

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی



## رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد و رضایت شغلی معلمان

### اکبر سلیمانگلی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان  
soleymangoli.1370@gmail.com

### علی اکبر دولتی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان (نویسنده مسئول)  
Dolatiali662@gmail.com

### علی اکبر امین بیدختی

دانشیار دانشگاه سمنان  
aliaminbeidokhti@yahoo.com

### چکیده

پیش‌زمینه و هدف: تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان افراد آن و نقش تمامی آنان در موفقیت سازمان می‌باشد که این امر از طریق فرهنگ سازمانی با تعهد و تأمین رضایت شغلی کارکنان میسر است. بدین ترتیب هدف مطالعه حاضر بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد و رضایت شغلی معلمان می‌باشد. مواد و روش: مطالعه حاضر توصیفی- پیمایشی و از نوع همبستگی بوده که به شیوه نمونه گیری طبقه‌ای- تصادفی انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد شده فرهنگ سازمانی (HOCQ)، تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) و رضایت شغل توسط بری فیلد و روث (۱۹۵۱) بوده است همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و برای بررسی تأثیر متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با تعهد و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به محرز شدن تأثیر فرهنگ سازمانی با تعهد و رضایت شغلی در بین معلمان پایه ششم و متوسطه استان پیشنهاد می‌شود که تلاش برای بهبود فرهنگ سازمانی معلمان می‌تواند استراتژی ارزشمندی برای تعهد سازمانی و رضایت شغلی باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی



## مقدمه

یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود. در این راستا، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی ها و استعدادهای بالقوه‌ی وی در عرصه‌ی تشکیلات سازمان توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند او را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند. هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد بود (نورانی پورو همکاران، ۱۳۹۰). اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. از این ره‌آورد رضایت شغلی، احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد (حسنی و همکاران، ۱۳۹۱). ایوانویچ<sup>۱</sup> و رانلی<sup>۲</sup> (۱۹۶۸) رضایت شغلی را به عنوان یک مفهوم کلی تعریف می‌کنند نگرش فرد نسبت به شغل را یک نگرش کلی ارزیابی می‌کنند. در کنار این تفکر رویکرد رویه‌ای رضایت شغلی را مجموعه‌ای از نگرش‌های فرد نسبت به جنبه‌های مختلف شغل در نظر می‌گیرد. به زعم اسپکتور<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس به مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی نشان می‌دهد. رضایت شغلی باعث می‌شود افراد نگرش مثبت تری نسبت به شغل خود داشته باشند و برای شغل خودش ارزش زیادی قایل شوند. رضایت شغلی باعث افزایش روحیه و سلامت جسمانی و روانی در افراد می‌شود و همچنین باعث ایجاد انگیزه و مسئولیت پذیری بالا در فرد می‌شود. در نتیجه تلاش فرد افزایش یافته، عملاً نسبت به دیگران موفق‌تر شده و عملکرد و بازدهی بالایی خواهد داشت (ملکی آوارسین و همکاران، ۱۳۹۲). رابینز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. امروزه در هر کشوری صدها شغل و حرفه وجود دارد و افرادی به آنها اشتغال دارند و از طریق آنها زندگی خود را اداره می‌کنند آنچه همواره مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می‌باشد. در جامعه امروز فشارها و تنش‌های روانی ناشی از محیط کاری و خانوادگی نقش بسیاری در زندگی افراد ایفا می‌کند. معلمان و پرورش دهندگان آینده ساز به وظایف خویش عمل کنند، اگر معلمی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نمی‌شود، به عکس اگر معلمی از حرفه‌اش راضی نباشد هم خودش دچار افسردگی می‌شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (ایمانی، ۱۳۹۱). اگر خشنودی یا رضایت از زندگی را به یک رودخانه بزرگ تشبیه کنیم، آب این رودخانه از رودهای کوچک متعددی تأمین می‌شود به عبارت دیگر خشنودی یا رضایت از زندگی نیز نتیجه عواملی نظیر رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد از ارتقاء و پیشرفت در کار، رضایت از نحوی سرپرستی، رضایت از همکاران، رضایت از پسخوراند (آگاهی از نتایج کار)، رضایت از اعتماد متقابل بین افراد سازمان، رضایت از شغل، رضایت از زندگی زناشویی، رضایت از ایام فراغت، رضایت از خانواده و ... حاصل می‌آید (قلتاش، ۱۳۹۳). اکپارا<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) یکی از دلایل ضروری برای مطالعه

۱. Ivanevich

۲. Ranelly

۳. spector

۴. Okpara



رضایت شغلی معلمان را بررسی دلایل نارضایتی آنها می داند تا از این طرق به افزایش شادکامی معلمان و در نتیجه افزایش بازده آموزش و پژوهش توسط معلم کمک شود. چرا که پیامد این موضوع فراهم کردن محیطی شاد و زنده توسط معلم در محیط مدرسه و تشویق دانش آموزان به تحصیل در آن محیط است. شادی و شادمانی مانند خوشبختی امری نسبی است هر کس از چیزی و را و روشی خاصی شاد می شود (علی پور و همکاران، ۱۳۹۰). رضایت شغلی معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش، توجه مجریان و پژوهش گران حوزه تعلیم و تربیت را جلب کرده است. رضایت شغلی در معلمان یک منبع مهم برای رضایت شخصی است و در حفظ و نگهداری معلمان در کارشان مؤثر است و فداکاری، علاقه مندی و تعهد در مسئولیت شان را ممکن می سازد (برزگر بفرویی و همکاران، ۱۳۹۴).

ایرون<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) بر این باور است که ریشه شکست و موفقیت ها را باید در فرهنگ سازمانی جستجو کرد. از آن جای که رضایت شغلی به عنوان یکی از مهمترین متغیرهای مورد مطالعه در رفتار سازمانی است از سوی دیگر فرهنگ سازمانی به عنوان مهمترین عامل مؤثر و مرتبط با رضایت شغلی بر تمام بخش ها و جنبه های سازمان نفوذ دارد و اهمیت آن به قدری است که دانشمندان مدیریت، اعتقاد دارند که فرهنگ سازمانی می تواند به گونه ای مؤثر به شکل دهی و هدایت منابع لازم به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک کنند. فرهنگ سازمانی در زمره مهمترین عامل های وحدت بخش و انسجام آفرین در عرصه فعالیت های سازمانی به شمار می رود. بنابراین وجود فرهنگ سازمانی ضعیف، جو بسته و ناسالم به آشفتگی و فشار روانی منجر می شود که نشانه های آن احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است و آثار آن به صورت کاهش بهره وری و نارضایتی شغلی ظاهر می شود (مصطفی راد و همکاران، ۱۳۸۹). فرهنگ زمانی شکل می گیرد که اهداف فردی، گروهی و سازمانی همسو شوند و این فرهنگ به نیاز احساسی - اجتماعی کارکنان پاسخ مثبت داده باشد (عالمین و همکاران، ۱۳۹۴).

دانشمندان و محققان براساس تعاریف خود از فرهنگ سازمانی تقسیم بندی های متعددی انجام داده اند که یکی از جامع ترین آنها چهارچوب ارزش های رقابتی است که کامرون و کوئین (۱۹۹۷) ابعاد فرهنگ سازمانی را شامل؛ فرهنگ سلسله مراتبی، فرهنگ بازار، فرهنگ قبيله و فرهنگ ادھوکراسی می دانند. در فرهنگ سلسله مراتبی، رویه های قانونی بر عملکرد کارکنان حاکم است و رهبران فعالیتها، قوانین و سیاست های رسمی سازمان را هماهنگ و سازماندهی می کنند. در فرهنگ بازار، بر تعاملات سازمان با ذینفعان بیرونی سازمان نظیر؛ تامین کنندگان، مشتریان و پیمانکاران، رقابت پذیری و دستیابی به بهره وری تاکید می شود. فرهنگ قبيله ای بر روابط انسانی و نوع دوستی در سازمان تاکید می کند. نوع چهارم فرهنگ سازمانی منعکس کننده فرهنگ سازمانی دموکراسی است. تاکید عمده این نوع فرهنگ، تقویت کارآفرینی و خلاقیت با هدف توسعه محصولات و خدمات جدید و آماده شدن برای آینده است (بینگل و همکاران، ۲۰۱۳). در واقع فرهنگ سازمانی نوعی مفهوم اجتماعی است که به یک گروه معین در یک زمان معین، حس مشترک القا می کند. فرهنگ سازمانی، شیوه ی زندگی یک سازمان است و با توجه به اینکه یکی از مهم ترین منابع هر سازمان، منبع انسانی آن می باشد، عملکرد افراد در سازمان متأثر از فرهنگ آن سازمان است. در مطالعات پیشین همتی نژاد و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و

۵. Bayrone

6. Bingol & et al



رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد. تحقیق الدواهی، کوما، و پائولین (۲۰۱۱) نیز که به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر ارتباط بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در بین کارمندان بانک‌های عربستان سعودی پرداخته بودند، حاکی از متفاوت بودن سطح رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل برحسب ابعاد فرهنگ سازمانی بود. از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که بین همه ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، فرهنگ طایفه‌ای بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، بر رفتار فردی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، شیوه‌ی تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، انضباط، سخت‌کوشی، سطح اضطراب و مانند آن مؤثر است (زارعی متین، ۱۳۸۰).

ماهیت بین رشته‌ای فرهنگ سازمانی، گستردگی متغیرها، عوامل و عناصر تشکیل دهنده آن منجر به انجام پژوهش‌های زیادی در این زمینه شده است. لوک و کرافورد<sup>۷</sup> (۲۰۰۴) معتقدند، فرهنگ سازمانی می‌تواند بر تعهد و عملکرد کارکنان سازمان تأثیر بگذارد. در واقع تعهد سازمانی نوعی دل‌بستگی عاطفی و روانی نسبت به سازمان است که منجر به رضایت فرد از عضویت در سازمان و میل به ماندگاری وی در سازمان می‌شود (ویلجن و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). همچنین نتایج پژوهش ولف گانگ<sup>۹</sup> (۲۰۱۳) نشان داد، بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد. آزادی و همکاران<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۳) نیز نشان دادند بین فرهنگ سازمانی با ابعاد؛ مشارکت، پایداری، سازگاری و ماموریت سازمانی و تعهد سازمانی با ابعاد؛ تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری رابطه وجود دارد. آنها بیان کردند تعهد و فرهنگ سازمانی بر ارتقاء و نوآوری محیط کار و سازمان تأثیر دارد. همچنین احمدشاه و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۲)، طی پژوهشی نشان دادند بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان با تعهد سازمانی در بین اعضاء هیات علمی رابطه وجود دارد. اگر چه فرهنگ سازمانی عامل مهم اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمان است (ناکامیا سمپو<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱) با این حال، تعهد سازمانی نیز به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده هم بر افزایش توان عملکرد مطلوب و هم بر موفقیت کارکنان در سازمان تأثیرگذار است (سوسا و کلو<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۲).

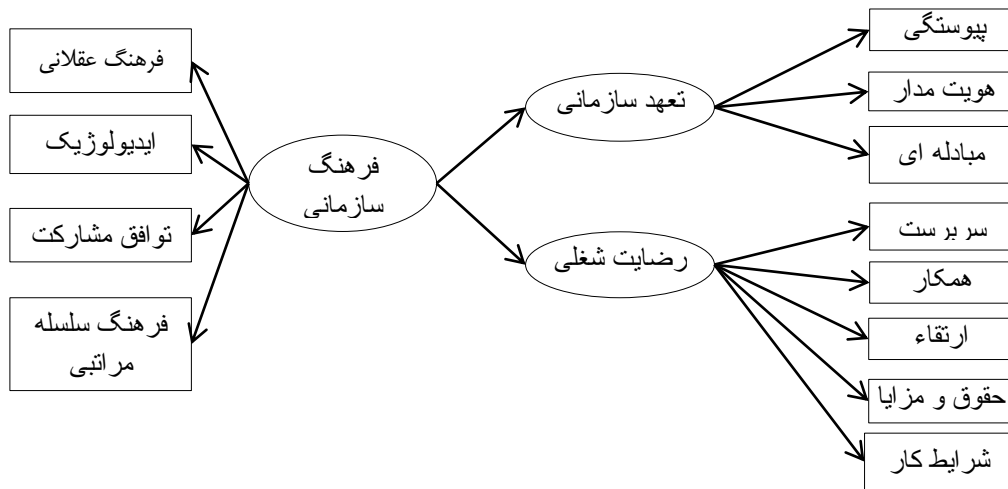
با توجه به مطالب بیان شده و بررسی پیشینه پژوهش و جایگاهی که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معلمان و تعهد آنان می‌تواند در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت دسترسی به پیامدهای آموزشی مطلوب و ایجاد شرایط مناسب جهت تحقق اهداف تغییر و توسعه و به تبع آن بهبود عملکرد کلی نظام آموزش و پرورش داشته باشد، در این پژوهش مدل فرضی از روابط بین فرهنگ سازمانی، تعهد و رضایت شغلی در جامعه معلمان پایه ششم دوره ابتدایی و پایه اول مقطع متوسطه که در سال‌های اخیر با تغییراتی در رویکردهای آموزشی مواجه بوده‌اند، مورد نظر قرار گرفت. در این ساختار فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر برون‌زا بر تعهد و رضایت شغلی معلمان در نظر گرفته شده است (شکل ۱). در همین راستا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به سوالات زیر می‌باشد:

۱. آیا فرهنگ سازمانی بر تعهد معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

- 
7. Lok & Crawford
  8. Viljoen & et al
  9. Wolfgang
  10. Azadi & et al
  11. Ahmed Shah
  12. Nakamya Sempewo
  13. Sousa & Coelho



۲. آیا فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش پژوهش

این مطالعه با توجه به هدف کاربردی و برحسب نحوه ی گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی معلمان پایه ششم ابتدایی و متوسطه استان گلستان در سال ۱۳۹۴ می باشد. براساس آخرین آمار اخذ شده تعداد معلمان استان گلستان ۲۰۰۰ نفر گزارش شده است. برای تعیین حجم جامعه نمونه از جدول مورگان استفاده شد و حجم نمونه ۳۲۴ نفر تعیین گردید که از این تعداد ۱۳۰ مرد و ۱۹۴ زن نمونه پژوهش را تشکیل می دهند. در این پژوهش برای دسترسی به واحد های نمونه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای شده است.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و برای سنجش روایی صوری از نظرات کارشناسان مدیریت بهره گرفته شد. اندازه گیری روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم افزار لیزرل انجام شد. همچنین به منظور سنجش میزان آمادگی نمونه مورد بررسی، با توجه به توزیع نرمال بودن از آزمون های پارامتریک استفاده شد.

## ابزار پژوهش

الف: پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث : به منظور اندازه گیری میزان رضایت شغلی از یک پرسشنامه رضایت شغلی که حاوی ۱۵ سوال پنج گزینه ای است و توسط بری فیلد و روث (۱۹۵۱) ابداع گردیده است استفاده شد. بمبئی رو همسانی درونی این پرسشنامه ۰٫۸۳ گزارش کرده است . در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه در مورد 30 نفر اجرا شد و آلفا کرونباخ ۰٫۷۷ برای کل پرسشنامه به دست آمد.



ب: پرسشنامه استاندارد شده فرهنگ سازمانی (HOCQ) این پرسشنامه توسط هافستد و براساس مدل فرهنگ سازمانی کوئین و گارت تنظیم یافته است. جویانی (۱۳۸۶) در پژوهش خود پایایی درونی این پرسشنامه را ۰,۸۶ محاسبه کرد، پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰,۸۵ بدست آمده است.

پ: ابزار سنجش تعهد سازمانی مقیاس نه ماده‌ای تعهد سازمانی بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) بود که دارای ۹ سوال می‌باشد. در آن سه ماده تعهد همانند سازی شده (از قبیل من به این سازمان مباحثات می‌کنم)، سه ماده تعهد پیوستگی (از قبیل همکارانم در سازمان نسبت به من بی توجهند)، و سه ماده تعهد مبادله‌ای (از قبیل در سازمان از فعالیت‌های من قدرشناسی می‌شود) را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه توسط شرکت کنندگان روی یک مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم پاسخ داده شد.

### روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی مانند: جدول، میانگین و انحراف معیار و نیز از روش‌های آمار استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون t و ضرایب استاندارد همچنین برای بررسی معناداری متغیرها از نرم افزار اس پی اس و لیزرل استفاده شده است.

### بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

پیش از آنکه روابط بین متغیرها محاسبه گردد نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام گردید. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع نرمال متغیرها

مؤلفه	کولموگروف اسمیرنوف	معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰,۶۶۴	۰,۷۷۰
رضایت شغلی	۰,۹۶۶	۰,۳۰۸
تعهد سازمانی	۱,۳۱۳	۰,۰۶۴

نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰,۰۵ است و همچنین باید خاطر نشان کرد نرم افزار SPSS طبق قضیه حد مرکزی نتایج این پرسشنامه را نرمال تشخیص داده است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

### تجزیه و تحلیل یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و لیزرل استفاده گردید. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل فرضیات از آزمون تحلیل مسیر و برای بررسی برازش کلی مدل پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری از یک طرف میزان انطباق داده پژوهش و مدل مفهومی بررسی شد که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر، معناداری روابط در این مدل برازش یافته آزمون شد.



پس از بررسی روابط بین متغیرهای مشاهده شده با متغیرهای مکنون و همچنین بارهای عاملی هر یک از گویه های مربوطه و حذف گویه هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۳ بود و تأیید الگوهای اندازه گیری در گام اول، در گام دوم برای آزمون فرضیه ها از تحلیل مسیر استفاده شد. در جدول ۲ شاخص های کلی برازش تحلیل مسیر ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

شاخص برازش	مقدار مطلوب	مقدار الگو	نتیجه
$\chi^2/df$	< ۳/۰۰	۱،۴۴	برازش مناسب
GFI(Goodness of Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۳	برازش مناسب
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۲	برازش مناسب
RMR(Root Mean square Residual)	< ۰/۰۵	۰/۰۲۷	برازش مناسب
NFI (Normed Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۱	برازش مناسب
NNFI (Non-Normed Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۳	برازش مناسب
IFI(Incremental Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۲	برازش مناسب
CFI (Comparative Fit Index)	> ۰/۹۰	۰/۹۵	برازش مناسب
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	< ۰/۰۸	۰/۰۳۳	برازش مناسب

با توجه به نتایج جدول ۲ می توان نتیجه گرفت که نسبت  $\chi^2/df$  زیر ۳ می باشد که مقدار مناسب و پایینی است. مقدار RMSEA (0.033) نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. مقدار NFI، RFI، IFI، NNFI و CFI بالای 91 درصد محاسبه شده که نشان دهنده برازش بالای مدل می باشد. به عبارتی دیگر می توان گفت که داده های جمع آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می دهند. پس از بررسی و تأیید الگو، برای آزمون معناداری فرضیه ها از  $t$  تک نمونه ای برای سنجش وضعیت متغیرها و همچنین مدل معادلات ساختاری برای بررسی سوالات استفاده شد.

## یافته ها

یافته های حاصل از پژوهش در چارچوب مدل مفهومی پژوهش بررسی شده است:

۱. تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی در معلمان پایه ششم و متوسطه استان گلستان .

جدول ۳. نمایش مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
فرهنگ سازمانی	۳۲۴	۳/۳۴	۰/۷۹	۰/۰۴
شاخص	T	درجه آزادی	اختلاف میانگین	معناداری
مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی	۷،۹۱۳	۳۲۳	۰/۳۴۸	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۳ و براساس اینکه سطح معناداری کمتر از آلفا مساوی ۰/۰۵ می باشد؛ فرض صفر آزمون رد می شود، این به این معناست که بین میانگین نمونه مورد بررسی و میانگین فرضی جامعه (۳) تفاوت معناداری وجود دارد؛ با توجه به اینکه میانگین نمونه بدست آمده بر اساس جدول برابر با ۳/۳۴ می باشد و این مقدار بیشتر از میانگین فرضی است در نتیجه میزان متغیر فرهنگ سازمانی برای نمونه مورد بررسی بیشتر از حد متوسط می باشد.





۲. تعیین وضعیت تعهد بین معلمان پایه ششم و متوسطه استان گلستان .

جدول ۴. نمایش مقایسه میانگین تعهد سازمانی با میانگین فرضی ۳

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
تعهد	۳۲۴	۳/۲۰۵	۰/۷۱۶	۰/۰۳۹
شاخص	T	درجه آزادی	اختلاف میانگین	معناداری
مقایسه میانگین تعهد سازمانی با میانگین فرضی	۵,۱۵۶	۳۲۳	۰/۲۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۴ و بر اساس اینکه سطح معناداری کمتر از آلفا مساوی ۰/۰۵ می باشد؛ فرض صفر آزمون تایید می شود، این به این معناست که بین میانگین نمونه مورد بررسی و میانگین فرضی جامعه (۳) تفاوت معناداری وجود ندارد؛ با توجه به اینکه میانگین نمونه بدست آمده بر اساس جدول برابر با ۳,۲۰۵ می باشد و این مقدار بیشتر از از میانگین فرضی است در نتیجه میزان متغیر تعهد برای نمونه مورد بررسی بیشتر از حد متوسط می باشد.

چنانکه از اطلاعات جداول شماره (۳ و ۴) مشاهده می شود، ارزش میانگین نمره های فرهنگ سازمانی برابر با (۳/۳۴) و تعهد برابر با (۳/۲۰۵) به دست آمده است که با احتمال خطای کمتر از ( $p \leq 0.05$ ) تفاوت هر یک از متغیرها به ترتیب با ارزش متوسط معنی دار است. بنابراین، نمره فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بیشتر از متوسط است.

۳. تعیین وضعیت رضایت شغلی بین معلمان پایه ششم و متوسطه استان گلستان.

جدول ۵. نمایش مقایسه میانگین رضایت شغلی با میانگین فرضی ۳

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
رضایت شغلی	۳۲۴	۳,۱۶	۰/۶۸	۰/۰۳۷
شاخص	T	درجه آزادی	اختلاف میانگین	معناداری
مقایسه میانگین رضایت شغلی با میانگین فرضی	۴/۴۲۶	۳۲۳	۰/۱۶۷	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۵ و بر اساس اینکه سطح معناداری کمتر از آلفا مساوی ۰/۰۵ می باشد؛ فرض صفر آزمون رد می شود، این به این معناست که بین میانگین نمونه مورد بررسی و میانگین فرضی جامعه (۳) تفاوت معناداری وجود دارد؛ با توجه به اینکه میانگین نمونه بدست آمده بر اساس جدول برابر با ۳,۱۶ می باشد و این مقدار بیشتر از میانگین فرضی است در نتیجه میزان متغیر رضایت شغلی برای نمونه مورد بررسی بیشتر از حد متوسط می باشد.

۴. تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی.

جدول ۶. ماتریسم همبستگی بین متغیرها و ابعاد پژوهش

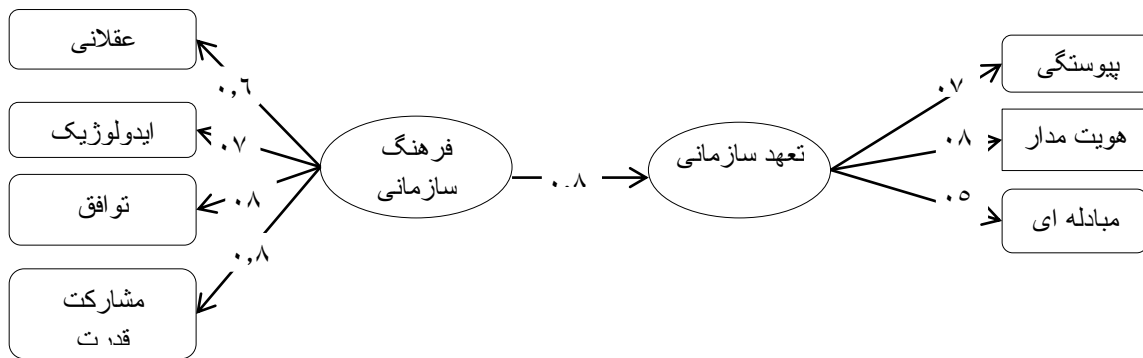
متغیرها	فرهنگ سازمانی	توانمند سازی	رضایت شغلی
فرهنگ سازمانی	۱		
تعهد سازمانی	0.771	۱	
	.000		
رضایت شغلی	0.736	0.721	۱
	.000	.000	

نتایج جدول ۶ حاکی از آن است که بین متغیرهای فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وجود این همبستگی ها، مجوز استفاده از مدل معادلات ساختاری را فراهم آورد.



پس از بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش به منظور ارزیابی مدل مفهومی و همچنین اطمینان یافتن از قابلیت پیش بینی نمرات میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش از مدل معادلات ساختاری نیز مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج بررسی اهداف در نمودار ۱ و ۲ منعکس شده است.

۵. تعیین قابلیت پیش بینی تعهد از طریق نمره فرهنگ سازمانی در بین معلمان استان گلستان

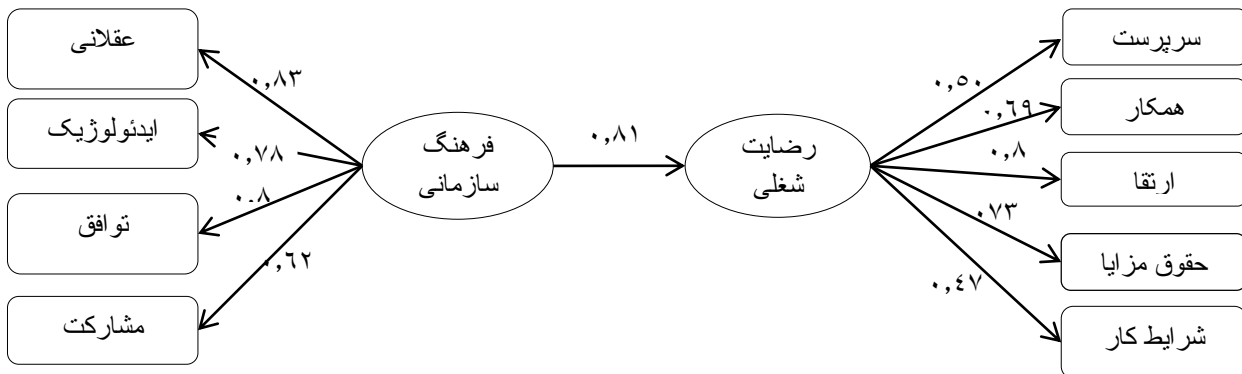


Chi-square=90.72/ df=63/ p-value=0.00000/ RMSEA= 0.033

نمودار ۱. اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت تخمین استاندارد

یافته ها نشان می دهند فرهنگ سازمانی اثر ساختاری معناداری ( $p < 0/01$  و  $B=0.88$ ) بر تعهد معلمان دارد، و این متغیر می تواند ۶۰ درصد از واریانس تعهد معلمان را تبیین کنند.

۶. تبیین قابلیت پیش بینی رضایت شغلی از طریق نمره فرهنگ سازمانی در معلمان متوسطه استان



Chi-square=90.72/ df=63/ p-value=0.00000/ RMSEA= 0.033

نمودار ۲. اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت تخمین استاندارد

یافته ها نشان دادند فرهنگ سازمانی اثر ساختار معناداری ( $p < 0.01$  و  $B=0.81$ ) بر رضایت شغلی دارد و این متغیر می تواند ۶۵ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان را تبیین کند.



## نتیجه گیری

امروزه دنیا را دنیای سازمان‌ها می‌نامند و متولیان آنها را انسان‌ها می‌دانند و این موضوع برخلاف آن چیزی است که تا قبل از دو دهه گذشته تصور می‌شد که سازمان‌ها را ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد در جهت تحقق اهداف سازمانی می‌پنداشتند. بنابراین امروزه بر این باورند که منابع انسانی با ارزشترین منبع برای سازمان‌ها به حساب می‌آیند. لذا طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت وافر برخوردار باشد، زیرا هر فردی در سازمان برای ارائه رفتار مناسب و مطلوب در راستای تحقق اهداف سازمانی باید هم‌انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شده باشد.

پژوهش حاضر به منظور بررسی تعیین رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و تعهد در بین معلمان متوسطه استان گلستان انجام شده است. که نتایج پژوهش نشان داده است که بین برخی از ابعاد متغیرهای مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در ادبیات مربوط به این متغیر تحقیق می‌توان مشاهده کرد ارتباط این متغیرها با متغیرهای زیادی بررسی شده است (همتی نژاد و همکاران ۲۰۱۱، الدواهی، کوما، و پائولین ۲۰۱۱، چیانگ و سیه ۲۰۱۲). نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری بر تعهد معلمان و رضایت شغلی می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان استنباط کرد که بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. نتایج بدست آمده در این تحقیق با نتایج تحقیقات زارعی متین (۱۳۸۰)، همتی نژاد و همکاران (۲۰۱۱) و الدواهی، کوما، و پائولین (۲۰۱۱) هم‌سو می‌باشد. در تحلیل یافته‌های فوق می‌توان چنین بیان کرد که جامعه در تعیین نگرش‌ها و چگونگی برخورد کارکنان در سازمان و در نهایت رضایت شغلی آنان نقش بسزای دارد. جامعه می‌تواند با فراهم آوردن امکانات آموزشی کافی، کاهش فشارهای شغلی، اتحاد و توافق با کارکنان باعث به وجود آمدن شرایط مناسب روحی و روانی در کارکنان و در نتیجه افزایش علاقه آنان و رضایت شغلی گردد. همچنین ارتقای فرهنگ سازمانی از طریق افزایش ریسک‌پذیری، ایجاد خلاقیت، انسجام، حمایت از کارکنان، تشویق کارکنان بر اساس ملاک مشخص، و اقدامات و ضرایب پرداخت حقوق مزایا و ... در میزان رضایت شغلی تأثیر گذار می‌باشند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد یعنی با افزایش ابعاد فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش با یافته‌های سایر محققان (آزادی و همکاران، ۲۰۱۲)، (ولفانگ، ۲۰۱۲)، (احمد شاه و همکاران، ۲۰۱۲)، (لوک و کراوفورد، ۲۰۰۴) و (ناکامیا سمپو، ۲۰۱۱) هم‌سو می‌باشد. با وجودی که تعهد کارکنان جزء اصلی اثربخشی مدیریت است اما همیشه موفقیت را تضمین نمی‌کند بلکه موفقیت تعهد در گرو سازگاری با نیازها، اهداف، فرهنگ سازمان، ساختار و نگرش کارکنان است.

بنابراین ضروری است که سازمان‌ها با شناخت درست عوامل مؤثر بر تعهد معلمان و تعدیل شرایط در ارتقای اثربخشی آن جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان تلاش کنند. در این راستا پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس و دست‌اندرکاران آموزش پرورش شرایطی را فراهم آورند که کارکنان شغل خود را با ارزش تلقی نموده و علاقه درونی نسبت به آن داشته باشند. به توانایی و ظرفیت خود بر ای انجام وظایف محوله اعتقاد و باور داشته باشند. دارای حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال در محیط کار باشند. در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند. به یکدیگر احساس اعتماد، علاقه مندی، شایستگی و گشودگی داشته باشند.



## منابع

- آزادی، آیدا؛ باقری فارسانی، سمیه؛ اسلامی فارسانی، مریم و عارف زاد، شهرام، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در معلمان زن آموزش فیزیک. مجله اروپایی بیولوژی تجربی، دوره ۳، شماره ۱، ۱۳۹۲، صص ۵۳۱-۵۳۵.
- ایمانی، جواد، تبیین رابطه مهارت های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان. فصلنامه علوم تربیتی، دوره ۱، شماره ۱۷، ۱۳۹۱، صص ۷۳-۴۵.
- برزگر فرویی، کاظم و اربابی، یونس، رابطه بین منبع کنترل و تنیدگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی. تعلیم و تربیت استثنای، ۱۳۹۴، صص ۱۵.
- حسینی، محمد؛ حیدر زاده، زهرا و علیشاهی، ابوالفضل، بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. پژوهش مدیریت اسلامی، دوره ۲۰، شماره ۲، ۱۳۹۱، صص ۳۲-۹.
- زارعی متین، حسن، مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتصادی. چ ۴، ۱۳۸۷، تهران: انتشارات دانشگاه
- عالمین، زهره؛ یادگاری، زرغام، ناظم، فتاح و کریم زاده، صمد، بررسی میزان رابطه بین حل خلاق مسئله در فرهنگ سازمانی با بهره وری مدیران آموزش و پرورش استان لرستان. پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۴، شماره ۴، ۱۳۹۴، ۱۶۲-۱۴۲.
- علی پور، احمد و اعراب شیبانی، خدیجه، رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. پژوهشی نوین روانشناختی، دوره ۶، شماره ۱۳۹۰، ۲۲، صص ۷۳-۷۱.
- قلتاش، عباس، رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۳، ۱۳۹۳، صص ۱۲۸-۱۱۵.
- مصطفوی راد، فرشته؛ بهرنگی، محمدرضا، عسکریان، مصطفی و فرزاد، ولی الله، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه های متوسطه نظری شهر شیراز. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۹، دوره ششم، س ۱۷-۲ ش ۱: ۷۸-۴۵.
- ملکی آوارسین، صادق و قصابی، رقیه، بر سب رابطه سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز با رضایت شغلی معلمان. فصلنامه آموزش و ارزشیابی، دوره ۶، شماره ۳، ۱۳۹۲، صص ۴۰-۳۱.
- نورانی پور، رحمت الله و اکبرزاده عبدالجبار، حسن، بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز. فصلنامه علوم تربیتی، دوره ۴، شماره ۱۴، ۱۳۹۰، صص ۴۴-۲۵.

- Ahmed Shah, Syed Munir; Masihullah Jatoy, Muhammad & Salih Memon, Mohammad (2013), Institute of Interdisciplinary Business Research, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3(11). Pp.95-110.
- Aldhuwaihi, Abdullah, Shee, Himanshu Kumar and Stanton, Pauline (2011). The moderating effects of organizational culture on the job satisfaction-turnover intention link: a case study of the Saudi Arabian Banking sector. In: Proceedings of 15th International Business Research Conference. World Business Institute, Melbourne. ISBN9780980827958.
- Balfour, D & Wechsler, B. (1996), Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. Public Productivity & Management Review, 19(3) . Pp.256-277.
- Bingol dursum, S, I., & Cevik, E. (2013). The Effect of Organizational Culture on Organizational Image and Identity: Evidence from a Pharmaceutical Company.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. International Journal of Hospitality Management, 31: 180-190.



- Conger, J. A., & Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: In Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, 1(13), 471-482.
- Ivancevich J.M., Donnelly J.H.; (1968) – Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners. *Personnel Journal*. Vol. 47.
- Jouyani M. The relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction among Islamic Azad university of Ardebil branch. MA. Thesis. 1386. [Persian]
- Mehr Ali Hemmatinezhad. Aziz Najafi Lonbar. Mohammad Hemmatinezhad. Ahadolla Razmara .Abdolreza Amir Tash (2011). The relationship between organizational culture and job satisfaction of the physical education teachers in Guilan. *International Journal of Sport Studies*. Vol., 1 (2), 68-76, 2011.
- Ro, H., Chen, P. (2011). Empowerment in Hospitality Organizations: Customer Orientation and Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management*, 30: 422–428.
- Sigler, T. & Pearson, C. (2000). Creating and Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5: 27-52.
- Sousa, C & Coelho, F. (2011), From personal values to creativity: evidence from frontline service employees. *European Journal of Marketing*, 45(7/8). Pp.1029 – 1050.
- Viljoen, J. P & Rothmann, S. (2009), Occupational stress, ill health and organisational commitment of employees at a university of technology. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1). Pp.67–77.

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه

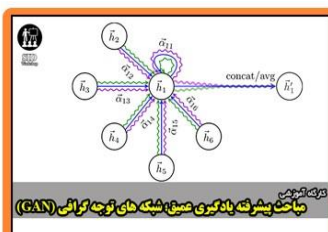


فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی