



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد علوم و تحقیقات (تهران)

Science and Research Branch, Islamic Azad University

فرم پیشنهاد تحقیق پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد

عنوان تحقیق به فارسی: تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

نام دانشجو:	دانشکده: اقتصاد و مدیریت
نام خانوادگی دانشجو:	گروه تخصصی: مدیریت امور فرهنگی
رشته تحصیلی: مدیریت امور فرهنگی	گرایش: مدیریت امور فرهنگی
نیمسال ورود به مقطع جاری:	نیمسال شروع به تحصیل:

نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) راهنما:	نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) مشاور:
-۱	-۱
-۲	-۲

تاریخ تصویب در شورای پژوهشی دانشکده:

تاریخ تصویب در شورای گروه تخصصی:

تأیید رئیس دانشکده:

تأیید مدیر پژوهشی دانشکده:

تاریخ ارسال به حوزه پژوهشی واحد:

تاریخ بررسی و تأیید امور پژوهشی واحد:

تأیید کارشناس پژوهشی

تأیید معاون پژوهشی واحد

تأیید مدیر کل پژوهشی

توجه: لطفاً این فرم با مساعدت و هدایت استاد راهنما تکمیل شود.

۱- اطلاعات مربوط به دانشجو:

نام: حمیدرضا

نام خانوادگی: مقتدری انجم

شماره دانشجویی: ۹۰۰۸۰۱۸۵۹

مقطع: کارشناسی ارشد

رشته تحصیلی: امور فرهنگی

گروه تخصصی: مدیریت امور فرهنگی

گرایش: امور فرهنگی

نام دانشکده: مدیریت و اقتصاد

سال ورود به مقطع جاری: ۱۳۹۰

نیمسال ورودی: اول ۹۱-۹۰

آدرس پستی در تهران:

تلفن ثابت محل سکونت: تلفن همراه: پست الکترونیک: hamidmoghtaderi@gmail.com

آدرس پستی در شهرستان: شهریار - شهرک اسدآباد-انتهای بلوار امام خمینی (ره)-خ بعثت - پلاک ۲۳

تلفن ثابت محل سکونت: ۶۵۶۸۲۹۷۹ - ۰۲۱ تلفن محل کار: ۶۶۸۱۸۹۸۶ - ۰۲۱ دورنگار:

۲- اطلاعات مربوط به استاد راهنما:

تذکرات:

- دانشجویان دوره کارشناسی می‌توانند یک استاد راهنما و حداکثر دو استاد مشاور و دانشجویان دوره دکتری حداکثر تا دو استاد راهنما و دو استاد مشاور می‌توانند انتخاب نمایند.
- در صورتی که اساتید راهنما و مشاور **مدعو** می‌باشند، لازم است سوابق تحصیلی، آموزشی و پژوهشی کامل ایشان (رزومه کامل) شامل فهرست پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و رساله‌های دکتری دفاع شده و یا در حال انجام که اساتید مدعو، راهنمایی و یا مشاوره آنرا بر عهده داشته‌اند، **به همراه مدارک مربوطه** و همچنین آخرین حکم کارگزینی (حکم هیأت علمی) ضمیمه گردد.
- اساتید راهنما و مشاور موظف هستند قبل از پذیرش پروپوزال، به سقف ظرفیت پذیرش خود توجه نموده و در صورت تکمیل بودن ظرفیت پذیرش، از ارسال آن به دانشکده و حوزه پژوهشی و یا در نوبت قرارداد و ایجاد وقفه در کار دانشجویان جداً پرهیز نمایند. بدیهی است در صورت عدم رعایت موازین مربوطه، مسئولیت تأخیر در ارائه پروپوزال و عواقب کار، متوجه گروه تخصصی و دانشکده خواهد بود.

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای اول:

نام و نام خانوادگی: نازنین پیله وری
آخرین مدرک تحصیلی: _____ دکتري دانشگاهي

تخصص اصلی: مدیریت صنعتی – گرایش تولید رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): استادیار تلفن همراه: ۰۹۱۲۲۷۱۲۳۹۶

تلفن منزل یا محل کار: ۳۳۷۴۳۰۱۱ پست الکترونیک (Email): N-Pilevari@yahoo.com

نحوه همکاری با واحد علوم و تحقیقات:

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد راهنمای دوم:

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی: _____ دانشگاهي
حوزوی

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با واحد علوم و تحقیقات:

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور اول:

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی: _____ دانشگاهي
حوزوی

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با واحد علوم و تحقیقات:

تمام وقت نیمه وقت مدعو

اطلاعات مربوط به استاد مشاور دوم:

نام و نام خانوادگی: آخرین مدرک تحصیلی: _____ دانشگاهي
حوزوی

تخصص اصلی: رتبه دانشگاهی (مرتبه علمی): تلفن همراه:

تلفن منزل یا محل کار: نام و نام خانوادگی به زبان انگلیسی:

نحوه همکاری با واحد علوم و تحقیقات:

تمام وقت نیمه وقت مدعو

الف- عنوان تحقیق

۱- عنوان به زبان فارسی:

تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

۲- عنوان به زبان انگلیسی/(آلمانی، فرانسه، عربی):

تذکره: صرفاً دانشجویان رشته‌های زبان آلمانی، فرانسه و عربی مجازند عنوان پایان نامه خود را به زبان مربوطه در این بخش درج نمایند و برای بقیه دانشجویان، عنوان بایستی به زبان انگلیسی ذکر شود.

The impact of organizational culture to the employees of Islamic Azad University Qods Branch

ب - تعداد واحد پایان نامه: ۳ واحد

ج- بیان مسأله اساسی تحقیق به طور کلی (شامل تشریح مسأله و معرفی آن، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم، بیان متغیرهای مربوطه و منظور از تحقیق):

فرهنگ در هر جامعه ای بعنوان عامل تاثیر گذار و نیز کنترل کننده روابط افراد در زندگی اجتماعی می باشد. در هر سازمان و نهادی فرهنگ سازمانی نیز به عنوان عامل تاثیر گذار و کنترل کننده و نیز تنظیم کننده روابط و رفتار اعضا و اجزای آن سازمان می باشد، به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی عبارتست از: الگوی رفتاری غالب در بین افراد از یک سازمان که بر اساس ارزش، اعتقادات، عادات افراد پدید آمده و مورد حمایت اکثریت قرار می گیرد و تحت تاثیر عواملی چون نظارت، کنترل، ارتباطات، مشارکت، تعارض، همکاری، رعایت ارزشهای اجتماعی و نظایر آن قرار دارد. (رابینز-۱۳۷۴)

دانشگاه آزاد اسلامی که امروزه ۲۹ بهار از عمر پر برکت خود را پشت سر گذاشته با یک میلیون و ششصد هزار نفر دانشجو، سه میلیون و هفتصد هزار دانش آموخته، ۴۰۰ واحد و مرکز آموزشی در داخل و خارج از کشور، ۳۰ هزار عضو هیئت علمی، ۲۳ هزار نفر پرسنل، ایجاد ۲۰ میلیون متر مربع فضای آموزشی - فرهنگی و رفاهی، ۶۰۰ مدرسه سما و ۱۱۴ آموزشکده سما بزرگترین مجتمع آموزشی جهان محسوب می گردد و نقش بسیار بالایی در ارتقاء سطح علمی و فرهنگی کشور و افتخاردرخشانی برای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران داشته است. (آفرینش - خرداد ۱۳۹۰)

در این راستا نقش مدیران در ایجاد ویژگیهای درست فرهنگ سازمانی از جمله نوآوری، خلاقیت، ریسک پذیری، هدایت، یکپارچگی، وحدت، کنترل، هویت، سیستم پدایش، تحمل تعارض و الگوهای ارتباطات بسیار موثر است.

دانشگاه آزاد اسلامی نیز یک سازمان است و قواعد کلی حاکم بر سازمانها بر آن نیز حاکم است.

بنابراین دانشگاهها نیز در جای خود نمی توانند بدون مولفه و خصیصه های فرهنگی به حیات خود ادامه دهند.

رضایت شغلی نیز نگرش کلی فرد را نسبت به شغل خویش نشان می دهد که این نگرش کلی در برگیرنده ابعاد پنجگانه شغلی می باشد و این ابعاد مهمترین ویژگیهای یک شغل در ارتباط با این موضوع که کدام افراد، واکنش مثبت موثری نسبت به آن دارند را نشان می دهد و این ابعاد در بر گیرنده ماهیت کار، حقوق و پرداخت، فرصتهای ارتقاء، نظارت و سرپرستی و همکاران شغلی، اندازه گیری رضایت شغلی در کار و بازنشستگی می باشد (کندال و اسمیت، ۱۹۶۹، ص ۱۱۶)

مطالعات نشان می دهند که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ارتباط و همبستگی وجود دارد، ولی اثر فرهنگهای مختلف در سازمانهای مختلف بر رضایت شغلی یکسان نیست. اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد و بین خواسته های افراد و فرهنگ سازمانی مطابقت و همخوانی وجود داشته باشد، رضایت شغلی بالاست و بالعکس. (هاشمیان، ۱۳۷۷)

در این تحقیق سوال پژوهشی این است که آیا بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد.

د - اهمیت و ضرورت انجام تحقیق (شامل اختلاف نظرها و خلاءهای تحقیقاتی موجود، میزان نیاز به موضوع، فواید احتمالی نظری و عملی آن و همچنین مواد، روش و یا فرآیند تحقیقی احتمالاً جدیدی که در این تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد:

منابع انسانی به عنوان عامل استراتژیک در هر سازمان می باشد و از ارزشمندترین دارائی هر سازمان و بخش عمده ای و شاید تمام منابع موجود در سازمان می باشد لذا رضایت شغلی افراد در سازمان عامل بسیار مهمی در پیشبرد اهداف دانشگاه آزاد اسلامی به شمار می آید، عدم رضایت شغلی منجر به مشکلاتی از قبیل جابجائی، ترک خدمت، غیبت، بی علاقهگی و از دست دادن کار و انگیزه، کاهش روحیه کاری و بعضاً پرخاشگری و آسیب رسانیدن به خود و دیگران و یا اموال سازمان می شود و با توجه به اینکه عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد، امری محدود، وقت گیر و پر هزینه می باشد و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارج هنگفتی می باشد. لذا با توجه به همین نیروی کار و رضایت آنها از محیط سازمانی و مدیران بایستی در راه ارضای نیازهای روانی، مادی آنها گام بردارند و دستیابی به این هدف از طریق ایجاد محیط سازمانی و فرهنگ سازمانی مناسب و سالمی که با طبع و سلیقه کارکنان موافق باشد و تمامی ابتکارات و نیازها و استعداد های آنها را در نظر گرفته و بهترین شرایط برای برآورده شدن آنها، فراهم می آورد، مقدور می باشد. فرهنگ مهم است زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی (که همیشه در کارند) ممکن است پیامدهای پیش بینی نشده ای داشته باشد، فرهنگ یک سازمان باورها، نگرشها، فرضیات و انتظارات مشترکی را در بر می گیرد که در نبود یک قانون یا دستورالعمل صریح رفتارها را هدایت می کند، تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاهها و نگرشهای اعضای سازمان

پی برد و واکنش اجتماعی آنها را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی ، پیش بینی و هدایت کرد و تغییرات را در سازمان تسهیل کرد.

۵- مرور ادبیات و سوابق مربوطه (بیان مختصر پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور پیرامون موضوع تحقیق و نتایج آنها و مرور ادبیات و چارچوب نظری تحقیق):

اولین بار فرهنگ سازمانی توسط چیترا بارنارد ابداع و بکار گرفته شد و آغاز ایجاد تحولات عظیمی در مدیریت فرهنگ سازمانی و به تبع آن سمت و سو گرفتن عملکرد افراد در سازمان به جهت نیل به اهداف مورد نظر گردید . لذا در این بخش به نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پرداخته می شود:

اولین مورد پایان نامه خانم هایده ترابی کیا است که در سال ۱۳۷۷ به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضاء هیات علمی دانشگاه تهران پرداخته است .

نتایج بدست آمده از بخش توصیفی پژوهشی ، حاکی از این بوده است که دانشگاه تهران از فرهنگی قوی و منسجم برخوردار نمی باشد . به طوری که ۴۰٪ از اعضاء هیات علمی فرهنگ یازمانی و شاخصهای مختلف آن را از قبیل خلاقیتهای فردی ، پذیرش مخاطره ، تبحر و چیرگی و حمایت مدیریت ، مشارکت در تصمیم گیری و ... در سطحی ضعیف ارزیابی نموده اند . همچنین در رابطه با متغیر رضایت شغلی ، بیش از نیمی از اعضاء هیات علمی (۵۵٪) نسبت به عوامل شغلی همچون امنیت حرفه ای ، پیشرفت و ارتقای شغلی ، قدر و منزلت اعضاء و مدیریت مناسب دانشگاهی ، نگرش منفی داشته و بدین ترتیب موجبات عدم رضایت شغلی آنان فراهم گشته است .

دومین مورد پایان نامه آقای حسن زارعی متین در سال ۱۳۷۴ تحت عنوان تبیین فرهنگ سازمانی بر اساس ارزشهای اسلامی و محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی بوده که نتایج نشان داد که اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد و از انسجام کافی برخوردار باشد و نیازهای اساسی اعضاء سازمان را برآورده کند موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان می گردد.

سومین مورد پایان نامه آقای مرتضی نوری ورزنی است که درمورد تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت امور اقتصادی و دارائی بوده است . نتایج حاصله نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی شامل خلاقیت و نوآوری ، توجه به جزئیات ، توجه به کارکنان ، تشکیل گروه و ثبات در سازمان با رضایت شغلی همبستگی مثبت داشته و بین خرده مقیاسهای توجه به نتیجه و روحیه تهور طلبی و ستیزه جوئی که از دیگر ابعاد فرهنگ سازمانی می باشد با رضایت شغلی همبستگی منفی و معنا داری وجود دارد.

چهارمین مورد پایان نامه خانم هلیا طهرانی در سال ۱۳۸۷ در مورد تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان تهران می باشد.

و - جنبه جدید بودن و نوآوری در تحقیق:

با توجه به نوپا بودن این نهاد دانشگاهی، نیاز به بررسی و شناخت دقیق و گسترده به منظور شکوفائی و رشد هر چه بیشتر این نهاد آموزشی - فرهنگی بوده و علیرغم اینکه در حوزه فرهنگ سازمانی کارهای زیادی صورت گرفته است ولی تاکنون در دانشگاه آزاد اسلامی کاری انجام نشده است در این راستا با توجه به بررسی انجام شده از مجموع پایان نامه ها و ادبیات مکتوب مدیریت و فهرست پایان نامه های موجود در دانشکده ها و مراکز اسناد علمی و پژوهشی به پژوهش مشخص در ارتباط با بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی دانشگاههای آزاد اسلامی در سراسر کشور برخورد نشد.

ز - اهداف مشخص تحقیق (شامل اهداف آرمانی، کلی، اهداف ویژه و کاربردی):

هدف اصلی:

هدف کلی در این پژوهش بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی می باشد.

اهداف فرعی:

۱- شناسائی ابعاد اصلی و شاخصهای فرهنگ سازمانی موجود در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

۲- بررسی تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

ح - در صورت داشتن هدف کاربردی، نام بهره‌وران (سازمان‌ها، صنایع و یا گروه ذینفعان) ذکر شود (به عبارت دیگر محل اجرای مطالعه موردی):

این تحقیق به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس پرداخته و یافته های حاصل از این تحقیق می تواند منبع مناسبی برای مدیران این واحد دانشگاهی باشد تا بتوانند با استفاده از آن، فرهنگ و خرده فرهنگهای سازمان را شناخته، نقش مولفه های فرهنگ سازمانی را بر میزان رضایت شغلی درک نموده و بر این اساس بتوانند در اجرای سیاست های مربوط به رضایت شغلی با تکیه بر مولفه های تاثیرگذار فرهنگ سازمانی تصمیمات درستی را اتخاذ نمایند.

ط - سؤالات تحقیق:

الف: سوال اصلی: آیا بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟

ب:سوال‌ات فرعی

- ۱- آیا بین الگوهای ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین حمایت مدیریتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین سیستم پاداش و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین رهبری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟

ی- فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس موثر است؟
فرضیات فرعی:

- ۱- بین الگوی ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟
- ۲- بین حمایت مدیریتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟
- ۳- بین سیستم پاداش و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟
- ۴- بین رهبری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس رابطه وجود دارد؟

ک- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی (به صورت مفهومی و عملیاتی):

تعریف مفهومی فرهنگی:

مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها، آرمانها، هنر، متون و آداب و رسوم که جامعه را در بر می‌گیرد، کیفیت زندگی را نمایان می‌سازد و برای جامعه انسانی همان حکمی را دارد که شخصیت برای فرد دارد. (زارعی متین، ۱۳۷۶، ص ۲۱)

تعریف عملیاتی فرهنگی:

در این پژوهش فرهنگ به عنوان مجموعه‌ای از ارزشها، باورها و هنجارهای حاکم بر دانشگاه آزاد اسلامی در نظر گرفته شده است.

تعریف مفهومی سازمان:

مجموعه‌ای است متشکل از منابع انسانی، مادی و مالی که به طور هماهنگ جهت نیل به هدف یا اهدافی مشخص فعالیت می‌کنند (ممی زاده، ۱۳۷۳، ص ۷۵)

تعریف عملیاتی سازمان :

در این تعریف سازمان مجموعه منابع انسانی ، مادی و مالی دانشگاه آزاد اسلامی می باشد که هت نیل به اهداف مشخص دانشگاه فعالیت می نماید.

تعریف مفهومی فرهنگ سازمانی :

سیستمی از استنباط یا نظام مشترکی است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند ، به گونه ای که این ویژگی موجب تمایز و تفکیک در سازمان از یکدیگر می شود ، یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند ، از مجموعه ای از ویژگیهای اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارج می نهد یا برای آنها ارزش قایل است (رایبیز ، ۱۳۷۴ ، ص ۹۷۶)

تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی :

سیستمی از استنباط یا نظام معنای مشترک که کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی نسبت به این دانشگاه دارند که مولفه های آن با استفاده از پرسشنامه ای که طراحی و تأیید خواهد شد مورد سنجش و اندازه گیری قرار می گیرد .

تعریف مفهومی رضایت شغلی :

نگرش کلی فرد را نسبت به خویش نشان می دهد که این نگرشهای کلی در بر گیرنده ابعاد پنجگانه شغلی می باشد و این ابعاد مهم ترین ویژگیهای یک شغل در ارتباط با این موضوع که کدام افراد ، واکنش مثبت موثری نسبت به آن دارند را نشان می دهد و این ابعاد در بر گیرنده ، ماهیت کار ، حقوق و پرداخت فرصته ای ارتقاء نظارت و سرپرستی و رضایت از همکاران می باشد(کندال و اسمیت ، ۱۹۶۹ ، ص ۱۱۶)

تعریف عملیاتی رضایت شغلی :

نگرش کلی که کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس نسبت به شغل خویش نشان می دهد که این نگرش نشان دهنده ابعاد در بر گیرنده ماهیت کار ، حقوق و دستمزد و فرصت های ارتقاء شغلی و نظارت و سرپرستی و رضایت از همکاران در محیط دانشگاه می باشد.

۵-روش شناسی تحقیق:

هدف از انتخاب روش شناسی تحقیق آن است که محقق مشخص کند اتخاذ چه شیوه و روشی او را دقیق تر ، سریعتر و آسانتر به پاسخ مطلوب می رساند این تحقیق اط نظر هدف ، کاربردی است چرا که پس از انجام آزمونهای آماری و بحث و تبادل نظر و نتیجه گیری ، می توان به تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان پی برد.

از نظر نوع تحقیق، توصیفیاست زیرا متغیرها در حالت طبیعی مورد مطالعه قرار می گیرند و هیچگونه ملاحظه ای روی آنها انجام نشده است و از طرفی چون ارتباط بین متغیرها مورد مطالعه قرار می گیرد و از طرفی چون ارتباط بین متغیرها مورد مطالعه قرار می گیرد بنابراین روش پژوهش از نوع همبستگی است.

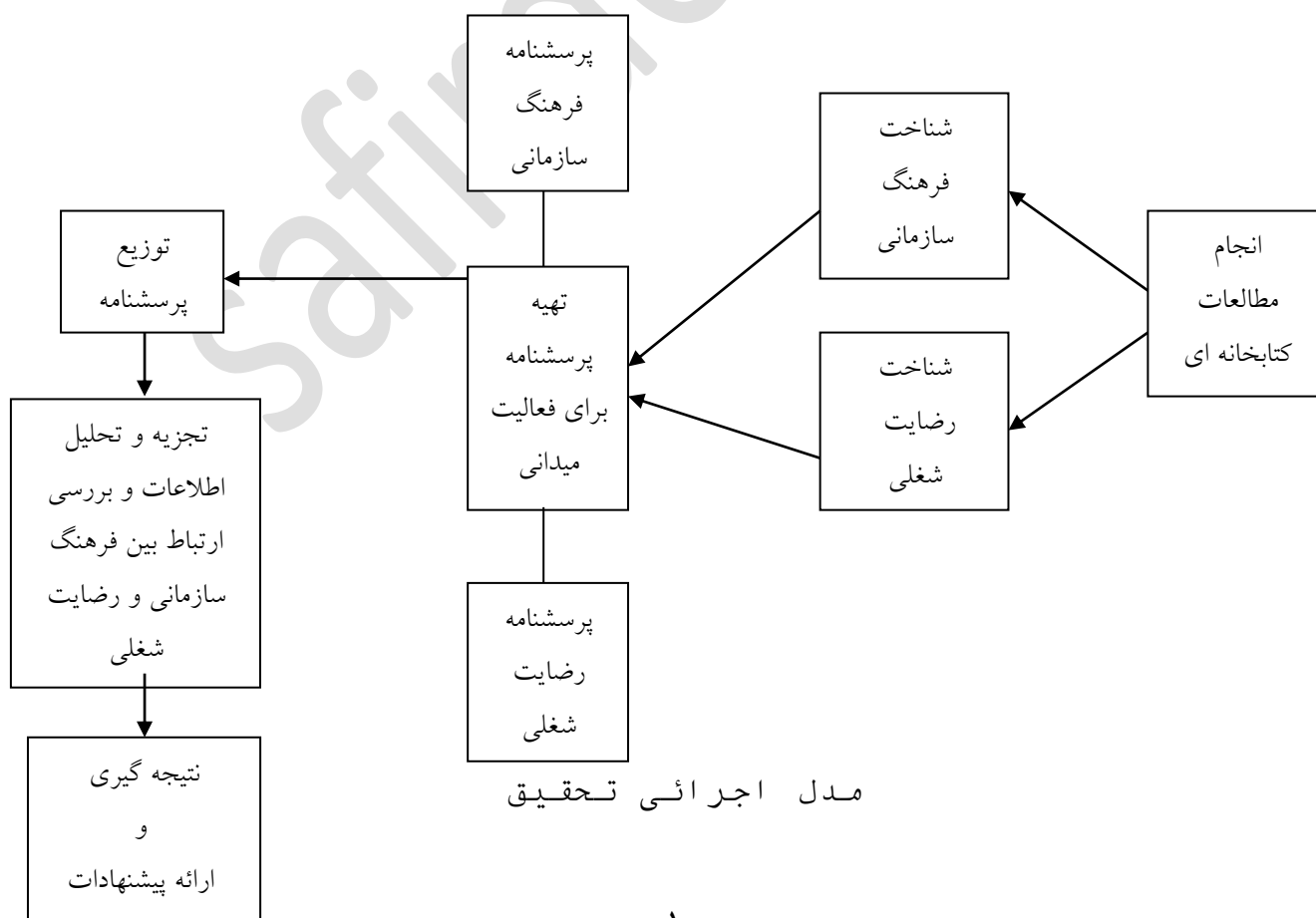
الف- شرح کامل روش تحقیق بر حسب هدف، نوع داده ها و نحوه اجراء (شامل مواد، تجهیزات و استانداردهای مورد استفاده در قالب مراحل اجرایی تحقیق به تفکیک):

تذکر: درخصوص تفکیک مراحل اجرایی تحقیق و توضیح آن، از به کار بردن عناوین کلی نظیر، «گردآوری اطلاعات اولیه»، «تهیه نمونه های آزمون»، «انجام آزمایش ها» و غیره خودداری شده و لازم است در هر مورد توضیحات کامل در رابطه با منابع و مراکز تهیه داده ها و ملزومات، نوع فعالیت، مواد، روش ها، استانداردها، تجهیزات و مشخصات هر یک ارائه گردد.

ب- متغیرهای مورد بررسی در قالب یک مدل مفهومی و شرح چگونگی بررسی و اندازه گیری متغیرها:

متغیر مستقل: فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی

متغیر وابسته: رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس



ج - شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه‌ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش‌برداری و غیره) گردآوری داده‌ها:

روش تحقیق میدانی است که در این پژوهش از ابزارها و روشهای جمع‌آوری اطلاعات شامل کتب و مقالات مربوط، پرسشنامه و مصاحبه استفاده خواهد شد.

د - جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان):

جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس می‌باشد که بر اساس آمار نیروی انسانی آن ۳۴۰ نفر است که حوزه‌های مختلف این واحد دانشگاهی مشغول به فعالیت می‌باشند، برای تعیین حجم نمونه از جدول برآورد حجم نمونه مورگان و یا فرمولهای مختص تعیین حجم نمونه استفاده می‌کنیم.

ه - روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها:

بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط جامعه آماری، سوالات کدبندی و داده‌ها وارد نرم افزار SPSS و نرم افزارهای مرتبط کامپیوتری شده و خروجی‌های لازم استخراج و بدون هیچگونه دخالت یا استنتاج ذهنی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات مراحل ذیل طی خواهد شد.

۱- جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات خام اولیه از طریق پرسشنامه و تحقیق کتابخانه‌ای و یا مصاحبه

۲- تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق نرم افزارهای کامپیوتری مانند برنامه SPSS

۳- استفاده از روشهای آماری جهت تعیین میزان تاثیر فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان مانند استفاده از ضریب پیرسون

۴- جمع‌بندی و تحلیل اطلاعات آماری و نتیجه‌گیری هر بخش

۶- استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد:

آیا برای انجام تحقیقات نیاز به استفاده از امکانات آزمایشگاهی واحد علوم و تحقیقات می‌باشد؟ بلی خیر
در صورت نیاز به امکانات آزمایشگاهی لازم است نوع آزمایشگاه، تجهیزات، مواد و وسایل مورد نیاز در این قسمت مشخص گردد.

نوع آزمایشگاه	تجهیزات مورد نیاز	مواد و وسایل	مقدار مورد نیاز
---------------	-------------------	--------------	-----------------

--	--	--	--

امضاء استاد راهنما:

امضاء مدیر گروه تخصصی:

۷- زمان بندی انجام تحقیق:

الف- تاریخ شروع:..... ب- مدت زمان انجام تحقیق:..... ج- تاریخ اتمام:.....

تذکر: لازم است کلیه فعالیت‌ها و مراحل اجرایی تحقیق (شامل زمان ارائه گزارشات دوره‌ای) و مدت زمان مورد نیاز برای هر یک، به تفکیک پیش‌بینی و در جدول مربوطه درج گردیده و در هنگام انجام عملی تحقیق، حتی‌الامکان رعایت گردد.

Safirdep.com

پیش‌بینی زمان‌بندی فعالیت‌ها و مراحل اجرایی تحقیق و ارائه گزارش پیشرفت کار

شرح فعالیت	زمان کل (ماه)	زمان اجرا به ماه															
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲				
انتخاب موضوع ، استاد راهنما، استاد مشاور و تکمیل پروپوزال	۱																
ارائه پروپوزال به گروه و شورای تخصصی جهت تصویب موضوع	۲																
جمع آوری اطلاعات اولیه و تنظیم فصل اول و دوم و سوم	۳																
تنظیم پرسشنامه ، پیش آزمون و توزیع پرسشنامه	۴																
جمع آوری پرسشنامه و تجزیه و تحلیل اطلاعات	۵																
نتیجه گیری نهایی و ارائه راهکارها و پیشنهادات	۶																
	۷																
	۸																
	۹																
	۱۰																
	۱۱																
	۱۲																

توجه: ۱- زمان و نوع فعالیت‌های اجرایی پایان‌نامه، حتی‌الامکان باید با مندرجات جدول منطبق باشد.

۲- حداقل زمان قابل قبول برای پیش‌بینی مراحل مطالعاتی و اجرایی پایان‌نامه کارشناسی ارشد ۶ ماه و حداکثر ۱۲ ماه می‌باشد.