

Útdráttur

Markmið þessa verkefnis er þríþætt. Í fyrstu er fræðileg umfjöllun þar sem fjallað er um hvað einkennir góða stjórnendur, starfsánægju og fyrirtækjamenningu. Því næst verður farið yfir helstu skilgreiningar, kenningar og rannsóknir á þessum þáttum. Í þriðja lagi er rannsókn þar sem kannað er meðal starfsfólks fyrirtækja innan Samtaka iðnaðarins, hvaða viðhorf þau hafa á áhrifum stjórnenda á starfsánægju og fyrirtækjamenningu.

Notuð var meginleg rannsóknaraðferð og sendur út rafrænn spurningalisti til þátttakenda. Við gerð spurningalistans var stuðst við spurningar úr Evrópsku starfsánægjuvísitölunni og spurningar Denison um fyrirtækjamenningu. Valin voru fyrirtæki hjá Samtökum iðnaðarins og tóku átta fyrirtæki þátt, starfsmannafjöldi fyrirtækjanna var frá 20-120 starfsmenn. Könnunin var framkvæmd í apríl 2010 og var Excel notað til tölfræðilegrar úrvinnslu.

Rannsóknarspurningarnar eru þrjár:

-Hvaða þættir hafa áhrif á starfsánægju starfsfólks?

-Hafa stjórnendur áhrif á starfsánægju starfsfólks?

-Hefur stjórnun áhrif á starfsánægju og tryggð starfsfólks við fyrirtækið?

Í upphafi voru lagðar fram þrjár tilgátur. Tilgáta eitt er að góðir stjórnendur hafi þau áhrif á starfsfólkið að starfsánægja eykst og var sú tilgáta studd. Tilgáta númer tvö er að góðir stjórnendur ná meiri árangri með starfsfólkið sem leiðir til betri árangurs hjá fyrirtækjum, þessi tilgáta var studd. Tilgáta númer þrjú í rannsókninni var sú að stjórnendur hafi áhrif á fyrirtækjamenningu og starfsanda, sú tilgáta var studd.

Helstu niðurstöður leiddu í ljós að meirihluti þátttakenda var ánægður með stjórnun fyrirtækisins í heild og sinn næsta yfirmann. Afgerandi meirihluti var sammála því að stjórnendur hafi áhrif á starfsánægju starfsfólks og einnig voru flestir þátttakendur sammála um að stjórnendur hefðu áhrif á fyrirtækjamenningu. Niðurstöður sýndu fram á að stjórnendur mættu hrósa meira fyrir vel unnin störf. Þeir þættir sem hafa einna helst áhrif á starfsánægju eru samstarf við annað starfsfólk og sá þáttur sem kom þar á eftir var starf og starfsskilyrði.

Abstract

The objective of this project is divided into three parts. The first part is a theoretical discussion on the subject of what characterizes good management, job satisfaction and organizational culture. Then there will be a discussion on the major definitions, theories and research on these factors. The third part is a study that investigates the impact managers have on job satisfaction and organizational culture. Participants in this study were eight companies that are part of the Federation of Icelandic Industries (Samtök iðnaðarins).

A quantitative research was applied and an electronic questionnaire was sent to participants. The construction of the questionnaire was partly based on questions from the European Employee Index and questions by Denison to measure organizational culture. Eight companies from the Federation of Icelandic Industries participated, with a number of employees ranging from 20 to 120. The survey was conducted in April 2010 and Excel was used for statistical analysis.

There are three research questions:

-What factors influence the job satisfaction of employees?

-Do managers affect the job satisfaction of employees?

-Does good management have an effect on the job satisfaction and loyalty of employees to the company?

To start with, three hypotheses were presented. Hypothesis number one states that good managers increase job satisfaction of employees. This hypothesis was supported. Hypothesis number two states that good managers achieve more success with their employees, which leads to an improved performance of the company. This hypothesis was also supported. Hypothesis number three in this research states that managers affect organizational culture and organizational climate. This hypothesis was supported.

The main results of the research are that the majority of participants were satisfied with their company's management and their immediate manager. A great majority agreed that management has an effect on job satisfaction of employees and most participants also agreed that management affects organizational culture. The results also implied that managers should give more compliments. The factor that impacts job satisfaction the most is the interaction with colleagues, then came the job itself and finally the working conditions.