



رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران

هنگامه کاظمی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد یادگار امام (ره) شهر ری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

حسینعلی جاهد

گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده‌ی مسئول)

jahediau@gmail.com

هادی مصدق

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۳

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه پانزده شهر تهران انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران بوده و با توجه به جدول مورگان - کرجسی حجم نمونه آماری به تعداد ۳۰۶ نفر برآورد گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ (۲۰۰۰) بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین متغیر فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی معلمان ($r=0/480$ و $p=0/0$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت با بهبود فرهنگ‌سازمانی، انگیزش شغلی معلمان افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین یافته‌ها نشان داد بین مؤلفه‌های مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریتی فرهنگ‌سازمانی با انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. با توجه به معنی‌داری هرکدام از فرضیات تحقیق پیشنهادات کاربردی از جمله برگزاری دوره‌های آموزشی جهت ارتقای فرهنگ‌سازمانی و مؤلفه‌های آن برای مدیران و معلمان آموزش و پرورش، شناخت و اصلاح فرهنگ حاکم بر مدارس و پیشنهادات پژوهشی از جمله انجام این تحقیق به صورت کیفی در جامعه معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ‌سازمانی مدارس ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ‌سازمانی، انگیزش شغلی، معلمان مدارس ابتدایی.

۱- مقدمه

جنبه‌های منفی یک شغل ممکن است آثار نامطلوبی مثل غیبت، ترک کار، بهره‌وری پایین، سوانح مستمر و شکایات کارگری را در پی داشته باشد. به منظور رفع یا کاهش آثار نامطلوب این عامل و نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان، باید عوامل انگیزاننده را شناخت و سپس برای ارضای نیازهای روانی و نیازهای نگهدارنده فرد در شغل همت گماشت. صاحب‌نظران مدیریت، انگیزش را فرایندی پیچیده و دارای ماهیت چندبعدی دانسته‌اند. از این‌رو فهم و کاربرد آن نیازمند وقوف بر دانش مربوطه و هنر به‌کارگیری آن هست (مسرور، رستمی و آل محمد، ۱۳۹۵). افراد بر اساس نیازهای خود در سازمان برانگیخته می‌شوند و انگیزش در آن‌ها موجب افزایش کارایی در سازمان می‌شود. اریک^۱ (۲۰۱۰) در یافته‌های خود عنوان کرده است که انگیزه موتور اصلی حرکت منابع انسانی در سازمان است و هر مقدار که منابع انسانی از انگیزش بیشتری برخوردار باشد به همان میزان از خلاقیت، نوآوری، پویایی، بهره‌وری و اثربخشی بیشتری برخوردار خواهد بود. سازمان آموزش و پرورش نیز از جمله سازمان‌هایی است که منابع انسانی آن یعنی معلمان از بزرگ‌ترین و پراهمیت‌ترین سرمایه‌های جامعه محسوب می‌شوند و نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی متخصص ایفا کرده و عملکرد آنها، روند رشد و توسعه جوامع بشری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا با توجه به حساسیت عملکرد سازمان آموزش و پرورش در دستیابی به اهداف منابع انسانی و تعلیم و تربیت یادگیرندگان به‌عنوان شهروندان مفید و موفق، نقش و جایگاه حیاتی دبیران و معلمان بیش از پیش در این فرآیند آشکار می‌شود (کاظمی، ۱۳۹۲، به نقل از اریک، ۲۰۱۰).

یکی از مهم‌ترین عناصر در تجزیه و تحلیل مسائل و پدیده‌های سازمانی، عنصر «فرهنگ» است. فرهنگ نقش حیاتی در ساختار جامعه و ابعاد مختلف آن و نیز شخصیت و رفتار افراد دارد. سازمان‌ها نیز از همین قاعده پیروی می‌کنند و به‌عنوان یکی از ارکان مهم جوامع امروزی، از جنبه‌های متعددی تحت تأثیر «فرهنگ» قرار دارند. اهمیت دادن به نقش فرهنگ در مسائل سازمانی دستاوردهای بسیار مهمی را برای دانش مدیریت و سازمان داشته و موجبات تعالی سازمانی را فراهم می‌سازد. شکل‌گیری فرهنگ هر سازمان تا حدی در گرو فرآیندهای فرهنگی است که به‌وسیله کنشگران متنوع فرهنگی ایجاد می‌شود (احدی، ۱۳۹۶).

یکی از مهم‌ترین اهداف مطرح‌شده برای مدیریت سازمان‌ها افزایش «بهره‌وری» است (حمیدی، شبگرد و سیدین، ۱۳۹۷) نتایج تحقیقاتی که در سازمان‌های غیر آموزشی در مورد فرهنگ‌سازمانی صورت گرفته نشان می‌دهد که فرهنگ‌سازمانی نقش مهمی در افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان ایفا می‌کند. از جمله؛ سالاری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) پرداختند و رابطه معنادار بالای آنها را نشان دادند. در پژوهش دیگری، حمیدی، شبگرد و سیدین (۱۳۹۷) به تعیین رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با میزان رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های همدان و مرکزی پرداختند و نتایج نشان داد بین فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی و همچنین سابقه خدمت کتابداران کتابخانه‌های وابسته رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج تحقیقاتی که در سازمان‌های آموزشی در مورد فرهنگ‌سازمانی صورت گرفته، نیز نشان می‌دهد که فرهنگ‌سازمانی نقش مهمی در افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان ایفا می‌کند. از جمله؛ ولی پور و حبیبیان (۱۳۹۸) در پژوهش خود رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر بابلسر را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها نشان دادند که بین ابعاد فرهنگ‌سازمانی با وظیفه‌شناسی، نظم و مقررات معلمان تربیت‌بدنی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. ریحانی یساولی (۱۳۹۷) بیان می‌کند که رابطه فرهنگ با بهره‌وری در بعد وسیع به عامل عمده سازنده فرهنگ سازمان، یعنی انسان متوجه می‌شود، بدین لحاظ منابع انسانی و مدیریت نیروی انسانی در سازمانها به عنوان کاتالیزر و تسریع‌کننده افزایش بهره‌وری در سازمان عمل می‌کنند (ریحانی یساولی، ۱۳۹۷، به نقل از حاتم و همکاران، ۲۰۱۴). احدی (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود به بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و گرایش معلمان به نوآوری آموزشی در مدارس ابتدایی شهر اردبیل پرداخت. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، وجود رابطه معنی‌دار بین فرهنگ‌سازمانی مدارس و گرایش معلمان به نوآوری‌های آموزشی مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارتی با بهبود فرهنگ‌سازمانی، گرایش معلمان به نوآوری‌های آموزشی نیز افزایش می‌یابد.

وجود فرهنگ ضعیف در سازمان موجب می‌شود که کارکنان به رویه‌های موجود عادت کنند و هیچ انگیزه‌ای به نوآوری و خلق ایده جدید و درنهایت خلاقیت نداشته باشند. درحالی‌که

و میزان انگیزش شغلی معلمان شهرستان توپسرکان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با لحاظ اهمیت انگیزش معلمان و نقش به‌سزایی که فرهنگ‌سازمانی می‌تواند داشته باشد، پژوهش حاضر این موضوع را به‌صورت دقیق‌تر و در یک جامعه آماری جدید مورد بررسی قرار داده است. به همین منظور مسأله مورد بررسی در این پژوهش یافتن رابطه بین فرهنگ‌سازمانی (با مؤلفه‌های چهارگانه مشارکت، ثبات و یکپارچه‌ی، انعطاف‌پذیری، مأموریتی) با انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران است.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر رویکرد، کمی، از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا پیمایشی و از نظر روش تحلیل، توصیفی - همبستگی است تا بتوان با تحلیل روابط میان متغیرها، پاسخ سؤالات را پیدا کرد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. متغیر مستقل در این پژوهش مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی می‌باشد که با پرسشنامه دنیسون (۲۰۰۰) سنجیده شده است و متغیر وابسته، انگیزش شغلی هست که با استفاده از پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ سنجیده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بوده که تعداد آن‌ها طبق گزارش آموزش و پرورش این منطقه، حدود ۱۵۲۳ نفر بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است که حجم نمونه با توجه به جدول مورگان - کرجسی تعداد ۳۰۶ نفر به دست آمده است. پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی دنیسون دارای ۴ مؤلفه اصلی و ۱۲ زیر مؤلفه است که عبارت از ۱. مؤلفه مشارکت (توانمندسازی، گروه‌گرایی و توسعه قابلیت‌ها)، ۲. مؤلفه ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادین، توافق، انسجام و هماهنگی)، ۳. مؤلفه انعطاف‌پذیری (ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی) و ۴. مؤلفه مأموریتی (نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز) هستند.

علی‌رغم این که این پرسشنامه، یک پرسشنامه استاندارد بود، لکن روایی محتوایی آن توسط ۴ نفر از صاحب‌نظران رشته مدیریت آموزشی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و برای سنجش میزان پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد؛ که ضریب ۰/۹۰ به دست آمده، نشان‌دهنده ضریب بالای پایایی ابزار سنجش است.

در یک فرهنگ پویا و منعطف که اعضای سازمان به آن شناخت و اعتقاد دارند، در برابر تغییرات وسیع به‌خوبی از خود واکنش نشان می‌دهند و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می‌دهند (پژوهان و امیرکبیری، ۱۳۹۰). به نقل از داوونپورت^۱ و پروساک^۲، ۱۳۷۹: ۲۹) از طرف دیگر به دنبال جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود و در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان به خاطر نیل به اهداف سازمانی صرف می‌کند و نیز به‌تلافی خلاقیت و ابتکار وی برای یافتن و به‌کارگیری شیوه‌ها و روش‌های کاری جدیدتر و بهتر، سازمان به فرد پاداش می‌دهد (شیخ‌الاسلامی کندلوسی و حیدری فشتالی، ۱۳۹۴) و تعلیم و تربیت به معلمان با انگیزه نیاز دارد و شناخت معلمان مستعد و کارآمد و ایجاد انگیزش شغلی در آن‌ها باعث بهبود عملکرد آنان و نیز تأثیر در سایر کارکنان است. همچنان که در بسیاری از کشورها، نقش معلم در توسعه پایدار به‌خوبی درک شده و با ایجاد شرایط مناسب انگیزش لازم را تدارک دیده‌اند؛ سازمان آموزش و پرورش نیز بایستی شرایطی را به‌خصوص از نظر فرهنگ سازمانی حاکم بر خود ایجاد نماید که انگیزش معلمان پرورش یابد و باعث ارتقای کیفیت خدمات شود. رفتار و عمل انسان‌ها در سازمان‌ها مؤثر است و انگیزش همان علت و چرایی رفتار است. فرهنگ‌سازمانی مناسب، بویژه در سازمان‌های یادگیرنده موجب انگیزش و کارآمدی می‌شود (میر قائمی، ۱۳۸۹).

پیشینه پژوهشی نشان دهنده وجود برخی پژوهش‌های مهم مرتبط با فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی است. برای نمونه میرقائمی (۱۳۸۹) با بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر تهران، نشان داد که بین فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی دبیران همبستگی بالایی وجود دارد و نیز در تبیین مؤلفه‌های انگیزش شغلی، عواملی همچون الگوهای ارتباطی، هویت‌سازمانی، سیستم پاداش، انسجام و یکپارچگی در سازمان و نیز سیستم کنترل نقش تبیین‌کننده‌تری داشته‌اند. غلامی حیدرآبادی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی، در بین مشاوران زن و مرد مدارس شهر تهران پرداخته و نشان داد که فرهنگ سازمانی با مؤلفه‌های کارآفرینی و مشارکتی رابطه مثبت و معناداری با انگیزش شغلی آنها دارد و این رابطه در گروه زنان قوی‌تر است. در تحقیقی دیگر داوودی، بهاری و میرزاجانی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان مرد و زن شهرستان توپسرکان، پرداخته و نتیجه گرفته‌اند که بین فرهنگ‌سازمانی

مؤلفه و هر سه خرده مؤلفه آن با انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه وجود دارد و با افزایش میزان این مؤلفه و خرده مؤلفه‌های آن، میزان انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه افزایش می‌یابد و بالعکس.

برای تعیین سهم نسبی هر یک از خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه مشارکتی متغیر فرهنگ‌سازمانی در تبیین واریانس متغیر انگیزش شغلی معلمان از رگرسیون چند متغیره استفاده شد، که یافته‌ها نشان داد مدل رگرسیون محاسبه‌شده با مقدار $F=21.017$ و حد معناداری $0/000$ ، برازش شده که ضریب تعیین تعدیل‌شده ($R^2 \text{ adj}$) برابر مقدار $0/165$ هست؛ بنابراین حدود یک و نیم درصد از کل تغییرات انگیزش شغلی در بین معلمان در این تحقیق، وابسته به خرده مؤلفه‌های مشارکتی بوده که در این معادله وارد شده‌اند؛ و بقیه تغییرات ($98/35$ درصد) تحت تأثیر متغیرهای خارج از این مدل هست. برای تعیین میزان اثرگذاری هر یک از خرده مؤلفه‌ها، یافته‌های جدول ۳. موردبررسی قرار گرفته است.

همان‌طور که مشاهده می‌گردد سطح معنی‌داری مقدار آماره آزمون T ، برای خرده مؤلفه توانمندسازی و گروه‌گرایی از سطح خطاپذیری $0/05$ کوچک‌تر هست؛ بنابراین بر اساس یافته‌های تحلیل رگرسیون در این تحقیق، خرده مؤلفه توانمندسازی و گروه‌گرایی با 95% اطمینان توان پیش‌بینی تغییرات انگیزش شغلی معلمان را در این تحقیق دارند. ولی اثرگذاری مؤلفه توسعه قابلیت‌ها، معنادار نگردید.

مدل نهایی معادله رگرسیونی در پیش‌بینی انگیزش شغلی بر اساس خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه مشارکتی فرهنگ‌سازمانی در این تحقیق عبارت است از:

(خرده مؤلفه گروه‌گرایی) $0.321 +$ (خرده مؤلفه توانمندسازی) $0.124 =$ انگیزش شغلی معلمان

فرضیه جزئی دوم تحقیق:

«بین مؤلفه ثبات و یکپارچگی فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد»

برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین توان پیش‌بینی انگیزش شغلی توسط خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه ثبات و یکپارچگی فرهنگ‌سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده‌شده که یافته‌های آن در جداول ۴ و ۵ آمده است:

پرسشنامه انگیزش شغلی هرز برگ^۱ (2000) که مؤلفه‌های آن در دودسته عوامل درونی (ذهنی) شامل: شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسؤولیت شغلی، موقعیت شغلی و عوامل بیرونی (بهداشتی) شامل حقوق و دستمزد، خط و مشی محیط، ارتباط، روابط شخصی با هم‌ردیفان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت می‌باشد. روایی محتوایی این پرسشنامه استاندارد نیز، توسط اساتید رشته مدیریت آموزشی تأیید گردید و ضریب پایایی آن $0/87$ به دست آمد، البته بخشی علی‌آباد، نوروزی و حسینی (1383) نیز در تحقیق خود پایایی آزمون را $0/92$ به دست آورده بودند.

یافته‌ها

فرضیه اصلی تحقیق: بین فرهنگ‌سازمانی با انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده‌شده که یافته‌های آن در جدول ۱. به شرح ذیل آمده است.

بر اساس یافته‌ها (جدول ۱) بین متغیر فرهنگ‌سازمانی با انگیزش شغلی ($r=0.480$ و $p=0.000$) معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین با 99% اطمینان می‌توان گفت که با افزایش میزان فرهنگ‌سازمانی، میزان انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه افزایش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه جزئی اول تحقیق: «بین مؤلفه مشارکتی فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد»

برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین توان پیش‌بینی انگیزش شغلی توسط خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه مشارکتی فرهنگ‌سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده‌شده که یافته‌های آن در جداول ۲ و ۳ آمده است:

تعداد گروه نمونه = 306

یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین مؤلفه مشارکتی متغیر فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن را با متغیر انگیزش شغلی در معلمان نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۲. ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری مؤلفه مشارکتی و همه خرده مؤلفه‌های توانمندسازی، گروه‌گرایی و توسعه قابلیت‌ها از سطح خطاپذیری 0.01 کوچک‌تر هست؛ بنابراین با 99% اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که به لحاظ آماری رابطه مثبت و معنی‌داری بین این

جدول ۱. یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با انگیزش شغلی

متغیر انگیزش شغلی		متغیر ملاک
سطح	ضریب	متغیر پیش‌بین
معنی‌داری	همبستگی	
۰.۰۰۰	۰.۴۸۰	فرهنگ‌سازمانی

جدول ۲. یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین مؤلفه مشارکتی فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن با متغیر انگیزش شغلی

متغیر انگیزش شغلی		متغیر ملاک
سطح	ضریب	متغیر پیش‌بین
معنی‌داری	همبستگی	
۰.۰۰۰	۰.۴۰۱	مؤلفه مشارکتی
۰.۰۰۰	۰.۲۹۳	خرده مؤلفه توانمندسازی
۰.۰۰۰	۰.۴۰۱	خرده مؤلفه گروه‌گرایی
۰.۰۰۰	۰.۲۸۸	خرده مؤلفه توسعه قابلیت‌ها

جدول ۳. یافته‌های ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده و استاندارد شده بر متغیر ملاک

سطح معنی‌داری	مقدار t	ضرایب رگرسیونی			متغیر پیش‌بین
		ضریب استاندارد شده (Beta)	خطای ضریب غیراستاندارد	ضریب غیراستاندارد (B)	
۰/۰۰۰	۷.۶۵۴	—	۷.۹۵۷	۶۰.۹۰۸	مقدار ثابت
۰.۰۴۱	۲.۰۵۳	۰.۱۲۴	۰.۴۶۵	۰.۹۵۵	توانمندسازی
۰.۰۰۰	۴.۲۴۶	۰.۳۲۱	۰.۴۵۶	۱.۹۳۵	گروه‌گرایی
۰.۶۹۲	۰.۳۹۶	۰.۰۲۸	۰.۴۷۳	۰.۱۸۷	توسعه قابلیت‌ها

جدول ۴. یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه مؤلفه ثبات و یکپارچگی با متغیر انگیزش شغلی

متغیر انگیزش شغلی		متغیر ملاک
سطح	ضریب	متغیر پیش‌بین
معنی‌داری	همبستگی	
۰.۰۰۰	۰.۴۶۱	مؤلفه ثبات و یکپارچگی
۰.۰۰۰	۰.۴۱۹	خرده مؤلفه ارزش‌های بنیادین
۰.۰۰۰	۰.۳۸۵	خرده مؤلفه توافق
۰.۴۷۶	۰.۰۴۱	خرده مؤلفه انسجام و هماهنگی

جدول ۵. یافته‌های ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده و استاندارد شده بر متغیر ملاک

سطح معنی‌داری	مقدار t	ضرایب رگرسیونی			متغیر پیش‌بین
		ضریب استاندارد شده (Beta)	خطای ضریب غیراستاندارد	ضریب غیراستاندارد (B)	
۰/۰۰۰	۷.۴۴۹	—	۷.۹۹۴	۵۹.۵۴۹	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۴.۳۲۴	۰.۲۹۲	۰.۴۴۸	۱.۹۳۷	ارزش‌های بنیادین
۰.۰۰۱	۳.۲۱۵	۰.۲۲۳	۰.۵۶۷	۱.۸۲۱	توافق
۰.۱۰۷	۱.۶۱۵	۰.۰۸۷	۰.۳۶۹	۰.۵۹۶	انسجام و هماهنگی

فرضیه جزئی سوم تحقیق: «بین مؤلفه انعطاف‌پذیری فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد»

برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین توان پیش‌بینی انگیزش شغلی توسط خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه انعطاف‌پذیری فرهنگ‌سازمانی از تخیل رگرسیون استفاده شده که یافته‌های آن در جداول ۶ و ۷ آمده است:

جدول ۶. یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه مؤلفه انعطاف‌پذیری با متغیر انگیزش شغلی

متغیر انگیزش شغلی		متغیر ملاک
سطح	ضریب همبستگی	متغیر پیش‌بین
معنی‌داری		
۰.۰۰۰	۰.۴۰۷	مؤلفه انعطاف‌پذیری
۰.۰۰۰	۰.۳۵۴	خرده مؤلفه ایجاد تغییر
۰.۱۹۲	۰.۰۷۵	خرده مؤلفه مشتری‌مداری
۰.۰۰۰	۰.۳۶۵	خرده مؤلفه یادگیری سازمانی

تعداد گروه نمونه = ۳۰۶

در جدول ۶ یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین مؤلفه انعطاف‌پذیری متغیر فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن با متغیر انگیزش شغلی در معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران نشان داده شده است. همان‌گونه که در این جدول ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری خرده مؤلفه‌های ایجاد تغییر و یادگیری سازمانی از سطح خطاپذیری ۰.۰۱ کوچک‌تر است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که به لحاظ آماری رابطه مثبت و معنی‌داری بین این مؤلفه و دو خرده مؤلفه ایجاد تغییر و یادگیری سازمانی با انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه وجود دارد و با افزایش میزان این مؤلفه و دو خرده مؤلفه مذکور، میزان انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه افزایش می‌یابد و بالعکس. برای تعیین سهم نسبی هر یک از خرده مؤلفه‌های مربوط به انعطاف‌پذیری متغیر فرهنگ‌سازمانی در تبیین واریانس متغیر انگیزش شغلی معلمان از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که یافته‌ها نشان داد مدل رگرسیون محاسبه شده با مقدار $F=20.245$ و سطح معناداری 0.000 ، برازش شده که ضریب تعیین تعدیل شده (R2 adj) برابر مقدار 0.159 می‌باشد.

بنابراین حدود یک و نیم درصد از کل تغییرات انگیزش شغلی در بین معلمان در این تحقیق، وابسته به خرده مؤلفه‌های

یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین مؤلفه ثبات و یکپارچگی متغیر فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن را با متغیر انگیزش شغلی در معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری مؤلفه ثبات و یکپارچگی و خرده مؤلفه‌های ارزش‌های بنیادین و توافق از سطح خطاپذیری ۰.۰۱ کوچک‌تر است؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که به لحاظ آماری رابطه مثبت و معنی‌داری بین این مؤلفه و دو خرده مؤلفه ارزش‌های بنیادین و توافق با انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه وجود دارد و با افزایش میزان این مؤلفه و دو خرده مؤلفه مذکور، میزان انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه افزایش می‌یابد و بالعکس.

برای تعیین سهم نسبی هر یک از خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه ثبات و یکپارچگی متغیر فرهنگ‌سازمانی در تبیین واریانس متغیر انگیزش شغلی معلمان از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که یافته‌ها نشان داد مدل رگرسیون محاسبه شده با مقدار (25.872) و سه معناداری 0.000 ، برازش شده که ضریب تعیین تعدیل شده (R2 adj) برابر مقدار 0.197 است؛ بنابراین حدود دو درصد از کل تغییرات انگیزش شغلی در بین معلمان در این تحقیق، وابسته به خرده مؤلفه‌های ثبات و یکپارچگی بوده که در این معادله وارد شده‌اند؛ و بقیه این تغییرات (98.03) درصد) تحت تأثیر متغیرهای خارج از این مدل است. برای تعیین میزان اثرگذاری هر یک از خرده مؤلفه‌ها، یافته‌های جدول ۵ مورد بررسی قرار گرفته است.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد سطح معنی‌داری مقدار آماره آزمون T، برای خرده مؤلفه‌های ارزش‌های بنیادین و توافق از سطح خطاپذیری ۰/۰۱ کوچک‌تر است؛ بنابراین بر اساس یافته‌های تحلیل رگرسیون در این تحقیق، دو خرده مؤلفه ارزش‌های بنیادین و توافق با ۹۹٪ اطمینان توان پیش‌بینی تغییرات انگیزش شغلی معلمان را در این تحقیق دارند. ولی اثرگذاری مؤلفه انسجام و هماهنگی معنادار نگردید.

مدل نهایی معادله رگرسیونی در پیش‌بینی انگیزش شغلی بر اساس خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه ثبات و یکپارچگی فرهنگ‌سازمانی در این تحقیق عبارت است از:

(خرده مؤلفه توافق) 0.223 + (خرده مؤلفه ارزش‌های بنیادین) 0.292 = انگیزش شغلی معلمان

انعطاف‌پذیری بوده که در این معادله وارد شده‌اند؛ و بقیه این تغییرات (۹۸.۴۱ درصد) تحت تأثیر متغیرهای خارج از این مدل می‌باشد. برای تعیین میزان اثرگذاری هر یک از خرده مؤلفه‌ها، یافته‌های جدول ۷ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۷. یافته‌های ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده و استاندارد شده بر متغیر ملاک

سطح معنی‌داری	مقدار t	ضرایب رگرسیونی			متغیر پیش‌بین
		ضریب استاندارد شده (Beta)	خطای ضریب غیراستاندارد	ضریب غیر استاندارد (B)	
۰/۰۰۰	۶.۶۸۰	—	۸.۴۲۲	۵۶.۲۶۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۳.۴۳۸	۰.۲۲۱	۰.۴۹۶	۱.۷۰۶	ایجاد تغییر
۰/۳۰۰	۱.۰۳۸	۰.۰۵۷	۰.۳۵۲	۰.۳۶۵	مشتری مداری
۰/۰۰۰	۳.۹۰۸	۰.۲۵۶	۰.۴۹۹	۱.۹۵۲	یادگیری سازمانی

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌گردد سطح معنی‌داری مقدار آماره آزمون T، برای خرده مؤلفه‌های ایجاد تغییر و یادگیری سازمانی از سطح خطاپذیری ۰/۰۱ کوچک‌تر می‌باشد؛ بنابراین بر اساس یافته‌های تحلیل رگرسیون در این تحقیق، دو خرده مؤلفه ایجاد تغییر و یادگیری سازمانی با ۹۹٪ اطمینان توان پیش‌بینی تغییرات انگیزش شغلی معلمان را در این تحقیق دارند. ولی اثرگذاری مؤلفه مشتری مداری معنادار نگردید. مدل نهایی معادله رگرسیونی در پیش‌بینی انگیزش شغلی بر اساس خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه انعطاف‌پذیری فرهنگ‌سازمانی در این تحقیق عبارت است از:

(خرده مؤلفه یادگیری سازمانی) $+ ۰.۲۵۶$ (خرده مؤلفه ایجاد تغییر) $= ۰.۲۲۱$ انگیزش شغلی معلمان
فرضیه جزئی چهارم تحقیق: «بین مؤلفه مأموریتی فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد»
برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین توان پیش‌بینی انگیزش شغلی توسط خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه مأموریتی فرهنگ‌سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده شده که یافته‌های آن در جداول ذیل آمده است.

جدول ۸. یافته‌های آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین مؤلفه مأموریتی فرهنگ‌سازمانی با متغیر انگیزش شغلی

متغیر انگیزش شغلی		متغیر ملاک
سطح	ضریب	متغیر پیش‌بین
معنی‌داری	همبستگی	
۰.۰۰۰	۰.۴۱۲	مؤلفه مأموریتی
۰.۲۶۵	۰.۰۶۴	خرده مؤلفه نیت و جهت استراتژیک
۰.۰۰۰	۰.۳۶۴	خرده مؤلفه اهداف و مقاصد
۰.۰۰۰	۰.۱۰۴	خرده مؤلفه هدایت راهبردی

تعداد گروه نمونه = ۳۰۶

جدول ۹. یافته‌های ضرایب تأثیر رگرسیونی استاندارد نشده و استاندارد شده بر متغیر ملاک

سطح معنی‌داری	مقدار t	ضرایب رگرسیونی			متغیر پیش‌بین
		ضریب استاندارد شده (Beta)	خطای ضریب غیراستاندارد	ضریب غیراستاندارد (B)	
۰/۰۰۰	۱۰.۳۱۵	—	۷.۶۴۹	۷۸.۸۹۷	مقدار ثابت
۰.۰۷۶	۱.۷۸۳	۰.۱۰۸	۰.۳۹۳	۰.۷۰۰	نیت و جهت استراتژیک
۰.۰۰۰	۶.۷۷۳	۰.۳۹۴	۰.۳۷۲	۲.۵۲۰	اهداف و مقاصد
۰.۳۵۸	۰.۹۲۰	۰.۰۵۳	۰.۳۷۱	۰.۳۴۱	هدایت راهبردی

یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین مؤلفه مأموریتی متغیر فرهنگ‌سازمانی و خرده مؤلفه‌های آن را با متغیر انگیزش شغلی در معلمان نشان می‌دهد. همان‌گونه که در این جدول ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری مؤلفه مأموریتی و خرده مؤلفه اهداف و مقاصد از سطح خطاپذیری ۰.۰۱ کوچک‌تر می‌باشد؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که به لحاظ آماری رابطه مثبت و معنی‌داری بین این مؤلفه و خرده مؤلفه اهداف و مقاصد با انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه وجود دارد و با افزایش میزان این مؤلفه و خرده مؤلفه مذکور، میزان انگیزش شغلی معلمان گروه نمونه افزایش می‌یابد و بالعکس. برای تعیین سهم نسبی هر یک از خرده مؤلفه‌های مربوط به مؤلفه مشارکتی متغیر فرهنگ‌سازمانی در تبیین واریانس متغیر انگیزش شغلی معلمان از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که یافته‌ها نشان داد مدل رگرسیون محاسبه‌شده با مقدار $F=16.661$ و سطح معناداری ۰/۰۰۰، برازش شده که ضریب تعیین تعدیل‌شده ($R^2 \text{ adj}$) برابر مقدار ۰.۱۳۳ می‌باشد؛ بنابراین حدود یک درصد از کل تغییرات انگیزش شغلی در بین معلمان در این تحقیق، وابسته به خرده مؤلفه‌های مأموریتی بوده که در این معادله وارد شده‌اند. مابقی این تغییرات (۹۸.۶۷ درصد) تحت تأثیر متغیرهای خارج از این مدل می‌باشد و بقیه این تغییرات (۹۸.۶۷ درصد) تحت تأثیر متغیرهای خارج از این مدل می‌باشد برای تعیین میزان اثرگذاری هر یک از خرده مؤلفه‌ها، یافته‌های جدول ۹. مورد بررسی قرار گرفته است.

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌گردد تنها سطح معنی‌داری مقدار آماره آزمون تی، برای خرده مؤلفه اهداف و مقاصد از سطح خطاپذیری ۰/۰۱ کوچک‌تر می‌باشد؛ بنابراین بر اساس یافته‌های تحلیل رگرسیون در این تحقیق، تنها این خرده مؤلفه با ۹۹٪ اطمینان توان پیش‌بینی تغییرات انگیزش شغلی معلمان را در این تحقیق را دارد.

مدل نهایی معادله رگرسیونی در پیش‌بینی انگیزش شغلی بر اساس خرده مؤلفه اهداف و مقاصد مربوط به مؤلفه مأموریتی فرهنگ‌سازمانی در این تحقیق عبارت است از: (خرده مؤلفه اهداف و مقاصد) $= 0.394$ = انگیزش شغلی معلمان

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که بین فرهنگ‌سازمانی و مؤلفه‌های آن با انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ تهران رابطه معنی‌دار وجود دارد و با ۹۹ درصد اطمینان

می‌توان گفت که با بهبود فرهنگ‌سازمانی، انگیزش شغلی معلمان افزایش می‌یابد. همچنین یافته‌ها نشان داد بین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی شامل مؤلفه‌های مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و مأموریتی با انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. میر قائمی (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین فرهنگ‌سازمانی با انگیزش شغلی دبیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد که این یافته‌ها با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد. همچنین یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات داوودی، بهاری و میرزاجانی (۱۳۹۱)، غلامی حیدرآبادی (۱۳۹۲)، توکلی (۱۳۹۶)، کاظمی (۱۳۹۲)، گیلسی^۱ و همکاران (۲۰۰۸) و خالقی (۱۳۹۸) نیز همسو می‌باشد. بنابراین با اطمینان می‌توان ادعا کرد تحول مثبت و سازنده در فرهنگ جمعی سازمانی مدارس با رویکرد فرهنگ مثبت اندیش، و انجام فعالیت‌های ریشه‌ای در این زمینه از زمان تأسیس هر نوع موسسه علمی و آموزشی (از جمله مدارس)، جذب و گزینش منابع انسانی، شیوه مدیریت، پایش، ارزیابی و بهبود مستمر عملکرد و کنش متقابل گروه‌های رسمی و غیررسمی؛ باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمان مدرسه از طریق بهبود مشارکت، یکپارچگی، انعطاف‌پذیری و ماموریت‌گرایی خواهد شد.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های تحقیق، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

۱) با توجه به یافته به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر نقش فرهنگ‌سازمانی در انگیزش شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی جهت ارتقای فرهنگ‌سازمانی و مؤلفه‌های آن برای مدیران و معلمان آموزش و پرورش برگزار شود. فعالیت‌های غیررسمی و جمعی تقویت شود، شفافیت در ارزیابی عملکرد، تشویق و ارتقا و تسهیلات شغلی ایجاد و مشارکت در تصمیم‌گیری و اجرا تشویق شود. متصدیان آموزش و پرورش می‌توانند برای نحوه بهبود وضعیت فرهنگ‌سازمانی از نتایج تحقیقات ابوالحسنی و کسرائی (۱۳۹۸)، مبلغی

موارد می‌تواند منجر به افزایش انگیزه معلمان گردد.

۶) با توجه به یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه فرعی چهارم مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های مأموریتی فرهنگ‌سازمانی (خرده مؤلفه نیت و جهت استراتژیک، خرده مؤلفه اهداف و مقاصد، خرده مؤلفه هدایت راهبردی) و انگیزش شغلی، پیشنهاد می‌شود در همه مناطق تهران به تعریف شفاف از اهداف سازمان و پیوند آن با فعالیت‌های سازمانی از طریق تشکیل جلسات توجیهی و پرسش و پاسخ مسئولان و معلمان انجام گیرد. همچنین زمینه هدایت راهبردی لازم در مدارس را فراهم آوردند.

فهرست منابع

- ۱) ابوالحسنی، رامین و کسرابی، احمدرضا (۱۳۹۸). سنجش و اندازه‌گیری فرهنگ و جوسازمانی و تجزیه و تحلیل آن جهت ارائه راهکارهای بهبود. مدیریت کسب‌وکار پاییز ۱۳۹۸ - شماره ۴۳.
- ۲) احدی، پرویز (۱۳۹۶). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و گرایش معلمان به نوآوری آموزشی در مدارس ابتدایی شهر اردبیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور تبریز.
- ۳) اردلان، محمدرضا؛ سلیمیغ قربانعلی؛ رجائی پور، سعید؛ مولوی، حسین (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین یگانگی فرد-سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان)، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۱۴ (۱): ۹۷-۱۳۱
- ۴) پژوهان، ایوب؛ امیرکبیری، علیرضا (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و استقرار مدیریت دانش (KM) در دانشگاه مدیریت واحد تهران مرکزی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت. صص ۷۱-۹۰
- ۵) توکلی، حمیده، (۱۳۹۶) تأثیر اثربخشی درمانی مبنی بر پذیرش و تعهد در افزایش شادمانی، کیفیت زندگی و کاهش فرسودگی شغلی معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد بهشهر، رشته روانشناسی بالینی.
- ۶) سرور، غلامعلی و رستمی، منصور و ال محمد، سپیده (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر انگیزه‌ی شغلی بر رضایت کارکنان بانک تجارت (مطالعه موردی شهر اهواز)، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های

و دانش (۱۳۹۳)، زیاکوپولو و منسیس^۱ (۲۰۲۱) و هسیمی، جهانی، زارا و چراغیان^۲ استفاده کنند. ۲) با توجه به یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های مشارکتی فرهنگ‌سازمانی (خرده مؤلفه توانمندسازی، خرده مؤلفه گروه‌گرایی، توسعه قابلیت‌ها) و انگیزش شغلی، موارد زیر به متصدیان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود:

- توجه هر چه بیشتر به توانمندسازی و توسعه قابلیت‌های معلمان
- ارجحیت دادن مشارکت گروهی و کار تیمی به مشارکت و کار فردی معلمان
- سرمایه‌گذاری بیشتر جهت توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای و سواد فرهنگی معلمان
- با توجه به یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های ثبات و یکپارچگی فرهنگ‌سازمانی (خرده مؤلفه ارزش‌های بنیادین، خرده مؤلفه توافق، خرده مؤلفه انسجام و هماهنگی) و انگیزش شغلی، به متصدیان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به این موارد توجه کنند:
- ۳) مدیران مدارس با استفاده از مجموعه‌ای روشن و باثبات از ارزش‌ها به ایجاد ثبات و یکپارچگی در مدارس بپردازند و باعث افزایش فرهنگ‌سازمانی در مدارس شوند.
- ۴) آموزش و پرورش با برگزاری همایش‌ها و سمینارهای علمی بر اهمیت ارزش‌های بنیادین و توافق و انسجام و هماهنگی بپردازد.
- ۵) با توجه به یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه انعطاف‌پذیری فرهنگ‌سازمانی (خرده مؤلفه ایجاد تغییر، خرده مؤلفه مشتری‌مداری، خرده مؤلفه یادگیری سازمانی) و انگیزش شغلی، پیشنهاد می‌شود که متصدیان آموزش و پرورش، توجه بیشتری را به مقوله انعطاف‌پذیری نمایند و به استقبال از تغییرات هدفمند و مشتری‌مداری روند. همچنین زمینه‌های رخدادهای یادگیری سازمانی را فراهم آورند که در نهایت تمامی این

- کاربرد در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، گرگان، <https://civilica.com/doc/586205>
- (۷) شیخ‌الاسلامی کندلوسی، نادر؛ حیدری فشتالی، پونا (۱۳۹۴)، اثر فردی کنترل عملکرد و پاداش مبتنی بر عملکرد بر رضایت شغلی. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، <https://civilica.com/doc/439952>
- (۸) کاظمی، مریم (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی معلمان مدارس دخترانه مقطع ابتدایی از دیدگاه معلمان شهر تهران در سال تحصیلی ۹۱-۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
- (۹) مبلنی، مصطفی و دانش، الهام. (۱۳۹۳). بررسی متغیرهای مؤثر بر فرهنگ‌سازمانی در جهت بهبود فرهنگ و بهره‌وری سازمانی در صنعت بیمه با استفاده از مدل دنیسون (مطالعه موردی: صندوق ضمانت صادرات ایران). مدیریت بهره‌وری. زمستان ۱۳۹۳ - شماره ۳۱.
- (۱۰) میر قائمی، زهرا سادات (۱۳۸۹)، بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با انگیزش شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- (۱۱) بخشی علی‌آباد، حمید؛ نوروزی، داریوش؛ حسینی، زهرا سادات (۱۳۸۳)، عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۴(۱۲). صص ۴۱-۳۳
- (۱۲) خالقی، مائده (۱۳۹۸)، رابطه بین ادراک از فرهنگ‌سازمانی با رضایت و انگیزش شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان سنقر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد سنقر.
- (۱۳) غلامی حیدرآبادی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مولفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی ۷. ۱۲۲-۱۰۳.
- (۱۴) حمیدی، محسن؛ شبگرد، سودابه؛ سیدین، سید مهرداد (۱۳۹۷)، تعیین رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با میزان رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های همدان و مرکزی. فصلنامه دانش سیاسی، ش. ۴۳. صص ۳۱-۱۳
- (۱۵) سالاری، سعادت؛ پيله وززاده، مطهره؛ رفعتی، فوزیه؛ قادری، مصعب (۱۳۹۲)، بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با رضایت
- شغلی در کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره). فصلنامه مدیریت پرستاری ۲(۳)، صص ۵۰-۴۳
- (۱۶) ولی پور، محدثه؛ حبیبیان، معصومه (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر بابلسر. نشریه تحقیقات کاربردی علوم ورزشی، آموزشی بدون مرز. صص ۹۳-۷۵
- (۱۷) ریحانی یساولی، عبدالله؛ سلاحقه، سنجر؛ شکاری، غلام‌عباس؛ شیخی، ایوب (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهره‌وری نیروی انسانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. مجله علوم پزشکی خراسان شمالی. صص ۴۴-۴۰.
- (۱۸) داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد و میرزاجانی، سید مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان. مشاوره شغلی و سازمانی ۱۳. ۱۲۷-۰.
- 19) Gillespie, N.A. and Mann, L. (2008) "Transformational Leadership and Shared Values: the Building Blocks of Trust", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 No. 6, pp. 588-607.
- 20) Denison, D. (2000). *Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Change?* International Institute for Management Development, Chapter 2.
- 21) Herzberg, F. Bernard, M. Q. Bernard, S. (2000) *The Motivation to work* (2nd ed). New York: John Wiley & sons.
- 23) Tzianakopoulou, T. & Manesis, N. (2021). *THE PROMOTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE: THE CASE OF GREECE*. *European Journal of Education Studies*, 8(2).
- 24) Hasimi, L. Jahani, S. Zarea, K. & Cheraghian, B. (2014). *The effect of applying organizational culture improvement model of patient education on anxiety and satisfaction of burned hospitalized patients: A clinical trial*. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 3.



Relationship Between Organizational Culture and Job Motivation of Primary School Teachers in District 15 of Tehran

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational culture and job motivation of primary school teachers in district 15 of Tehran. The statistical population included all primary school teachers in district 15 of Tehran, and according to the Morgan- Krejcie table, the sample size was estimated to be 306 people. The data collection tool includes Denison's organizational culture questionnaire (2000). Herzberg's job motivation questionnaire (2000) was used to assess job motivation. The findings showed that there was a positive and significant relationship between the organizational culture and teachers' job motivation ($p=0.0$ and $r=0.480$). Therefore, it can be said with 99. % confidence that with the improvement of the organizational culture, the job motivation of the teachers in the sample group will increase and vice versa. The findings also showed that there was a positive and significant relationship between the components of participation, stability and integration, flexibility and mission of organizational culture and job motivation of teachers. Considering the significance of each of the research hypotheses, practical suggestions such as; holding training courses to promote organizational culture and its components for education principals and teachers, awareness of the prevailing culture in schools and research suggestions such as; This study was conducted qualitatively in the community of education teachers and examined the factors affecting the organizational culture of schools.

Keywords: organizational culture, job motivation, primary school, teachers

