

رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان
Relatedness of Organizational Culture and job Motivation with Teachers' job Satisfaction

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱/۳۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۵/۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۸/۲

H. Davodi, (Ph.D Student), **F. Bahari**,
(Ph.D) & **M. Mirzajani**, (M.A)

Abstract: This study aims at surveying the relatedness of organizational culture and job motivation with teachers' job satisfaction in tuisercan city in 1390 (2011). 200 teachers (100 males and 100 females, per se) as multi-stage sampling were selected. The tools included in of Organizational Culture Questionnaire (OCQ), job motivation Questionnaire (JMQ), and job satisfaction Questionnaire (JSQ) was used to gather data. Also, in order to analyzing data, Pearson's' co- relational coefficient and multi regression coefficient have been utilized. Findings showed that there is significant relationship among organizational culture and job motivation with teachers' job satisfaction. Also, another finding indicated that job motivation, organizational culture, and age variables are meaningful predictors for job satisfaction. And, finally, job motivation feature in comparison with organizational culture were significant predictor variable for predicting job satisfaction.

Key words: organizational culture, job motivation, job satisfaction, teachers

حسین داوودی^۱، فرشاد بهاری^۲ و سید مرتضی میرزاجانی^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان شهرستان تویسرکان در سال ۱۳۹۰ بود. از جامعه آماری پژوهش تعداد ۲۰۰ معلم (۱۰۰ مذکر و ۱۰۰ مؤنث) به روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی و رضایت شغلی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی و سن پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای رضایت شغلی می‌باشد. مولفه‌های انگیزش شغلی در مقایسه با مولفه فرهنگ سازمانی متغیر پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای پیش‌بینی رضایت شغلی بودند.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، معلمان

۱. دانشجوی دکتری مشاوره واحد علوم و تحقیقات تهران، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خمین

۲. نویسنده مسئول: دکتری مشاوره و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات

۳. fbahari200277@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی - سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان

مقدمه

یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی را به خود معطوف ساخته، و از دیگر سو تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو، به علت آن است که رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (هومن، ۱۳۸۱). جنینگز^۱ (۲۰۰۰) در پژوهشی تحت عنوان "رابطه سابقه کار و رضایت شغلی" نشان داد: که کارکنان باتجربه (با بیش از ۱۲ سال سابقه کار) و کارکنان کم‌تجربه (کمتر از ۴ سال سابقه کار) رضایت شغلی بالایی دارند و کارکنانی که سابقه کار آن‌ها بین این دو گروه قرار می‌گیرد از شغل خود رضایت کمتری دارند (http://etd.Lid.Edu.). هویی مینگ^۲ (۲۰۰۲) در پژوهشی پیرامون "تأثیر انگیزه شغلی بر رضایت شغلی پرستاران" دریافت که: افرادی که در سطوح بالاتر پرستاری هستند رضایت انگیزش بیشتری نسبت به کار خود دارند و افرادی که در سطح پایین‌تر پرستاری هستند رضایت و انگیزش به کار کمتری از خود نشان می‌دهند. ترنر^۳ (۲۰۰۶) پژوهشی را به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد. در این پژوهش رابطه بین متغیرهای (سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد و حقوق) با رضایت شغلی آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه ارتباط بین حقوق و سن را با رضایت شغلی افراد نشان داد اما بقیه فرضیه‌ها تأیید نشدند. ویلسون ال و توماس^۴ (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای در مورد مدارس اثربخش نشان دادند که معلمان این مدارس از اثربخشی بیشتری برخوردار هستند که نتیجه انگیزش و رضایت شغلی معلمان این مدارس می‌باشد و آن هم در اثر شرایط مطلوبی است که در مدارس اثربخش عمدتاً وجود دارد از جمله: الف) امکانات رشد حرفه‌ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل ب) شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه ج) رفتار مناسب با معلمان به‌عنوان افراد حرفه‌ای از طرف مسئولان و والدین. از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه‌ای تازه پدید آمده است که هیچ‌یک از آن دو واژه این اندیشه را دربر ندارد. سازمان یک استعاره برای نظم و تربیت است در حالی که عناصر فرهنگ نه منظم هستند و نه بانظم. فرهنگ کمک می‌کند تا درباره چیزی جدای از مسائل فنی

1. Jenings
2. Huey - ming
3. Turner
4. Wilson. L. & Thomas

رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان

در سازمان سخن گفته شود و باعث می‌شود نوعی از روان همراه با نوعی رمز و راز پدید آید. بنابراین می‌توان گفت فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است. فرهنگ سازمانی پدیده‌ای است که در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوه ایجاد و دوام آن به ما کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم (طوسی؛ ۱۳۸۲). فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ بر تدوین اهداف و استراتژی‌ها، رفتار فردی و عملکرد کارکنان، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری، و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، انضباط، سخت‌کوشی، سطح اضطراب و مانند آن تأثیر می‌گذارد (امیر کبیری و طهرانی، ۱۳۸۵).

فرهنگ سازمانی عبارت است از الگوی منحصر به فرد از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک که فعالیت‌های جامعه‌پذیری، زبان، سمبل‌ها و عملیات سازمان‌ها را شکل می‌دهد (مقیم، ۱۳۸۸). شین^۱ فرهنگ سازمانی را الگویی از مفروضه‌های اساسی می‌داند که بسیار با ارزش تلقی می‌شود. این مفروضه‌ها توسط یک گروه خاص هنگامی که یاد می‌گیرند چگونه با مشکلات ناشی از انطباق بیرونی و وحدت درونی در سازمان کنار بیایند ابداع، کشف و توسعه پیدا می‌کند (هومن، ۱۳۸۱). دنیسون و میشر^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نظریه فرهنگ سازمانی و اثربخشی شواهدی را مبنی بر وجود ارتباط میان ۴ ویژگی فرهنگ سازمانی (تعارض، ثبات، انطباق، رسالت) با عملکرد سازمان، نتایج نشان می‌دهد که عملکرد سازمان با توجه به میزان بازگشت سرمایه و رشد فروش قابل اندازه‌گیری است و فرهنگ سازمانی نیز با بازده سازمان ارتباط موثر و مهمی دارد. اسمارت و هام^۳ (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی فرهنگ سازمانی و اثربخشی در کالج‌های ۲ساله نشان‌دهنده تفاوت اثربخشی در این کالج‌ها می‌باشد که به ویژگی چون گروه‌ها، ساختار دموکراسی، سلسله مراتب و شرایط فرهنگی بستگی دارد. پتی و دیگران^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد سازمانی در دوازده موسسه وابسته به کارخانجات برق و الکترونیک نشان داده‌اند که توجه به کار گروهی و تشکیل سیستم‌های کاری و نیز به کارگیری سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد می‌تواند عامل مهمی در بهبود و عملکرد سازمانی (بهره‌وری) باشد. مارکولیدز و هک^۵ (۲۰۰۹) در مطالعات خود

1. Shein
2. Dnison & Mishra
3. Smart & Hamm
4. Petty & Others
5. Marcou Lides & Heck

در زمینه فرهنگ سازمانی و عملکرد، فرهنگ سازمانی را مجموعه نظام‌های ارزشی سازمان و باورها و اعتقادات مشترک اعضای سازمان بیان کرده و می‌گویند فرهنگ سازمان به‌وسیله ساختار و اهداف، ارزش‌ها و وظایف سازمان، جو، ارزش‌ها و باورهای شخصی شکل می‌گیرد با این فرض که عوامل مذکور بر عملکرد سازمان موثر است. از مباحث اساسی دیگر سازمان و مدیریت و به‌ویژه مدیریت در آموزش و پرورش علاوه بر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی می‌توان به انگیزش شغلی اشاره کرد. مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار است. این‌که چرا انسان‌ها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا بعضی از کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام می‌دهند و کارمند دیگری برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث انگیزش است. چرایی رفتار آدمی همواره از موضوعات مورد علاقه حوزه روان‌شناسی بوده است. درک چرایی رفتار افراد در محیط کار، نیازمند بررسی و مطالعه انگیزش شغلی است. در شرایط اقتصادی کنونی و با وجود رقابت‌های جهانی، نیروهای کار برانگیخته به‌عنوان نشانی از برتری تلقی می‌شوند. داشتن کارکنانی برانگیخته از جمله اجزای کلیدی جهت افزایش عملکرد لازم برای سازمانی است که خواهان بقا در دنیای رقابتی کنونی می‌باشد. بررسی انگیزش کارکنان و پی بردن به علل و پیامدهای آن حائز اهمیت بسیاری است. این کار باعث می‌شود تا گام‌های مناسبی در جهت ایجاد تغییرات و پیشگیری از شکست‌ها برداشته شود (گری پی لاتام^۱، ترجمه: ارشدی، ۱۳۸۹). دارا بودن انگیزه کار و جهت‌دهی به انگیزه‌های سالم، یکی از ضرورت‌ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بنابراین آگاهی از نظریه‌های مختلف و دست‌آوردهای تحقیقات علمی در امر انگیزش، برای مدیران و سرپرستان کاملاً کاربردی است (مقیمی، ۱۳۸۸). مونتیه سینوسو و نلسون^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقات در رابطه با انگیزه‌های شغل معلمی به این نتیجه رسیدند که: از ۳۹۰ نفر دانشجوی دانشگاه تربیت معلم حدود ۷۳٪ زنان و ۶۲٪ از مردان انگیزه اصلی خود را از انتخاب شغل معلمی به عشق و علاقه به کار با بچه‌ها داشته‌اند و دانشجویان عواملی چون آموختن، تجارب جالب در کار با بچه‌ها و عامل تشویق خانواده را هم به‌عنوان عامل موثر در انتخاب این شغل می‌دانند. کاتزل و تامپسون^۳ (۲۰۰۷) مجموعه‌ای وسیع از تحقیقاتی را که در زمینه نظریه‌های انگیزشی انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد که: (۱) انگیزه‌ها و ارزش‌های کارکنان سازمان مناسب شغل باشند (۲) مشاغل با توجه به انگیزه‌ها و ارزش‌های کارکنان انجام شود. (۳) محیط کار افراد چنان شکل داده شود که از حمایت‌های اجتماعی برخوردار شوند.

1. Gari P Latham
2. Montecinos. C. & Nilson.
3. R. A. Katzell & Mishra

رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان

یانگ^۱ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای رضایت، درگیری و انتظارات شغلی را در انگیزش شغلی کارکنان مؤثر می‌داند. او انتظارات را به دو قسمت کاری و غیرکاری تقسیم می‌کند. به عقیده او انتظارات غیرکاری تأثیر منفی روی انگیزه کاری کارکنان می‌گذارد. وی شاخص‌های بهداشت روانی در محیط کار، جذابیت محیط کار، افزایش تعهد، بروز پیامدها، انتظارات مثبت، افزایش ذهن فلسفی، گسترش اندیشه‌های درونی و تقویت بعد فرهنگی فرد را در انگیزش شغلی مؤثر می‌داند. نتیجه تحقیق جان ویمن^۲ (۲۰۰۹) نشان داد که انگیزش کاری، فاکتورهای منتخب محیطی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمان ارتباط دارد. مهمت دی و همکاران^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر انگیزش بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان" دریافتند که: انگیزش بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد و انگیزش بالا رضایت شغلی بالا و انگیزش پایین رضایت شغلی پایین را منجر می‌شود. همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد و معلمان دارای رضایت شغلی بالا، تعهد سازمانی بالاتری را نشان می‌دهند. مارلین ال و همکاران^۴ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر انگیزش در رضایت شغلی مدیران پرستاری" نشان دادند که: مدیرانی که سابقه طولانی در مدیریت اجرایی داشتند و با دانشگاه‌ها و مدارس پرستاری همکاری زیادی داشتند، رابطه مستقیمی بین انگیزش و رضایت شغلی آن‌ها مشاهده شد. همچنین انگیزش پیشگویی‌کننده مهمی از رضایت شغلی بود. جولیا اسکولر و همکاران^۵ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه کاری" دریافتند که: انگیزه کاری اثر مثبتی روی رضایت شغلی دارد.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر سعی بر این است که رابطه بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان شهرستان تویسرکان بررسی شود. نوع طرح همبستگی است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان دبیرستان‌های رسمی و برخوردار از پست سازمانی مصوب و شماره‌دار آموزش و پرورش شهرستان تویسرکان در سال ۱۳۹۰ می‌باشد که

1. Yong
2. John. Wieyman
3. Mehmet D. & others
4. Marlin & others
5. Julia sehuler & others

مجموع این افراد طبق آخرین آمار اخذ شده از معاونت توسعه و برنامه‌ریزی نیروی انسانی ۳۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری پژوهش تعداد ۲۰۰ معلم (۱۰۰ مذکر و ۱۰۰ مؤنث) به‌روش نمونه-گیری چندمرحله‌ای انتخاب گردید. میانگین سنی آزمونی‌ها ۳۸/۶۳ با میانه و نمای ۳۹/۵ و ۳۵ و انحراف استاندارد ۶/۸۱ و دامنه سنی آن‌ها ۲۳ تا ۵۵ بود. ۵۰٪ آزمودنی‌ها مؤنث، ۹۰٪ متأهل، ۱۶/۵ درصد فوق دیپلم، ۷۲/۵ درصد لیسانس و ۱۱٪ فوق لیسانس بودند.

ابزار پژوهش

در این تحقیق از سه ابزار عمده جهت اندازه‌گیری داده‌ها به شرح زیر استفاده گردید. الف- فرهنگ سازمانی: به‌منظور سنجش و ارزیابی فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه ۲۶ سؤالی، محمدی سعیدی در پنج گزینه (براساس مقیاس پنج جنبه‌ای لیکرت: خیلی کم (۱)، کم (۲)، تاحدی (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) و دربرگیرنده چهار بعد فرهنگ سازمانی (کارآفرینی، مأموریتی، مشارکتی، و بروکراتیک) براساس مدل دفت به شرح زیر استفاده شد. اعتبار پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی توسط محمدی سعیدی (۱۳۸۳) و غلامی حیدرآبادی (۱۳۸۴) با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۶ گزارش شده است. ب- انگیزش شغلی: این پرسش‌نامه توسط هَکَمَن و آلدهام^۱ براساس پرسش‌نامه ترجمه شده موسسه JDS^۲ آمریکا به‌منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل تهیه شده است. دارای ۲۵ سؤال ۵ گزینه‌ای با گزینه‌های بسیار زیاد، زیاد، تا اندازه‌ای، کم، بسیار کم، است. ریچارد هَکَمَن و گرگ آلدهام جامع‌ترین مدل مشخصات شغلی را تدوین کرده‌اند، آن‌ها با درک این مفهوم که مشخصات شغلی برانگیزاننده چیست، ۵ مشخصه کلیدی را که می‌تواند برای توصیف انگیزه بالقوه یک شغل به کار برده شود تعیین کرده‌اند. این مشخصات عبارتند از: تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد، اعتبار آزمون توسط کاردانی (۱۳۸۶) با استفاده از روش آلفا کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است (پاشا شریفی، ۱۳۸۷). ج- رضایت شغلی: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۵۱ توسط بری فیلد و روث به‌منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است و شامل ۱۹ سؤال ۵ گزینه‌ای با گزینه‌های به شدت موافقم ۱، موافقم ۲، باتکلیفم ۳، مخالفم ۴، به شدت مخالفم ۵، می‌باشد. مختاری ضریب اعتبار این تست را با استفاده از روش دو نیمه کردن معادل ۰/۷۸ گزارش نموده است (پاشا شریفی، ۱۳۸۷). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد.

1. Hackman & Oldham
2. Job Diagnostic Survey

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. شاخص‌ها آمار توصیفی متغیرهای پژوهشی

متغیرها	سن	سابقه خدمت	کار آفرینی	مأموریتی	مشارکتی	بوروکراتیک	فرهنگ سازمانی	تنوع وظیفه	هویت وظیفه	اهمیت وظیفه	استقلال	بازخورد	انگیزش شغلی
میانگین	۳۸/۶۳	۱۷/۲۳	۱۴/۵۰	۱۸/۵۷	۱۶/۲۳	۲۱/۹۳	۷۱/۲۳	۱۷/۵۱	۱۷/۹۲	۱۸/۳۰	۱۶/۲۹	۱۷/۶۷	۱۲/۵۳
انحراف معیار	۶/۸۱	۸/۳۸	۳/۴۸	۳/۸۵	۳/۵۶	۳/۱۲	۱۱/۴۹	۳/۶۶	۳/۲۷	۳/۶۷	۳/۶۱	۲/۷۴	۲۷/۰۳

همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد در شاخص‌های فرهنگ سازمانی بیشترین میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب به شاخص‌های بوروکراتیک و مأموریتی و در شاخص‌های انگیزش شغلی پیشرفت میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب به شاخص‌های اهمیت وظیفه تعلق دارد.

جدول ۲. آزمون نرمال و تصادفی بودن داده‌ها

متغیرها	سن	سابقه خدمت	کار آفرینی	مأموریتی	مشارکتی	بوروکراتیک	فرهنگ سازمانی	تنوع وظیفه	هویت وظیفه	اهمیت وظیفه	استقلال	بازخورد	انگیزش شغلی	رضایت شغلی
k-s	۱/۲۶	۱/۸۱	۱/۳۷	۱/۰۵	۱/۲۱	۱/۷۳	۱/۸۸	۱/۳۳	۱/۱۶	۱/۳۶	۱/۳۰	۱/۳۷	۰/۸۲	۰/۹۴
Runs	۱/۸۱	۱/۷۶	۰/۴۲	۱/۶۱	۰/۴۷	۰/۸۵	۰/۲۸	۰/۹۸	۰/۴۷	۰/۲۹	۱/۳	۱۰	۰/۹۱	۱/۸۴

جدول ۲ نشان می‌دهد که تمام متغیرهای پژوهش از پیش فرض نرمال بودن و تصادفی بودن برخوردار است هرگاه مقدار $k-s$ و $Runs$ بین $+1/96$ و $-1/96$ باشد یعنی از $+1/96$ بزرگ‌تر و از $-1/96$ کوچک‌تر نباشد بیانگر نرمال و تصادفی بودن است.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های سازمانی و رضایت شغلی معلمان

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. کار آفرینی	-					
۲. مأموریتی	۰/۶۳۷	-				
۳. مشارکتی	۰/۶۳	۰/۵۵	-			
۴. بوروکراتیک	۰/۳۲	۰/۴۱	۰/۳۶	-		
۵. فرهنگ سازمانی	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۶۸	-	
۶. رضایت شغلی	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۲۳	۰/۱۵	۰/۲۷	-

جدول ۳ نشان می‌دهد که بیشترین ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی (۰/۲۷) و کمترین ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و شاخص بوروکراتیک (۰/۱۵) وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیرها	۱	۲	۳
سن	-		
سابقه خدمت	۰/۴۵	-	
رضایت شغلی	۰/۲۱	۰/۲۵	-

کلیه ضرائب در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند.

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد بیشترین ضریب همبستگی بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی ۰/۳۷ و کمترین ضریب همبستگی بین بازخورد و رضایت شغلی ۰/۱۸۲ می‌باشد.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین شاخص‌های انگیزش و رضایت شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
تنوع وظیفه	-						
هویت وظیفه	۰/۵۶	-					
اهمیت وظیفه	۰/۶۳	۰/۵۸	-				
استقلال	۰/۴۳	۰/۴۲	۰/۵۶	-			
بازخورد	۰/۵۹	۰/۶۳	۰/۵۶	۰/۴۷	-		
انگیزش شغلی	۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۷۴	۰/۷۹	-	
رضایت شغلی	۰/۳۲	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۲۴	۰/۱۸۲	۰/۳۷	-

کلیه ضرائب در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند.

همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد بیشترین ضریب همبستگی بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی ۰/۳۷ و کمترین بین بازخورد و رضایت شغلی ۰/۱۸۲ می‌باشد. آیا فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، سن و سابقه خدمت می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی نماید؟

جدول ۶. تحلیل رگرسیون نمرات متغیر ملاک بر نمرات متغیرهای پیش‌بین

مدل	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۱۶	۰/۱۷۳	۰/۱۵۶	۸/۰۸۷

رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان

جدول ۶ نشان می‌دهد که با استفاده از رگرسیون چندگانه $17/3$ درصد از رضایت شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می‌شود.

جدول ۷. آزمون تحلیل واریانس برای معناداری مدل به کار گرفته شده (مدل enter)

مدل	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	sig
رگرسیون	۲۶۶۴/۹۶	۴	۶۶۶/۲۴	۱۰/۱۸	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۱۲۷۵۴/۲۳	۱۹۵	۶۵/۴۰۶		
کل	۱۵۴۱۹/۱۹	۱۹۹			

همان‌طور که جدول ۷ نشان می‌دهد، F به دست آمده معنی‌دار است. این مطلب بیانگر این است که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (سن، سابقه خدمت، فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی) در پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) معنی‌دار است. بنابراین لازم است تک تک متغیرها مورد بررسی قرار گیرد تا سهم آن‌ها در پیش‌بینی رضایت شغلی مشخص شود.

جدول ۸. پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی از روی متغیرهای پیش‌بین

مدل	B	β	t	Sig
انگیزش شغلی	۰/۹۹۲	۰/۳۰۵	۴/۳۱	۰/۰۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۰/۱۱۴	۰/۱۴۶	۲/۱۰۷	۰/۰۳۶
سن	۰/۳۳۴	۰/۲۵۸	۲/۰۵۵	۰/۰۴۱
سابقه خدمت	-۰/۲۴	-۰/۲۲۸	-۱/۸۱۹	۰/۰۷۰

متغیر ملاک: رضایت شغلی

همان‌گونه که جدول ۸ نشان می‌دهد با توجه به ضرایب β معلوم می‌شود که از بین متغیرهای پیش‌بین، متغیر انگیزش شغلی (۰/۳۰۵)، فرهنگ سازمانی (۰/۱۴۶) و سن (۰/۲۵۸) به شکل معناداری رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. آیا مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (کارآفرینی، مأموریتی، مشارکتی و بوروکراتیک) می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بین نمایند؟

جدول ۹. تحلیل رگرسیون متغیر ملاک (رضایت شغلی) بر نمرات متغیرهای پیش بین

مدل	R	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۲۷۳	۰/۰۷۴	۰/۰۵۵	۸/۵۵

جدول ۹ نشان می‌دهد که با استفاده از رگرسیون چندگانه ۷/۴ درصد از رضایت شغلی توسط متغیرهای پیش‌بینی تبیین می‌شود.

جدول ۱۰. آزمون تحلیل واریانس برای معناداری مدل به‌کارگرفته شده

مدل	مجموع مجزورات	DF	میانگین مجزورات	F	Sig
رگرسیون	۱۱۴۶/۳۹	۴	۲۸۶/۵۹	۳/۹۱۶	۰/۰۰۴
باقی مانده	۱۴۲۷۲/۷۹	۱۹۵	۷۳/۱۹۴		
کل	۱۵۴۱۹/۱۹	۱۹۹			

متغیر ملاک: رضایت شغلی متغیر پیش‌بین: کارآفرینی، مأموریتی، مشارکتی، بوروکراتیک

همان‌طور که جدول ۱۰ نشان می‌دهد، F به‌دست آمده معنی‌دار است این مطلب بیانگر آن است که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (کارآفرینی، مأموریتی، مشارکتی، بوروکراتیک) در پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) معنادار است. بنابراین لازم است تک تک متغیرها مورد بررسی قرار گیرد تا سهم آن‌ها در پیش‌بینی رضایت شغلی مشخص شود.

جدول ۱۱. پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی از روی متغیرهای پیش‌بین

مدل	B	β	t	Sig
کارآفرینی	۰/۰۴۶	۰/۵۱۹	۰/۱۹۴	۰/۸۴
مأموریتی	۰/۳۴۳	۰/۱۵۰	۱/۵۷	۰/۰۴۲
مشارکتی	۰/۲۹۷	۰/۱۲۰	۱/۲۹	۰/۱۹۷
بوروکراتیک	۰/۵۹۴	۰/۰۴۱	۰/۵۳	۰/۵۹۴

همان‌گونه که جدول ۱۱ نشان می‌دهد با توجه به ضرائب β ، معلوم می‌شود که از بین متغیرهای پیش‌بین، متغیر مأموریتی به شکل معنی‌داری رضایت شغلی را تبیین می‌کند. آیا مؤلفه‌های انگیزش شغلی (تنوع وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد) می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی نماید؟

جدول ۱۲. تحلیل رگرسیون متغیر ملاک بر نمرات متغیرهای پیش‌بین

مدل	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۲	۰/۱۷۶	۰/۱۵۵	۸/۰۹۲

جدول ۱۲ نشان می‌دهد با استفاده از رگرسیون چندگانه ۳/۰۹۷ درصد از رضایت شغلی توسط متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شود.

جدول ۱۳. آزمون تحلیل واریانس برای معناداری مدل بکار گرفته شده

مدل	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	sig
رگرسیون	۲۷۱۳/۹۳	۵	۵۴۲/۷۸	۸/۲۸۸	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۱۲۷۰۵/۲۶	۱۹۴	۶۵/۴۹۱		
کل	۱۵۴۱۹/۱۹	۱۹۹			

همان‌گونه که جدول ۱۳ نشان می‌دهد F به‌دست آمده معنی‌دار است. این مطلب بیانگر آن است که حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین (تنوع وظیفه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد) در پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) معنی‌دار است. بنابراین لازم است تک تک متغیرها مورد بررسی قرار گیرد تا سهم آن‌ها در پیش‌بینی رضایت شغلی مشخص شود.

جدول ۱۴. پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی از روی متغیرهای پیش‌بین

مدل	B	β	t	Sig
تنوع وظیفه	۰/۳۸۳	۰/۱۵۹	۱/۷۳	۰/۰۸۴
هویت وظیفه	۰/۶۲۱	۰/۲۳۱	۲/۵۴	۰/۰۱۲
اهمیت وظیفه	۰/۴۵۶	۰/۱۹۰	۱/۹۶	۰/۰۴۱
استقلال	۰/۱۵۴	۰/۵۶۴	۰/۷۸۲	۰/۴۳۵
بازخورد	-۰/۶۱۹	-۰/۱۹۳	-۲/۰۷۴	۰/۰۳۹

همان‌گونه که جدول ۱۴ نشان می‌دهد، با توجه به ضرائب β ، معلوم می‌شود که از بین متغیرهای پیش‌بین، متغیر هویت وظیفه (۰/۲۳۱)، اهمیت وظیفه (۰/۱۹۰) و بازخورد (-۰/۱۹۳) به شکل معناداری رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

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 وافری 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. صاحب‌نظران علوم رفتاری و رفتار سازمانی ریشه

موفقیت‌ها و شکست‌های هر سازمانی را در فرهنگ آن سازمان که تأثیرگذار بر انگیزش شغلی کارکنان آن سازمان خواهد بود جستجو می‌کنند. هم‌چنین انگیزه و رضایت شغلی دو عامل بسیار مهم برای تداوم حیات سازمانی بحث‌های گوناگونی را به خود اختصاص داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمان و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و این یافته با نتایج پژوهش‌های دنیسون و مشیرا (۲۰۰۷)، اسمارت و هام (۲۰۰۸) و پتی و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری به‌دست آمد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های مونته سینوسو و نلسون (۲۰۰۸)، کاتزل و تامپسون (۲۰۰۷)، یانگ (۲۰۰۹)، ویمن (۲۰۰۹)، هویی مینگ (۲۰۰۲) و یلسون و توماس (۲۰۰۷) همخوانی دارد. بین سن و سابقه خدمت با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری به‌دست آمد که این یافته با نتایج ترنر (۲۰۰۶) و جنینگز (۲۰۰۰) همخوانی دارد. نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی و سن پیش‌بینی‌کننده معناداری برای رضایت شغلی می‌باشد. مولفه‌های انگیزش شغلی در مقایسه با مولفه‌های فرهنگ سازمانی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای پیش‌بینی رضایت شغلی بودند.

منابع

- امیرکبیری، علیرضا و طهرانی، هلیا (۱۳۸۵). بررسی اثر عوامل فرهنگی بر روی رضایت شغلی و عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تهران. دوفصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی. ۱۴، ۲۰۱-۲۲۳.
- پاشا شریفی، حسن؛ حسینی، نرگس؛ کبری، ابولقاسم و شریفی، نسترن. (۱۳۸۷). بررسی‌نامه‌های پژوهشی در زمینه روان‌شناسی، مشاوره، علوم تربیتی و جامعه‌شناسی. سخن: تهران.
- طوسی، محمدعلی. (۱۳۸۲). بالندگی سازمانی. مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی: تهران.
- غلامی حیدرآبادی، زهرا. (۱۳۸۴). بررسی فرهنگ سازمانی در انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تحقیقات تهران.
- گری، پی‌لاتام. (۱۳۸۹). انگیزش شغلی تاریخچه، نظریه، پژوهش و عمل. مترجم: نسرین ارشدی. جاودانه: تهران.
- محمدی سعیدی، محمد جواد. (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. وزارت آموزش و پرورش معاونت تأمین و تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش عالی فرهنگیان.
- مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۸۸). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. ترمه: تهران.

رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. مرکز آموزش مدیریت دولتی: تهران.

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2007). Toward a theory of organization science. Vol 6, Iss, 2.

<http://etd.Lib.Edu>.

Huey- Ming. (2002). The influence of nurses, working motivation and job satisfaction on intention. vol (39). Lss 8.

Julia sehuler. Kennon m, Sheldon. stephanie m. frobligh.(2010). Implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation. vol (44). Lss 1.p.p (1-12).

Katzell, R. A. & Thampson, D. E. (2007). Work Motivation: Theory and practice. American Psychologist, Vol (45), (P.P. 144- 153).

Marcoulided, G. A., Heck, R. H. (2009). Organizational culture and performance, proposing and testing amodel. Organization science vol (4), Iss2.

Marlin I. lamborn R N. (2010). Motivation and job satisfaction of school of nursing. Voll (5). lss 1.

Mehmet D. karsli & Hale iskendar. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. Vol (7). p. p. (33-40).

Montecinos, C., & Nilson, L. (2008). Gender and cohort offerencesin university Student,decisions tobecom elementary Teacher education majors, tornal. F.Teacher Education, Vol (48), (p.p.47-52).

Petty, M., & others. (2009). Relationships between organizational culture and organizational performance, *Psychological performance* vol (76), Iss2.

Smart, J. C., & Hamm, R. E. (2008). Organizational culture and effectiveness in 2-Yaer colleges, *Research in higher education*, vol (34), Issn.

Turner, ch. (2006). A study of job satisfaction with situational characteristics and occurrences among middle school Principals in south Carlina. 80- 85.

Weyman, J. (2009). Florida Educational Research and davalpoment council, Inc. *Research Bulletin* 19, n 2 win.

Wilson L, B., & Thomas, B. C. (2007). Successful second, ayschools the falmer press. East Sussex England (P. P 85- 86).

Yang,Chin-ann.(2009). The study of work choice motivation and workers interaction in influencing job attitude and work performance for contingent workers.