

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر

(با تاکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی)

اعظم بهجت^۱، بتول فقیه آرام^۲، مهرناز آزادیکتا^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تاکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی) انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را تمامی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر تشکیل دادند و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۵۴ نفر تعیین گردید. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از سه پرسشنامه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و سبک‌های رهبری استفاده گردید. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب برابر با ۰/۸۲، ۰/۸۶ و ۰/۷۵ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی و ابعاد - همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک‌پذیری، سیستم پاداش با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. اما بین حمایت مدیریت با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج همچنین نشان داد که بین سبک‌های رهبری واگذار کننده و مشارکتی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اما بین سبک رهبری خودکامه با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی (همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و سیستم پاداش) و دو بعد سبک‌های رهبری (واگذار کننده و دموکرات) توانایی پیش بینی رضایت شغلی را دارند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، سبک‌های رهبری

- دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اسلامشهر،

ایران a.behjat@gmail.com

^۲ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اسلامشهر، ایران

faghiharam1388@gmail.com

^۳ - دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اسلامشهر، ایران

m.azadyekta@yahoo.com

مقدمه

رضایت شغلی کارکنان، نگرش‌های مهم شغلی و سازمانی هستند که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است. در ضرورت شناخت انگیزه‌های نیروی انسانی این نکته نیز حائز اهمیت است که تقریباً همه انسان‌ها بخش اعظم زندگی خود را در محیط‌های سازمانی سپری می‌کنند و کار، تجربه‌ای است که اکثریت آن را کسب می‌کنند و چون جامعه ما شدیداً به عملکرد اثربخش و کارآمد سازمان‌های خود متکی است، بنابراین ضرورت دارد که از یک نیروی برانگیخته برخوردار باشد (پورمیری، ۱۳۸۸).

مفهوم رضایت شغلی کارمندان در ادبیات روابط انسانی و رفتار سازمانی آن چنان حائز اهمیت است که محققان از زوایای مختلف، پیش‌بینی‌کننده‌های این سازه کلیدی در تحقق سازمان را مورد بررسی قرار دادند. رضایت شغلی احساسی است که شخص نسبت به حرفه خود دارد. این احساس از عوامل مهم موفقیت بوده و عاملی است که موجب افزایش بهره‌وری، کارآیی و نیز احساس رضایت فرد می‌شود. نتایج مطالعات نشان می‌دهد کسانی که از رضایت شغلی برخوردارند، کارآیی بیشتری دارند و در حرفه خود به مدت طولانی باقی می‌مانند. قدر مسلم، رضایت شغلی عامل مؤثر و مهمی در بقا، علاقه، رشد و افزایش کارآیی شخص در یک حرفه است و زمانی این پدیده حاصل می‌شود که میزان قابل توجهی از نیازهای فرد در شغلش برآورده شود (عیدی و همکاران، ۱۳۹۴).

همواره پژوهشگران علاوه بر عوامل فردی، بر عوامل سازمانی چون نقش سبک رهبری و سبک مدیریت در رضایت شغلی توجه نشان داده‌اند که در این زمینه نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که سبک مدیریت عاملی تعیین‌کننده در رضایت شغلی می‌باشد (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳). از دیدگاه ویتین^۱ (۲۰۰۲) مهم‌ترین مهارت‌های مدیریتی عبارت‌اند از: ۱. مهارت‌های ارتباطات (مهارت گوش دادن) ۲. مهارت مدیریت زمان و مدیریت استرس ۳. مهارت اتخاذ تصمیمات مدیریتی فردی ۴. مهارت تشخیص مشکل، تعریف آن و حل مشکلات ۵. مهارت تاثیرگذاری و نفوذ بر دیگران ۶. داشتن مهارت در واگذاری اختیارات به دیگران ۷. مهارت در ارائه بینش براساس اهداف سازمان ۸. خودآگاهی ۹. مهارت در فراهم نمودن کارگروهی و حمایت آن ۱۰. مهارت حل تعارض در سازمان. دارا بودن مهارت‌های فوق توسط یک مدیر و رهبر در یک سازمان، می‌تواند زمینه‌ساز بروز موفقیت سازمان، افزایش بهره‌وری سازمان، بهبود کارکرد شغلی کارکنان، انگیزش بالاتر کارکنان در محیط شغلی و در نهایت

¹ - Vitien

رضایت شغلی بالاتر شود. در همین راستا پژوهشگران مختلف نشان داده‌اند که سبک رهبری و مدیریت می‌تواند در رضایت شغلی نقشی مهم داشته باشد (حسینی نسب و همکاران، ۱۳۹۱).

در این رابطه باس^۱، آولیو^۲ (۲۰۰۳) و باس و رجیو^۳ (۲۰۰۶) معتقدند که رهبری موثر تنها فاکتوری است که سازمان‌های موفق را از سازمان‌های غیرموفق جدا می‌کند. در این زمینه تپرت و تونا^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی اثر عوامل مدیریتی بر رضایت شغلی کارکنان پرداخته و نشان دادند سبک‌های رهبری و مهارت‌های مدیریت می‌تواند در رضایت شغلی نقش داشته باشد. همچنین عیدی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه، نشان دادند که بین رفتار اخلاقی مدیران و تمامی ابعاد آن با رضایت شغلی کارمندان رابطه مثبت و نسبتاً بالایی وجود دارد.

فرهنگ سازمان به الگوها، باورها، ارزش‌های کاری، سمبل‌ها، مراسم و اسطوره‌هایی که در طول زمان تکامل یافته‌اند، اشاره دارد (هافستر و هرپاز^۵، ۲۰۱۵). این مفهوم نشأت گرفته از انسان‌شناسی فرهنگی است و در زمینه‌هایی همچون رفتار سازمانی، مدیریت و بازاریابی بسیار محبوب است (هوگان و کوته^۶، ۲۰۱۴). دنیسون^۷ (۲۰۰۵) فرهنگ سازمانی را سیستمی از استنباط مشترک اعضا نسبت به یک سازمان تعریف می‌نمایند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر خواهد شد، به علاوه اینکه فرهنگ سازمانی نه تنها باید قوی، بلکه باید منحصر به فرد نیز باشد تا منجر به دستاوردهای موفق گردد (نظری و همکاران، ۱۳۹۴).

فرهنگ سازمانی قوی بایستی مدیریت را وادار به پدید آوردن محیط مناسبی جهت رشد ابعاد معنوی کارکنان علاوه بر تأمین خواسته‌های مادی آنان نماید. رضایت افراد از سازمان و شغل وقتی فراهم است که فرهنگ قوی و غالب سازمان علاوه بر توجه به ابعاد مادی و رفاهی افراد، ابعاد معنوی و جنبه‌های روحانی انسان را در هم در سازمان مد نظر قرار داده باشد. در این رابطه برخی از پژوهشگران مانند سالاری و همکاران (۱۳۹۲)، قلتاش (۱۳۹۳)، موسوی‌کیا (۱۳۹۳) و پتی و همکاران^۸ (۲۰۰۹) نشان

¹ - Bass

² - Avolio

³ - Reggio

⁴ - Tepret & Tuna

⁵ - Hofstetter & Harpaz

⁶ - Hogan & Coote

⁷ - Denison

⁸ - Hofstetter, Harpaz

داده اند که فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی نقش دارد. در این رابطه قلتاش (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان داد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

رضایت شغلی از جمله متغیرهای سازمانی می‌باشد که می‌تواند در سلامت جسمی، روانی و بهزیستی روانی تاثیر گذارد و کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد و در نهایت کارایی هر سازمانی را ارتقاء دهد (لوانو و همکاران، ۲۰۱۵؛ سایمون و همکاران، ۲۰۱۵). رضایت شغلی به دلیل ضرورت آن برای متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل انگیزش، وابستگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و غیره بسیار با اهمیت است (صمدی و همکاران، ۱۳۹۴؛ علوی و غفوری، ۱۳۹۴) و حتی می‌تواند بر رضایت از زندگی، سلامت ذهنی و بهبود کارکرد فرد و خانواده تاثیر داشته باشد (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۴).

از طرفی آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان و مدیران، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را کارکنان و مدیران تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آن‌ها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی کارکنان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند (محمدی، ۱۳۸۶) و تاثیر رضایت شغلی در سطح معلمان بیش از پیش خود را نشان می‌دهد و بنابراین لازم است نظام آموزشی به موضوع رضایت شغلی کارکنان، بیش از پیش توجه نشان دهد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۴). بدین ترتیب با توجه به موارد بیان شده در این رابطه پژوهشگر در این پژوهش با این مساله مواجه است که آیا سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر رابطه دارد؟ و این فرضیه‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد:

- بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان اسلامشهر، رابطه وجود دارد.

- بین سبک‌های مدیریت با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان اسلامشهر، رابطه وجود دارد.

- پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ابعاد فرهنگ سازمانی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان اسلامشهر، امکانپذیر است.

-پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس سبک‌های مدیریت مدرسه در معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان اسلامشهر، امکان‌پذیر است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاصل شامل کلیه معلمان زن شاغل در مقطع ابتدایی اسلامشهر می‌باشد که طبق آمارهای رسمی ارائه شده در سال ۱۳۹۴؛ به تعداد ۷۵۴ نفر بوده است. نمونه‌ای به حجم ۲۵۴ نفر با به کارگیری فرمول نمونه‌گیری کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

در این پژوهش از سه پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. سبک‌های رهبری: ابزار مورد استفاده، پرسشنامه سنجش سبک رهبری کلارک (۱۹۹۸) می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال بسته مربوط به سبک مدیریت مدیران بود. پاسخ سؤال‌ها در مقیاس لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم) گروه‌بندی شده بود. این پرسشنامه سه سبک مدیریت -سبک مدیریت خودکامه، دموکرات و واگذار کننده- را مورد بررسی قرار می‌دهد. فرهنگ سازمانی: ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه فرهنگ سازمانی است که بر مبنای مدل ادگار شاین (۱۹۹۰) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه؛ همکاری گروهی، هویت سازمانی، حمایت مدیریت، خلاقیت، ریسک‌پذیری، سیستم پاداش می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه می‌باشد و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم - ۱ تا کاملاً موافقم - ۵) نمره گذاری می‌شود. رضایت شغلی: سومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، به منظور سنجش رضایت شغلی کارکنان از شاخص توصیف شغلی (*JDI*) اسپکتور، (۱۹۹۶) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور دارای نه مؤلفه پرداخت، ارتقا، سرپرستی، مزایای جانبی، پاداش‌های مشروط، شرایط کار، همکاران، ماهیت کار و اطلاعات و ارتباطات است. دامنه امتیازات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه‌بندی می‌شود. در این تحقیق برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده شده است. برای روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظرات متخصصان و اساتید راهنما و مشاور استفاده شد و مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در پژوهش حاضر پرسش‌نامه رضایت شغلی با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده و میزان آلفای محاسبه شده در کل آزمون برابر ۰.۸۶ است. در پرسش‌نامه سبک رهبری، میزان آلفای محاسبه شده در کل آزمون برابر با ۰.۷۵ است. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ اعتباریابی شده و رقم ۰.۸۲ به عنوان ضریب اعتبار مطلوب محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های

آماري مانند فراواني، درصد، ميانگين و انحراف معيار و در بخش آمار استنباطي آزمون همبستگي پيرسون و رگرسيون چندگانه استفاده شد.

يافته‌هاي پژوهش

يافته‌هاي مربوط به شاخص‌هاي توصيفي (ميانگين، انحراف معيار، کجی، کشيدگي، حداقل نمره و حداکثر نمره) متغيرهاي پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص‌هاي توصيفي متغيرهاي پژوهش

سبک‌ها	ميانگين	انحراف معيار	کجی	کشيدگي	حداقل نمره	حداکثر نمره
سبک خودکامه	۳۵.۲۷	۴.۵۹	-۰.۲۳	-۰.۱۲	۲۲	۴۶
سبک مشارکتی	۳۸.۵۳	۵.۸۸	-۰.۵۷	۱.۱۷	۱۹	۵۳
سبک واگذارکننده	۳۶.۷۶	۵.۱۴	۰.۶۰	۱.۵۰	۱۹	۴۸
همکاری گروهی	۱۶.۰۷	۲.۹۱	-۰.۱۴	۰.۰۴	۷	۲۳
هويت سازمانی	۹.۳۲	۲.۴۰	۰.۳۱	۰.۰۴	۳	۱۵
حمایت مدیریت	۹.۲۶	۳.۸۳	۰.۸۶	۰.۴۴	۳	۱۴
خلاقیت	۱۵.۶۰	۳.۴۷	۰.۱۱	۰.۲۰	۶	۲۴
ريسک پذیری	۸.۵۱	۲.۳۱	۰.۰۷	-۰.۰۵	۳	۱۴
سيستم پاداش	۹.۰۵	۳.۷۳	۰.۵۲	۰.۸۳	۳	۱۴
رضایت شغلی	۱۱۱.۴۶	۹.۹۸	۰.۱۴	۰.۲۲	۸۷	۱۴۳

نتايج تجزيه و تحليل رابطه متغيرهاي فرهنگ سازمانی و سبک‌هاي رهبری با رضایت شغلی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نتايج تجزيه و تحليل همبستگي ابعاد فرهنگ سازمانی و سبک‌هاي رهبری با رضایت شغلی

متغيرها	ضريب همبستگي (R)	سطح معناداری (Sig)	ضريب تعيين (R ²)
همکاری گروهی	۰.۴۰	۰.۰۰۰۱	۰.۱۶
هويت سازمانی	۰.۳۹	۰.۰۰۰۱	۰.۱۵
حمایت مدیریت	۰.۱۳	۰.۱۶	-
خلاقیت	۰.۳۳	۰.۰۰۰۱	۰.۱۱
ريسک پذیری	۰.۴۰	۰.۰۰۰۱	۰.۱۶
سيستم پاداش	۰.۲۶	۰.۰۰۰۵	۰.۰۷
سبک خودکامه	-۰.۰۱	۰.۸۷	-
سبک مشارکتی	۰.۲۳	۰.۰۰۱	۰.۰۵
سبک واگذارکننده	۰.۲۰	۰.۰۱	۰.۰۴

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که رابطه همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و سیستم پاداش با رضایت شغلی در سطح $P = 0.01$ معنادار می‌باشد. اما رابطه حمایت مدیریت و رضایت شغلی، در سطح $P = 0.05$ معنادار نمی‌باشد. بنابراین، به جز حمایت مدیریت، ارتباط معناداری بین ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی وجود دارد. همین‌طور ضرایب تعیین‌شده نشان می‌دهد ۱۶ درصد از تغییرات نمره در رضایت شغلی با استفاده از همکاری گروهی قابل پیش‌بینی است. همچنین، ۱۵ درصد تغییرات رضایت شغلی با استفاده از هویت سازمانی، ۱۱ درصد با استفاده از خلاقیت، ۱۶ درصد با استفاده از ریسک‌پذیری و ۷ درصد با استفاده از سیستم پاداش قابل پیش‌بینی است.

همین‌طور رابطه سبک مشارکتی و واگذارکننده با رضایت شغلی در سطح $P = 0.01$ معنادار می‌باشد. اما رابطه سبک خودکامه و رضایت شغلی، در سطح $P = 0.05$ معنادار نمی‌باشد. ضرایب تعیین‌شده نشان می‌دهد ۵ درصد از تغییرات نمره در رضایت شغلی با استفاده از سبک مدیریتی مشارکتی قابل پیش‌بینی است. همچنین، ۴ درصد تغییرات رضایت شغلی با استفاده از سبک واگذارکننده قابل پیش‌بینی است.

در جدول ۳، نتایج پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ابعاد فرهنگ سازمانی ارائه شده است.

جدول ۳: ضریب رگرسیونی پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ابعاد فرهنگ سازمانی

متغیر مستقل	مقدار B	بتا	مقدار t	سطح معنی داری
همکاری گروهی	۰.۶۵	۰.۲۳	۲.۱۶	۰.۰۳
هویت سازمانی	۰.۳۰	۰.۰۹	۰.۵۸	۰.۵۵
خلاقیت	-۰.۰۳	-۰.۰۱	-۰.۰۹	۰.۹۲
ریسک‌پذیری	۰.۵۸	۰.۱۷	۱.۱۸	۰.۲۳
سیستم پاداش	۰.۱۶	۰.۰۷	۰.۷۷	۰.۴۴
	$R^2 = 0.22$	$R = 0.47$	$F = 6.08$	سطح معنی داری $F = 0.0001$

جدول فوق ضریب رگرسیونی همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و سیستم پاداش را برای رضایت شغلی نشان می‌دهد. ضریب همبستگی (R) گزارش شده برابر ۰.۴۷ است که به معنای آن است که همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و سیستم پاداش در تعامل با یکدیگر رابطه‌ای برابر ۰.۴۷ با متغیر ملاک (رضایت شغلی) دارند. مقدار F برای این رابطه در سطح

۰.۰۱ P معنادار می‌باشد. به این معنا که متغیرهای پیش بین در تعامل با یکدیگر می‌توانند تغییرات نمره در متغیر ملاک را پیش‌بینی نمایند. ضریب تعیین (R^2) برابر ۰.۲۲ است، به این معنا که ۲۲ درصد تغییر نمره در رضایت شغلی با استفاده از تعامل پنج متغیر پیش‌بین (همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و سیستم پاداش) قابل پیش‌بینی است.

بررسی تفکیکی مقادیر بتا نشان دهنده آن است که تنها تأثیر همکاری در پیش‌بینی رضایت شغلی، معنادار است و سایر ابعاد تأثیر معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی ندارند. مقدار بتا به دست آمده در همکاری گروهی برابر ۰.۲۳ است، به این معنا که افزایش یک نمره استاندارد در همکاری گروهی، منجر به افزایش ۰.۲۳ نمره استاندارد در رضایت شغلی می‌شود.

در جدول ۴، نتایج پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس سبک‌های رهبری ارائه شده است.

جدول ۴: ضریب رگرسیونی پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس سبک‌های مدیریت

متغیر مستقل	مقدار B	بتا	مقدار t	سطح معنی داری
سبک مشارکتی	۰.۲۴	۰.۱۸	۱.۳۴	۰.۰۶
سبک واگذارکننده	۰.۱۰	۰.۰۶	۰.۵۰	۰.۴۹
$R^2 = ۰.۰۵$	$R = ۰.۲۳$	$F = ۳.۲۳$	سطح معنی داری $F = ۰.۰۴$	

جدول فوق ضریب رگرسیونی سبک‌های مشارکتی و واگذارکننده را برای رضایت شغلی نشان می‌دهد. ضریب همبستگی (R) گزارش شده برابر ۰.۲۳ است که به معنای آن است که سبک‌های مشارکتی و واگذارکننده در تعامل با یکدیگر رابطه‌ای برابر ۰.۲۳ با متغیر ملاک (رضایت شغلی) دارند. مقدار F برای این رابطه در سطح $P = ۰.۰۵$ معنادار می‌باشد. به این معنا که متغیرهای پیش بین در تعامل با یکدیگر می‌توانند تغییرات نمره در متغیر ملاک را پیش‌بینی نمایند. ضریب تعیین (R^2) برابر ۰.۰۵ است، به این معنا که ۵ درصد تغییر نمره در رضایت شغلی با استفاده از تعامل دو متغیر پیش‌بین (سبک‌های مشارکتی و واگذارکننده) قابل پیش‌بینی است. بررسی تفکیکی مقادیر بتا نشان‌دهنده آن است که تنها تأثیر سبک مشارکتی در پیش‌بینی رضایت شغلی، معنادار است و سبک واگذارکننده تأثیر معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی ندارند. مقدار بتا به دست آمده در سبک مشارکتی برابر ۰.۱۸ است، به این معنا که افزایش یک نمره استاندارد در سبک مشارکتی، منجر به افزایش ۰.۱۸ نمره استاندارد در رضایت شغلی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان اسلامشهر رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین یافته پژوهش حاضر نشان داد که ۲۲ درصد تغییر نمره در رضایت شغلی با استفاده از تعامل متغیرهای همکاری گروهی، هویت سازمانی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و سیستم پاداش قابل پیش‌بینی است. این نتیجه با یافته‌های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در واقع نتایج این پژوهش با یافته‌های شفقت و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که کلیت اثرگذاری عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت استان مازندران بر مبنای الگوی معادلات ساختاری مورد تأیید بوده است و متغیرهای هویت سازمانی و الگوی ارتباطی به ترتیب بیشترین اثرگذاری در رضایت کارکنان داشتند و در مقابل متغیرهای سازش با پدیده تعارض و حمایت مدیریتی کم‌ترین مقدار اثرگذاری را به خود اختصاص داده‌اند. جاجرمی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد عوامل فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت نقش دارد.

زمانی که فرهنگ یک سازمان به مشارکت کارکنان اهمیت می‌دهد، اعتماد و اطمینان کاملی نسبت به زیردستان ابراز می‌کند. تصمیم‌گیری به طور وسیع در سراسر سازمان توزیع می‌گردد. انگیزش کارکنان بر اثر مشارکت مستقیم آن‌ها در تعیین پاداش‌های اقتصادی، هدف‌ها، بهبود روش‌ها و ارزشیابی پیشرفت در جهت هدف‌ها به وجود می‌آید. تحت این نوع فرهنگ سازمانی، کنش و واکنش متقابل رئیس- مرئوس گسترده، دوستانه و توأم با اعتماد و اطمینان فراوان است. از لحاظ فراگرد کنترل مسؤلیت جمعی و گسترده‌ای وجود دارد که واحدهای پایین‌تر کاملاً در آن مشارکت دارند. زیر دستان به راحتی عقاید خود را بیان می‌کنند، در این نوع سیستم به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد، همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسؤلیت می‌کنند. کارکنان از طریق پاداش‌های اقتصادی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و دستیابی به اهداف، انگیزش پیدا می‌کنند و طبیعتاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت (هرسی و بلانچارد؛ ترجمه علاقه بند، ۱۳۸۵).

همچنین با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان نسبت به ارزش‌ها و هنجارها، احساس مسؤلیت، تعهد و از کار احساس رضایت می‌کنند، که این در کنار مدیریت قوی موجب بهبود روحیه، انگیزش عملکرد سازمانی بهره‌وری کارکنان می‌گردد. پژوهشگران معتقدند که با ساختن فرهنگ و فضای مناسب در سازمان می‌توان

موجبات ارضای نیازهای مراتب بالای کارکنان و رضایت آنها را فراهم کرد. همچنین با این نظریات می توان استنباط کرد که برنامه ریزان نمی توانند اساس و معیار رضایت شغلی را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه ریزی کنند به این علت که رضایت شغلی تابع مسائلی است که فرهنگ سازمانی و فضای سازمان بوجود آورده اند.

از طرفی دیگر فرهنگ سازمانی در سازمانها می تواند از طریق عواملی مانند دادن اختیار و توانایی لازم به کارکنان، توسعه قابلیت های کارکنان و درگیر کردن آنها در تصمیمات سازمان، ایجاد هماهنگی و یگانگی در سازمان، توسعه چشم انداز و اهداف مشترک از مأموریت و رسالت سازمان، توسعه محیط های یادگیری و ایجاد ظرفیت های تغییر در سازمان، محیطی را به وجود می آورد که برای کارکنان رضایت بخش باشد. همین طور نوع فرهنگ یک سازمان بر میزان رضایت افراد تأثیرگذار است. در واقع مجموعه از ارزش ها، باورها و ادراکات یک سازمان که باعث شکل گیری محیط سازمان می شود، باعث به وجود آمدن رضایت شغلی کارکنان می شود. به عنوان مثال وقتی که فرهنگ یک سازمان به گونه ای باشد که کارکنان را در تصمیمات سازمان مشارکت دهد، رسالت و مأموریت سازمان را مشخص کند، ارزش های سازمان با یکدیگر هماهنگی و تطابق داشته باشند. کارکنان در چنین محیطی طبیعتاً از رضایت بیشتری برخوردار هستند و با انگیزه و اشتیاق بیشتری در محیط کار فعالیت می کنند.

دیگر یافته های پژوهش حاضر نشان داد که بین سبک های رهبری مشارکتی و واگذار کننده با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان اسلامشهر رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که ۵ درصد تغییر نمره در رضایت شغلی با استفاده از تعامل متغیرهای سبک های مشارکتی و واگذار کننده قابل پیش بینی است. نتایج همچنین نشان داد که بین سبک رهبری خودکامه با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه با یافته های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. در همین زمینه نتایج پژوهش با یافته های عیدی و همکاران (۱۳۹۴)، علی نژاد (۱۳۹۲)، باس و آوولیو (۲۰۰۳)، باس و رجبو (۲۰۰۶) و تپرت و تونا (۲۰۱۵) همخوانی و مطابقت دارد. در این رابطه همانطور که عنوان شد تپرت و تونا (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند سبک های رهبری و مهارت های مدیریت می تواند در رضایت شغلی نقش داشته باشد.

در رابطه با نتایج به دست آمده می توان بیان داشت مدیرانی که از سبک مستبدانه در برخورد با کارکنان خود استفاده می کنند، معمولاً تمامی تصمیمات را خود اتخاذ می کنند و کارکنان در تصمیم گیری ها مشارکت داده نمی شوند. این مدیران به کارکنان خود اعتماد ندارند. کارکنان از مدیران می-

ترسند و به ندرت عقاید خود را بیان می‌کنند. پس طبیعتاً رضایت شغلی کمتری از خود بروز می‌دهند. در واقع از آنجا که کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و رویه‌های سازمانی و مدیریتی مشارکت داده نمی‌شوند، در نتیجه برای بهبود سازمان تلاش کمتری کرده و از قوانین کاری پیروی نخواهند کرد که این دلالت بر عدم رضایت شغلی دارد.

همچنین مدیران دارای سبک مشارکتی و واگذار کننده، زیردستان خود را بر می‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند. استون و همکارانش معتقدند که این نوع رهبران کارکنان را در جهت فراتر رفتن از منافع خود و کار در جهت منافع گروه بر می‌انگیزانند. به‌طور کلی مدیران مشارکتی، پیروان را با الهام‌بخشی و برانگیختن به رفتار مناسب و صرف وقت به منظور آموزش رفتار و مراوده با افراد و دلسوزی و توجه جدی به خواسته‌های پیروان، سبب رشد و توسعه توانایی‌های آنان می‌شوند. این ویژگی‌ها و رفتارهای مدیر به نوبه خود باعث می‌شود که کارکنان احساس مسئولیتی فراتر از آنچه که شغلشان برای آن‌ها ایجاد می‌کند، داشته و رفتارهای خودجوش، همکاری، حمایتی و فراتر از نقش وظایف رسمی بیشتری از خود نشان دهد و همچنین فعالیت بیشتری در خدمت رسیدن سازمان به اهدافش داشته باشد. به‌طور کلی می‌توان ادعا داشت که مدیران مشارکتی از طریق انگیزشی که در پیروان ایجاد می‌کنند و به سبب رفتارها و دیدگاه‌هایشان، کارکنان خود را به مشارکت فعال در محیط کار ترغیب می‌کنند و این منطقی است که کارکنان نیز تحت تأثیر چنین ویژگی‌هایی در محیط کار خود فراتر از الزامات تعیین شده به‌وسیله سازمان رفتار کنند و به عبارت دیگر رضایت شغلی بیشتری داشته باشند.

در پایان با توجه به نتایج پژوهش می‌توان عنوان داشت رهبران سازمان‌های آموزشی می‌توانند با اتخاذ سبک رهبری مشارکتی و سرمایه‌گذاری بر افراد از طریق ایجاد اعتماد بین خود و پیروان؛ گوش دادن به خواسته‌های پیروان؛ مشارکت دادن آنان در امور تصمیم‌گیری و مأموریت‌های سازمان؛ رشد دادن افراد از طریق تغذیه روحی و روانی؛ درگیر کردن پیروان در امور سازمانی؛ دادن مسئولیت همراه با اختیار به پیروان و متعهد و ثابت قدم بودن خود، به ارتقای رضایت شغلی معلمان کمک کنند. در واقع می‌توان گفت که سازمانی که مدیرانش به راهنمایی و آموزش کارکنانش اهمیت بدهد؛ به آنها به عنوان یک شخص توجه کند؛ به آنها کمک کند که توانایی خود را توسعه و گسترش دهند و همچنین به نیازها، توانایی‌های متفاوت کارکنان توجه کند، طبیعتاً کارکنان و افراد آن در چنین فضایی بهتر می‌توانند مسئولیت‌ها و کارهای خود را انجام بدهند، کارکنان یک سازمان کار خود را به خوبی انجام می‌-

دهند و احساس مسئولیت‌پذیری برای کارهای خود در ارتباط با دیگران می‌کنند و کار خود را با اشتیاق و علاقه انجام می‌دهند در نتیجه کارکنان از توجه حمایت مدیر احساس رضایت می‌کنند.

زمانی فرهنگ سازمانی سالمی در محیط کار وجود داشته باشد، افراد مراعات دیگران را بکنند، با همکاران خود رفتاری دوستانه داشته باشند، و کارکنان با همدیگر صادق و رو راست باشند، در نتیجه کار کردن برای آنها لذت بخش و همراه با احساس رضایتمندی خواهد بود و استرس و فرسودگی شغلی کمتری در محیط کار خواهد داشت که این به نوبه خود باعث می‌شود که کارها و امور خیلی خوب پیش رود و کارها به نحو احسن انجام خواهد شد. طبیعتاً در چنین سازمانی کارکنان رضایت شغلی بیشتری دارند.

همین طور با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیران آموزش و پرورش سعی کنند با حرکت از سبک مدیریت سنتی و روی آوردن به سبک مدیریت مشارکتی و الگوهای رفتاری این سبک زمینه را برای افزایش رضایت شغلی آماده کنند. همین‌طور میزان تصمیم‌گیری‌های فردی؛ ارتباطات یک طرفه (از بالا به پایین) و نظارت مستقیم توسط مدیران آموزش و پرورش اسلامشهر به حداقل ممکن کاهش یابد اتخاذ تصمیمات گروهی، ارتباطات شبکه‌ای و خود کنترلی توسط مسئولان آموزش و پرورش اسلامشهر و مدیران تشویق شود. تشکیل گروه‌های کاری در آموزش و پرورش نیز تشویق شود که ماهیت کار کارکنان از ماهیت فردی به سمت ماهیت جمعی و گروهی حرکت داده شود. مدیران آموزش و پرورش بایستی خواسته‌های معلمان را درک کرده و به آنها پاسخ دهد و پیشاپیش در صدد تأمین آینده بر آید. مدیران سازمان همچنین باید علائم محیطی را دریافت، ترجمه و تفسیر کنند و فرصت‌هایی را برای تشویق خلاقیت، رضایت شغلی و توسعه توانایی‌های معلمان ایجاد کند و پیشنهاد می‌شود که از طریق مشورت با کارکنان و سهیم کردن آنها در تصمیم‌گیری‌ها، بتوانند نگرانی‌های کارکنان را منعکس، ایده‌های جدید را کسب و حس یکپارچگی و خلاقیت را در بین کارکنان رشد دهند. از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به عدم تعمیم یافته‌های پژوهشی با قلمرو مکانی دیگر و همکاری محدود معلمان و امتناع از پذیرش پرسشنامه اشاره کرد.

منابع

- توکلی، غلامرضا؛ شهامت، نادر؛ اوجی نژاد، احمد. (۱۳۹۴). رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ششم، شماره بیست و یکم، ۲۲۸-۲۱۳.
- جاجرمی، محمدرضا. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی اداره کل راه و ترابری استان سمنان)*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- پورمیری، منصور. (۱۳۸۸). *مطالعه تطبیقی عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان بیمارستانهای دولتی و خصوصی شهر اصفهان در سال ۱۳۸۸*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان.
- حسینی‌نسب، سیدداوود؛ فرنی، محمدعلی؛ مولانا، فیروزه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *فصلنامه علوم تربیتی*، دوره پنجم، شماره بیستم، ۱۳-۳۲.
- خدابخشی کولایی، آناهیتا؛ مهدیه، آزاد؛ نویدیان، علی؛ فلسفی نژاد، محمدرضا؛ رحمتی زاده، معصومه (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی پزشکان مرد با رضایتمندی زناشویی و کیفیت زندگی همسران آنها. *پژوهش پرستاری*، دوره دهم، شماره سوم، ۸۹-۹۹.
- سالاری، سعادت؛ پیلهورزاده، مطهره؛ رفعتی، فوزیه؛ قادری، مصعب. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان: مطالعه موردی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، سال دوم، شماره سوم، ۴۳-۵۱.
- شریفی، اصغر؛ اسلامیه، فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ی میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۶-۸۷. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال اول، شماره دوم، ۲۲-۱.
- شفقت، ابوطالب؛ آقاجانی، علی اکبر؛ نازک تبار، حسین. (۱۳۹۱). الگویابی اثرگذاری عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان مازندران). *بهبود مدیریت*، ۶ (۲)، ۴۱-۵۷.
- صمدی میارکلائی، حسین؛ صمدی میارکلائی، حمزه؛ بابایی، عباس. (۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان صنایع نساجی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی پژوهش امداد و نجات*، سال هفتم، شماره اول، ۱۱۳-۱۰۲.

طاهری، ماهدخت؛ اسدی لویه، عطاله؛ خوش رنگ، حسین. (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی. *پرستاری و مامایی جامع نگر*، دوره بیست و چهار، شماره هفتاد و یکم، ۶۳-۵۶.

علوی لنگروی، سیدکاظم؛ غفوری، حمیده. (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ششم، شماره سوم، ۸۵-۱۰۹. علی‌نژاد، علی. (۱۳۹۲). *سبک‌های مدیریتی مدیران و رضایت شغلی کارکنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، منتشر نشده، دانشگاه تهران.

عیدی، حسین؛ لقمانی، محسن؛ سرارودی، اکبر. (۱۳۹۴). پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، دوره یازدهم، شماره بیست و دوم، ۲۱۰-۲۰۱.

قلتاش، عباس. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و هوش سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال پنجم، شماره سوم، ۱۱۵-۱۲۳. محمدی، صابر (۱۳۸۶). *افزایش رضایت شغلی معلمان*. *روزنامه همشهری*، سال پانزدهم، شماره ۴۲۷۴، صفحه ۲۳.

موسوی کیا، مهدی. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آتش نشانی منطقه ۴ شهر تهران. *فصلنامه علمی- پژوهشی امداد و نجات*، سال ششم، شماره یک، ۱-۱۰. نصیری، حسین (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با عملکرد کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان شاهرود*. پایان نامه کارشناسی ارشد، منتشر نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود. نظری، رسول؛ قاسمی، حمید؛ سهرابی، زهرا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی، سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان‌های ورزشی: مدل‌سازی معادلات ساختاری. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، سال یازدهم، شماره بیست و یکم، ۱۰۲-۹۳.

هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه علی علاقه بند، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.

Bass B And Avolio b. (2003). *Multifactor Leadership Questionair Feedback Report*. Mind Garden Inc , Redwood City. CA

Bass b E, and Riggio R E. (2006). *Transformational leadership*. 2 ND Edn, LEA, Inc., Mahwah, Newjersey, ISBN:0805847618

Denison D R, & Fisher C. (2005). *The role of the board of directors in shaping corporate culture: Reactive compliance or visionary leadership?* Working paper presented at the changing the game forum: Reforming American Business,

Hofstetter H, Harpaz I. (2015). Declared versus actual organizational culture as indicated by an organization's performance appraisal. *The International Journal of Human Resource Management*: 26, 4, 445-466.

Hogan SJ, Coote LV. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*: 64, 1609-1621.

- Ioannou P, Katsikavali V, Galanis P, Velonakis E, Papadatou D, Sourtzi P. (2015). Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses' Health-Related Quality of Life. *Safety and Health at Work*, 6, 324-328.
- Petty M, Beadles N A, Lowery C M, Deborah F Ch, Connell D W. (2009). Relationships between organizational culture and organizational performance. *Psychological performance*, 76(2).
- Simone S, Cicotto G, Lampis J., (2015). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers *Revue européenne de psychologie appliquée*, 66, 65-77.
- Smart J C, Hamm R E. (2008). Organizational culture and effectiveness in 2-Year colleges. *Research in Higher Education*, 34 (1).
- Spector P E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* John Wiley, New York, NY.
- Tepret, N, Y., Tuna, K., (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: *An Application in Telecommunication Sector Social and Behavioral Sciences*, 195, 673 – 679.
- Whetten D. A, and Cameron K S., (2002). *Developing Management Skills*. 5th ed., prentice Hall, *Upper saddle River NJ*, PP.3-297.