

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	۱-۱-مقدمه
۳	۲-۱-بیان مسئله.....
۵	۳-۱-اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۶	۴-۱-اهداف تحقیق.....
۶	۴-۱-۱-هدف اصلی.....
۶	۴-۱-۲-اهداف ویژه.....
۷	۵-۱-سؤالات تحقیق.....
۸	۶-۱-قلمرو تحقیق.....
۸	۶-۱-۱-قلمرو موضوعی.....
۸	۶-۱-۲-قلمرو مکانی.....
۸	۶-۱-۳-قلمرو زمانی.....
۸	۷-۱-تعاریف مفهومی و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق.....
۸	۷-۱-۱-تعاریف مفهومی.....
۹	۷-۱-۲-تعاریف عملیاتی.....
۹	خلاصه فصل.....

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۱	۱-۲-مقدمه.....
۱۱	۲-۲-انضباط اجتماعی.....
۱۱	۲-۲-۱-تعریف انضباط.....
۱۱	۲-۲-۲-مفهوم انضباط اجتماعی.....
۱۱	۲-۲-۳-مفهوم و انواع انضباط و نظامهای انضباطی.....
۱۲	۲-۲-۳-۱-انضباط مثبت یا بازدارنده.....
۱۳	۲-۲-۳-۲-خودانضباط یا خودکنترلی.....
۱۵	۲-۲-۳-۳-نظام انضباطی موقعیتی.....

صفحه	عنوان
۱۶	۳-۲-رضایت شغلی.....
۱۷	۳-۲-۱- مفهوم رضایت از شغل.....
۱۸	۳-۲-۲- تعاریف رضایت شغلی.....
۱۸	۳-۳-۲-انواع رضایت شغلی.....
۱۹	۳-۲-۴- عوامل موثر بر رضایت شغلی.....
۱۹	۳-۲-۴-۱- عوامل سازمانی.....
۲۱	۳-۲-۴-۲- عوامل محیطی.....
۲۲	۳-۲-۴-۳- ماهیت کار.....
۲۲	۳-۲-۴-۴- عوامل فردی.....
۲۳	۳-۲-۴-۵- ابعاد رضایت از شغل:.....
۲۴	۳-۲-۵- رضایت و انگیزش.....
۲۵	۳-۲-۶- اثرات رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان.....
۲۷	۳-۲-۷- رابطه مدیر با کارمند.....
۲۷	۳-۲-۸- امنیت شغلی.....
۲۸	۳-۲-۹- فرآیند ارزیابی عملکرد.....
۲۸	۳-۲-۱۰- رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتری.....
۲۹	۳-۲-۱۱- عوامل تعیین کننده رضایت شغلی.....
۲۹	۳-۲-۱۱-۱- کارهایی که هم‌آورد طلب هستند.....
۲۹	۳-۲-۱۱-۲- یکسانی حقوق و مزایا.....
۳۰	۳-۲-۱۱-۳- شرایط مناسب کاری.....
۳۰	۳-۲-۱۱-۴- همکاران مساعد.....
۳۰	۳-۲-۱۱-۵- تناسب شغل با فرد.....
۳۰	۳-۲-۱۲- مروری بر مبانی نظری پیرامون رضایت شغلی کارکنان.....
۳۲	۲-۴-۲- تصمیم‌گیری مشارکتی.....
۳۲	۲-۴-۱- تعاریف تصمیم‌گیری.....
۳۳	۲-۴-۲- فرآیند تصمیم‌گیری.....
۳۵	۲-۴-۳- مفاهیم تصمیم‌گیری.....

۳۵ ۲-۴-۴- ویژگی های یک تصمیم خوب
۳۶ ۲-۴-۵- عوامل مؤثر در تصمیم گیری مدیران
۳۷ ۲-۴-۶- تصمیم های عادی پیش پا افتاده
۳۸ ۲-۴-۷- تصمیم های غیر عادی
۳۹ ۲-۴-۸- انواع تصمیم ها
۳۹ ۲-۴-۸-۱- تصمیمات فردی، گروهی و تصمیمات سازمانی
۳۹ ۲-۴-۸-۲- تصمیم گیری های اداری
۴۰ ۲-۴-۸-۳- تصمیم گیری های مدیریتی
۴۱ ۲-۴-۸-۴- تصمیم گیری های سیاسی
۴۲ ۲-۴-۸-۵- تصمیم گیری های با برنامه و بدون برنامه
۴۳ ۲-۴-۸-۶- تصمیمات معمول و غیر معمول
۴۴ ۲-۴-۸-۷- تصمیمات حل مسأله و تصمیمات شناسایی فرصت ها:
۴۵ ۲-۴-۸-۸- تصمیمات پایا و ناپایا:
۴۶ ۲-۴-۹- سبک های تصمیم گیری
۴۸ ۲-۴-۱۰- تعریف مشارکت
۴۸ ۲-۴-۱۱- کارکردهای مشارکت
۴۹ ۲-۴-۱۲- تصمیم گیری مشارکتی
۵۰ ۲-۴-۱۳- مرور تحقیقات در زمینهء مشارکت در تصمیم گیری
۵۰ ۲-۴-۱۴- میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری
۵۲ ۲-۴-۱۵- الگوی وروم ویتون
۵۴ ۲-۵- پیشینه تحقیق
۵۴ ۲-۵-۱- پیشینه تحقیقات داخلی
۵۵ ۲-۵-۲- پیشینه تحقیقات خارجی
۵۵ ۲-۶- چارچوب نظری تحقیق
۵۷ ۲-۷- مدل مفهومی تحقیق
۵۸ ۲-۸- مدل تحلیلی تحقیق
۶۱ ۲-۹- فرضیه های تحقیق

عنوان	صفحه
۱-۹-۲-۱-فرضیه اصلی.....	۶۱
۲-۹-۲-فرضیه های ویژه	۶۱
خلاصه فصل	۶۱

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۱-۳-۱-مقدمه	۶۳
۲-۳-۲-روش تحقیق.....	۶۳
۳-۳-۳-جامعه آماری و حجم نمونه	۶۳
۳-۳-۴- نمونه آماری و روش نمونه گیری	۶۴
۳-۳-۵-روش و ابزار جمع آوری اطلاعات	۶۴
۳-۳-۶-روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات	۶۶
۳-۳-۶-۱-روایی ابزار سنجش	۶۷
۳-۳-۶-۲- پایایی ابزار سنجش	۶۷
۳-۳-۷- ابزار اندازه گیری	۶۸
۳-۳-۸-روش تجزیه و تحلیل اطلاعات	۶۸
خلاصه فصل	۶۸

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۱-۴-۱-مقدمه	۷۰
۲-۴-۲-توصیف داده ها.....	۷۰
۲-۴-۱-۱-توصیف کیفی متغیرهای پژوهش	۷۰
۲-۴-۲-۲-توصیف کمی متغیرهای پژوهش	۷۶
۲-۴-۳-بررسی فرض نرمال	۷۷
۲-۴-۳-تحلیل داده ها (بررسی فرضیه های تحقیق).....	۷۸
۲-۴-۳-۱-فرضیه ۱: بین تصمیم گیری مشارکتی با انضباط اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۷۸
۲-۴-۳-۲-فرضیه ۱-۱: بین تصمیم گیری مشارکتی با نظم و ترتیب اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۷۹
۲-۴-۳-۳-فرضیه ۱-۲: بین تصمیم گیری مشارکتی با مقررات اجتماعی سازمانی رابطه وجود دارد.....	۷۹
۲-۴-۳-۴-فرضیه ۱-۳: بین تصمیم گیری مشارکتی با رویه های اجتماعی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.....	۸۰

۴-۳-۵- فرضیه ۱-۴: بین تصمیم‌گیری مشارکتی با سازمان اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۰
۴-۳-۶- فرضیه ۱-۵: بین تصمیم‌گیری مشارکتی با هماهنگی اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۱
۴-۳-۷- فرضیه ۲: بین رضایت شغلی با انضباط اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۲
۴-۳-۸- فرضیه ۲-۱: بین رضایت شغلی با نظم و ترتیب اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۲
۴-۳-۹- فرضیه ۲-۲: بین رضایت شغلی با مقررات اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۳
۴-۳-۱۰- فرضیه ۲-۳: بین رضایت شغلی با رویه‌های اجتماعی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.....	۸۳
۴-۳-۱۱- فرضیه ۲-۴: بین رضایت شغلی با سازمان اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۴
۴-۳-۱۲- فرضیه ۲-۵: بین رضایت شغلی با هماهنگی اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۴
۴-۳-۱۳- فرضیه اصلی: بین تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی با انضباط اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.....	۸۵
خلاصه فصل.....	۸۶

فصل پنجم: بحث و بررسی، نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۵-۱- مقدمه.....	۸۸
۵-۲- نتایج تحقیق.....	۸۸
۵-۲-۱- خلاصه تحقیق.....	۸۸
۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری.....	۸۸
۵-۳-۱- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۱.....	۸۹
۵-۳-۲- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۱-۱.....	۸۹
۵-۳-۳- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۲-۱.....	۹۰
۵-۳-۴- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۳-۱.....	۹۰
۵-۳-۵- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۴-۱.....	۹۰
۵-۳-۶- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۵-۱.....	۹۰
۵-۳-۷- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۲.....	۹۱
۵-۳-۸- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۲-۱.....	۹۱
۵-۳-۹- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۲-۲.....	۹۲
۵-۳-۱۰- بحث و نتیجه‌گیری فرضیه ۳-۲.....	۹۲

صفحه	عنوان
۹۲	۵-۳-۱۱- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۲-۴.....
۹۲	۵-۳-۱۲- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۲-۵.....
۹۳	۵-۴- محدودیت ها.....
۹۳	۵-۵-پیشنهادات تحقیق.....
۹۳	۵-۵-۱- پیشنهادات کاربردی.....
۹۴	۵-۵-۲- پیشنهادات برای پژوهش های بعدی.....
۹۴	خلاصه فصل.....
۹۵	منابع.....
۱۰۲	پیوست ها.....
۱۰۳	پیوست (۱) پرسشنامه های تحقیق.....

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۳۱	جدول ۱-۲- عوامل رضایت شغلی از دیدگاه ترز
۵۳	جدول ۲-۲- فرآیند تصمیم گیری و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری
۶۵	جدول ۱-۳- توزیع سوالات پرسشنامه استاندارد تصمیم گیری مشارکتی
۶۶	جدول ۲-۳- توزیع سوالات پرسشنامه استاندارد استاندارد انضباط اجتماعی
۶۷	جدول ۳-۳- جدول روایی پرسشنامه
۶۷	جدول ۴-۳- جدول پایایی پرسشنامه ها
۷۰	جدول ۱-۴- جدول فراوانی متغیر جنسیت
۷۱	جدول ۲-۴- جدول فراوانی متغیر سن
۷۲	جدول ۳-۴- جدول فراوانی متغیر تحصیلات
۷۳	جدول ۴-۴- جدول فراوانی متغیر سابقه کار
۷۴	جدول ۵-۴- جدول فراوانی متغیر وضعیت تاهل
۷۵	جدول ۶-۴- جدول فراوانی متغیر نوع قرارداد
۷۶	جدول ۷-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل
۷۷	جدول ۸-۴- نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف (K-S) برای بررسی پذیره نرمال بودن
۷۸	جدول ۹-۴- ضریب همبستگی بین تصمیم گیری مشارکتی و انضباط اجتماعی
۷۹	جدول ۱۰-۴- ضریب همبستگی بین تصمیم گیری مشارکتی با نظم و ترتیب اجتماعی
۷۹	جدول ۱۱-۴- ضریب همبستگی بین تصمیم گیری مشارکتی با مقررات اجتماعی سازمانی
۸۰	جدول ۱۲-۴- ضریب همبستگی بین تصمیم گیری مشارکتی با رویه های اجتماعی سازمانی
۸۱	جدول ۱۳-۴- ضریب همبستگی بین تصمیم گیری مشارکتی با سازمان اجتماعی
۸۱	جدول ۱۴-۴- ضریب همبستگی بین تصمیم گیری مشارکتی با هماهنگی اجتماعی سازمانی
۸۲	جدول ۱۵-۴- ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و انضباط اجتماعی
۸۲	جدول ۱۶-۴- ضریب همبستگی بین رضایت شغلی با نظم و ترتیب اجتماعی
۸۳	جدول ۱۷-۴- ضریب همبستگی بین رضایت شغلی با مقررات اجتماعی سازمانی
۸۳	جدول ۱۸-۴- ضریب همبستگی بین رضایت شغلی با رویه های اجتماعی سازمانی
۸۴	جدول ۱۹-۴- ضریب همبستگی بین رضایت شغلی با سازمان اجتماعی
۸۵	جدول ۲۰-۴- ضریب همبستگی بین رضایت شغلی با هماهنگی اجتماعی سازمانی

جدول ۴-۲۱- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی انضباط اجتماعی.....	۸۵
جدول ۴-۲۲- تحلیل واریانس رگرسیون خطی انضباط اجتماعی.....	۸۵
جدول ۴-۲۳- جدول ضرایب رگرسیون.....	۸۶

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۳۴	شکل ۱-۲- مراحل مختلف فرآیند تصمیم گیری.....
۳۷	شکل ۲-۲- عوامل مؤثر در تصمیم گیری.....
۳۸	شکل ۳-۲- سطوح مدیریت و میزان نسبی تصمیم های عادی و غیر عادی.....
۴۲	شکل ۴-۲- تصمیم گیری با برنامه و بدون برنامه در سطوح مدیریت.....
۷۱	شکل ۱-۴- فراوانی جنسیت.....
۷۱	شکل ۲-۴- فراوانی سن.....
۷۲	شکل ۳-۴- فراوانی تحصیلات.....
۷۳	شکل ۴-۴- فراوانی سابقه کار.....
۷۴	شکل ۵-۴- فراوانی وضعیت تاهل.....
۷۵	شکل ۶-۴- فراوانی نوع قرارداد.....

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی با انضباط اجتماعی سازمانی در هواپیمایی ماهان بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارمندان هواپیمایی ماهان در شهر کرمان به تعداد ۳۰۰ نفر بود که نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۶۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، پرسشنامه استاندارد تصمیم‌گیری مشارکتی، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی و پرسشنامه استاندارد انضباط اجتماعی بود که روایی آن‌ها به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۵ و ۰/۷۹ استناد شد و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۹ و ۰/۷۴ محاسبه و مورد تایید قرار گرفت. داده‌های گردآوری شده توسط نرم افزار SPSS مورد تحلیلی قرار گرفت و نتایج تحقیق رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی با انضباط اجتماعی سازمانی و کلیه ابعاد آن شامل نظم و ترتیب اجتماعی، مقررات اجتماعی، رویه‌های اجتماعی، سازمان اجتماعی و هماهنگی اجتماعی در هواپیمایی ماهان را تایید کرد. همچنین نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه‌ی معنادار بین رضایت شغلی با انضباط اجتماعی و کلیه ابعاد آن شامل نظم و ترتیب اجتماعی، مقررات اجتماعی، رویه‌های اجتماعی، سازمان اجتماعی و هماهنگی اجتماعی در هواپیمایی ماهان بود. پیشنهاد می‌شود، مدیران مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و ارائه‌ی نوآوری و نظرات و پیشنهادات از طرف کارکنان را تشویق کنند. همچنین کارکنان آموزش‌های مورد نیاز شغلشان را دریافت کنند و با کمک مدیر، اهداف سازمان برایشان مشخص شود و ارتباط بین آنچه انجام می‌دهند و اهداف سازمان را درک کنند تا در نهایت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و رضایت شغلی آن‌ها منجر به افزایش انضباط اجتماعی در سازمان گردد.

واژگان کلیدی:

تصمیم‌گیری مشارکتی، رضایت شغلی، انضباط اجتماعی سازمانی، هواپیمایی ماهان

فصل اول

کلیات تحقیق

توسعه‌ی جامعه منوط به استفاده مطلوب و بهینه منبع، علی‌الخصوص منابع انسانی است. بهترین سیستم‌ها بدون ایجاد زمینه‌ی مناسب در منابع انسانی نمی‌توانند برنامه‌هایشان را به انجام برسانند و نقطه حائز اهمیت این است که نفس برنامه متکی به معنای نوعی انضباط است و لذا ریشه‌ی بسیاری از نابسامانی‌ها و ناهنجاری‌ها را می‌توان در بی‌انضباطی‌ها و قانون‌شکنی‌ها جست. انسان موجودی است اجتماعی و لازمه‌ی یک زندگی سالم اجتماعی حاکمیت نظم و قانون بر جامعه است به منظور آنکه افراد، قوانین و حدود و حقوق یکدیگر را محترم شمارند و احترام به قانون، نظم‌پذیری، وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری در جامعه نهادینه شود و با جسم و روح افراد عجین گردد (سعادت، ۱۳۹۶).

نظم و انضباط اجتماعی حافظ دوام و قوام ساختار جامعه و سازمان است. انضباط اجتماعی مستلزم انضباط فردی است و بدون وجود و حضور انضباط فردی، تحقق انضباط اجتماعی میسر نخواهد بود، البته انضباط فردی در شرایطی مفید و با ارزش تلقی می‌گردد که به طریقی با انضباط اجتماعی هماهنگ و همسو باشد زیرا مجموعه رفتارهای فردی افراد در جامعه است که رفتار سازمانی و به دنبال آن رفتار اجتماعی را در جامعه شکل می‌بخشد. ساده‌ترین و قابل‌فهم‌ترین تفسیر از انضباط اجتماعی این است که افراد جامعه در هر مکان و هر زمانی وظیفه خود را بدرستی و با رعایت نظم و قانون انجام دهند. برای ایجاد و حاکمیت انضباط اجتماعی باید نه تنها، احترام به نظم و قانون را به عنوان یک ارزش در وجود افراد جامعه، درونی و نهادینه ساخت، بلکه از طریق شناسایی و بررسی ارتباط عوامل گوناگون با این پدیده اجتماعی به استقرار و حاکمیت آن کمک نمود (روئین تن ابریکوه، ۱۳۸۹).

در این تحقیق به بررسی رابطه دو عامل تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی بر انضباط اجتماعی پرداخته شده است. منظور از تصمیم‌گیری مشارکتی، فرآیند سهیم شدن مدیران و کارکنان در کارها و امور سازمان است. مدیرانی که سیاست مشارکت در تصمیم‌گیری را اتخاذ نموده‌اند، مدیرانی هستند که با دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری زمینه را برای همکاری و همیاری همه اعضا فراهم می‌کنند. تصمیم‌گیری مشارکتی به دخالت عملی، ذهنی و عاطفی افراد در نحوه انجام امور اشاره می‌کند و از تمرکز تصمیم‌گیریها جلوگیری میکند (رهنورد، ۱۳۸۹). همچنین رضایت شغلی نیز یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌گردد کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی قرار دارد به کارش نگرش مثبت دارد ولی کسی که از کارش ناراضی و نگرش وی نیز به کار منفی است (رایبیز، ۱۳۹۵).

در فصل اول تحقیق به بررسی کلیات تحقیق شامل بیان مسئله، ضرورت انجام تحقیق، اهداف و سؤالات تحقیق، قلمرو تحقیق و تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق پرداخته شده است. در فصل دوم مفاهیم، مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده پیرامون متغیرهای تحقیق در داخل و خارج از کشور مورد بررسی قرار گرفته است. در فصل سوم تحقیق حاضر روش تحقیق، جامعه و نمونه آماری، ابزار گردآوری و تحلیل داده ها و روش های تجزیه و تحلیل مورد بررسی قرار گرفته است. فصل چهارم به یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها اختصاص دارد و در نهایت در فصل پنجم، یافته های تحقیق مورد بحث قرار گرفته است و پیشنهاداتی ارائه گردیده است.

۱-۲- بیان مسئله

دنایای امروز، دنایای سازمانهاست. در حقیقت سازمانها هستند که رکن اصلی اجتماعی کنونی را تشکیل می دهند. انسانها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می باشند آنانند که به کالبد سازمانها جان می بخشند و تحقق هدفها را میسر می سازند. از مطالعه تاریخچه علم مدیریت مشخص می شود که با پیشرفت و تحول این علم ضرورت توجه به عامل انسانی در سازمان اهمیت بیشتری پیدا کرده است. کونتز و اودانل^۱ یکی از مهمترین وظایف مدیر را توجه به عامل انسانی بیان نموده اند (اولمستد و هاردینگ^۲، ۲۰۱۳). در عین حال یکی از زیباییهای محیر العقول هستی و عالم وجود، نظم شگرفی است که بر کل جهان آفرینش حکمفرماست. ناظم توانمند عالم، آفرینش جهان را بر عدل، توازن و نظم و انضباط استوار ساخته است، چنانکه وجود چنین نظم در عالم هستی، موجب پیدایش و کشف قوانین مهم علمی در جهان آفرینش گردیده است. مقوله نظم و انضباط در کار، در آموزه های مکتبی ما از چنان جایگاه و اهمیتی برخوردار است که مولای متقیان علی (ع) در آخرین دقایق عمر شریف خویش، امت را به تقوای الهی و رعایت نظم در امور دعوت می کند (نهج البلاغه، نامه ۴۷، شرح فیض الاسلام اصفهانی، ۱۳۸۷).

ریشه بسیاری از نابسامانیها و ناهنجاریها را می توان در بی انضباطی ها جست. انسان موجودی است اجتماعی و لازمه یک زندگی اجتماعی، قانون و مقررات بر سیستم اجتماعی است تا نظام بخش امور و روابط بین افراد باشد. موجودیت اجتماعی سازمان به وجود و حضور افراد انسانی آن است که به اقتضای ماهیت اجتماعی خود و اهداف و کارکرد سازمان، با افراد و گروههای موجود در سازمان ارتباط برقرار می کنند که این ارتباط و تعامل انسانی خود مستلزم نظم و هماهنگی است. براساس واژه "سازمان" به مفهوم "نظم دادن" است و برنامه ریزی که یکی از مهمترین وظایف مدیران است، در واقع، ایجاد نوعی نظم و هماهنگی میان فعالیتهای سازمان جهت دستیابی به اهداف است. نظم، محصول

^۱ Contz & O'Donnel

^۲ Olmsted & Harding

برنامه‌ریزی و لازمه تحقق اهداف است. از سوی دیگر، نظم اجتماعی، مستلزم نظم و انضباط فردی افراد است و زندگی سالم اجتماعی در سیستمها و نظامها زمانی تحقق می‌یابد که افراد، قوانین، قواعد، مقررات، حدود و حقوق یکدیگر را محترم شمارند و احترام به قانون، نظم‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی در سیستم اجتماعی نهادینه شود و با جسم و روح افراد آن عجین گردد. به طور کلی انضباط اجتماعی یکی از معضلات اجتماعی کشور است که علی‌رغم تلاش برای ارج نهادن و تقویت آن همچنان به عنوان یک مشکل و معضل باقی است با این توضیح که برخی از سازمان‌ها دارای نظم و انضباط بهتری می‌باشند (دیواندری، ۱۳۷۷: ۷۲).

برای ایجاد و حاکمیت انضباط اجتماعی نه تنها باید از طریق کار فرهنگی، احترام به قانون و مقررات را به عنوان یک ارزش در وجود افراد سازمان به‌طور اخص و افراد جامعه به‌طور اعم، درونی و نهادینه ساخت، بلکه لازم است از طریق بررسی، مطالعه و شناسایی عوامل و متغیرهای مؤثر با این پدیده مهم، مدیران را در جهت استقرار و حاکمیت انضباط اجتماعی در سازمان یاری کرد (فروتی و بحرانی، ۱۳۸۷). عوامل مورد بحث در این پژوهش تصمیم‌گیری مشارکتی و رضایت شغلی است.

نظرات جدید در مورد تصمیم‌گیری مربوط به شیوه مشارکتی یا مدیریت مشارکتی می‌باشد که ریشه در نیازهای انسان امروزی دارد. کارکنان، امروز دارای نیازهای متفاوتی هستند، دیگر حقوق و دستمزد و تأمین نیازهای ایمنی، تنها عوامل انگیزاننده بشمار نمی‌روند، بلکه نیازهای انسان امروزی فراتر از اینهاست. یکی از این نیازها همفکری، مشارکت و نظرخواهی از آنان در امور می‌باشد (گیوریان و ربیعی‌مندجین، ۱۳۹۴). که بر اساس سلسله‌مراتب نیازهای مزلو این نیازها مربوط به نیازهای سطح بالا می‌باشند و باعث شکوفا کردن تمامی استعدادهای پنهان افراد می‌گردند (برکان^۱، ۲۰۱۵). از سوی دیگر نگرش‌های کارکنان برای مدیریت منابع انسانی اهمیت دارد، زیرا که این نگرش‌ها رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند به‌ویژه نگرش‌هایی که به رضایت شغلی مربوط می‌شوند (رابینز، ۱۳۹۵). کسی که رضایت شغلی بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد. لوک تعریف جامعی از رضایت شغلی ارائه می‌دهد که عبارت است از حالت روحی مطلوب یا مثبت که فرد از ارزیابی یا تجربه شغلی بدست می‌آورد. رضایت شغلی نتیجه ادراک فرد از چیزهایی است که شغل او فراهم می‌آورد و برای او بااهمیت تلقی می‌شوند. به طور کلی در رفتار سازمانی تأیید شده است که رضایت شغلی مهمترین نگرشی است که به طور مکرر مورد مطالعه قرار می‌گیرد (طوسی، ۱۳۹۳). توجه مدیران به موضوع رضایت شغلی، حول محور اثراتی است که بر عملکرد کارکنان دارد. با توجه به مسائل مطرح شده در پژوهش حاضر بررسی می‌شود که آیا بین تصمیم

¹ Breckon

گیری مشارکتی و رضایت شغلی با انضباط اجتماعی سازمانی در هوایی‌مایی ماهان رابطه معناداری وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

رعایت نظم و انضباط اجتماعی یکی از مهمترین عوامل ایجاد ثبات و پایداری هر نظام و جامعه یا در سطح میانی، هر سازمان و گروه است. اگر نظم و ثبات در مجموعه ای وجود نداشته باشد و تکلیف و وظیفه هرکس مشخص نباشد یا به آن عمل نکند، به هیچ وجه نمی توان انتظار داشت که آن مجموعه، به اهداف تعیین شده خود دست پیدا کند و بتواند ثبات و دوام خود را حفظ نماید. از دیدگاه نظریه پردازان اجتماعی اگر نظم و ثبات در مجموعه ای وجود نداشته باشد، نباید انتظار داشت آن اجتماع به هدف خود برسد. از سوی دیگر از آن جا که سازمان ها در انجام وظایف خود همواره با مردم سر و کار دارند، مطالعه رفتار انسان برای این قبیل سازمان ها ضرورت مضاعف می یابد. زیرا از طریق شناخت ابعاد مختلف رفتار و به طور کلی ویژگی های روانشناختی، می توان بسیاری از ماموریت های سازمانی را در بهترین شکل خود پیش برد. لذا در این ارتباط در این تحقیق دو مفهوم مورد توجه قرار گرفته است: تصمیم گیری مشارکتی و رضایت شغلی.

با توجه به پیشرفت سریع تکنولوژی و فزونی یافتن عوامل خارجی اثرگذار بر محیط سازمان از قبیل دولت، مسائل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، رقابت، مشتری ها، تحولات طبیعی غیرقابل پیش بینی، محدودیت های تامین مواد اولیه، اطلاعات و ... ایجاب می نماید که تصمیم گیرنده به کلیه مسائل و علوم و فنون مورد نظر تسلط کامل داشته باشد تا بتواند بهترین راه حل را برای حل مشکل بیابد و یا از موقعیت پیش آمده به نحو احسن استفاده نماید. ولی کمتر کسی پیدا می شود که همه چیز را بداند و واجد جمیع شرایط بوده و به تمامی علوم و فنون روز در چارچوب وظایف مدیریتی خویش مسلط باشد. بنابراین استفاده از رأی و نظر دیگران می تواند تا حدود زیادی او را در یافتن به راه حل بهینه کمک کند. از طرفی دیگر به مدد به کارگیری این شیوه در مدیریت و تصمیم گیری است که میتوان به طریق صحیح در انجام امور دست یافت و از میان راههای مختلف راه اصلح را برگزید و با یاری جستن از مشارکت و مشورت است که مخاطرات تصمیم گیری کاهش یافته، ضمانت اجرای تصمیمات بیشتر شده دانه بصیرت و آگاهی مشورت کننده گسترده تر و روحیه کاری تقویت می گردد. بنابراین با عنایت به این که اداره سازمانهای خصوصی کاری بس پیچیده است و به کوشش و کارمایه بسیار نیاز دارد و مدیریت خوب، پی آمد هوشمندی، تجربه و اندیشیدن روشن است و با بهره گیری از نتایج پژوهشهای سازمانهای متناسب، آسان و روان می گردد باید تحقیق و تفحص نمود که تا چه حد مدیران سازمان های خصوصی مانند هوایی‌مایی