

## تأثیر ادغام بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز)

رویا انیز<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۰۲

### چکیده

سازمان‌ها در راستای نیل به اهداف و ارضای نیازهای جامعه دست به تحول سازمانی و تغییرات بنیادین در ساختار سازمانی می‌زنند که پدیده ادغام سازمانی یکی از عوامل مهم در این تغییر و تحولات می‌باشد. عامل دیگر که بسیار مهم می‌باشد و توجه زیادی در سال‌های اخیر به آن شده است رضایت شغلی و عملکرد سازمان می‌باشد. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. بدین سبب پژوهش حاضر به بررسی رضایت شغلی و عملکرد سازمانی در قبل و بعد از ادغام سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز می‌پردازد. تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی-پژوهشی و از نظر هدف یک تحقیق کاربردی می‌باشد. در این پژوهش از روش کارت امتیازی متوازن برای ارزیابی عملکرد سازمان و مدل انتظار برای ارزیابی رضایت شغلی استفاده گردید. جامعه آماری تحقیق کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان البرز می‌باشد که در مجموع ۱۷۷ نفر می‌باشند و اطلاعات آن‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس استفاده شد. بررسی نتایج این تحقیق گویای این مطلب است که رضایت شغلی و عملکرد سازمانی، قبل از ادغام نسبت به بعد از ادغام بهتر بوده است.

**کلیدواژه‌ها:** ادغام، رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد، کارت امتیازی متوازن.

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی (رایانامه):

## مقدمه

نگرش و رویدادهای جدید در شیوه مدیریت و اداره امور عمومی و دولتی در دهه‌های اخیر گرایش مسئولین اداری در کشورهای مختلف را به تغییر در شیوه‌های حکومت‌داری و ارائه مدل‌های نوین مدیریت دولتی سوق داده و ساختار اداری را در بخش‌های دولتی و خصوصی در کشورهای مختلف دستخوش تغییرات وسیعی کرده است. تاثیرات ناشی از این نگرش نظام اداری ایران را نیز تحت‌الشعاع قرار داده است و اصلاح ساختار و نظام اداری و افزایش اثربخشی و بهبود عملکرد سازمانی در بخش دولتی به‌ویژه طی یک دهه اخیر، با اتخاذ راهکارهایی نظیر اصلاحات تشکیلات دولتی، کاهش تصدی‌گری دولت و تقویت مشارکت بخش خصوصی، حذف تشکیلات موازی و تجمع فعالیت‌ها مورد توجه قرار گرفته است و بر همین اساس اخیراً شاهد ادغام‌های عدیده‌ای در بین سازمان‌های دولتی هستیم. یکی از نهادهایی که دچار ادغام گردیده است وزارت صنعت، معدن و تجارت می‌باشد که از ادغام وزارت صنایع و بازرگانی به‌وجود آمده است و با توجه به اینکه ادغام این دو یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر بوده، ضرورت دارد که همگام و هم‌سو باشند و از یک مرکز، فرماندهی کنترل شوند تا به توسعه صنعتی و رشدی قابل‌قبول در اقتصاد برسند. با توجه به ضرورت ادغام و تغییر ساختار این دو وزارت، نتایج تحقیق حاضر می‌تواند در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سایر سازمان‌هایی که در این مسیر قدم نهاده‌اند استفاده شود.

## مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

### ادغام

فرهنگ مک‌کواری<sup>۱</sup>، ادغام را ترکیب اجزا و تشکیل یک کل یا ترکیب سیستم‌های جدا از هم و ایجاد یک سیستم یکپارچه، تعریف می‌کند. فرهنگ وبستر<sup>۲</sup>، ادغام را تشکیل، هماهنگی یا ترکیب (اجزا) به صورت یک کل یکپارچه یا یک کل کاری تعریف کرده است. فرهنگ لغات آکسفورد ادونسد لرنرز<sup>۳</sup>، ادغام را عمل یا فرآیند ترکیب دو یا چند چیز تعریف می‌کند به طوری که این‌ها با هم کار کنند (لامعی، ۱۳۸۶).

<sup>1</sup> Macquarie

<sup>2</sup> Webster

<sup>3</sup> Oxford Advanced Learners

در تعریف اصلاحی، ادغام یعنی یکی شدن دو یا چند سازمان است که فعالیت‌های مشابه، مکمل و یا مرتبط دارند و با هدف برهم‌افزایی توانایی‌ها و نتایج و به‌منظور افزایش قدرت رقابت، کسب توانایی‌های بیشتر و ایجاد بهبود در وضع موجود انجام می‌شود (کاظمی و رکوعی، ۱۳۸۱).

### ادغام سازمانی از دیدگاه‌های متفاوت

از دیدگاه مدیریت استراتژیک، ادغام به‌منزله یک استراتژی رشد و متنوع‌سازی معرفی شده است. در این خصوص تحقیقاتی درباره عوامل، انگیزه‌ها، تاثیرات و پیامدهای اجرای این تغییر استراتژیک انجام شده است. در ضمن منتقدان معتقدند ادغام فقط تغییر نام و در نهایت اصلاح ساختار سازمان‌هاست. از دیدگاه اقتصادی، ادغام‌ها به‌منزله استراتژی‌هایی برای تحقق هدف "مقیاس اقتصادی" و "افزایش قدرت رقابت در جذب بازار" به‌کار گرفته می‌شوند. از دیدگاه تئوری سازمان، اغلب مطالعاتی که بنا به دلایل اقتصادی مدیریتی در مورد ادغام‌ها صورت پذیرفته‌اند به چگونگی ترکیب پست‌های سازمانی، چگونگی برخورد فرهنگ‌های سازمانی متفاوت و نیز نحوه امتزاج ساختارهای گوناگون پرداخته‌اند. از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، بر اهمیت ارتباطات موثر میان کارکنان و نیز میزان تاثیر این فرایند بر روند شغلی و مانند آن پرداخته‌اند (کاظمی و رکوعی، ۱۳۸۱).

از آنچه درباره ابعاد مختلف ادغام بیان شد می‌توان نتیجه گرفت که ادغام‌های سازمانی عموماً اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند. در ضمن عوامل متعددی نیز می‌توانند بر تحقق یافتن یا تحقق نیافتن این اهداف متنوع تاثیر بگذارند.

همچنین اهداف ادغام سازمان‌ها در سه دسته اهداف اقتصادی، اهداف محیطی (اجتماعی و فرهنگی) و اهداف سازمانی تقسیم‌بندی شده‌اند (تولایی، ۱۳۷۹).

### رضایت شغلی

رضایت شغلی به‌صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغلی تعریف می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). شاید بتوان گفت به‌دلیل گستردگی جوانب شغل، رضایت شغلی مجموعه‌ای از نگرش‌ها را در برمی‌گیرد و فرد ممکن است از یک‌سری مولفه‌های شغلی خود راضی و از یک‌سری ناراضی باشد (ویس، ۲۰۰۲؛ ولکه، ۱۹۷۶).

رضایت شغلی دارای مولفه‌های گوناگون است که می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

الف) عوامل سازمانی: حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط‌مشی سازمانی

ب) عوامل محیطی: سبک سرپرستی، گروه کاری و ...

ج) ماهیت کار: محدوده شغل، تنوع کاری

د) عوامل فردی: سن، ارشدیت و ... (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷).

بنابراین رضایت شغلی یک مفهوم واحد نیست، بلکه از چندین مفهوم تشکیل یافته است. رضایت شغلی شامل رضایت از نفس کار، پرداخت، ارتقاء همکاران و سرپرستی می‌شود (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹).

در تعریفی دیگر، رضایت شغلی نگرش مثبتی است که افراد نسبت به شغل خویش دارند ولی باید در نظر داشت که مفهوم رضایت شغلی بسیار پیچیده و دارای ابعاد یا جنبه‌های گوناگونی است که می‌تواند شامل ماهیت کار، همکاران، سرپرستی، حقوق و دستمزد، فرصت ارتقاء و ترفیع باشد و رضایتی که فرد از شغل خویش دارد بستگی به میزان رضایت وی از جنبه‌های مذکور دارد (کورمن، ۱۳۸۲ به نقل از دانش، ۱۳۸۰).

فیشر<sup>۱</sup> و هانا<sup>۲</sup> رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد کرده و آن را به صورت ناسازگاری باطنی با شغل و شرایط شغلی تعریف می‌کنند. به این معنا که اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده و در صورت امکان شغل خود را ترک خواهد کرد.

گینزبرگ و همکارانش رضایت شغلی را به دو نوع مختلف تقسیم کرده‌اند: رضایت درونی و رضایت بیرونی.

- رضایت درونی از دو منبع به دست می‌آید. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده‌ی پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و به‌ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد.

- رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به‌عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد.

<sup>1</sup>V.E.Fisher

<sup>2</sup>J.V.Hanna

## رضایت شغلی و انواع نظریات آن

نظریه‌های انگیزش به دو گروه کلی نظریه‌های محتوایی (نظریه‌های تبیین‌کننده عوامل انگیزشی) و نظریه‌های فرآیندی (نظریه‌های تبیین‌کننده فراگرد انگیزشی) تقسیم می‌شوند. نظریه‌های محتوایی می‌کوشند تا عواملی که افراد را به کار وادارند، دقیقاً مشخص سازند. به عبارت دیگر در این نظریه‌ها، نیازها و محرک‌هایی که موجب انگیزش می‌شوند، برشمرده و غالباً نحوه ارضای آن‌ها در سازمان بیان شده‌اند؛ اما در نظریه‌های فرآیندی بیشتر بر جریان و فرآیند انگیزش افراد تأکید شده است. به طور کلی نظریه‌های فرآیندی به دنبال بیان و تشریح فرآیند و جریان کلی انگیزش در افراد انسانی هستند. در نظریه‌های فرآیندی به چگونگی و نحوه انگیزش افراد از نظر ادراکی پرداخته شده است. نظریه‌های محتوایی و فراگردی انگیزش مکمل یکدیگرند. نظریه‌های محتوایی به طور مستقیم‌تری با رضایت شغلی ارتباط دارند تا با تلاش‌های کاری؛ در حالی که نظریه‌های فراگردی روابط مستقیم‌تری با تلاش‌های کاری و مفاهیم ضمنی عملکردی آن سروکار دارند (سید جوادین، ۱۳۸۳).

## ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد فرآیندی است که به وسیله آن یک مدیر رفتارهای کاری نیروی انسانی را از طریق سنجش و مقایسه آن‌ها با معیارهای از پیش تنظیم‌شده ارزیابی می‌کند و نتایج حاصله را ثبت می‌نماید و آن‌ها را به اطلاع نیروی انسانی سازمان می‌رساند (حاجی کریمی و رنگریز، ۲۰۴:۱۳۷۸).

ارزیابی عملکرد فرآیندی استراتژیک و یکپارچه است که با بهبود عملکرد افرادی که در سازمان‌ها کار می‌کنند و با توسعه قابلیت‌های فردی و گروهی، موفقیت پایدار سازمان‌ها را فراهم می‌نماید (آرمسترانگ، ۱۳۸۵).

ارزیابی عملکرد در بُعد سازمانی معمولاً مترادف با اثربخشی فعالیت‌ها است. منظور از اثربخشی میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارآ بودن فعالیت‌ها و عملیات است (رحیمی، ۱۳۸۵:۳۶).

در تعریفی دیگر، ارزیابی عملکرد عبارت است از: «فرایند کمی کردن کارایی و اثربخشی عملیات» که با مروری بر ادبیات موضوع می‌توان دلایل آن را به سه گروه اصلی زیر تقسیم کرد:

۱) اهداف استراتژیک: که شامل مدیریت استراتژیک و تجدیدنظر در استراتژی‌هاست؛

۲) اهداف ارتباطی: که شامل کنترل موقعیت فعلی، نشان دادن مسیر آینده، ارائه بازخور و الگوبرداری از سازمان‌های دیگر است؛

۳) اهداف انگیزشی: که شامل تدوین سیستم پاداش و همچنین تشویق بهبود و یادگیری است.

## انواع ارزیابی

ارزیابی معمولاً دارای انواعی می‌باشد که توسط سرپرست یا مدیران به‌ویژه سرپرستان میانی؛ ارزیابی از خود (خودارزیابی)؛ ارزیابی توسط هم‌ردیفان؛ ارزیابی کمیته‌ای؛ ارزیابی توسط زیردستان و ارزیابی توسط بازرسان انجام می‌شود (سیدجوادین، ۱۳۸۱).

## سیستم کارت امتیازی متوازن

در سال ۱۹۹۰ تحقیقی درمورد روش‌های سنجش عملکرد ۱۲ شرکت برتر امریکایی توسط آقایان (کاپلان استاد دانشکده بازرگانی دانشگاه هاروارد) و نورتون (مدیرعامل یک شرکت تحقیقاتی) انجام و معلوم شد اکثر شرکت‌های موفق اهداف استراتژیک خود را در چهار منظر تعیین و عملکرد خود را با آن‌ها ارزیابی می‌کنند. کاپلان و نورتون پس از چند سال مشاوره در زمینه ارزیابی عملکرد در سال ۱۹۹۶ روش ارزیابی متوازن را با انتشار کتابی با عنوان **Balance Score Card** معرفی کردند. آن‌ها با نقد روش‌های اندازه‌گیری عملکرد سنتی که مبتنی بر معیارهای مالی بودند، ضرورت استفاده از معیارهای غیرمالی را مطرح کردند. سپس با ارائه یک سیستم جامع که هم معیارهای مالی و هم معیارهای غیرمالی را در یک فرآیند منظم به‌کار می‌گرفت، اولین مدل **BSC<sup>۲</sup>** را مطرح نمودند. در حال حاضر **BSC** روش شناخته شده‌ای است که بیش از ۲۰۰۰ شرکت عمده در جهان از این روش استفاده می‌کنند. **BSC** از استراتژی شرکت شروع می‌کند و بر اساس استراتژی شرکت، اهداف مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی، یادگیری و رشد نیروی انسانی را مشخص می‌کند (نیلس، ۱۳۸۴).

نورتون و کاپلان نظریه خود را با چهار منظر یا وجه معرفی کردند، که در حال حاضر به شش منظر یا وجه افزایش پیدا کرده است.

جدول ۱. مدل شش وجهی کارت امتیازی متوازن

مالی	مشتری	محیط و جامعه (ارتباطات)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- به‌کارگیری دارایی‌ها</li> <li>- بهینه‌سازی سرمایه در گردش</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- افزایش رضایت مشتریان</li> <li>- هدف‌گیری مشتریانی که بیشترین سود را ایجاد می‌نمایند.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- حمایت تجارت محلی</li> <li>- پیوند با کارکنان احتمالی</li> <li>- رهبری ارتباطات</li> </ul>
فرآیندهای داخلی	رضایت کارکنان	یادگیری و رشد
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحویل به‌موقع کالاها</li> <li>- بهینه‌سازی تکنولوژی</li> <li>- رابطه اثربخش با ذی‌نفعان کلیدی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فرهنگ مثبت سازمانی</li> <li>- ارتباط با مشتریان کلیدی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- افزایش مهارت و قابلیت انطباق‌پذیری</li> <li>- میزان تنفیذ و اختیاردهی</li> </ul>

با توجه به مطالب و ارتباط بین متغیر مستقل (ادغام) و وابسته (رضایت شغلی و عملکرد سازمانی) فرضیه‌های زیر تدوین شده است:

الف) فرضیه اصلی

از نظر رضایت شغلی، بین وضعیت قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی

۱. بین قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری از نظر مالی وجود دارد.

۲. بین قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری از نظر ارباب‌رجوع وجود دارد.

۳. بین قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری از نظر رشد و یادگیری وجود دارد.

۴. بین قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری از نظر فرآیندهای داخلی وجود دارد.

۵. از نظر توانایی و صفات مشخصه بین وضعیت قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد.

۶. از نظر ادراک از نقش بین وضعیت قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد.

۷. از نظر پاداش‌های درونی و بیرونی بین وضعیت قبل و بعد از ادغام تفاوت معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. از آنجایی که ما در این پژوهش به دنبال بررسی عملکرد سازمان و رضایت شغلی کارکنان در قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت هستیم، لذا می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است. روش پژوهش حاضر نیز از نوع توصیفی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش، کارکنان وزارت صنعت، معدن و تجارت استان البرز می‌باشند که تعداد آنان در زمان انجام پژوهش ۱۷۷ نفر بوده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران تعداد ۱۲۱ نفر به دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر با توجه به ادبیات و موضوع تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است که در جدول شماره ۲ ارتباط متغیرها، گویه‌ها و سوالات پرسشنامه ارائه شده است:

جدول ۲. گویه و متغیرهای تحقیق

تعداد سوالات	سوالات	گویه	متغیر
۵	۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵	مالی	عملکرد سازمان
۷	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷	ارباب رجوع	
۷	۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰ ۱۴	رشد و یادگیری	
۶	۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳	فرآیندهای داخلی	
۳	۲۶-۲۷-۲۸	توانایی و صفات مشخصه	رضایت شغلی
۳	۲۹-۳۰-۳۱	ادراک از نقش	
۶	۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷	پاداش‌های درونی و بیرونی	

پس از طراحی پرسشنامه، روایی و پایایی پرسشنامه آزمایش شد و پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید.

این روش بر این اصل استوار است که سوال‌های مختلف تا چه حد از نظر اندازه‌گیری جنبه‌های یک متغیر یکدیگر را کامل می‌کنند. ضریب آلفای کرونباخ بین صفر و یک است که در واقع، همان ضریب همبستگی داده‌ها و عدد صفر حداقل همبستگی را نشان می‌دهد. هر قدر عدد به دست آمده به یک نزدیکتر باشد، بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای این پژوهش ۰/۹۰۷ بدست آمده است.





در این پژوهش از روش روایی محتوایی استفاده شده است. برای تعیین روایی محتوایی از نظر متخصصان در این باره استفاده می‌شود که سوال‌های ابزار اندازه‌گیری تا چه میزان معرف محتوا و هدف‌های برنامه یا حوزه محتوایی هستند. در این راستا، پرسشنامه در اختیار اساتید قرار گرفت و کلیه سوالات مورد بازبینی قرار گرفتند و آن دسته از سوالاتی که مبهم بودند، اصلاح گردیدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات هم در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از جداول فراوانی و نمودارها برای بررسی وضعیت تک-تک سوالات در قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت استفاده شده است و در سطح آمار استنباطی از آزمون میانگین  $t$  زوجی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. آزمون مقایسه میانگین  $t$  زوجی و یا نمونه‌های وابسته بر مبنای توزیع  $T$  یک آزمون پارامتری می‌باشد که در آن به بررسی میانگین یک جامعه در دو حالت پرداخته می‌شود.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

محققین قبل از انجام هر آزمون آماری مقداری را به‌عنوان خطای آزمون در نظر می‌گیرند. این مقدار خطا که با  $\alpha$  نمایش داده می‌شود، مبنای تصمیم‌گیری در آزمون‌ها می‌باشد، به طوری که اگر مقدار (sig) سطح معنی‌داری [احتمال اینکه فرض  $H_0$  صحیح باشد] کوچکتر از  $\alpha$  (سطح خطای آزمون) باشد فرض  $H_0$  را رد می‌کنیم و بالعکس، در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از  $\alpha$  باشد، صحیح بودن فرض  $H_0$  را می‌پذیریم. در این تحقیق با در نظر گرفتن  $\alpha$  برابر ۰.۰۵ به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود.

طبق بررسی‌های موجود که در تحقیق حاضر انجام شد نتایج زیر به‌دست آمد:

الف) فرضیه اول: از نظر مالی بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار این آماره برای قبل از ادغام و بعد از ادغام متفاوت و به ترتیب برابر ۲/۸۴ و ۲/۳۹ می‌باشد. با توجه به سطح معناداری که مقدار sig برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد (از مقدار  $\alpha = 0.05$  کوچک‌تر است) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می‌شود. به عبارت دیگر از نظر مالی بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد و شرایط سازمان در قبل از ادغام بهتر بوده است.

ب) فرضیه دوم: از نظر ارباب رجوع بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار این آماره برای قبل از ادغام و بعد از ادغام متفاوت و به ترتیب

برابر ۳/۰۹ و ۲/۶۸ می باشد. با توجه به ستون سطح معناداری که مقدار sig برابر ۰/۰۰۰ می باشد (از مقدار  $\alpha = 0.05$  کوچک تر است) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می شود. به عبارت دیگر از نظر ارباب رجوع بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. و شرایط سازمان قبل از ادغام بهتر بوده است.

ج) فرضیه سوم: از نظر رشد و یادگیری بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار این آماره برای قبل از ادغام و بعد از ادغام متفاوت و به ترتیب برابر ۳/۰۷ و ۲/۵۱ می باشد. با توجه به سطح معناداری که مقدار sig برابر ۰/۰۰۰ می باشد (از مقدار  $\alpha = 0.05$  کوچک تر است) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می شود. به عبارت دیگر از نظر رشد و یادگیری بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد و شرایط سازمان قبل از ادغام بهتر بوده است.

د) فرضیه چهارم: از نظر فرآیندهای داخلی بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار این آماره برای قبل از ادغام و بعد از ادغام متفاوت و به ترتیب برابر ۳/۰۵ و ۲/۸۱ می باشد. با توجه به سطح معناداری که مقدار sig برابر ۰/۰۰۰ می باشد (از مقدار  $\alpha = 0.05$  کوچک تر است) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می شود. به عبارت دیگر از نظر فرآیندهای داخلی بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد و شرایط سازمان قبل از ادغام بهتر بوده است.

ه) فرضیه پنجم: از نظر توانایی و صفات مشخصه بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار این آماره برای قبل از ادغام و بعد از ادغام متفاوت و به ترتیب برابر ۲/۶۶ و ۲/۱۵ می باشد. با توجه به سطح معناداری مقدار sig برابر ۰/۰۰۰ می باشد (از مقدار  $\alpha = 0.05$  کوچک تر است) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می گردد. به عبارت دیگر از نظر توانایی و صفات مشخصه بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد و شرایط سازمان قبل از ادغام بهتر بوده است.

و) فرضیه ششم: از نظر ادراک از نقش بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار این آماره برای قبل از ادغام و بعد از ادغام متفاوت و به ترتیب برابر ۳/۰۱ و ۲/۳۵ می باشد، با توجه به سطح معناداری که مقدار sig برابر ۰/۰۰۰ می باشد (از مقدار  $\alpha = 0.05$  کوچک تر است) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می گردد. به عبارت دیگر از



نظر ادراک از نقش بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد و شرایط سازمان قبل از ادغام بهتر بوده است.

ز) فرضیه هفتم: از نظر پاداش‌های درونی و بیرونی بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد. مقدار این آماره برای قبل از ادغام و بعد از ادغام متفاوت و به ترتیب برابر  $2/79$  و  $2/09$  می باشد. با توجه به سطح معناداری که مقدار  $sig$  برابر  $0/000$  می باشد (از مقدار  $\alpha = 0.05$  کوچک تر است) بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می گردد. به عبارت دیگر از نظر پاداش‌های درونی و بیرونی بین قبل و بعد از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت، تفاوت معناداری وجود دارد و شرایط سازمان قبل از ادغام بهتر بوده است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد وضعیت سازمان از نظر مولفه‌های عملکرد شامل مالی، ارباب رجوع، رشد و یادگیری و فرآیندهای داخلی در قبل از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت نسبت به بعد از ادغام بهتر بوده است و فرضیه‌های مربوط به مولفه‌های عملکرد سازمان همگی تأیید شدند. بنابراین می توان نتیجه گرفت عملکرد سازمان قبل از ادغام نسبت به بعد از ادغام بهتر بوده است. همچنین در مورد رضایت شغلی کارکنان با مولفه‌های توانایی و صفات مشخصه، ادراک از نقش و پاداش‌های درونی و بیرونی فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند و از نظر مولفه‌های رضایت شغلی کارکنان نیز وضعیت سازمان قبل از ادغام نسبت به بعد از ادغام بهتر بوده است که بر این اساس می توان نتیجه گرفته رضایت شغلی کارکنان در قبل از ادغام وزارت صنعت، معدن و تجارت نسبت به بعد از ادغام بهتر بوده است. در راستای مطالب گفته شده، پیشنهادهای زیر مطرح می شود:

۱. این پژوهش می تواند علاوه بر وزارت صنعت، معدن و تجارت در دیگر وزارتخانه‌های ادغام شده هم مورد بررسی قرار گیرد.
۲. با توجه به اینکه در این تحقیق ابزار پرسشنامه برای سنجش سوالات استفاده گردیده است، پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی در کنار آن از مصاحبه نیز استفاده شود.
۳. پیشنهاد می شود محققان دیگر تحقیقی را با در نظر گرفتن اینکه ادغام سازمانی متغیر مستقل باشد و تاثیر آن بر متغیرهای وابسته دیگر از جمله نوآوری، کارایی، ساختار و دیگر عوامل بررسی گردد، دنبال کنند.

۴. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی بررسی تاثیر ادغام سازمانی بر تعهد عاطفی، هنجاری و همچنین بر چابکی سازمان و بهره‌وری سازمانی به‌طور جداگانه پرداخته شود.



## منابع و مآخذ

### الف) منابع فارسی

- واعظی، رضا (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق کمی و کیفی مدیریت دولتی و سازمان‌های غیرانتفاعی، تهران: نشر اشراقی.
- آذر، عادل؛ مومنی، منصور (۱۳۷۶). کاربرد آمار در مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
- کاظمی، سید عباس؛ رکوعی، ایمان (۱۳۸۱). «طراحی یک مدل اقتضایی برای ادغام سازمان‌های بزرگ دولتی ایران، فصلنامه مدرس. شماره ۲۴.
- تولایی، محمدحسن (۱۳۷۹). بررسی نتایج ادغام وزارتین دفاع و سپاه سابق، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عظیمی، محسن (۱۳۸۲). بررسی نتایج وزارتخانه‌های جهاد کشاورزی و سازندگی سابق از دید مدیران و کارشناسان معاونت ترویج وزارت جهاد سازندگی کشور، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رضازاده، حجت (۱۳۹۳). تاثیر ادغام سازمانی بر تعهد سازمانی در ستاد مرکزی وزارت صنعت، معد و تجارت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- رهنورد، فرج‌اله (۱۳۸۷). «عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال سوم، شماره ۴.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵). «ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان»، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳.
- فلاح شمس لیالستانی، میرفیض (۱۳۹۲). «ارزیابی عملکرد سازمان با رویکرد ترکیبی BSC, TOPSIS»، فصلنامه مدیریت صنعتی شماره ۱، صص ۱۰۰-۸۱.
- تهوری، زهرا (۱۳۸۴). «بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش مدیریت پردازش کتابخانه جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات، صص ۴۶-۲۵.
- میردریگوندی، رحیم (۱۳۸۹). «شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن»، فصلنامه معرفت. سال چهارم، صص ۳۸-۶.
- منوریان، عباس (۱۳۷۹). «کوچک‌سازی»، نشریه مدیریت دولتی. شماره ۵۰، صص ۷۳-۵۴.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. ترجمه سیدمحمد اعرابی و امید مهدیه، تهران: سمت.

- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۹). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: نشر نگاه دانش.

**(ب) منابع انگلیسی**

- Batterham R, Southern D, Appleby N, Elsworth G, Fabris S, Dunt D, Young D (2002). Construction of a GP integration model. *Social Science & Medicine*, 54: 1225-1241.
- Abdul Rashid, M.Z., Sambasivan, M. and Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performanc», *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 8, p. 708-728.
- Gelfand.M.J,M.Erez,and Z.Aycan (2007). Cross-Cultural Organizational Behavior, *Annual Review of Psychology*, V,58.N, 20:1-20.

