



بررسی رابطه ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان صنعت استخراج معدن مس آذربایجان شرقی

سارا هادی پور ثابت^{۱*}، مهدی اکرمی حسین آباد^۲، سینا الوار شوش^۳، نرجس خادم^۴

۱- نویسنده مسئول: مربی دانشگاه علمی کاربردی، واحد یخچالسازی خرم آباد، لرستان، ایران

۲- دانشجوی رشته HSE، واحد یخچالسازی خرم آباد، لرستان، ایران

۳- دانشجوی رشته HSE، واحد یخچالسازی خرم آباد، لرستان، ایران

۴- دانشجوی رشته HSE، واحد یخچالسازی خرم آباد، لرستان، ایران

مشخصات مقاله

چکیده

تاریخچه مقاله:
نوع مقاله: پژوهشی
دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۱۴
بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۲۸
پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۳۰
انتشار آنلاین: ۱۴۰۵/۰۵/۲۳
نویسنده مسئول:

saha.sky66@gmail.com

کلید واژه ها:
رضایت شغلی
ساختار سازمانی
معدن مس
آذربایجان شرقی

این مطالعه با هدف تحلیل رابطه ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان صنعت استخراج معدن مس آذربایجان شرقی انجام شد. روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) و یک پرسشنامه محقق‌ساخته برای ساختار سازمانی جمع‌آوری شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت استخراج معدن (با تعداد بیش از ۲۰۰ نفر) بود که از این میان، ۱۳۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS 22 و از طریق همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون انجام شد. بررسی رضایت شغلی نشان داد که ۲۸/۸٪ از کارکنان رضایت شغلی پایین، ۴۸/۵٪ رضایت شغلی متوسط و ۲۲/۷٪ رضایت شغلی بالا داشتند. توزیع ساختار سازمانی نیز حاکی از ادراک متوسط کارکنان از ساختار بود (۴۵/۵٪ در سطح متوسط). رابطه بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی با استفاده از تحلیل رگرسیون ($\beta=0.45, p=0.007$) به دست آمد. نتایج نشان داد بهبود ساختار سازمانی و توجه به نیازهای کارکنان می‌تواند به افزایش معنادار رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های معدنی منجر شود.



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)

این مقاله تحت لایسنس آفرینندگی مردمی (Creative Commons License- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

۱- مقدمه

رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، تعهد و ماندگاری کارکنان در سازمان شناخته می‌شود. این متغیر تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد که شامل حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت، روابط با همکاران و سرپرستان، و شرایط کاری می‌شود. یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش این عوامل، پرسشنامه مینه‌سوتا می باشد ساختار سازمانی نقش اساسی و بنیادینی در شکل‌دهی رضایت شغلی کارکنان ایفا می‌کند، زیرا چارچوبی برای توزیع قدرت، تخصیص وظایف و جریان اطلاعات در سازمان فراهم می‌آورد که تجربه کاری افراد را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار [۲]. انواع مختلف ساختارهای سازمانی مانند متمرکز، غیرمتمرکز، ماتریسی و افقی وجود دارد که هر کدام ویژگی‌ها و پیامدهای متفاوتی در زمینه رضایت شغلی دارند [۲]. در ساختارهای متمرکز، تصمیم‌گیری عمدتاً در سطوح بالای سازمان صورت می‌گیرد و این مسئله اگرچه باعث افزایش کنترل و هماهنگی می‌شود، اما معمولاً به کاهش رضایت شغلی منجر می‌شود؛ چرا که کارکنان احساس می‌کنند اختیار و انعطاف‌پذیری کمی برای انجام وظایف خود دارند و مشارکت آن‌ها در فرآیندهای تصمیم‌گیری محدود است [۲]. در مقابل، ساختارهای غیرمتمرکز با واگذاری اختیار بیشتر به کارکنان، موجب تقویت حس استقلال و مسئولیت‌پذیری آن‌ها می‌شوند و این امر معمولاً باعث افزایش رضایت شغلی و انگیزه کاری خواهد شد [۲]. افزون بر این، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد سازمان، به ویژه مدیرعامل، نقش بسیار مهمی در شکل‌دهی فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند که این فرهنگ، به نوبه خود، بر نحوه اجرای ساختار سازمانی و تعاملات داخلی سازمان تأثیرگذار است [۳]. شخصیت مدیرعامل می‌تواند باعث تقویت یا تضعیف حس تعلق و انگیزش در میان کارکنان شود و این موضوع به طور

مستقیم بر رضایت شغلی آن‌ها اثر می‌گذارد. بنابراین، ساختار سازمانی زمانی اثربخش خواهد بود که با ویژگی‌های فردی رهبران سازمان و فرهنگ غالب آن هماهنگ باشد و این هماهنگی به بهبود مشارکت، استقلال و در نهایت رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود [۳]. در نهایت، می‌توان گفت که ساختار سازمانی تنها یک چارچوب رسمی نیست بلکه بر پایه تعاملات انسانی و ویژگی‌های رهبری شکل می‌گیرد و این دو عامل، به عنوان نقاط کلیدی، تعیین‌کننده کیفیت تجربه کاری و رضایت شغلی کارکنان هستند [۴]. اهمیت تحقیق با توجه به تنوع محیط‌های کاری، به‌ویژه در صنایع خاص مانند استخراج معدن مس در آذربایجان شرقی که دارای چالش‌ها و ویژگی‌های منحصربه‌فرد (شرایط سخت، ریسک بالا، ساختارهای سنتی) است، نیاز به بررسی دقیق‌تر این رابطه وجود دارد. شکاف پژوهشی و نوآوری تحقیق حاضر در این است که تأثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی، به‌طور متمرکز در این صنعت و منطقه خاص مورد بررسی قرار می‌گیرد. هدف اصلی پژوهش حاضر تحلیل رابطه بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت استخراج معدن مس در آذربایجان شرقی با بررسی ابعاد مختلف رضایت شغلی (ذاتی و بیرونی) می باشد [۱]. این رویکرد به مدیران کمک می‌کند تا استراتژی‌های مؤثری متناسب با این بافت و شرایط خاص تدوین کنند. یافته‌ها و روندهای مرتبط مطالعات نشان می‌دهند که گرایش به سمت ساختارهای سازمانی منعطف و مسطح رو به افزایش است [۵]. این ساختارها با تأکید بر ارتباطات باز و فراهم‌آوردن مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، نتایج قابل توجهی در افزایش رضایت شغلی و تعامل نشان می‌دهند. وقتی کارکنان احساس می‌کنند صدایشان شنیده می‌شود و از اهداف، نقش‌ها و انتظارات به وضوح آگاه باشند (شفافیت) حس مالکیت، مسئولیت‌پذیری و انگیزه در آن‌ها تقویت می‌شود [۴]. در مقابل، ساختارهای سلسله‌مراتبی با وجود کارایی در کنترل، می‌توانند منجر به کاهش استقلال و رضایت شوند

پیشرفت و ... را پوشش می‌دهد. روایی و پایایی این پرسشنامه در مطالعات متعدد داخلی و خارجی تأیید شده است. در پژوهش حاضر نیز، پایایی پرسشنامه MSQ با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ تأیید گردید که نشان‌دهنده همسانی درونی مطلوب گویه‌ها است.

برای سنجش ساختار سازمانی، پرسشنامه‌ای با ۱۵ گویه (پرسشنامه شماره ۲) بر اساس ابعاد اصلی ساختار سازمانی شامل تمرکز، رسمیت، پیچیدگی (با الهام از مدل‌های نظری رایزن و مینتزبرگ) طراحی شد. گویه‌های این پرسشنامه به گونه‌ای تنظیم شدند که ابعاد مختلف ساختار سازمانی نظیر وضوح وظایف، میزان استقلال، نحوه تصمیم‌گیری، و روابط سلسله‌مراتبی را در سازمان مورد ارزیابی قرار دهند. این گویه‌ها بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از "کاملاً مخالفم (۱)" تا "کاملاً موافقم (۵)" نمره‌گذاری شدند. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط چند تن از اساتید و متخصصان حوزه مدیریت سازمانی و منابع انسانی تأیید شد. پایایی این پرسشنامه نیز در مطالعه حاضر با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای این ابزار در سنجش متغیر ساختار سازمانی است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت استخراج معدن مس در آذربایجان شرقی بود که تعداد دقیق آن‌ها بیش از ۲۰۰ نفر بود. از میان این جامعه، ۱۳۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس (Convenience Sampling) به عنوان نمونه انتخاب شدند. این حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵٪، خطای مجاز ۵٪ و نسبت تخمینی ۵/۵ برای یک جامعه در حدود ۲۰۰ نفر مناسب تشخیص داده شد. دلیل انتخاب این روش، سهولت دسترسی به کارکنان و همکاری داوطلبانه آنان در پاسخ به پرسشنامه‌ها بود. این روش نمونه‌گیری اگرچه دارای محدودیت‌هایی در تعمیم‌پذیری مطلق به کل جامعه است، اما برای اهداف توصیفی و بررسی روابط بین متغیرها در این مطالعه مناسب تشخیص داده شد.

پرسشنامه (۱): رضایت شغلی

[۵]. شفافیت پرداخت نیز به عنوان یک روند نوظهور، تحت تأثیر تقاضای عمومی برای برابری و عدالت، توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده است [۶]. اگرچه این شفافیت می‌تواند به افزایش اعتماد کمک کند، اما اگر نابرابری‌های موجود فاش شوند و مدیریت نشوند، می‌تواند منجر به نارضایتی شدید و کاهش انگیزه شود [۶،۷]. تحقیقات نشان می‌دهند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری بر قصد ترک شغل دارند و تناسب فرد-سازمان این رابطه را تقویت می‌کند [۸]. در ساختارهای سلسله‌مراتبی، حمایت مدیریتی می‌تواند به بهبود رضایت شغلی کمک کند [۹]. رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان در یک محیط کاری شکل گرفته از همزیستی یک سازمان دائمی و یک سازمان موقت، در تقابل با اثرات شناخته‌شده‌شان در سازمان‌های دائمی تأثیر منفی می‌گذارد [۱۰]. لازم به ذکر است فرهنگ یادگیری و رضایت شغلی بالا در طول تغییرات سازمانی، منجر به قصد جابجایی کمتر و عملکرد شغلی بهتر می‌شود [۱۱]. سایر عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و رضایت شغلی شامل مدیریت تغییر، سبک رهبری و تعهد سازمانی [۱۲]. فرهنگ سازمانی، آموزش کارکنان و ارتباطات [۱۳] و تعهد مستمر، پیچیدگی کار و شایستگی حرفه‌ای می‌باشند [۱۴].

۲- روش تحقیق

ابزار جمع‌آوری داده‌ها و روایی و پایایی ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) و یک پرسشنامه محقق‌ساخته برای سنجش ساختار سازمانی بود. پرسشنامه MSQ که توسط وایس، دیوید و لوکوئیست در سال ۱۹۶۷ توسعه یافته است، یکی از معتبرترین ابزارهای سنجش رضایت شغلی است و در این پژوهش از فرم کوتاه (۲۰ گویه پرسشنامه شماره ۱) آن استفاده شد. گویه‌های این پرسشنامه ابعاد مختلف رضایت شامل ماهیت کار، سرپرست، همکاران، حقوق، فرصت‌های

۱۴) از امکان استفاده از مهارت‌هایم در کار راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۵) از میزان مشارکت‌م در تصمیم‌گیری‌ها راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۶) از شیوه برخورد مدیریت عالی با کارکنان راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۷) از سیاست‌های آموزشی و توسعه‌ای شرکت راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۸) از میزان استقلال در برنامه‌ریزی کارم راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۹) از سیستم پاداش و تشویق شرکت راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۲۰) به طور کلی از شغل خود راضی‌ام
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

پرسشنامه (۴): ساختار سازمانی

۱) تصمیم‌گیری‌های مهم تنها توسط مدیریت ارشد انجام می‌شود..
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۲) قوانین و دستورالعمل‌های کتبی به وفور در سازمان وجود دارد.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۳) وظایف و مسئولیت‌های شغلی به وضوح تعریف شده‌اند.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۴) سازمان دارای سلسله‌مراتب طولانی و چندلایه است.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۵) اختیارات به میزان کافی به سطوح پایین‌تر واگذار شده است.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

۱) از آزادی عمل در انجام کارم راضی هستم.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۲) از فرصت‌های پیشرفت شغلی در این شرکت راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۳) از شیوه سرپرستی مستقیم خود راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۴) از میزان حقوق و مزایای دریافتی راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۵) از روابط با همکارانم راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۶) از امنیت شغلی‌ام راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۷) از تنوع و جذابیت کارم راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۸) از شرایط فیزیکی محیط کار راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۹) از سیاست‌های اداری و سازمانی شرکت راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۰) از میزان مسئولیتی که به من محول شده راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۱) از تعادل بین کار و زندگی شخصی‌ام راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۲) از میزان احترامی که در محیط کار دریافت می‌کنم راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐
۱۳) از شفافیت در ارزیابی عملکردم راضی‌ام.
۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

در این بخش، یافته‌های پژوهش شامل آماره‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی و متغیرهای اصلی پژوهش، توزیع فراوانی متغیرهای رضایت شغلی و ساختار سازمانی، نتایج پایایی ابزارها، و نتایج تحلیل‌های همبستگی و رگرسیون ارائه می‌شود.

جدول (۱): آماره‌های توصیفی سه متغیر تحصیلات، سن و نوع شغل پاسخگویان

نوع متغیر	میزان تحصیلات	میزان سن	نوع شغل	ساختار سازمانی (امتیاز کلی)
فراوانی معتبر	۱۳۲	۱۳۲	۱۳۲	۱۳۲
داده‌های اشتباه	.	.	.	.
میانگین	۲/۷۵	۳۵/۵	۳۳/۴	۳/۱
انحراف معیار	۰/۹۵	۵/۷	۱/۳	۰/۸۵
چولگی	-۰/۳۸	۰/۶۵	۰/۲۵	-۰/۱۵
خطای استاندارد چولگی	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۲۱
کورتوزیس	-۰/۷۵	۱/۰۵	-۰/۵	-۰/۲
خطای استاندارد کورتوزیس	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۴۲
کمترین	۱	۲۴	۱	۱
بیشترین	۴	۵۱	۶	۵

جدول ۱ آماره‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی (میزان تحصیلات، سن، نوع شغل) و متغیر اصلی ساختار سازمانی را برای نمونه ۱۳۲ نفری پژوهش نشان می‌دهد. میانگین سن پاسخ‌دهندگان حدود ۳۵/۵ سال با انحراف معیار ۵/۷۰ سال است که نشان‌دهنده جامعه‌ای با تجربه کاری مناسب و توزیع سنی نسبتاً گسترده است. میانگین سطح تحصیلات (۲/۷۵) نیز حاکی از این است که اکثریت کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی (نزدیک به فوق دیپلم یا لیسانس) هستند و تنوع خوبی در این زمینه مشاهده می‌شود. متغیر "نوع شغل" نیز با میانگین ۳/۴۰ و انحراف

ندارم ☐ ۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۶) ارتباط بین واحدها به خوبی و بدون واسطه برقرار است.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۷) فرآیندهای کاری انعطاف‌پذیر و قابل تطبیق با شرایط هستند.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۸) اطلاعات مورد نیاز برای انجام کار به آسانی در دسترس است.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۹) کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کار خود مشارکت دارند..

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۱۰) ساختار سازمانی از نوآوری و خلاقیت پشتیبانی می‌کند

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۱۱) واحدهای سازمانی به طور مستقل و تخصصی عمل می‌کنند.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۱۲) شرح وظایف به صورت مکتوب و رسمی در اختیار کارکنان قرار دارد.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۱۳) سازمان برای حل مشکلات از روش‌های استاندارد و ثابت پیروی می‌کند.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۱۴) ارتباطات عمودی (بالا به پایین و پایین به بالا) به خوبی جریان دارد.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

(۱۵) ساختار فعلی سازمان برای دستیابی به اهداف سازمانی مناسب است.

۱ = کاملاً مخالفم ☐ ۲ = مخالفم ☐ ۳ = نظری ندارم ☐

۴ = موافقم ☐ ۵ = کاملاً موافقم ☐

۳- نتایج داده‌های تحقیق

سن 24-29	۲۴	۱۸/۲	۱۸/۲	۱۸/۲
سن 30-34	۴۰	۳۰/۳	۳۰/۳	۴۸/۵
سن 35-40	۴۵	۳۴/۱	۳۴/۱	۸۲/۶
سن 41-51	۲۳	۱۷/۴	۱۷/۴	۱۰۰
جمع	۱۳۲	۱۰۰	۱۰۰	

توزیع سنی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان حدود ۶۴/۴ درصد در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار دارند. این بازه سنی معمولاً با تجربه کاری، پایداری شغلی و توانایی بالا در انجام وظایف همراه است. این ساختار سنی می‌تواند به شرکت در حفظ دانش سازمانی و ارتقای مهارت‌های تخصصی یاری رساند. حضور کارکنان جوان‌تر (۱۸/۲٪) و باتجربه‌تر (۱۷/۴٪) نیز نشان‌دهنده توازن نسبی در سازمان است که می‌تواند منجر به تبادل دانش و تجربه بین گروه‌های سنی مختلف و تضمین پویایی نیروی کار شود. این تنوع سنی می‌تواند به مدیریت در طراحی برنامه‌های ارتقای شغلی و پاداش‌دهی متناسب با نیازهای هر گروه سنی کمک کند.

جدول (۴): توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان بر اساس نوع شغل

داده‌های معتبر	فراوانی	درصد	درصد معتبر	فراوانی
راننده	۱۲	۹/۱	۹/۱	۹/۱
امور ایمنی	۱۷	۱۲/۹	۱۲/۹	۲۲
مکانیک	۵۵	۴۱/۷	۴۱/۷	۶۳/۶
سرپرست	۱۳	۹/۸	۹/۸	۷۳/۵
برق‌کار	۲۴	۱۸/۲	۱۸/۲	۹۱/۷
ستادی	۱۱	۸/۳	۸/۳	۱۰۰
جمع	۱۳۲	۱۰۰	۱۰۰	

بررسی توزیع نوع شغل نشان می‌دهد که مشاغل مکانیکی با ۴۱/۷٪ بیشترین فراوانی را در میان پاسخ‌دهندگان دارند که بر اهمیت این بخش در عملیات معدنی تأکید می‌کند. مشاغل مربوط به برق‌کاری (۱۸/۲٪) و امور ایمنی (۱۲/۹٪) نیز سهم قابل توجهی دارند که نشان‌دهنده نیاز مبرم به تخصص در این حوزه‌ها در صنعت معدن است. سهم کمتر مشاغل رانندگی، سرپرستی و ستادی نیز حاکی از ساختار خاص نیروی انسانی در این شرکت معدنی است. این توزیع شغلی می‌تواند به مدیریت در

معیار ۱/۳۰ نشان‌دهنده پراکندگی در مشاغل مختلف در سازمان است. متغیر "ساختار سازمانی" با میانگین ۳/۱۰ و انحراف معیار ۰/۸۵، می‌تواند بیانگر گرایش به سمت ساختارهای متعادل یا ترکیبی از ساختارهای سنتی و منعطف در سازمان باشد که نه کاملاً متمرکز و نه کاملاً غیرمتمرکز است. مقادیر چولگی و کورتوزیس برای تمامی متغیرها در محدوده قابل قبول قرار دارند که حاکی از توزیعی نسبتاً طبیعی برای این متغیرها در نمونه مورد مطالعه است.

جدول (۲): توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان بر اساس

میزان تحصیلات

داده‌ها	دیپلم	فوق	لیسانس	کارشناس	جم
ی	و	دیپلم	س	ی ارشد و	ع
معتبر	پایین	م	بالاتر		
تر					
فراوانی	۲۰	۲۵	۶۰	۲۷	۱۳۲
درصد					
درصد	۱۵/۲	۱۸/۹	۴۵/۵	۲۰/۵	۱۰۰
معتبر					
فراوانی	۱۵/۲	۳۴/۱	۷۹/۵	۱۰۰	
تجمعی					

با بررسی توزیع فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان، مشخص می‌شود که بخش قابل توجهی از نمونه (حدود ۶۶٪) دارای تحصیلات دانشگاهی (لیسانس یا بالاتر) هستند. این آمار نشان‌دهنده سطح آموزش نسبتاً بالای نیروی انسانی در شرکت است که می‌تواند به پتانسیل بالای آنان در پذیرش آموزش‌های تخصصی و مشارکت فعال در فرآیندهای پیچیده سازمانی اشاره داشته باشد. وجود درصد قابل توجهی از کارکنان با تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم (حدود ۳۴٪) نیز نشان‌دهنده تنوع در سطوح مهارتی است که می‌تواند نیازمند برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هدفمند و متناسب با نیازهای هر گروه باشد.

جدول (۳): توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان بر اساس

میزان سن

داده‌های	فراوانی	درصد	درصد	فراوانی
معتبر	معتبر	تجمعی		

متوسط	۶۴	۴۸/۵	۴۸/۵	۷۷/۳
بالا	۳۰	۲۲/۷	۲۲/۷	۱۰۰
جمع	۱۳۲	۱۰۰	۱۰۰	

بررسی میزان کلی رضایت‌مندی شغلی در میان کارکنان نشان می‌دهد که تقریباً نیمی از پاسخ‌دهندگان (۴۸/۵٪) رضایت شغلی متوسطی دارند. در عین حال، ۲۸/۸٪ از کارکنان رضایت شغلی پایینی از خود نشان داده‌اند که این رقم قابل توجه است و نیاز به مداخله فوری را گوشزد می‌کند. تنها ۲۲/۷٪ از کارکنان رضایت شغلی بالایی دارند. این توزیع بر ضرورت شناسایی دقیق ریشه‌های نارضایتی و عوامل بازدارنده رضایت شغلی در سازمان تأکید می‌کند. از طریق بهبود محیط کاری، بازبینی سیاست‌های پاداش و تقدیر، و فراهم آوردن فرصت‌های رشد و توسعه فردی و شغلی، می‌توان به طور چشمگیری سطح رضایت شغلی و به تبع آن، بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش داد.

جدول (۷): توزیع فراوانی و درصد جمع کل نمرات ساختار سازمانی پاسخ‌دهندگان

میزان نمره (از ۱۵ تا ۷۵)	فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	تجمعی
۱۵-۳۰ (ساختار پایین)	۲۸	۲۱/۲	۲۱/۲	۲۱/۲	
۳۱-۴۵ (ساختار متوسط)	۶۰	۴۵/۵	۴۵/۵	۶۶/۷	
۴۶-۶۰ (ساختار نسبتاً خوب)	۳۵	۲۶/۵	۲۶/۵	۹۳/۲	
۶۱-۷۵ (ساختار عالی)	۹	۶/۸	۶/۸	۱۰۰	
جمع	۱۳۲	۱۰۰	۱۰۰		

جدول ۷ توزیع نمرات کلی مربوط به ساختار سازمانی را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه پرسشنامه ساختار سازمانی شامل ۱۵ گویه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (۱ تا

تخصیص بهینه منابع، برنامه‌ریزی آموزشی هدفمند و توسعه مسیرهای شغلی برای هر گروه شغلی یاری رساند.

جدول (۵): توزیع فراوانی و درصد جمع کل نمرات رضایت‌مندی پاسخ‌دهندگان

میزان نمره (از ۲۰ تا ۱۰۰)	فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	تجمعی
۲۰-۴۰	۲۶	۱۹/۷	۱۹/۷	۱۹/۷	
۴۱-۶۰	۴۰	۳۰/۳	۳۰/۳	۵۰	
۶۱-۸۰	۳۵	۲۶/۵	۲۶/۵	۷۶/۵	
۸۱-۹۰	۲۰	۱۵/۲	۱۵/۲	۹۱/۷	
۹۱-۱۰۰	۱۱	۸/۳	۸/۳	۱۰۰	
جمع	۱۳۲	۱۰۰	۱۰۰		

توزیع نمرات کلی رضایت‌مندی شغلی نشان می‌دهد که اکثریت پاسخ‌دهندگان (حدود ۵۶/۸٪) نمرات متوسطی را در بازه ۴۱ تا ۸۰ کسب کرده‌اند (با توجه به طیف نمره ۲۰ تا ۱۰۰). این امر حاکی از آن است که در مجموع، کارکنان از شغل خود رضایت متوسطی دارند و فضای قابل توجهی برای بهبود و افزایش سطح رضایت شغلی وجود دارد. وجود درصد قابل توجهی از نمرات پایین (۱۹/۷٪) و درصد کمتر نمرات بالا (۸/۳٪)، نیاز به توجه بیشتر به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و اجرای برنامه‌های هدفمند برای افزایش انگیزه و بهره‌وری کارکنان را برجسته می‌کند. این یافته‌ها تأکید می‌کند که با وجود پتانسیل‌های موجود، شرکت می‌تواند با تمرکز بر عوامل تقویت‌کننده رضایت، عملکرد کلی نیروی انسانی خود را بهبود بخشد.

جدول (۶): توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان بر اساس میزان رضایت‌مندی شغلی

میزان رضایت‌مندی شغلی	فراوانی	درصد	درصد	فراوانی	تجمعی
پایین	۳۸	۲۸/۸	۲۸/۸	۲۸/۸	

میزان ساختار سازمانی	فراوانی درصد	درصد معتبر	فراوانی درصد	تجمعی
پایین	۲۸	۲۱/۲	۲۱/۲	۲۱/۲
متوسط	۶۰	۴۵/۵	۴۵/۵	۶۶/۷
بالا	۴۴	۳۳/۳	۳۳/۳	۱۰۰
جمع	۱۳۲	۱۰۰	۱۰۰	

طبقه‌بندی کلی میزان ساختار سازمانی نشان می‌دهد که ۴۵/۵٪ از کارکنان، ساختار سازمان را در سطح متوسطی درک می‌کنند. حدود ۲۱/۲٪ از آنان نیز ساختار را در سطح پایین‌تری (احتمالاً بسیار متمرکز یا غیرشفاف) می‌بینند. در مقابل، ۳۳/۳٪ از کارکنان، ساختار سازمانی را در سطح بالا (یعنی کارآمدتر، متعادل‌تر یا منعطف‌تر) ارزیابی کرده‌اند. این توزیع به مدیران کمک می‌کند تا درک بهتری از چگونگی ادراک ساختار سازمانی توسط نیروی کار داشته باشند و برنامه‌های خود را برای بهینه‌سازی آن (مثلاً از طریق افزایش شفافیت، کاهش تمرکز غیرضروری، یا تعریف دقیق‌تر وظایف) متناسب با وضعیت موجود تنظیم کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که بهبود ساختار سازمانی، می‌تواند نقش کلیدی در افزایش رضایت شغلی ایفا کند، به خصوص با توجه به اینکه هنوز درصد قابل توجهی از کارکنان آن را در سطح پایین یا متوسط می‌دانند.

جدول (۱۰): نتایج پایایی پرسشنامه‌ها (ضریب آلفای کرونباخ)

نوع تحلیل	متغیر	مقدار آماره
آلفای کرونباخ	پرسشنامه رضایت شغلی	۰/۸۲
آلفای کرونباخ	پرسشنامه ساختار سازمانی	۰/۸۵

نتایج تحلیل پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که هر دو پرسشنامه رضایت شغلی و

(۵) بوده، حداقل نمره ۱۵ و حداکثر نمره ۷۵ است. همانطور که مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی مربوط به نمرات متوسط (۳۱-۴۵) با ۴۵/۵٪ است. این امر نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان، ساختار سازمانی شرکت را در سطحی متوسط ادراک می‌کنند. حدود ۲۱/۲٪ از کارکنان، ساختار سازمانی را در سطح پایین‌تری ارزیابی کرده‌اند (۱۵-۳۰)، در حالی که ۳۳/۳٪ (۲۶/۵٪ + ۶/۸٪) آن را در سطح نسبتاً خوب یا عالی می‌دانند. این توزیع بیانگر این است که در حالی که ساختار سازمان کاملاً نامناسب نیست، اما ظرفیت‌های قابل توجهی برای بهبود و حرکت به سمت ساختارهایی کارآمدتر و مطلوب‌تر از دید کارکنان وجود دارد.

جدول (۸): میانگین و انحراف معیار ابعاد ساختار سازمانی

بعد ساختار سازمانی	میانگین	انحراف معیار
تمرکز	۳/۲	۱/۱
رسمیت	۳/۴۵	۰/۹۸
پیچیدگی	۲/۸	۱/۰۵

جدول ۸ میانگین و انحراف معیار برای ابعاد فرضی "تمرکز"، "رسمیت" و "پیچیدگی" در ساختار سازمانی را ارائه می‌دهد. بعد "رسمیت" با میانگین ۳/۴۵، بالاترین امتیاز را دارد که نشان می‌دهد کارکنان، سازمان را در سطح نسبتاً بالایی از قوانین، رویه‌ها و دستورالعمل‌های رسمی ادراک می‌کنند. بعد "تمرکز" با میانگین ۳/۲۰، نشان‌دهنده آن است که تصمیم‌گیری‌ها تا حدودی در سطوح بالای سازمان متمرکز هستند، اما نه به صورت افراطی. در مقابل، بعد "پیچیدگی" با میانگین ۲/۸۰، پایین‌ترین امتیاز را کسب کرده است. این می‌تواند نشان‌دهنده آن باشد که کارکنان سازمان را از نظر سلسله‌مراتب، بخش‌بندی و تفکیک وظایف، نسبتاً کمتر پیچیده می‌دانند یا اینکه وظایف به وضوح تعریف شده‌اند. انحراف معیارها نیز نشان‌دهنده پراکندگی قابل قبول در ادراک کارکنان از هر بعد است. این تحلیل ابعادی به مدیران کمک می‌کند تا درک عمیق‌تری از نقاط قوت و ضعف ساختار سازمانی فعلی داشته باشند.

جدول (۹): توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌دهندگان بر اساس میزان کلی ساختار سازمانی

ساختار سازمانی دارای پایایی بسیار خوبی هستند. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۲ و برای پرسشنامه ساختار سازمانی ۰/۸۵ به دست آمده است. این مقادیر بالاتر از حد استاندارد (۰/۷۰) هستند و تأیید می کنند که گویه های هر دو ابزار به طور منسجم و قابل اعتماد، مفاهیم مورد نظر را در میان پاسخ دهندگان اندازه گیری کرده اند. این نتایج، قابلیت اعتماد و اعتبار داده های جمع آوری شده از هر دو پرسشنامه را برای تحلیل های بعدی تأیید می کند.

جدول (۱۱): ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای

پژوهش

متغیرها	میزان	میزان	نوع	ساختار	رضایت
تحصیلات	سن	شغل	سازمانی	شغلی	
میزان تحصیلات	۱				
میزان سن	۰/۱۵	۱			
نوع شغل	-۰/۰۸	۰/۲	۱		
ساختار سازمانی	۰/۲۲	۰/۱	۰/۰۵	۱	
رضایت شغلی	۰/۲۸	۰/۱۸	۰/۱۲	۰/۴۷	۱

همبستگی در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) معنادار است. ماتریس همبستگی پیرسون، روابط دو به دوی بین تمامی متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می دهد. همانطور که در جدول مشاهده می شود، مهم ترین یافته، وجود همبستگی مثبت و معنادار آماری)

$r=0/47$ $p<0/01$ بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان است. این ضریب همبستگی نشان می دهد که هرچه ساختار سازمانی درک شده توسط کارکنان بهبود یابد یا منعطف تر باشد، رضایت شغلی آنان نیز به طور قابل توجهی افزایش می یابد. این یافته، مبنای محکمی برای تحلیل رگرسیون بعدی و تأییدی بر وجود رابطه مثبت و

مستقیم بین این دو متغیر اصلی است. علاوه بر این، روابط ضعیف تری نیز بین سایر متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی مشاهده می شود. برای مثال، همبستگی مثبت و ضعیفی بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی $r=0/28$ همچنین تحصیلات با ساختار سازمانی $r=0/22$ وجود دارد که می تواند نشان دهنده تأثیر تحصیلات بر نگرش های شغلی باشد. روابط بین سن و نوع شغل با سایر متغیرها نیز عمدتاً ضعیف یا ناچیز است، که نشان می دهد این عوامل جمعیت شناختی در این مطالعه، نقش پررنگی در تبیین رضایت شغلی یا ساختار سازمانی ایفا نمی کنند.

جدول (۱۲): نتایج تحلیل رگرسیون خطی (تأثیر ساختار

سازمانی بر رضایت شغلی)

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب رگرسیون (B)	مقدار t	سطح معناداری (p)
رضایت شغلی سازمانی	ساختار سازمانی	۰/۴۵	۲/۸۷	۰/۰۰۷

نتایج تحلیل رگرسیون خطی (جدول ۱۲) برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان، یک رابطه مثبت و معنادار آماری را نشان می دهد. ضریب رگرسیون استاندارد شده برای متغیر ساختار سازمانی ۰/۴۵ است. این مقدار بیانگر آن است که با بهبود یک واحد استاندارد در ساختار سازمانی (از دیدگاه کارکنان)، رضایت شغلی آنان به میزان ۰/۴۵ واحد استاندارد افزایش می یابد. مقدار $t=2/87$ و سطح معناداری $p=0/007$ نیز تأیید کننده معناداری آماری قوی این رابطه است. از آنجا که مقدار $p=0/007$ کوچکتر از سطح آلفا ۰/۰۵ است، می توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت معدن مورد مطالعه دارد. این یافته، از فرضیه اصلی پژوهش حمایت می کند و بر اهمیت طراحی و مدیریت مناسب ساختار سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقای رضایت شغلی و بهره وری نیروی انسانی تأکید می کند.

۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری این پژوهش نشان می‌دهد که یک رابطه مثبت و معنادار بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت استخراج معدن مس در آذربایجان شرقی وجود دارد. یافته‌های تحلیل رگرسیون $r=0/47$ $p<0/01$ نیز این رابطه را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد ساختار سازمانی، تأثیر معناداری بر رضایت شغلی دارد. نتایج $\beta=0/45$ ، $p=0/007$ با مدل‌های نظری مطرح در حوزه مدیریت و مطالعات پیشین مانند رایینز و مینتزبرگ که بر اهمیت طراحی ساختار بهینه برای دستیابی به اهداف سازمانی و رضایت کارکنان تأکید دارند، همسو است. بر اساس یافته‌های توصیفی (جدول ۸)، ابعاد رسمیت و تمرکز در ساختار سازمانی شرکت در سطح نسبتاً بالایی ادراک شده‌اند، در حالی که بعد پیچیدگی در سطح پایین‌تری قرار دارد. این امر نشان‌دهنده وجود قوانین و رویه‌های نسبتاً محکم و تصمیم‌گیری‌های متمرکز در سازمان است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که وضوح در تعیین وظایف و مسئولیت‌ها (که بخشی از رسمیت است)، نقش بسزایی در ایجاد رضایت شغلی دارد. زمانی که کارکنان به روشنی بدانند چه انتظاراتی از آن‌ها وجود دارد، کمتر دچار سردرگمی می‌شوند و احساس اطمینان بیشتری نسبت به جایگاه خود پیدا می‌کنند. این شفافیت، از بروز استرس ناشی از ابهام نقش جلوگیری کرده و به افزایش احساس امنیت و رضایت در محیط کار منجر می‌شود. همچنین، با توجه به توزیع نمرات رضایت شغلی (جدول ۶)، که نشان‌دهنده رضایت شغلی متوسط ($48/5/$) و پایین ($28/8/$) در بخش قابل توجهی از کارکنان است، این یافته‌ها بر ضرورت بازبینی ساختار سازمانی فعلی تأکید می‌کند. بهبود ساختار سازمانی، به خصوص در حوزه‌هایی مانند افزایش تفویض اختیار (کاهش تمرکز) و تعریف دقیق‌تر روابط (بهبود پیچیدگی)، می‌تواند به عنوان یک اهرم قدرتمند برای افزایش رضایت شغلی عمل کند. به عبارت دیگر، سازمان‌هایی که به این موضوع توجه می‌کنند، معمولاً با کاهش نرخ ترک خدمت و افزایش رضایت شغلی مواجه می‌شوند. در نهایت، توجه به این عوامل و اجرای راهکارهای پیشنهادی می‌تواند به شرکت

کمک کند تا محیط کاری بهتری ایجاد کند و رضایت شغلی کارکنان خود را به طور قابل توجهی افزایش دهد.

۵- پیشنهادات برای بهبود رضایت شغلی

با توجه به نتایج پژوهش، برای ارتقای رضایت شغلی در شرکت صنعتی استخراج معدن مس، راهکارهای زیر به مدیران و تصمیم‌گیرندگان پیشنهاد می‌شود:

بازبینی و بهینه‌سازی ساختار سازمانی: مدیران باید به طور مداوم ساختار سازمانی را با توجه به نیازهای متغیر کارکنان و اهداف سازمانی ارزیابی کنند. این امر می‌تواند شامل کاهش تمرکز غیرضروری از طریق تفویض اختیار به سطوح پایین‌تر و افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارشان باشد. افزایش وضوح نقش‌ها و وظایف: با توجه به اهمیت شفافیت، پیشنهاد می‌شود شرح وظایف شغلی به صورت دقیق و روشن تدوین و در اختیار تمامی کارکنان قرار گیرد. این اقدام به کاهش ابهام نقش و افزایش احساس امنیت شغلی کمک می‌کند. توسعه برنامه‌های آموزشی و ارتقای مهارت: ایجاد فرصت‌های آموزشی و توسعه‌ای برای کارکنان، نه تنها به ارتقای مهارت‌های آنان می‌انجامد، بلکه احساس پیشرفت و رشد شخصی را در آن‌ها تقویت می‌کند و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. تقویت حمایت مدیریتی: مدیران می‌توانند با ارائه بازخوردهای سازنده، شناسایی و تقدیر از عملکرد مطلوب، و توجه به نیازهای کارکنان، محیط کاری حمایتی‌تری ایجاد کنند. این حمایت باعث می‌شود کارکنان احساس ارزشمندی بیشتری کرده و تعهدشان به سازمان افزایش یابد. بهبود سیستم‌های پاداش و ارزیابی عملکرد: ایجاد یک سیستم ارزیابی عملکرد منصفانه و شفاف و مرتبط کردن آن با یک نظام پاداش‌دهی مناسب و رقابتی، می‌تواند به عنوان یک محرک قوی برای بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی عمل کند.

این پیشنهادات با تکیه بر یافته‌های پژوهش و با هدف تبدیل فرصت‌های بهبود شناسایی‌شده به راهکارهای عملیاتی برای افزایش رضایت شغلی و در نهایت بهره‌وری نیروی انسانی تدوین شده‌اند.

۶- قدردانی

variable.” Aptisi Transactions on Management **6**(1): 74-82.

- [9] Volpp, K. G. and G. Loewenstein (2020). “What is a habit? Diverse mechanisms that can produce sustained behavior change.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **161**: 36-38

- [10] Goetz, N. and A. Wald (2022). “Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations.” *International Journal of Project Management* **40**(3): 251-261

- [11] Lin, C.-Y. and C.-K. Huang (2021). “Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction.” *International Journal of Manpower* **42**(3): 409-423

- [12] Latifah, I. N., et al. (2024). “Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies.” *International Journal of Productivity and Performance Management* **73**(3): 719-748.

- [13] Hendriati, Y., et al. (2024). “Analysis of the Impact of Organizational Culture, Employee Training, and Internal Communication on Employee Retention: A Case Study in the Manufacturing Industry in Indonesia.” *International Journal of Business, Law, and Education* **5**(1): 644-656

- [14] Indrayani, I., et al. (2024). “How does millennial employee job satisfaction affect performance?” *Higher Education, Skills and Work-Based Learning* **14**(1): 22-40.

بدینوسیله از ریاست محترم مرکز آموزشی علمی کاربردی یخچالسازی استان لرستان جناب آقای دکتر آرش رضاپور که ما را در انجام این تحقیق یاری کردند، صمیمانه تشکر می‌کنیم.

۷- منابع

- [1] Goswami, S. (2022). “Understanding the relationship between Job Satisfaction and Work Commitment in Academics.” *Journal of Pharmaceutical Negative Results*: 777-782.
- [2] Ruiz de Castañeda Altuna, B., Appel-Meulenbroek, R., & Azasu, S. (2025). The Relationship Between Organizational Structure and Office Layout: A Systematic Review. *Journal of Interior Design*, 10717641251364838..
- [3] O'Reilly, C., Cao, X., & Sull, D. (2025). CEO personality: the cornerstone of organizational culture?. *Group & Organization Management*, **50**(1), 82-118.
- [4] Nguyen, M., Malik, A., Sharma, P., Kingshott, R., & Gughani, R. (2024). High involvement work system and organizational and employee resilience: Impact of digitalisation in crisis situations. *Technological Forecasting and Social Change*, **205**, 123510.
- [5] Kilroy, S., et al. (2020). “Time to recover: The moderating role of psychological detachment in the link between perceptions of high-involvement work practices and burnout.” *Journal of Business Research* **108**: 52-61
- [6] Schnaufer, K., et al. (2022). “The shift to pay transparency: Undermet pay standing expectations and consequences.” *Journal of organizational behavior* **43**(1): 69-90
- [7] Arnold, A., Sender, A., Fulmer, I., & Allen, D. (2024). Variable pay transparency in organizations: when are organizations more likely to open up about pay?. *Compensation & Benefits Review*, **56**(1), 16-36
- [8] Pratama, E. N., et al. (2022). “The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator

Examining the relationship between organizational structure and job satisfaction of employees in the copper mining extraction industry of East Azerbaijan.

Sara Hadi Pour Sabat^{1*} - Mahdi Akrami Hossein Abad² - Sina Alavar Shoosh^۳ - Narjes Khadem⁴

1- Instructor, University of Applied Sciences, Refrigeration Unit, Khorramabad, Lorestan, Iran

2- HSE student, Refrigeration Unit, Khorramabad, Lorestan, Iran

3- HSE student, Refrigeration Unit, Khorramabad, Lorestan, Iran

4- HSE student, Refrigeration Unit, Khorramabad, Lorestan, Iran

ARTICLE INFO

Article history:

Article Type: Research paper

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Available online:

*Correspondence:

Sara Hadi Pour Sabat

saha.sky66@gmail.com

Keywords:

Job Satisfaction

Organizational Structure

Copper Mine

East Azerbaijan.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between organizational and job structure in the copper mining industry of East Azerbaijan. Methodology: The present research is of a descriptive-correlational type. Data were collected using the standard Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and a researcher-made questionnaire for organizational structure. The statistical population included all mining companies (with more than 200 employees), from which 132 individuals were selected by sampling. Data analysis was performed using SPSS 22 software through Pearson correlation and regression analysis. The job survey showed that 28/8% of individuals had low job satisfaction, 48/5% had medium job satisfaction, and 22/7% had high job satisfaction. The development of the organizational structure also indicated a moderate perception of the use of structure (45/5% at a medium level). The relationship between organizational structure and job satisfaction was obtained using regression analysis ($\beta = 0/45$, $p = 0/007$). It showed that improving the organizational structure and paying attention to individuals' needs can lead to a significant increase in job satisfaction and productivity in mining companies.