدگی سازمان	۱۶۵	۲۷	۹	۱۷/۳۵	۳/۹۴
رسمیت سازمان	۱۶۵	۵۵	۲۰	۳۳/۹۹	۶/۶۲
تمرکز سازمان	۱۶۵	۴۰	۱۴	۲۷/۸۲	۵/۲۸
انگیزش شغلی	۱۶۵	۵۵	۱۱	۲۲/۸۸	۶/۳۲

^۱- Pearson Correlation

یافته های استنباطی

فرضیه اصلی: بین ساختار سازمانی و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
به منظور آزمون این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: رابطه بین ساختار سازمانی و انگیزش شغلی

متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
ساختار سازمانی	۱۶۵	۵۶	۱۱۲	۷۹/۱۶	۱۰/۱۱	۰/۲۷**	۰/۰۰۰۱
انگیزش شغلی	۱۶۵	۱۱	۵۵	۲۲/۸۸	۶/۲۲		

*** معناداری در سطح $p < 0/01$

جدول (۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معناداری آزمون $0/05$ در نظر گرفته شده است و در جدول ۱۰ مقدار ضریب همبستگی برابر با $0/27$ و سطح معناداری کمتر از $0/0001$ به دست آمده است که عددی کوچک‌تر از $0/05$ است، می‌توان گفت فرض صفر رد شده و فرض تحقیق در سطح اطمینان $0/95$ تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر این نتیجه نشان می‌دهد که بین ساختار سازمانی و انگیزش شغلی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است. به این معنی که هر چه قدر ساختار سازمانی قوی تر باشد، انگیزش شغلی در کارمندان بیشتر خواهد بود و برعکس. با این حال، از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی به دست آمده کوچک است، باید گفت میزان ارتباط این دو متغیر، اندک است.

فرضیه های فرعی:

۱- بین پیچیدگی سازمان و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور آزمون این فرضیه از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵: رابطه بین پیچیدگی سازمان و انگیزش شغلی

متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیچیدگی سازمان	۱۶۵	۹	۲۷	۱۷/۳۵	۲/۹۴	۰/۰۰۴	۰/۹۵۹
انگیزش شغلی	۱۶۵	۱۱	۵۵	۲۲/۸۸	۶/۳۲		

**، معناداری در سطح ۰/۰۱ P

نتایج بررسی رابطه بین پیچیدگی سازمان و انگیزش شغلی کارکنان در جدول (۵) نشان می‌دهد که این رابطه از نظر آماری معنادار نیست.

۲- بین رسمیت سازمان و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون به منظور بررسی این فرضیه در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶: رابطه بین رسمیت سازمان و انگیزش شغلی

متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رسمیت سازمان	۱۶۵	۲۰	۵۵	۳۳/۹۹	۶/۶۲	۰/۲۸**	۰/۰۰۰
انگیزش شغلی	۱۶۵	۱۱	۵۵	۲۲/۸۸	۶/۳۲		

**، معناداری در سطح ۰/۰۱ P

براساس نتایج جدول (۶)، مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۸ است. با توجه به این که سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۵ در نظر گرفته شده است و طبق جدول ۱۲ سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۰۱ به دست آمده است، می‌توان گفت فرض صفر رد شده و فرض تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر این نتیجه نشان می‌دهد که بین رسمیت سازمان و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و از آنجایی که علامت ضریب همبستگی، مثبت است این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است. به این معنی که هر چقدر رسمیت در سازمان بیشتر باشد، کارکنان انگیزش شغلی بیشتری دارند و

برعکس. اما چون مقدار ضریب همبستگی یعنی $0/28$ عددی کوچک است، شدت این ارتباط چندان قوی نیست.

۳- بین تمرکز سازمان و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج آن در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷: رابطه بین تمرکز سازمان و انگیزش شغلی

متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تمرکز سازمانی	۱۶۵	۱۴	۴۰	۲۷/۸۲	۵/۲۸	$0/16^*$	$0/04$
انگیزش شغلی	۱۶۵	۱۱	۵۵	۲۲/۸۸	۶/۳۲		

*، معناداری در سطح $p < 0/05$

براساس نتایج جدول (۷)، مقدار ضریب همبستگی برابر با $0/16$ است. با توجه به این که سطح معناداری آزمون $0/05$ در نظر گرفته شده است و طبق جدول ۱۳ سطح معناداری برابر با $0/04$ به دست آمده است، می توان گفت فرض صفر رد شده و فرض تحقیق در سطح اطمینان $0/95$ تأیید می گردد. به عبارت دیگر این نتیجه نشان می دهد که بین تمرکز سازمان و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است. به این معنی که هر چه قدر تمرکز در سازمان بیشتر باشد، کارکنان انگیزش شغلی بیشتری دارند و برعکس. اما چون مقدار ضریب همبستگی یعنی $0/16$ عددی کوچک است، شدت این ارتباط ضعیف است.

۴- بین جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، میزان تحصیلات، سن و سابقه اشتغال و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام و میزان تحصیلات، متغیراسمی هستند. لذا برای بررسی رابطه آن ها با انگیزش شغلی از ضریب اتا استفاده شده. نتایج این بررسی در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸: ضریب اتا برای بررسی رابطه جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام و میزان تحصیلات و انگیزش شغلی

متغیر	ضریب اتا	سطح معناداری	ضریب تعیین
جنسیت	۰/۱۲	۰/۳۹۸	۰/۰۱
وضعیت تأهل	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۰/۰۷
وضعیت استخدام	۰/۴۰	۰/۰۰۱	۰/۱۸
میزان تحصیلات	۰/۱۴	۰/۰۶۵	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۸ مشاهده می شود، ضریب اتا که نشان دهنده رابطه بین جنسیت و میزان تحصیلات و انگیزش شغلی است به ترتیب معادل ۰/۱۲ و ۰/۱۴ به دست آمده است. به دلیل این که سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، این رابطه ها معنادار نیست.

بر اساس جدول ۸، ضریب اتا بین وضعیت تأهل و وضعیت استخدام و انگیزش شغلی معادل ۰/۲۳ و ۰/۴۰ به دست آمده است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است، می توان این رابطه را معنی دار در نظر گرفت. همچنین، ضریب تعیین محاسبه شده نشان میدهد که ۷ و ۱۸ درصد از واریانس یا پراکندگی متغیر وابسته (انگیزش شغلی) توسط متغیر وضعیت تأهل و وضعیت استخدام تبیین می گردد.

به منظور بررسی رابطه بین سن و سابقه اشتغال و انگیزش شغلی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده و نتایج آن در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹: رابطه بین سن و سابقه اشتغال و انگیزش شغلی

متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سن	۱۶۵	۲۱	۶۳	۳۷/۶	۷/۴		
انگیزش شغلی	۱۶۵	۱۱	۵۵	۲۲/۸۸	۶/۳۲	۰/۰۳	۰/۶۶۵
سابقه اشتغال	۱۶۵	۱	۳۰	۱۳/۶	۷/۵		
انگیزش شغلی	۱۶۵	۱۱	۵۵	۲۲/۸۸	۶/۳۲	۰/۰۶	۰/۴۳۷

براساس نتایج جدول ۹، مقدار ضریب همبستگی بین سن و سابقه اشتغال و انگیزش شغلی به ترتیب برابر با ۰/۰۳ و ۰/۰۶ است. با توجه به این که سطح معناداری آزمون کوچک تر از ۰/۰۵ به دست آمده است، رابطه معناداری بین سن و سابقه اشتغال و انگیزش شغلی وجود ندارد.

جدول ۱۰: ماتریس همبستگی کلی بین متغیرها

متغیر	انگیزش شغلی	ساختار سازمانی	پیچیدگی سازمان	رسمیت سازمان	تمرکز سازمان	سن	سابقه اشتغال
انگیزش شغلی	۱						
ساختار سازمانی	۰/۲۷**	۱					
پیچیدگی سازمان	۰/۰۰۴	۰/۴۹**	۱				
رسمیت سازمان	۰/۲۸**	۰/۷۳**	۰/۰۷	۱			
تمرکز سازمان	۰/۱۶*	۰/۶۴**	۰/۱۰	۰/۰۸	۱		
سن	۰/۰۳	۰/۱۱	۰/۱۹*	۰/۰۴	۰/۰۱	۱	
سابقه اشتغال	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۰۴	-۰/۰۳	۰/۸۸**	۱

در جدول ۱۰ ماتریس همبستگی کل بین متغیرهای مورد پژوهش ارائه شده است که نشان دهنده ضرایب همبستگی بین تمام متغیرها و سطوح معناداری است. بر اساس این جدول علامت (***) نشان می‌دهد که بین متغیرها، در سطح معناداری کمتر از (۰/۰۱) رابطه معنادار وجود دارد در حالی که وجود علامت (*) کنار ضرایب همبستگی بیانگر آن است که بین متغیرها، در سطح معناداری (۰/۰۵) رابطه معناداری وجود دارد و بین متغیرهایی که هیچ علامتی ندارند رابطه معناداری نیست.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش رابطه ساختار سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان شرکت گاز بیدبلند را مورد بررسی قرار داده است، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش در فرضیه اول بین ساختار سازمانی و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد. بر همین اساس، با توجه به این که سطح معناداری آزمون ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است و در جدول (۴) مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۷ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۰۱ به دست آمده که عددی کوچک تر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت فرض صفر رد شده است. به عبارت دیگر این نتیجه نشان می‌دهد که بین ساختار سازمانی و انگیزش شغلی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است. به این معنی که هر چقدر ساختار سازمانی

قوی تر باشد، انگیزش شغلی در کارمندان بیشتر خواهد بود و بر عکس. با این حال، از آنجایی که مقدار ضریب همبستگی به دست آمده کوچک است باید گفت میزان ارتباط این دو متغیر، اندک است. ویژگی هایی چون عدالت اجتماعی، ارتقای سالم و مناسب کارکنان، ارزشیابی صحیح همه در یک چارچوب مشخص و نظام منظمی که ساختار سازمانی ایجاد می کند شکل می گیرد. به عبارتی، ساختار سازمانی مناسب بستری برای ایجاد ویژگی های مناسب سازمانی است. این ویژگی از طرفی محصول ساختار سازمانی هستند و از طرفی باعث ایجاد انگیزش شغلی در کارکنان می شوند. انگیزش شغلی ارتباط مستقیمی با ساختار سازمانی پیدا می کند. زیرا اصولاً سازمان هایی که ساختار منظم و منسجمی ندارند، قادر نخواهند بود انگیزش کارکنان را افزایش دهند. انگیزش شغلی در سایه ی ساختار سازمانی منظم شکل می گیرد. این یافته با تحقیقات (NezamShahidi, 1998 & Kessler, 2007)، همسوست.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه دوم بین پیچیدگی سازمان و انگیزش شغلی کارکنان از نظر آماری رابطه معنادار وجود ندارد. از وجود رابطه بین پیچیدگی سازمان و انگیزش شغلی می توان چنین تبیین کرد که اصولاً کارکنان سازمان به علل مختلفی چون پایین بودن نسبی سطح تحصیلات، پیمانی یا قراردادی بودن استخدام و پایین بودن احساس امنیت شغلی اصولاً در مورد پیچیدگی یا عدم پیچیدگی سازمان خود بی توجه شده اند و کمتر در این مورد می اندیشند برای آن ها درجه پیچیدگی زیاد مهم نیست آنچه بیشتر اهمیت دارد، رسمیت سازمان است، زیرا آن ها معتقد هستند رسمیت و تمرکز بیشتر در سازمان باعث استخدام رسمی کارکنان می شود.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه سوم بین رسمیت سازمان و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد. براساس نتایج جدول ۶، مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۸ است. با توجه به این که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ به دست آمده است، می توان گفت فرض صفر رد شده و فرض تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. به دلیل آن که بین رسمیت سازمان و انگیزش شغلی کارکنان رابطه وجود دارد این یافته را می توان چنین تبیین کرد که رسمیت بالای سازمان باعث تعریف «دقیق وظایف شغلی»، «مشخص کردن کامل کانال های ارتباطی در سازمان» و «منظم بودن روال های انجام فعالیت های شغلی» می شود. اصولاً کارمندان و کارکنان ایرانی تمایل بیشتری به کارهای تعریف شده دارند. کارمندان در سال های آتی وظایف تعیین و تعریف شده را با جدیت بیشتری انجام می دهند

تا وظایف و شیوه های آزادانه شغلی، و این رسمیت باعث افزایش انگیزش شغلی می شود. کارمندان بارها از مسوولین مافوق خود خواسته اند که نوع فعالیت شغلی آن ها را دقیق، تعریف کنند، سیستم ارتباطی را دقیق مشخص نمایند و به عبارتی رسمیت سازمانی را بالاتر ببرند. تجربه نشان داده فعالیت های رسمی در بعضی از سازمان های اداری ما، انگیزش شغلی بیشتری را ایجاد می کند. کارکنان در شرکت گاز بید بلند که به شکل رسمی انجام وظیفه می کنند در مقایسه با شرکت هایی که اغلب کارکنان پیمانی و قراردادی هستند انگیزش شغلی آنان بیشتر و این نشان از عامل انگیزش شغلی آن هاست مزایای مترتب بر این جریان مطالبه ی تفویض اختیار بیشتر، عدم تمرکز بیشتر و نهایتاً منجر به خلاقیت بیشتر می گردد. این یافته با تحقیقات (NezamShahidi, 1998) همسوست.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه چهارم بین تمرکز سازمان و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد. براساس نتایج مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۱۶ است. با توجه به این که سطح معناداری آزمون ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. سطح معناداری برابر با ۰/۰۴ به دست آمده است، می توان گفت فرض صفر رد شده و فرض تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید می گردد. به عبارت دیگر این نتیجه نشان می دهد که بین تمرکز سازمان و انگیزش شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه به صورت مثبت و مستقیم است. به این معنی که هر چقدر تمرکز در سازمان بیشتر باشد، کارکنان انگیزش شغلی بیشتری دارند و بر عکس. اما چون مقدار ضریب همبستگی یعنی ۰/۱۶ عددی کوچک است، شدت این ارتباط ضعیف است. این یافته را می توان چنین تبیین کرد که اصولاً تمرکز نیز مانند رسمیت در بعضی از سازمان ها و برای بعضی از افراد باعث ایجاد انگیزه شغلی می شود. بدین صورت که تمرکز باعث شفاف شدن شغل و مشخص شدن نظام های پاسخ دهی می شود. کارکنان مایلند از افراد خاص و مشخص دستور بگیرند و به افراد خاص و مشخص گزارش دهند، تمرکز به علت این که باعث رسمیت بالاتر و محدود کردن مسوولیت ها می شود برای کارکنان خوشایند است و باعث ایجاد انگیزه شغلی بالاتر می شود. این یافته با تحقیقات (NezamShahidi, 1998) همسوست.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه پنجم بین جنسیت و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. همان طور که در جدول مربوط مشاهده می شود، ضریب آتا که رابطه بین جنسیت و انگیزش شغلی را نشان می دهد معادل ۰/۱۲ به دست آمده است. اگر چه این مقدار وجود رابطه ضعیفی را نشان می دهد. اما از آنجایی که سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، این رابطه معنادار نیست. بر این اساس می توان گفت، ساختار جنسیت در سازمان

مورد مطالعه از توزیع طبیعی، مناسب و نرمالی برخوردار نبود تا بتوان نتیجه خوبی از بررسی های گروه های مختلف به دست آورد.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه ششم بین وضعیت تأهل و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همان طور که در جدول مربوط مشاهده می شود، ضریب آتا که رابطه بین وضعیت تأهل و انگیزش شغلی را نشان می دهد معادل $0/23$ به دست آمده که نشان دهنده وجود رابطه ی نسبتاً ضعیف بین این دو متغیر است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از $0/05$ به دست آمده است، می توان این رابطه را معنی دار در نظر گرفت. همچنین، ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که 7 درصد از واریانس پراکندگی متغیر وابسته (انگیزش شغلی) توسط متغیر وضعیت تأهل تبیین می گردد. به همین منظور می توان بیان داشت که اصولاً افراد متأهل به علت بالا بودن سطح بهداشت و سلامت روان دارای دید مثبت تری نسبت به زندگی و فعالیت های شغلی هستند و این سلامت روان باعث بالا بردن انگیزش شغلی آن هاست.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه هفتم بین سن و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. براساس نتایج جدول (۹)، مقدار ضریب همبستگی برابر با $0/03$ و با توجه به این که سطح معناداری آزمون کوچک تر از $0/05$ به دست آمده است، رابطه معناداری بین سن و انگیزش شغلی وجود ندارد.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه هشتم بین وضعیت استخدام و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود دارد. طبق نتایج جدول ضریب آتا که رابطه بین وضعیت استخدام و انگیزش شغلی را نشان می دهد معادل $0/40$ به دست آمده که نشان دهنده وجود رابطه ای متوسط بین این دو متغیر است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از $0/05$ به دست آمده است، می توان رابطه را معنی دار در نظر گرفت. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که 18 درصد از واریانس پراکندگی متغیر وابسته (انگیزش شغلی) توسط متغیر وضعیت استخدام تبیین می گردد. به بیان دیگر کارکنانی که در استخدام رسمی هستند احساس امنیت شغلی بیشتری می کنند. این احساس امنیت شغلی بیشتر، انگیزش شغلی را بالا می برد.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه نهم بین سابقه اشتغال و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. براساس نتایج جدول مربوط مقدار ضریب همبستگی برابر با $0/06$ است.

با توجه به این که سطح معناداری کوچک تر از $0/05$ به دست آمده است، رابطه معناداری بین سابقه اشتغال و انگیزش شغلی وجود ندارد.

بر اساس نتایج به دست آمده در فرضیه دهم بین میزان تحصیلات و انگیزش شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. طبق نتایج جدول مربوطه، ضریب اتا که رابطه بین میزان تحصیلات و انگیزش شغلی را نشان می‌دهد، معادل $0/14$ به دست آمده با این حال، از آنجایی که سطح معناداری بزرگ‌تر از $0/05$ به دست آمده است، نتیجه می‌گیریم که رابطه معناداری بین میزان تحصیلات و انگیزش شغلی وجود ندارد.



References

- Arshadi, N. (2007). Designing and Testing a Model of Important Occupational Occupation Projections and job motivation in Employees of National Oil Company of South of Ahwaz, (PhD) thesis, Ahwaz Shahid Chamran University, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (In Persian)
- Aiiimehd ... (2012). A uuddy of Rooooashpp btween rr gnaaaooonal uuutur and Job sssssccton, Job oo vvwoon, Job Prrformanee, and organizational citizenship behavior (Case study: The country's municipalities and administers), (M.A) thesis, Imam Sadegh university. (In Persian)
- Alvani, M. (1999). Public administration, Tehran: Ney Publication, Fourth edition. (In Persian)
- Eghtedari, A. (1989). Organization and management, Tehran: Mousavi Publication. (In Persian)
- Mirzayee, H and Soltani, F. (1995). Organizations, Rational, natural and open system, Tehran: Management Faculty of Tehran University Publication. (In Persian)
- Amiri, A. (2000). The relationship between organizational structure and creativity of Staff managers of Physical Education Organization. Harkat Publication, Number 33. (In Persian)

- Bahrami, M. (2005). The relationship between organizational structure and job motivation in west Azerbaijan educational organizations, Tehran: Shahid Beheshti University Publication. (In Persian)
- Zabihi, M; and Ebrahimipour, H; Arefiniya, H. (2013). The survey of the relationship between organizational structures dimensions and Psychological empowerment dimensions in Staff of Mashhad University of Medical Sciences, Quarterly Journal of Nursing Management, year 2, Number 1. (In Persian)
- Robbins, S.P. (2000). Organizational Theory: Structure, Design and Applications, Translated by: Alvani, M and Danayeeferd, H, Tehran: Safaar Publicatin.
- Robbins, S.P. (2000). Essentials of organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Farahani, R. (2005). The survey of the relationship between organizational structure and employee's empowerment, (M.A) thesis of governmental administration, Tehran University, Faculty of management. (In Persian)
- Alavi, A. (1996). The psychology of management and organization, Tehran: governmental administration education center Publication, 2th edition. (In Persian)
- Karayeezadeh, A; and Shaebani, A; Jafari, K; Ojaghi, M. (2016). The effect of organizational structure on job satisfaction and organizational commitment, Monthly Journal of Management and Accounting Research, Number 24. (In Persian)
- Katsikea, E.; Theodosiou, M.; Perdikis, N.; Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales mnnagrrs' job ssssfccoon and orgnnooooo oommitmen.. Journ of Wordd Business, 46, 221-233.
- NezamShahidi, M. (1998). The survey of the relationship between organizational structure and human resource motivation in City and Village Economic Organization, Management knowledge Publication, Year 11, Number 43. (In Persian)
- Mullins, L. (2000). Management and Organizational Behavior. Landen: prentice-Hall.
- Hoy, W.K. and miskel, C.G. (2005). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. New York: McGraw-Hill.
- Daft, RL. (2000). Organization theory and design. Tehran: 2th edition, translated by: Parsaeian, MA and Arabi, M, Cultural Research.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی