

نقش میانجی اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان

مدارس سما استان فارس

الهام محبی^۱، مرضیه حیدری^۲*

(۱) کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

(۲) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

* مسئول: mhidary@iauabadeh.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۱/۰۵/۰۳

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۰۴/۰۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی اشتیاق و اعتماد سازمانی در رابطه با فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان می باشد. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مدارس سما استان فارس به تعداد (۱۰۲۵ نفر) بود. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه برابر ۲۰۵ نفر به دست آمد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۹)، فرهنگ سازمانی هافستد (۱۹۹۱)، اعتماد سازمانی پاین (۲۰۰۳) و اشتیاق شغلی شوفلی و بیکر (۲۰۰۳) استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی و پایایی پرسشنامه ها بررسی و تأیید گردید. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزارهای SPSS21 و SmartPLS3 استفاده شده است. نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. همچنین اشتیاق شغلی و اعتماد در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان نقش میانجی دارد.

کلید واژه گان: اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، معلمان.

مقدمه

گروه شاغل در سازمان را تشکیل می دهند. امور آموزشی در دستگاه های تربیتی که به طور مستقیم در راه برآوردن هدف کوشش می کنند، از معلمانی تشکیل می شود که هماهنگ کننده ارتباطات میان دانش آموزان هستند. تا به این وسیله برای تحقق هدف های تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم سازد. مساعد کردن محیط تربیتی مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم ساخته و در حمایت از او موثر باشد. رفتار معلم است که سرانجام معین می کند آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می دهند یا در این امر با شکست مواجه می شوند (محبی و حیدری، ۱۳۹۹). از سویی مفهوم اعتماد و مسائل مربوط به آن در چند سال

در جهان کنونی بسیاری از فعالیت های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان های گوناگون انجام می دهند. پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد موثر این سازمانهاست. بنابراین باید جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. از مهم ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی فعالیت سازمان هایی است که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. در این گستره سازمان های آموزشی از اولویت برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت این گونه سازمان ها به عهده دارد. انسان عامل نهایی در شکل گیری و موفقیت سازمان های آموزشی است، کیفیت و عملکرد سازمان ها به تک تک افراد بستگی دارد که در مجموع

گذشته به طور فزاینده ای محور مطالعه سازمان ها گردیده است. امروزه اهمیت اعتماد در سازمان ها به خوبی آشکار گردیده است چرا که برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است. در عصری که روابط بین افراد و گروه ها سست تر شده و به سرعت در حال تغییر است، اعتماد که عمدتاً مبتنی بر استنتاج ها و تفاسیر در مورد انگیزه ها، شخصیت و باطن دیگران است، موضوع محوری سازمان هاست که رشد و حیات آن ها را تضمین می نماید (محبی و حیدری، ۱۳۹۹). اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری موثر در سازمان ها می باشند. اعتماد عاملی کلیدی است زیرا همکاری را به وجود می آورد. فرهنگ با تحت تاثیر قرار دادن نوع رهبری این امکان را به وجود می آورد که سازمان به حرکت خود ادامه دهد. زیرا اگر مؤلفه های فرهنگ که در کل سازمان تأثیر دارند ناکارآمد باشند، مسئول نهایی رهبری است تا با اقداماتی که انجام می دهد موجب تغییر فرهنگ سازمان شود. از طرف دیگر اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی نسبت به شغل تعریف می شود که با ویژگی هایی چون شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب به در کار توصیف می گردد. شوق داشتن به کار با سطوح بالای انرژی، انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات، توصیف می شود. پایه و اساس شکوفایی و خودکفایی هر جامعه بر شالوده وجودی سازمان های آموزشی و پژوهشی آن برپا شده و در میان همه عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکرد یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی اتفاق نظرشان بر این امر است که معلمان تأثیرگذارترین عامل در فرایند تعلیم و تربیت هستند (سبکتکین ریزی و اکبری، ۱۳۹۳: ۹). در جوامع امروزی، نقش حساس و بسیار موثر آموزش و پرورش در توسعه انسانی و به تبع آن توسعه اجتماعی، اقتصادی

و فرهنگی بر کسی پوشیده نیست. معلمان در صحنه آموزش و پرورش مهم ترین نقش را ایفا می کنند و سازمان آموزش و پرورش به مثابه مرکزی که محور اصلی آن ارتباط میان معلمان و دانش آموزان است با موضوع رضایت شغلی درگیری است. رضایت شغلی عامل مهمی در افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می گردد. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهند بود (محمدی و دیگران، ۱۳۹۵: ۲۳۳). رضایت شغلی مبین احساسات فرد درباره شغلش می باشد. زمانی که کار فرد با ارزش ها و نیازهای هماهنگ باشد و زمانی که فرد به اهداف و فعالیت هایی که برایش مهم می باشند، دست پیدا می کند، رضایت شغلی او افزایش می یابد و رضایت شغلی معلمان از عوامل بسیاری تأثیر می پذیرد که اعتماد سازمانی یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی قلمداد می گردد و در پژوهش حاضر نقش میانجی را به عهده دارد. اعتماد سازمانی یک عامل حیاتی و ضروری برای سازمان است. اعتماد سازمانی از جمله متغیرهایی است که موجب بسیاری از تلاش ها و رفتارهای مشارکتی می شود و در بسیاری از روابط بین فردی نقش کلیدی ایفا می نماید (زاهدبابلان و کریمیان پور، ۱۳۹۵: ۸۷). اشتیاق شغلی نیز متغیر دیگری است که به عنوان نقش میانجی در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است. از طرفی عملکرد معلمان در مدارس بر اثر بخشی و کارایی مدارس، رشد شخصیت دانش آموزان، خودباوری دانش آموزان، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، و خلاقیت دانش آموزان تأثیرگذار می باشد و عملکرد شغلی مطلوب در معلمان مستلزم ایجاد رضایت شغلی در آنان می باشد، در این پژوهش به تاثیر عواملی چون فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی و اشتیاق کار در ایجاد رضایت شغلی در معلمان مدارس سما استان فارس پرداخته شده است. رضایت شغلی نیز سازه ای

است که به طور گسترده در مطالعه رفتار سازمانی در حال استفاده است. به طور کلی، کارکنان راضی تمایل بیشتری به مشتری محور بودن دارند و در نتیجه بهتر به مشتری ها خدمات ارائه می دهند که منجر به سطوح بالاتر رضایت مشتری می شود. رضایت شغلی دربردارنده ارزیابی ها و انتظارات متفاوت کاری است. به عبارت دیگر رضایت شغلی نوعی واکنش احساسی به موقعیت یک شغل است و میزان آن به این مسئله بستگی دارد که نتیجه انجام شغل تا چه حد انتظارات مورد نظر شخص را تأمین می کند؟ رضایت شغلی عبارت است از انگیزه نگرش افراد در مورد شغلشان که میزان احساسات مثبت یا منفی در مورد جنبه های درونی یا بیرونی شغل را در بر بگیرد و از عوامل مهمی است که رفتار معلم را تحت تاثیر قرار می دهد. لذا در پژوهش حاضر به بررسی فرهنگ سازمانی، و نقش اعتماد سازمانی و اشتیاق شغلی در رضایت شغلی معلمان مدارس سماء استان فارس پرداخته شده است.

رضایت شغلی یکی از عوامل تاثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی است. رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می دهد (اسماعیلی و صیدرزاده، ۱۳۹۶: ۵۲). رضایت شغلی از دو جنبه مورد توجه قرار گرفته است: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می تواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها تاثیر بگذارد و بر بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر گردد (محمدی و دیگران، ۱۳۹۵: ۲۳۲). در قرن حاضر هر جامعه ای متناسب با شرایط فرهنگی و اجتماعی، رشد و توسعه خویش با انواعی از مشکلات روبروست که تاثیر مخربی بر روی فرایندهای تعالی و ترقی آن جامعه می گذارد. یکی از این گونه مشکلات عدم وجود

معلمین دارای اخلاق حرفه ای مطلوب برای تدریس موثر در کلاس و مشکل دیگر عدم وجود رضایت شغلی در معلمین برای افزایش کارایی در تدریس که هر دوی این مشکلات تاثیر بسزایی در کاهش عملکرد شغلی معلمان در نظام آموزشی و به طبع آن کاهش اثربخشی در آموزش عالی کشور و همچنین کاهش پیشرفت و توسعه کشور می شود. عملکرد معلمان در مدارس اهمیت زیادی دارد چون بر اثربخشی و کارایی مدارس، رشد شخصیت دانش آموزان، خود باوری دانش آموزان، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، و خلاقیت دانش تاثیر می گذارد (محمدنژاد و همکاران، ۱۳۹۶). بزرگترین سرمایه ی یک سازمان نیروی انسانی است و موفقیت و بقای سازمانها در گرو وجود افرادی کارا و توانمند است که کارایی آنها و نوع ارزش حاکم بر سازمان است که باعث حرکت افراد در سازمان هست و تأثیری بسزا بر اجزا سازمان دارد، لذا اگر اعضای سازمانی دارای اهداف و ارزشها و باورهای مشترکی باشند، در نهایت به آنها دلبستگی عاطفی پیدا کرده و موجب رضایت آن ها از شغلشان خواهد شد (رستمی، ۱۳۹۵). از طرفی یکی از مسائل و مشکلات سازمان های امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است. در سازمان های ایران به خصوص سازمان های دولتی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبرو می شوند زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی کنند و آنها را در جریان تصمیم گیری مشارکت نمی دهند و اینها همه باعث ایجاد فضای بی اعتمادی در سازمان می شود. نتیجه بی اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد، سیاسی کاری و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان ها گرفته و هزینه ها را افزایش می دهد. در چنین سازمانی صحبت از مباحثی مانند خودمدیریتی و

خودکنترلی، همکاری، بروز خلاقیت، مدیریت جامع کیفیت و ... بی فایده است و اکثر تلاش ها برای بهره-وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید زیرا تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری آن با یکدیگر است و مهم ترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان ها می باشد (شمس و اسفندیاری مقدم، ۱۳۹۴: ۱۷۲). نیروی انسانی خلاق و کارآمد مهم ترین دارایی های یک سازمان است. با پیشرفت های اخیر در روانشناسی سلامت حرفه ای، سازمان ها به کارمندانشان به عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی توجه می کنند. در این رابطه اشتیاق کاری کارکنان و عوامل موثر بر آن مورد توجه بسیاری از پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. اشتیاق کاری^۱، به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه توجه روانشناسی مثبت نگر، به نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می باشد (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۷). شافلی و باکر (۲۰۰۴) اشتیاق شغلی را یک مفهوم روانشناختی مثبت می دانند و آن را میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده اند. اشتیاق شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مولفه شوق داشتن (سطوح بالای انرژی، انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات)، وقف (ادراک احساس معنی داری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار) و جذب (تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار) مشخص می شود (شوفلی و باکر، ۲۰۰۴: ۲۰۹). بر اساس پژوهش باکر و لیتز^۲ (۲۰۱۰) کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغل شان می شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند و از شغل خود احساس رضایت می کنند. علاوه بر این فرهنگ سازمانی می تواند در شکل

دهی و هدایت منابع لازم به منظور افزایش رضایت کارکنان موثر باشد. سازمان ها ضرورت اجتناب ناپذیر زندگی هستند، تولد و مرگ ما در سازمان ها صورت می گیرد؛ بنابراین بایستی سازمان ها را شناخت و به آن اهمیت داد. در جوامع و نظام های اجتماعی، اعتقادات، باورها، ارزش ها و الگوهای رفتاری مشترکی وجود دارد که در مجموع، فرهنگ و نظام اجتماعی آن جامعه را تشکیل می دهد. جوامع با توجه به مبانی فکری و اعتقادی خویش، آن ها، فرهنگ های متفاوت و مختص به خود دارند و تمام اعمال انسان ها، به عنوان مهم ترین عنصر در جوامع، تحت تاثیر فرهنگ است. سازمان ها نیز به عنوان نظام اجتماعی، بر حسب ساختار سازمانی و بعدها هدف ها و روش های اجرایی خود فرهنگ های متفاوت دارند (زارعی متین، ۱۳۷۸: ۱۱۹). فرهنگ هر سازمان بر اشتیاق به کار و رضایت شغلی کارکنانش تاثیر می گذارد و حتی نتایج آن (مطلوب و غیر مطلوب) به همه افراد جامعه خواهد رسید. رضایت از شغل، یکی از عوامل مهم در رضایت از زندگی است. مسئله رضایت شغلی، یکی از قدیمی ترین (اوایل دهه ۱۹۳۰) و در عین حال، بحث برانگیزترین مباحث در تحقیقات سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. هنگامی که یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، مفهومش این است که واقعا شغلش را دوست دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. این حالت احساس مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی کارکنان می کند (مقیم، ۱۳۹۵: ۴۴).

آموزش و پرورش را می توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقاء، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد. آموزش و پرورش به واسطه داشتن رسالت فردی و جمعی هدایت گر توسعه و پیشرفت است. رسیدن به این هدف در پرتو عملکرد موثر مدیریت امکان پذیر است. رضایت شغلی نوعی احساس رضایت و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان

¹ Work Enagagement

² Bakker & Liter

موفقیت در شغل، تامین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد (روح الهی و همکاران، ۱۳۹۵) و یکی از مهم ترین نیازهای کارکنان در سازمان، برقراری اعتماد میان آنها و مدیر می باشد. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه های پایین ارزیابی و دیگر مکانیزم های کنترل خواهد بود و کارکنان خود کنترل و دارای انگیزه های درونی خواهند بود. با توجه به این نکته که ایجاد اعتماد، موجب اثربخشی سازمان و کاهش هزینه های ارزیابی و کنترل می شود، بنابراین ضرورت شناسایی عواملی که باعث ایجاد اعتماد می شود، قابل احساس است (شمس و اسفندیاری مقدم، ۱۳۹۴: ۱۷۲). مساله ای که در اینجا مطرح است این است که با توجه به قراردادی بودن و عدم امنیت شغلی معلمان مدارس سما چگونه فرهنگ سازمانی می تواند با بهره گیری از اعتماد سازمانی و اشتیاق کار در معلمان باعث ایجاد رضایت شغلی در آنان گردد که در نتیجه این رضایت شغلی بتوان به عملکرد شغلی مطلوب در معلمان سما استان فارس دست یافت؟

پیشینه نظری و تجربی پژوهش

مطالعات فرهنگ یک سازمان یعنی نگرش افراد به آن سازمان، لذا نحوه نگرش تأثیری بر نوع رفتار در محیط کاری در پی خواهد داشت. بزرگ ترین سرمایه یک سازمان نیروی انسانی است و موفقیت و بقای سازمان ها در گرو وجود افرادی کارا و توانمند است که کارایی آن ها و نوع ارزش حاکم بر سازمان است که باعث حرکت افراد در سازمان است و تأثیری بسزا بر اجزای سازمان دارد، لذا اگر اعضای سازمان دارای اهداف و ارزش ها و باورهای مشترکی باشند، در نهایت به آنها دلبستگی عاطفی پیدا کرده و موجب رضایت آنها از شغلشان خواهد شد (رستمی، ۱۳۹۵: ۸۵). اگر فرهنگ خالی از ارزش ها و عقاید رشد دهنده افراد باشد، به ایجاد فشارهای روانی و نارضایتی منجر می گردد. در فرهنگ های ضعیف، رضایت شغلی کم است. اما در

فرهنگ سازمانی قوی، این موارد کاهش می یابد. لذا ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، تحت تاثیر ماهیت فرهنگ بوده و نقش آن برآوردن نیازهای اساسی و ذاتی اعضای آن است (سهراب زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۲). در تبیین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی یک متغیر اصلی به حساب می آید. فرهنگ سازمانی بر نگرش ها و احساسات کارکنان به طور غیر مستقیم اثرگذار بوده، رضایت یا عدم رضایت شغلی را هم به دنبال خواهد داشت. رایینز، معتقد است میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی فرد، یک رابطه قوی وجود دارد. اما در این میان تفاوت های فردی به عنوان یک عامل تعدیل کننده به حساب می آیند. اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی، تجانس وجود داشته باشد رضایت شغلی کارکنان به بالاترین میزان خواهد رسید (رایینز، ۱۳۸۵: ۱۰۹۱). هرچه فرهنگ سازمانی از قدرت و انسجام بیشتری برخوردار باشد و اعضای سازمان در مورد اهمیت عوامل فرهنگی سازمان اتفاق نظر داشته باشند و بین نیازهای فردی و فرهنگی سازمانی همخوانی وجود داشته باشد و نیز فرهنگ سازمان قادر به برآوردن نیازهای اساسی اعضای سازمان باشد، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش خواهد داشت. به طور کلی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی افراد ارتباط نسبتاً قوی وجود دارد. البته هر فرهنگی دارای اثر یکسانی بر رضایت شغلی نیست ولی در فرهنگ ضعیف ممکن است منجر به ترک خدمت یا جابجایی شغل شود. اما هر اندازه تأثیر بیشتر باشد عملکرد کارکنان بهتر و در نهایت کیفیت و بهره وری فعالیت های سازمان بیشتر می شود. همچنین اعتماد یکی از شاخص های اصلی در درک ادراکات عمومی از رابطه آن با یک سازمان است (مورگان و هانت^۱، ۱۹۹۵؛ هون و گرانگ^۲، ۱۹۹۹). اعتماد نه تنها یک عامل مهم برای

^۱ Morgan & Hunt

^۲ Hon & Grunig

رسانند. بر این اساس، کارکنان با اشتیاق شغلی بالا، احساس توانمندی و ارتباط مؤثری با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسئولیت های شغلی توانمند می بینند. این توانمندی در آن ها سبب افزایش عملکرد می شود. اشتیاق شغلی، موجب ارتقای توانمندی روانشناختی و رفتارهای فراتر از نقش، نظیر رفتار شهروندی سازمانی می شود. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که اشتیاق شغلی برای افزایش تعهد سازمانی، کاهش ترک شغل، افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد ضروری است (فقیه آرام و خادمی، ۱۳۹۶: ۱۳۴). بنابراین می توان گفت بین اشتیاق به کار با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

فرهنگ در هر سازمانی نقش مهمی دارد چرا که موجب تعاملات بین فردی میان اعضای سازمان می شود. بنابراین اعتماد که از طریق برقراری تعامل با دیگران شکل می گیرد، چه در سطح سازمانی (اعتماد سازمانی) و چه در سطح ملی (اعتماد عمومی) تحت تاثیر ارزش ها و فرهنگ حاکم بر جامعه (فرهنگ ملی) و سازمان (فرهنگ سازمانی) قرار دارد. علاقمندی بسیاری از پژوهشگران بر بررسی این مطلب بوده است که آیا فرهنگ ملی و به تبع آن فرهنگ سازمانی بر احتمال این که سازمان ها در زمینه اعتماد قوی تر باشند، موثر است. صاحب نظران عنوان می کنند که تعریف اعتماد غالباً بین فرهنگی است و ایجاد اعتماد و گرایش به اعتماد از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است (ایرترک^۴، ۲۰۱۷: ۴۶۵). فوکویاما^۵ (۱۹۹۵) عنوان می کند که اعتماد ذاتاً در یک جامعه به وسیله فرهنگ آن جامعه شکل می گیرد. بنابراین، تمایل افراد به اعتماد می تواند یکی از کارکردهای فرهنگ باشد. یافته های مطالعات مربوط به بررسی اعتماد مشتریان به ارائه کنندگان خدمات، نشان می دهد که در فرهنگ های مختلف میزان اعتماد متفاوت است و فرهنگ یکی از تعیین کننده های اعتماد

روابط موفق در نظر گرفته می شود (یوان^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). بلکه منبعی برای ایجاد مزیت های رقابتی پایدار برای شرکای داخلی یا خارجی رابطه (ویر^۲ و همکاران، ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷). نقش اساسی در ایجاد اعتماد دارد. بنابراین، می توان گفت اعتماد تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی دارد. در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی به عنوان یک مؤلفه روانشناختی در سازمان ها، بحث ها و مطالعات بسیاری را به وجود آورده است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای میان سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مستقیم و مثبت دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (کریمیان و مرادی پور، ۱۳۹۶: ۲). با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. اشتیاق شغلی به عنوان یک منبع مثبت ممکن است منجر به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه اثرات مثبت بر سلامت شود. همراستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می شود، مطرح شد (هالبرگ و شوفلی^۳، ۲۰۰۶: ۱۶۷). اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می شود که با ویژگی های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۱: ۲۷). بکر و لیتز (۲۰۰۹) معتقدند کارکنانی که نسبت به شغل شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغل شان می شوند و تکالیف شغلی خود را به طرز مطلوبی به انجام می

¹ Yuan

² Weber

³ Halberg and Schaeffli

⁴ Erturk

⁵ Fukuyama

می باشد. هویر و مک اینیس^۱ (۱۹۹۷) نیز اهمیت بررسی اثرات فرهنگی در ایجاد و توسعه اعتماد و ارتباطات افراد را بیان می کند. تحقیقی که در خلال سال های ۱۹۹۵-۲۰۱۰ توسط مرکز روانشناسی سازمانی و صنعتی در دانشگاه آفریقای جنوبی بر روی عوامل ایجاد کننده اعتماد یا عدم اعتماد انجام گردید، منجر به این نتیجه گیری شد که اعتماد سازمان ها به وسیله عوامل فرهنگی، شخصی و اقدامات مدیریتی ایجاد می شود. محققان این پژوهش عنوان می کنند که اگر اثرات فرهنگ و ارزش های محوری در نظر گرفته شود، مفهوم اعتماد بسیار مهم تر می شود. در بسیاری از مواقع این سوال پیش روی محققان بوده است که به چه کسی اعتماد کنیم؟ آنها در پژوهش های خود به این نتیجه رسیده اند که ما همواره به آنهایی اعتماد می کنیم که بیشتر از بقیه شبیه ما هستند (جوی و کلب^۲، ۲۰۰۹: ۷۲). فرهنگ سازمانی به طور گسترده در مدیریت استراتژیک، رفتار سازمانی و روابط مشارکتی مورد مطالعه قرار گرفته است (اوچی^۳، ۱۹۸۱؛ تسو^۴ و همکاران، ۲۰۰۶؛ ون ریل و فومبران^۵، ۲۰۰۹). طبق نظر شاین (۱۹۹۰)، فرهنگ سازمانی مجموعه ای از باورها، ارزش ها و مفروضاتی است که توسط اعضای یک سازمان مشترک است. چنین ارزش های مشترکی بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می گذارند، زیرا آنها به ارزش ها برای هدایت تصمیمات و رفتارهایشان تکیه می کنند، که بیشتر بر اثربخشی سازمان تأثیر می گذارد (اوچی، ۱۹۸۱؛ تسو و همکاران، ۲۰۰۶؛ ون ریل و فومبران، ۲۰۰۹؛ بارنی^۶، ۱۹۸۶). اعضای سازمان با دیدن سازمان ها به عنوان سیستم های ساختاری-اجتماعی و عقلانی، مجموعه ای از ایده ها و باورهای قابل قبول متقابل را در مورد آنچه واقعی است، مهم است و نحوه پاسخگویی ایجاد می کنند. بیشتر تعریف فرهنگ

سازمانی را با توصیف ویژگی های آن به عنوان یک الگوی رفتاری یادگیری مشترک، که می تواند از نسلی از اعضای سازمان به نسل بعدی منتقل شود، گسترش می دهد. ادبیات موجود دلالت بر رابطه مثبت بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی دارد. دنیسون و میشر^۷ (۱۹۹۵) شناسایی و تایید کردند که چهار بعد فرهنگ سازمانی سازگاری، ثبات، مشارکت و ماموریت می تواند به طور مثبت به اثربخشی سازمان کمک کند (دنیسون و میشر، ۲۰۰۱). گلد^۸ و همکاران (۲۰۰۱) به اهمیت فرهنگ و ساختار منعطف در پرورش فرهنگ مشارکتی در سراسر مرزهای سازمان تاکید دارند. گرونیگ (۲۰۰۲) همچنین پیشنهاد کرد که فرهنگ سازمانی باز و حامی اثربخشی عملکرد ارتباطی را افزایش می دهد. به طور کلی، تئوری فرهنگ سازمانی معتقد است که فرهنگ سازمانی تأثیر خود را از طریق شکل دادن به رفتار اعضای سازمان اعمال می کند (شاین^۹، ۱۹۹۰ و ۲۰۱۰). بنابراین فرهنگ سازمانی به عنوان یک شرط سازمانی ضروری برای بهبود اشتیاق شغلی و عملکرد اعضای سازمان پدیدار می شود. در نتیجه، اعتماد اعضای سازمان به سازمان تقویت خواهد شد. رابطه بین فرهنگ سازمانی و رفتار اعضای سازمان مبنای نظری ادعای ما است. بنابراین، می توان گفت اشتیاق به کار و اعتماد در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان نقش میانجی دارد. خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۷) به مطالعه تأثیر اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. سعیدی پور (۱۳۹۷) نقش سبک های رهبری، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه) را مورد مطالعه قرار داد و به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.

¹ Hoyer & MacInnis

² Joy & Kolb

³ Ouchi

⁴ Tsui

⁵ VanRiel & Fombrun

⁶ Barney

⁷ Denison & Mishra

⁸ Gold

⁹ Schein

جهت اطمینان از اینکه بیشترین حجم نمونه محاسبه گردد P یا نسبت موفقیت در جامعه ۰/۵۰ در نظر گرفته شد. بدین ترتیب تعداد کل نمونه با فرض جامعه آماری محدود، در سطح اطمینان ۰/۹۵ محاسبه گردید. تعداد ۲۰۵ نفر با استفاده روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. جهت اندازه‌گیری «رضایت شغلی» از پرسشنامه مینه سوتا (۲۰۰۹) استفاده شد. این متغیر با ۱۹ سؤال و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال)، جوسازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال)، و شرایط فیزیکی (۳ سوال) مورد سنجش قرار گرفت و براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری گردید. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای رضایت شغلی ۰/۹۴ می‌باشد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

جهت سنجش «فرهنگ سازمانی» از پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستد (۱۹۹۱) استفاده شد. این متغیر در قالب ۲۵ سؤال با چهار مولفه ابهام‌گریزی (۶ سوال)، فاصله قدرت (۷ سوال)، مردگرایی- زن‌گرایی (۶ سوال)، جمع‌گرایی- فردگرایی (۶ سوال) براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای مورد سنجش قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای فرهنگ سازمانی ۰/۹۵ می‌باشد که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

جهت سنجش «اعتماد سازمانی» از پرسشنامه پایین (۲۰۰۳) استفاده شد. این متغیر در قالب ۱۶ سؤال با ۴ بعد صداقت (۴ سوال)، قابلیت اتکا (۵ سوال)، شایستگی (۴ سوال)، و تعهد (۳ سوال) براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای مورد سنجش قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای اعتماد سازمانی ۰/۸۸ می‌باشد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد.

جهت سنجش «اشتیاق شغلی» از پرسشنامه شوفلی و باکر (۲۰۰۴) استفاده شد. این متغیر در قالب ۱۷ سؤال با

سهراب زاده و همکاران (۱۳۹۷) به فراتحلیل مطالعات و تحقیقات رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی پرداختند و به نتایج مثبت و معناداری دست یافتند. شهوازیان (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی با اشتیاق شغلی دبیران دوره دوم متوسطه شهر نجف آباد پرداخت. نتایج حاصل بیان کننده این است که هرچه میزان اعتماد سازمانی افزایش پیدا کند میزان اشتیاق به کار دبیران افزایش پیدا می‌کند. جان منگا و بروس برگرب (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر عوامل سازمانی حیاتی (فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبر عالی) در رضایت شغلی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی قوی و عملکرد رهبر می‌تواند بر مشارکت کارکنان، اعتماد و رضایت شغلی متخصصان روابط عمومی تأثیر بگذارد (جوان منگا و بروس برگر^۱، ۲۰۱۸).

فرضیه های پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین اشتیاق به کار با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
- ۴- اشتیاق به کار در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان نقش میانجی دارد.
- ۵- اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان نقش میانجی دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش آن به صورت توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس سما استان فارس به تعداد ۱۰۲۵ نفر می‌باشد. با توجه به دردسترس بودن لیست کامل معلمان و محدود بودن تعداد آنها، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید.

^۱ Juan Menga & Bruce Bergerb

مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین مقدار شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده برای کلیه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ است؛ لذا متغیرها دارای اعتبار درونی می‌باشند.

۳ بُعد انرژی (۶ سؤال)، فداکاری (۵ سؤال)، جذب (۶ سؤال) براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای مورد سنجش قرار داد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برای اشتیاق شغلی ۰/۸۸ می‌باشد که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد.

قابل ذکر است که روایی محتوایی تمامی پرسشنامه‌ها مورد تأیید اساتید و متخصصان علوم تربیتی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و استنباطی و برای محاسبات نیز از نرم افزار PLS Smart استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول شماره (۱) شاخص‌های آمار توصیفی متغیرها برای نمونه مورد بررسی قابل مشاهده می‌باشد:

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار |
|----------------|---------|--------------|
| اشتیاق شغلی | ۳/۸۱ | ۰/۶۳ |
| اعتماد سازمانی | ۳/۷۸ | ۰/۶۵ |
| رضایت شغلی | ۳/۷۹ | ۰/۶۸ |
| فرهنگ سازمانی | ۳/۸۶ | ۰/۶۵ |

براساس جدول (۱) از منظر میانگین، بالاترین شاخص مرتبط به «فرهنگ سازمانی» با رقم ۳/۸۶ و پایین ترین شاخص مربوط به «اعتماد سازمانی» با رقم ۳/۷۸ می‌باشد. به منظور ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری از معیارهای پایایی (با ۳ شاخص پایایی ترکیبی، آلفا کرونباخ) و روایی همگرا (AVE) با شاخص میانگین واریانس استخراج شده و شاخص فورنل-لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا استفاده گردیده که نتایج در جداول شماره (۲) و (۳) ارائه شده‌اند. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهند با توجه به این که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول مذکور این معیارها در مورد میانگین متغیرها مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند؛ می‌توان

جدول ۲. پایایی و روایی همگرایی سازه‌های انعکاسی آزمون بار عرضی متغیرهای پژوهش

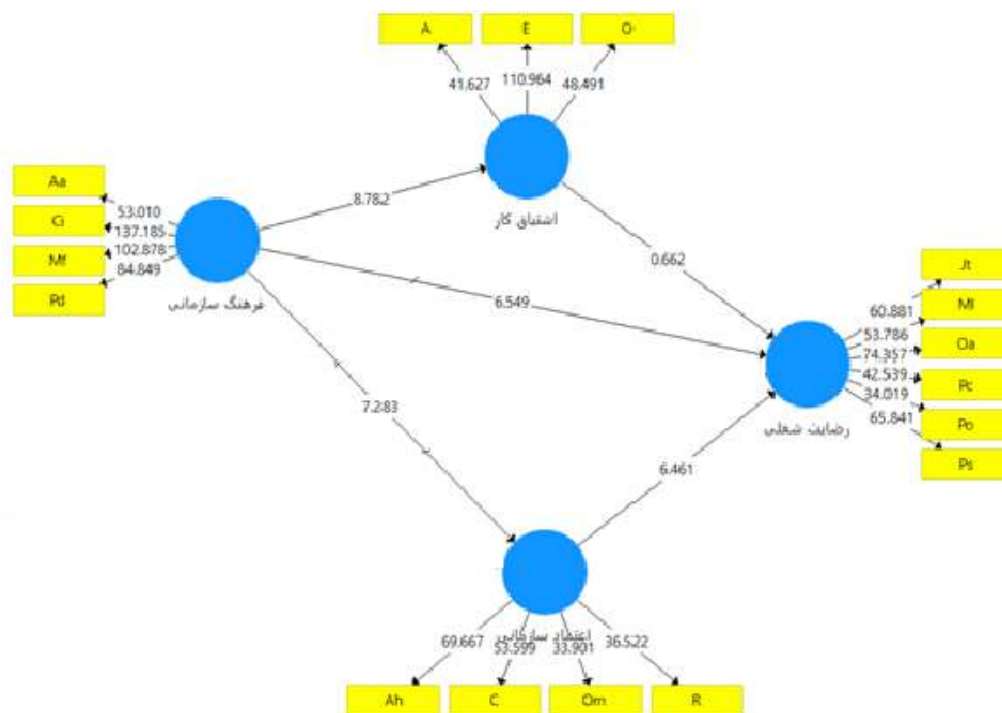
| متغیرها | ضریب آلفای کرونباخ | ضریب پایایی ترکیبی | میانگین واریانس استخراج شده |
|----------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| اشتیاق شغلی | ۰/۸۸۲ | ۰/۹۲۸ | ۰/۸۱۰ |
| اعتماد سازمانی | ۰/۸۸۴ | ۰/۹۲۰ | ۰/۷۴۳ |
| رضایت شغلی | ۰/۹۴۶ | ۰/۹۵۷ | ۰/۷۸۷ |
| فرهنگ سازمانی | ۰/۹۴۹ | ۰/۹۶۳ | ۰/۸۶۷ |

جدول ۳. نتایج آزمون فورنل-لاکر

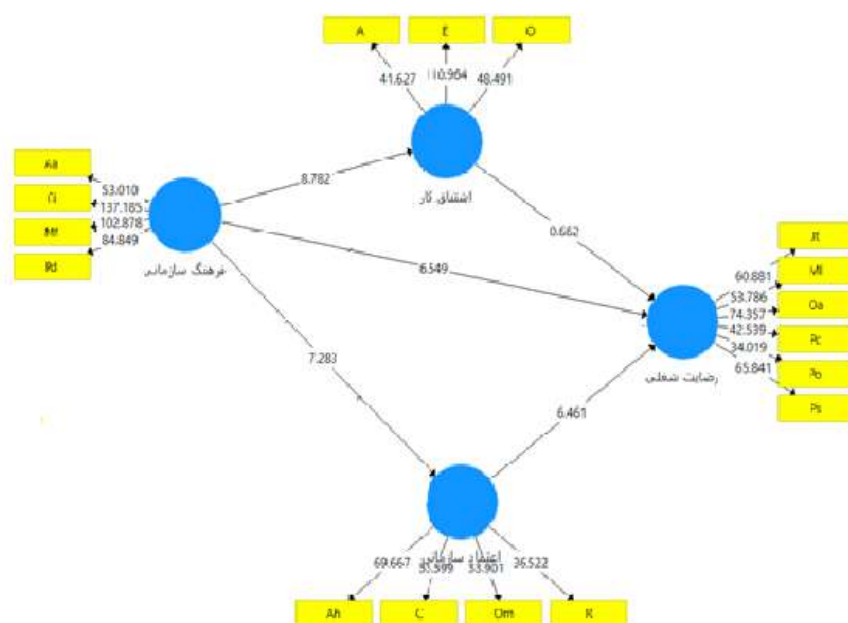
| معیارها | اشتیاق شغلی | اعتماد سازمانی | رضایت شغلی | عملکرد رهبری | فرهنگ سازمانی |
|----------------|-------------|----------------|------------|--------------|---------------|
| اشتیاق شغلی | ۰/۹۰۰ | | | | |
| اعتماد سازمانی | ۰/۸۶۱ | ۰/۸۶۲ | | | |
| رضایت شغلی | ۰/۸۵۱ | ۰/۸۶۱ | ۰/۸۸۷ | | |
| فرهنگ سازمانی | ۰/۹۲۴ | ۰/۸۵۷ | ۰/۸۶۴ | ۰/۸۰۵ | ۰/۹۳۱ |

ارزیابی‌های لازم به منظور بررسی مدل، ضریب مسیر، معناداری ضریب مسیر و ضریب تعیین متغیر درون‌زا در اشکال شماره (۱) و (۲) قابل مشاهده می‌باشند:

جدول (۳) نشان می‌دهد که سازه‌ها کاملاً از هم جدا می‌باشند یعنی مقادیر قطارصلی (ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق با مقادیر آماره t



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد شده

با توجه به اطلاعات آماری مذکور، نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح جدول (۴) می‌باشد:

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌ها

| فرضیه | مسیر | ضریب مسیر | آماره تی | سطح معناداری | نتیجه |
|-------|---|-----------|----------|--------------|-------------|
| ۱ | اشتیاق کار ← رضایت شغلی | ۰/۱۰۱ | ۰/۶۶۲ | ۰/۵۰۸ | رد فرضیه |
| ۲ | اعتماد سازمانی ← رضایت شغلی | ۰/۲۳۴ | ۶/۴۶۱ | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه |
| ۳ | فرهنگ سازمانی ← رضایت شغلی | ۰/۵۴۸ | ۶/۵۴۹ | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه |
| ۴ | فرهنگ سازمانی ← اشتیاق کار ← رضایت شغلی | ۰/۲۳۴ | ۲/۶۵۱ | ۰/۰۰۵ | تأیید فرضیه |
| ۵ | فرهنگ سازمانی ← اعتماد سازمانی ← رضایت شغلی | ۰/۲۴۰ | ۴/۹۶۶ | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه |

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی اشتیاق و اعتماد سازمانی در رابطه با فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری با رضایت شغلی معلمان مدارس سما استان فارس انجام گرفت. یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه اول این پژوهش نشان داد بین اشتیاق به کار با رضایت شغلی رابطه وجود ندارد. لذا این فرضیه پژوهش پذیرفته نمی‌شود. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با جان منگا و بروس برگرب (۲۰۱۸) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان بیان کرد اگر معلمان از انرژی بالایی برخوردار باشند، تلاش و

با بررسی نتایج ارائه شده در جدول (۳) و اشکال (۱) و (۲) مشاهده می‌شود که مقدار t در مسیرهای بین متغیرها در تمام فرضیه‌ها به استثنای فرضیه اول بیش از $1/96$ می‌باشد؛ لذا تمام فرضیه‌های پژوهش حاضر غیر از فرضیه اول تأیید می‌شوند. نتایج جدول نشان می‌دهد تاثیر اشتیاق بر رضایت شغلی ۱۰ درصد، تاثیر اعتماد بر رضایت شغلی ۲۳ درصد، تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی ۵۴ درصد، تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی از طریق اشتیاق کار ۲۳ درصد، و تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی از طریق اعتماد ۲۴ درصد بوده است.

نیازهای فردی و فرهنگی سازمانی همخوانی وجود داشته باشد و نیز فرهنگ سازمان قادر به برآوردن نیازهای اساسی اعضای سازمان باشد، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش خواهد داشت. بنابراین هر اندازه تأثیر فرهنگ بر رضایت شغلی معلمان بیشتر باشد عملکرد معلمان بهتر و در نهایت کیفیت و بهره‌وری فعالیت‌های مدارس بیشتر می‌شود.

یافته‌های این پژوهش در خصوص فرضیه چهارم مبنی بر نقش میانجی اشتیاق به کار در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی تایید گردید. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش جان منگا و بروس برگرب (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج می‌توان گفت مدارس با متوازن ساختن ارزش‌های معلمان با ارزشهای سازمانی می‌توانند در راستای ارتقا اشتیاق شغلی گام بردارند. این توازن از طریق القا حس معنادار بودن کار و تبیین انتظارات مدرسه به طوری که منجر به تفاهم بین دغدغه‌های مدرسه و معلمان شود، می‌تواند بوجود آید. اما همان‌طور که شاین (۱۹۹۰) مطرح می‌کند نمی‌توان فرهنگ مشارکتی در مدرسه متصور شد مگر آنکه مدیر مدرسه شناخت درستی از مفهوم و اهمیت فرهنگ مشارکتی داشته باشد و به‌طور فعال توسعه و تداوم چنین فرهنگی را پشتیبانی کند. به عبارت دیگر اقدامات و اعمال مدیران باید الگویی از فرهنگ مشارکتی هنگام کار با کارکنان را به نمایش بگذارد. یکی از عرصه‌های چنین مدل سازی زمانی است که اهداف مدرسه تدوین و تعیین می‌شوند. در این ارتباط مدیر پس از ارائه اطلاعات و داده‌های لازم و بحث و گفتگو با معلمان اختیارات لازم را به معلمان در جهت تصمیم‌گیری درمورد چگونگی دستیابی به اهداف، تفویض می‌کند. بنابراین وقتی فرهنگ مدرسه فرهنگی مشارکتی و حمایتی باشد و به نیازها، رفاه و مشکلات معلمان تاکید بیشتری نماید می‌تواند شور و اشتیاق در معلمان را افزایش داده که این امر در افزایش رضایت شغلی آنها نیز بسیار تأثیر گذار خواهد بود.

یافته‌های فرضیه پنجم مبنی بر نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی مورد تایید قرار گرفت. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش سعیدی پور

پشتکار داشته باشند، و خود را درگیر کار، احساس شوق و شغف در کار نمایند، جذابیت کار برای آنها بیشتر می‌شود و این موارد می‌تواند در رضایت شغلی آنها موثر واقع گردد. یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه دوم حاکی از وجود رابطه بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی می‌باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهش خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۷)؛ گشتاسبی فرد و کریمی (۱۳۹۷)؛ جان منگا و بروس برگرب (۲۰۱۸) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین و توجیه نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری، دادن بازخور به آنها و گرفتن بازخور از آنها و قدرتمند سازی معلمان را به عنوان فعالیت‌های ضروری برای افزایش اعتماد در مدارس می‌توان به کار برد. عدم توجه به ایجاد اعتماد در بین معلمان و همچنین اعتماد معلمان به مدیریت مدارس، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای آموزش و پرورش به وجود آورد. بنابراین اعتماد می‌تواند بر رضایت شغلی معلمان تأثیر زیادی داشته باشد. در واقع هر چه معلمان به مدیر خود اعتماد بیشتری داشته باشند می‌توانند از رضایت شغلی بالاتری برخوردار گردند.

یافته‌ها در خصوص فرضیه سوم نشان داد بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج این فرضیه با نتایج سهراب زاده و همکاران (۱۳۹۷) جان منگا و بروس برگرب (۲۰۱۸) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین و توجیه نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد فرهنگ سازمانی بر نگرش‌ها و احساسات معلمان اثرگذار بوده، رضایت یا عدم رضایت شغلی را هم به دنبال خواهد داشت. رابینز، معتقد است میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی فرد، یک رابطه قوی وجود دارد. اما در این میان تفاوت‌های فردی به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده به حساب می‌آیند. اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی، تجانس وجود داشته باشد رضایت شغلی کارکنان به بالاترین میزان خواهد رسید (رابینز، ۱۳۸۵: ۱۰۹۱). هرچه فرهنگ سازمانی از قدرت و انسجام بیشتری برخوردار باشد و اعضای سازمان در مورد اهمیت عوامل فرهنگی سازمان اتفاق نظر داشته باشند و بین

(۱۳۹۷)؛ نتایج پژوهش با نتایج پژوهش جان منگا و بروس برگر (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج می توان گفت فوکویاما (۱۹۹۵) عنوان می کند که اعتماد ذاتاً در یک جامعه به وسیله فرهنگ آن جامعه شکل می گیرد. بنابراین، تمایل افراد به اعتماد می تواند یکی از کارکردهای فرهنگ باشد. یافته های مطالعات مربوط به بررسی اعتماد مشتریان به ارائه کنندگان خدمات، نشان می دهد که در فرهنگ های مختلف میزان اعتماد متفاوت است و فرهنگ یکی از تعیین کننده های اعتماد می باشد. هویر و مک اینیس (۱۹۹۷) نیز اهمیت بررسی اثرات فرهنگی در ایجاد و توسعه اعتماد و ارتباطات افراد را بیان می کند. بنابراین اگر در مدرسه فرهنگی حاکی از اعتماد وجود داشته باشد می تواند در ارتقای رضایت شغلی معلمان تاثیر بیشتری داشته باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش به مسوولین آموزش و پرورش سماء پیشنهاد می گردد به افزایش کنش های رهبری مدیران مدارس و راهبردهای مدیریتی جهت برانگیختن اشتیاق معلمان، آموزش های بیشتر مدیران در زمینه برانگیختن اشتیاق معلمان، برگزاری نشست های تعاملی و نه رسمی اداری بپردازند. همچنین حمایت از فرهنگ حمایتی که ارتباطات باز و قدرت مشترک در سازمان را تشویق می کند، فرهنگ اعتماد در مدارس تشویق شود، مشارکت معلمان در برنامه ریزی ها و هدف گذاری های آموزش و پرورش و توجه به نظرات آنها در جهت افزایش اشتیاق شغلی آنها، با تفویض اختیار و استقلال کاری در معلمان این حس را در آنها ایجاد کنند که آموزش و پرورش برای آنها ارزش قایل است و از آنها حمایت می کند، تا آنها را متعهد نماید و موجبات رضایت شغلی معلمان را فراهم نماید.

پژوهش حاضر با محدودیت هایی مواجه بود از جمله جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مدارس سما استان فارس بودند. بنابراین در تعمیم نتایج به معلمان سایر مدارس و استان ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. همچنین پرسش نامه بسته پاسخ استفاده شد که همه دیدگاه ها را نمی توان جمع آوری کرد.

منابع

اسماعیلی، محمودرضا و صیدرزاده، حیدر. (۱۳۹۶). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸.

حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر و عامل هوشمند، ربابه. (۱۳۹۴). پیش بینی کننده های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۲)، ۶۱-۷۶.

خلیل نژاد، شهرام؛ گل محمدی، عماد و مرادزاده سوماری، سپیده. (۱۳۹۷). تاثیر اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش تسهیم دانش، مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۸۴، ۳۷-۵۵.

رابینز، استیون پی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، (مترجمان: سیدمحمد اعرابی و علی پارسایان)، چاپ یازدهم، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

رستمی، پیمان. (۱۳۹۵). رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان، مطالعات تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۱۱(۱): ۸۶-۷۶.

روح الهی احمدعلی؛ اقبال پور، سیروس و عبدالعلی جلالی (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سیاست هایی سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی و سبک های رهبری، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱(۴۱)، ۵۵-۷۸.

زارعی متین، حسن. (۱۳۷۸). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی، مجتمع آموزش عالی قم، ۱(۱)، ۱۱۹-۱۳۷.

زاهد بابلان، عادل و کریمیان پور، غفار. (۱۳۹۵). نقش اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در سکوت سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۰)، ۸۵-۹۹.

سبکتکین ریزی، قربانعلی؛ اکبری، یونس. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مرتبط با رضایتمندی شغلی معلمان، خانواده و پژوهش، ۱۱(۲)، ۷-۲۰.

سعیدی پور، بهمن. (۱۳۹۷). نقش سبک های رهبری، فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی بر سکوت سازمانی (مطالعه

محمدی، جیران؛ باقری، مژگان السادات؛ صفریان، سارا و سیده ازاده علوی برازجانی (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۶(۱)، ۲۳۷-۲۵۷.

مقیم، سید محمد. (۱۳۹۵). مبانی سازمان و مدیریت، چاپ چهارم، تهران: راه دان.

یاسینی، علی؛ عباس پور، حیدر و رضا نوروزی کوهدشت (۱۳۹۵). فراتحلیل کمی رابطه سبک رهبری با سلامت سازمانی در سازمان های آموزشی ایران (مورد مطالعه: پژوهش های سال ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۶)، پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۸)، ۹۷-۱۲۵.

Barney, J. B. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *The Academy of Management Review*, 11(3), 656-665.

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues & the Creation of Prosperity*, The Free Press, New York, NY.

Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1):185-214

Grunig, L. A., Grunig, J. E., & Dozier, D. M. (2002). Excellent public relations and effective organizations: A study of communication management in three countries. Mahwah, NJ: LEA.

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage: London.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions & Organizations Across Nations*, 2nd edn. Sage: Thousand Oaks, CA.

Hon, L. C., & Grunig, J. E. (1999). *Guidelines for measuring relationships in public relations*. Gainesville, FL: Institute for Public Relations.

Hoyer, W. D., & MacInnis, D. J. (1997), *Consumer Behavior*, Houghton Mifflin Co, Boston MA.

Joy, S. Kolb, D. (2009). Are there cultural differences in learning style?, *International Journal of Intercultural Relations*, 33, 69-85.

موردی: دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه)، پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۲، ۴۵۳-۴۶۸.

سهراب زاده، مهران؛ اسدی، علی؛ شمسی، محمد. (۱۳۹۷). فراتحلیل مطالعات و تحقیقات رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۳(۴)، ۵۸-۴۷.

شمس، شهاب الدین؛ اسفندیاری مقدم، امیر. (۱۳۹۴). ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۷)، ۱۷۱-۱۸۵.

شهواریان، سلاله. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی با اشتیاق شغلی دبیران دوره دوم متوسطه شهر نجف آباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه های آموزش عالی غیر دولتی - غیر انتفاعی، مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع)، یزد، دانشکده علوم انسانی.

فقیه آرام، بتول؛ خادمی، محسن. (۱۳۹۶). رابطه حمایت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۰(۱)، 133-146.

کریمیان پور، غفار؛ مرادی، مسعود. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، طب و تزکیه، ۲۶(۴)، ۳۱۰-۳۲۲.

گشتاسبی فرد، پرستو؛ کریمی، فریبا. (۱۳۹۷). رابطه اعتماد سازمانی و سکوت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۱)، ۲۶۳-۲۷۶.

محبی، الهام؛ حیدری، مرضیه. (۱۳۹۹). نقش میانجی اشتیاق و اعتماد سازمانی در رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد رهبری با رضایت شغلی معلمان مدارس سما استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی آباءه.

محمد نژاد، محمد. (۱۳۹۶). ارزیابی راه های توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

- Joy, S. Kolb, D. (2009). Are there cultural differences in learning style?, *International Journal of Intercultural Relations*, 33, 69–85.
- Juan, M., & Berger, B., & Bruce, K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public relations review*, (45), 64-75.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (۱۹۹۴). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), ۳۸–۲۰.
- Ouchi, W. G. (۱۹۸۸) *Theory z: How American business can meet the Japanese challenge*. Reading, MA :Addison-Wesley.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schein, E. H. (1990). *Organizational culture*, Vol. 45, *American Psychological Association* 109 No. 2.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tsui, A. S., Zhang, Z., Wang, H., Xin, K .R., & Wu, J. B. (2006). Unpacking the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture. *The Leadership Quarterly*, 2 (17): 113-137.
- Weber, C., Bauke, B., & Raibulet, V. (2016). An empirical test of the relational view in the context of corporate venture capital. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 10(3), 274–299.
- Weber, C., Weidner, K., Kroeger, A., & Wallace, J. (2017). Social value creation in inter-organizational collaborations in the not-for-profit sector-give and take from adyadic perspective. *Journal of Management Studies*, 54(6), 929–956.
- Yuan, Y., Feng, B., Lai, F., & Collins, B. J. (2018). The role of trust, commitment, and learning orientation on logistic service effectiveness. *Journal of Business Research*, 93, 37–50.



The mediating role of job engagement and organizational trust in the relationship between organizational culture and job satisfaction of teachers in Sama schools in Fars province

Elham Mohebbi¹, Marzieh Heydari^{2*}

1) M.A. Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

2) Assistant Prof, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Abstract

The purpose of this study is to investigate the mediating role of job engagement and trust in relation to organizational culture with job satisfaction of teachers. The present study is descriptive and correlational in terms of applied purpose and method. The statistical population of the present study was all teachers in Sama schools of Fars province (1025 people). According to Cochran's formula, a sample size of 205 people was obtained. To collect information from questionnaires job satisfaction of Minnesota (2009), Hofstede Organizational Culture (1991), Payne Organizational Trust (2003), and Schaufeli & Baker job engagement (2003) were used. Facial & Content validity and reliability of the questionnaires were confirmed. SPSS21 and SmartPLS3 software were used to analyze the data. The results showed there is a relationship between job engagement, organizational trust and organizational culture with job satisfaction. Job engagement and trust also mediate the relationship between organizational culture and teachers' job satisfaction.

Keywords: job enthusiasm, organizational trust, organizational culture, job satisfaction, teachers.
