



بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کارآیی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم

متوسطه منطقه دوازده شهر تهران

نفیسه طاوسی^۱، فاطمه حمیدی فر^{۲*}

۱-دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

fatemehamidifar@gmail.com

چکیده

این مطالعه به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و کارایی دبیران می پردازد. پژوهش حاضر یک پژوهش کمی و پیمایشی است. ابزار تحقیق پرسشنامه های استاندارد در زمینه فرهنگ سازمانی، کارآیی معلمان و رضایت شغلی بوده و روایی و پایایی آنها در تحقیقات متعددی تایید شده ولی با این حال به منظور روایی از روایی صوری و نظر خبرگان در رابطه با پرسشنامه ها بهره گرفته شد و برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران است که ۲۶۵ نفر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۵۵ نفر تعیین شد. همچنین روش نمونه گیری در این پژوهش روش خوشه ای تک مرحله ای است. با توجه به نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه، از رگرسیون خطی ساده جهت آزمون فرضیه ها در نرم افزار spss استفاده شده است. یافته ها حاکی از تایید کلیه فرضیات یعنی تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارآیی و رضایت شغلی دبیران بود. سطح معنی داری آزمون F در متغیرهای کارایی و رضایت شغلی کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه میتوان بیان داشت که ضریب معادله رگرسیون مربوط به متغیرهای وابسته کارایی و رضایت شغلی مخالف صفر است. ضریب تعیین چندگانه مربوط به کارایی و رضایت شغلی ۰/۱۱ میباشد که نشان میدهد تقریباً ۱۱ درصد از سهم متغیرهای وابسته کارایی و رضایت شغلی توسط متغیر مستقل فرهنگ سازمانی تبیین و توضیح داده میشود. لذا به منظور حفظ سرمایه های انسانی و ارتقای رضایت و کارایی دبیران، می بایست فرهنگ سازمانی را در مدارس ارتقا داد.

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

دریافت:

۱۴۰۲/۰۵/۲۹

پذیرش:

۱۴۰۲/۰۸/۲۸

(مقاله پژوهشی)

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی؛ کارآیی؛ رضایت شغلی

مقدمه

صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این باورند که معلمان، بزرگترین و مهمترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. در این راستا اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان موثر است. چرا که شواهد پژوهشی بین‌المللی نشان می‌دهد که شرایط کاری معلمان و میزان رضایت آنها، در ارتقای کمی و کیفی و بهره‌وری آنان موثر است که مستقیماً بر روی جمعیت در حال تعلیم تاثیرگذار است. همچنین در صورت عدم رضایت معلمان مواردی نظیر ترک شغلی، فرسودگی شغلی و ... نیروی انسانی را در نهاد آموزش دچار اضمحلال می‌کند و هزینه‌هایی را به نظام آموزش و پرورش تحمیل می‌کند که در صورت اینکه به مساله رضایت شغلی آنان توجه شده بود، قابل پیشگیری بود. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد (Toropova et al, 2021). رضایت شغلی یک حالت هیجانی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل و تجربه شغلی فرد است. معلمانی که رضایت شغلی لازم را نداشته باشند، معمولاً از کاری که در حال حاضر انجام می‌دهند راضی نیستند که این امر می‌تواند آثار سوئی نظیر ترک شغل، اختلال در سلامت روانی و عملکرد شغلی معلمان داشته باشد (Chen et al, 2022) تحقیقات نشان داده است معلمانی که رضایت شغلی لازم را نداشته باشند، سطوح بالایی از استرس، خستگی عاطفی و همچنین فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند و تمایل بیشتری به ترک حرفه خود دارند (Alon & Deitcher, 2023). لذا مساله رضایت شغلی موضوع مهمی است که با توجه به عواقب عدم تامین آن، در تمامی عرصه‌ها مورد توجه محققین است و به عنوان یک موضوع عمده در پژوهش‌ها به شمار می‌رود. رضایت شغلی و عوامل موثر در ایجاد انگیزه و رغبت شغلی کارکنان از مسائل مهم در سازمان‌ها است. از آنجا که افراد نیمی از اوقات روزانه خود را در محیط کاریشان سپری می‌کنند، بنابراین محیط کاری نیز باید از شرایط مساعد برخوردار باشد تا بتواند رضایت کارکنان را فراهم کند (Nasrolahzade et al, 2019). از سویی دیگر هدف هر سازمانی است که کارایی کارکنانش افزایش یابد که اشاره به تلاش‌ها و رفتارهای فرد در تحقق اهداف سازمانی است و می‌توان آن را به عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود. تفکر مهم در این تعریف آن است که ویژگی رفتار که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش مورد انتظار سازمان می‌باشد (Razaghi et al, 2022). کارایی به کاهش اتلاف منابع در راستای انجام یک فعالیت کمک می‌کند و بر این اساس طبیعی است که هر سازمان و نهادی به دنبال افزایش کارایی باشد. چرا که کارمند کارا می‌تواند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزش خود، همه چیز را به نفع جامعه و محیط کاری خود تغییر دهد.

اصل بسیار مهم دیگر فرهنگ سازمانی مدارس است که تأثیر مستقیم و قدرتمندی بر بهره‌وری و رضایت شغلی دبیران دارد واضح است که اختلال در عملکرد فرهنگ سازمانی می‌تواند معلمان مدرسه را دچار فرسایش نموده و منجر به عدم کارایی و رضایت شغلی دبیران شود. هدف از این مطالعه تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و کارایی آنان است. تحول در فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد و همچنین رفتارها و نگرش‌های آنها را اصلاح

می کند. محققان نشان می دهند که عملکرد شغلی و رضایت شغلی با فرهنگ سازمانی مرتبط است. همچنین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی به یکدیگر وابسته و متکی به یکدیگر هستند. در واقع فرهنگ سازمانی نقش مهمی در رضایت شغلی و نرخ‌های ماندگاری بالاتر در بین کارکنان نشان داده شده است. چند بعدی بودن فرهنگ سازمانی به طور قابل اعتمادی در تبیین دقیق پژوهش نقش دارد (Osei-Owusu, 2016). لذا به دنبال نظریه‌ها و پژوهش‌های جدید در حوزه مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده است و به عنوان یکی از مباحث اصلی و قانونی مدیریت تلقی می شود. جامعه‌شناسان و اخیراً روانشناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به مقوله فرهنگ سازمانی دارند و در شناسایی نقش و اهمیت آن، نظریه‌ها و تحقیقات بسیاری را انجام داده‌اند و در حل مسائل و مشکلات مدیریتی از آن بهره مند شده اند. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهمترین مسایل در موفقیت و پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در جوامع امروزی، توجه آنها به فرهنگ سازمانی است (Rezaeian, 2011). همانطور که برای افراد، شخصیت به معنی سلسله ویژگی‌های ثابت و پایدار تعریف می شود، برای سازمان‌ها نیز می توان شخصیت تعریف کرد. فرهنگ سازمانی به منزله شخصیت هر سازمان است؛ یعنی سازمان‌ها هم مانند انسان‌ها می توانند محافظه کار، خلاق، ترسو و... باشند (Zarei Matin, 2017).

توجه به فرهنگ سازمانی از نظر صاحب نظران آنقدر اهمیت دارد که اعتقاد دارند برای هرگونه تغییرات موثر در سازمان‌ها باید فرهنگ آن تغییر نماید و برای بررسی موفقیت و شکست سازمان باید به فرهنگ آن توجه داشت. با توجه به مطالب فوق و با توجه به اینکه در میان انبوه مفاهیم مدیریتی، فرهنگ سازمانی، یکی از مهمترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد اما تاکنون به طور کامل مورد ارزیابی قرار نگرفته است، همچنین در ارتباط با رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآیی و رضایت شغلی، تحقیقاتی قبلاً توسط محققان در جامعه‌های آماری دیگر صورت گرفته است اما با توجه به اینکه اثبات ارتباط بین فرهنگ سازمانی و کارایی و رضایت شغلی دبیران می تواند توجه مدیران مدارس را بطور خاص، و کارکنان و دبیران را به طور عام به اهمیت موضوع جلب نماید، در این راستا این ضرورت احساس می شود تا کارایی و رضایت شغلی دبیران در مجموعه‌ای از دبیرستان‌های مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران مورد توجه قرار گیرد و عوامل موثر بر آن شناسایی شود که با توجه به هدف این تحقیق عامل فرهنگ سازمانی به عنوان شاخص موثر و مرتبط با کارایی و رضایت شغلی دبیران مدنظر می باشد. بر این اساس پژوهشگر در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا فرهنگ سازمانی بر کارآیی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران تاثیر دارد؟

همچنین در تحقیق حاضر، محقق به دنبال مطالعه تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارآیی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران است. در ادامه به مرور و بیان چارچوب نظری پژوهش پرداخته می شود:

رضایت شغلی مجموعه باورها و احساسات مثبت فرد به شغلش است. یکی از مهمترین عوامل در موفقیت شغلی، افزایش کارایی و بهبود عملکرد فردی است که نه تنها موجب رضایت از شغل و محیط شغلی بلکه سبب خشنودی و احساس رضایت فردی نیز می گردد. کارایی کارکنان نیز از دغدغه‌های مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌های مختلف از جمله آموزش و پرورش است (Nasrolahzade et al, 2019). با گسترش رویکرد لاک در دهه ۷۰ برای تعریف رضایت شغلی، رضایت شغلی معلمان را می توان به عنوان «احساس رضایت و رضایت حاصل از معلم بودن و کار در یک شغل

خاص تدریس» تعریف کرد. رضایت شغلی معلمان پیامدهای مستقیمی نه تنها برای خود معلمان، بلکه برای تدریس آنها (یعنی عملکرد شغلی معلمان)، یادگیری دانش آموزان و در نهایت نظام آموزش و پرورش دارد. به گفته کلوسمان و همکاران (۲۰۰۸)، نارضایتی شغلی ممکن است باعث شود معلمان نسبت به کیفیت تدریس ضعیف عمل کنند، به طوری که اثرات منفی بر یادگیری دانش آموزان قلیل قبول به نظر می رسد (Futterer et al, 2023). از جمله محققانی که به بررسی رضایت شغلی پرداختند می توان به اسمیت و هیولین در سال ۱۹۶۹ اشاره کرد که شش بعد رضایت شغلی را ارزیابی نمودند شامل ماهیت کار، سرپرستی، حقوق، ارتقاء، همکاران و محیط کار می باشد. همچنین در رابطه با کارایی، تعاریف و رویکردهای متعددی ارائه شده است. کارایی رابطه ایست میان رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد فردی، وقتی رفتار سازمانی یک فرد با شخصیت وی همخوانی داشته باشد رفتار طبیعی جلوه می کند و فرد با فشار روانی کمتری در نقش سازمان خود روبرو می شود در این حالت به رفتار فرد کارآمد می گویند، اگر رابطه برعکس باشد و رفتار سازمانی فرد با نیازها و مقاصد همخوانی نداشته باشد رفتارش ناکارآمد است رفتار ممکن است اثربخش باشد ولی کارآمد نباشد. بنابراین کارایی تابعی است از توافق رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد شخصی (AlagheBand, 2021). کارایی اشاره به انجام کار به شیوه درست دارد. به طور علمی از آن به عنوان خروجی نسبت به ورودی تعریف شده و برگرفتن حداکثر خروجی با حداقل منابع است. چو و بولی در سال ۲۰۰۷ با مطالعه و ارائه چارچوبی بر کارایی و اثربخشی پرسشنامه ای ارائه کردند که در پژوهش حاضر از آن استفاده شده است.

در پایان فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل مرور می شود. فرهنگ سازمانی سیستمی از ارزش ها، باورها و الگوهای رفتاری است که اعضای سازمان را ناخودآگاه به هر انتخاب و تصمیمی سوق می دهد. برخی فرهنگ سازمانی را به عنوان هنجارهایی که اعضای یک سازمان به عنوان محیط کاری خود درک می کنند، نشان دادند و این هنجارها بر نحوه رفتار و انطباق اعضا برای دستیابی به اهداف سازمان تأثیر می گذارد. فرهنگ سازمانی روشی است که اعضای سازمان با یکدیگر و سایر ذینفعان تعامل دارند. همچنین فرهنگ سازمانی را به عنوان چسبی که منابع غیر انسانی را با منابع انسانی در یک سازمان ترکیب می کند تا کار تیمی و عملکرد خوب را ایجاد کند، نشان داد. فرهنگ سازمانی ممکن است از منابع مختلفی مانند باورها و مفروضات بنیانگذاران و تجربه یادگیری اعضای سازمان مشتق شود (Pathiranage et al, 2020). فرهنگ قوی موجب می شود اعضای سازمان درباره جایگاه و محل آن اتفاق نظر کامل داشته باشند. یک چنین اتفاق نظر کاملی باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می شود. این پدیده ها به نوبه خود، موجب می شوند تا افراد میل کمتری نسبت به ترک سازمان پیدا کنند. یک فرهنگ قوی می تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان گردد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز که مشتمل بر نه بعد خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، توجه به اعضای سازمان، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه طلبی و پایداری است بهره گرفته می شود.

در ادامه به مرور ادبیات تجربی تحقیق و پژوهش های مشابه پیشین پرداخته می شود:

Mohebi & Heidari(2022) به مطالعه نقش میانجی اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس سما استان فارس پرداختند. 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. (Hasibuan(2022) به مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی، رهبری و انگیزش بر کارایی معلمان در مدرسه پرداخت. این مطالعه نشان داد که: (۱) بین انگیزه معلم و عملکرد معلم تأثیر معناداری وجود دارد. (۲) تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری مدیر بر عملکرد معلم، فرهنگ سازمانی و رهبری مدیر با هم بر عملکرد معلم رابطه قوی دارند. (Moradi et al(2021) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان یک بیمارستان نظامی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با اعتماد و رضایت شغلی ارتباط معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین در بین متغیرهای دموگرافیک، متغیر تاهل نیز بین فرهنگ و اعتماد سازمانی نقش تعدیل‌گر داشته است. بر اساس نتایج این تحقیق به نظر می‌رسد با بالا بردن فرهنگ سازمانی در بین افراد، می‌توان رضایت شغلی و اعتماد سازمانی را تا حد قابل قبولی ارتقاء داد. در این بین افراد متاهل نیز بیشتر تحت تأثیر قرار می‌گیرند. با این وجود می‌توان با ایجاد شرایط مناسب برای افراد مجرد باعث بالا بردن اعتماد سازمانی در آن‌ها شد. (Wahjoedi(2021) به مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان با واسطه رضایت شغلی و انگیزه کاری پرداخت. نتایج نشان داد که در واقع پاسخ دهندگان بر این باور بودند که فرهنگ سازمانی و انگیزه کاری تأثیر مستقیم معناداری بر عملکرد کارکنان ندارد و انگیزه کاری نمی‌تواند فرهنگ سازمانی را بر عملکرد کارکنان واسطه کند. فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم معناداری بر رضایت شغلی و انگیزه کاری و رضایت شغلی تأثیر مستقیم معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. به همین ترتیب، رضایت شغلی می‌تواند فرهنگ سازمانی را بر عملکرد کارکنان میانجی کند که در آن همه روابط به جهت مثبت منتهی می‌شوند. (Kianfar(2021) به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان پرداخت. در نهایت نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با توانمندسازی و فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با نقش میانجیگری توانمندسازی رابطه غیرمستقیم و معنی‌داری وجود دارد. (Behzadi(2021) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخت. رضایت شغلی به احساسات یک کارمند در مورد شغل خود اشاره دارد و اغلب در رابطه با فرهنگ سازمانی و سایر متغیرها مانند تعهد شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. کارکنان تمایل دارند به سازمان‌هایی جذب شوند که دارای فرهنگی هستند که برای کار آنها ارزش قائل است و بر رفاه سازمانی تمرکز دارد. بین فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. (Virgana & Kasyadi(2020) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی، شخصیت، رضایت شغلی و اعتماد بر عملکرد سرپرستان مدرسه پرداختند. نتایج تحقیق تأثیر مستقیمی از فرهنگ سازمانی و شخصیت بر رضایت شغلی داشت. فرهنگ سازمانی و شخصیت بر اعتماد؛ فرهنگ سازمانی و شخصیت بر عملکرد؛ پس از آن رضایت شغلی و اعتماد بر عملکرد، تأثیر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی از طریق رضایت شغلی بر عملکرد ناظر مدرسه وجود داشت. نتیجه‌گیری اینکه عملکرد ناظر مدرسه در دفتر آموزش جاکارتا متأثر از تغییرات سطح

فرهنگ سازمانی، شخصیت و اعتماد است، اما شخصیت ناظران مدرسه باید در اولویت بهبود عملکرد آنها باشد. Abedi (2019) به مطالعه ارتباط فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین پرداختند. یافته‌ها نشان داد که برداشتها و نگرش‌های حرفه‌ای کارکنان در رابطه با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد و اگر فرهنگ سازمانی در راستای ارتقای رضایت شغلی کارکنان باشد، افراد با انگیزه و اشتیاق بیشتری به انجام وظایف شغلی می‌پردازند. یافته‌های این پژوهش اهمیت تقویت خرده مقیاس‌های فرهنگ سازمانی را مورد تأکید قرار می‌دهد. Aryani (2020) & Widodo به مطالعه تعیین کننده‌های فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر سازمان، در یک چارچوب مفهومی پرداختند. نتایج این مطالعه چارچوب مفهومی فرهنگ سازمانی را با واسطه تأثیر رهبری تحول آفرین و رسانه‌های ارتباطی سازمانی بر انگیزه، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت، درگیری شغلی، نوآوری، بهره‌وری و عملکرد نشان داد. این چارچوب مفهومی می‌تواند توسط دانشگاهیان، محققان و متخصصان در آینده به عنوان تلاشی برای ایجاد و توسعه سازمانی بسیار رقابتی مورد استفاده قرار گیرد. Thien (2020) به بررسی فرهنگ سازمانی موسسات آموزش عالی در ویتنام پرداخت. یافته‌ها نشان می‌دهد که در مؤسسات آموزش عالی ویتنام، اخلاق، دانش حرفه‌ای و روش‌های تدریس اساتید مهم‌ترین ارزش‌ها هستند. علاوه بر این، نظم سلسله‌مراتبی و قوانین و تصمیمات دانشگاه باید محترم شمرده شود و اعضای هیأت علمی الگوهایی برای دانشجویان هستند. همچنین ظهور عناصر روابط، حقوق و ارتقاء به عنوان مؤلفه‌های مهم فرهنگ وجود دارد.

در ادامه فرضیات تحقیق عنوان می‌شود:

فرضیه اصلی

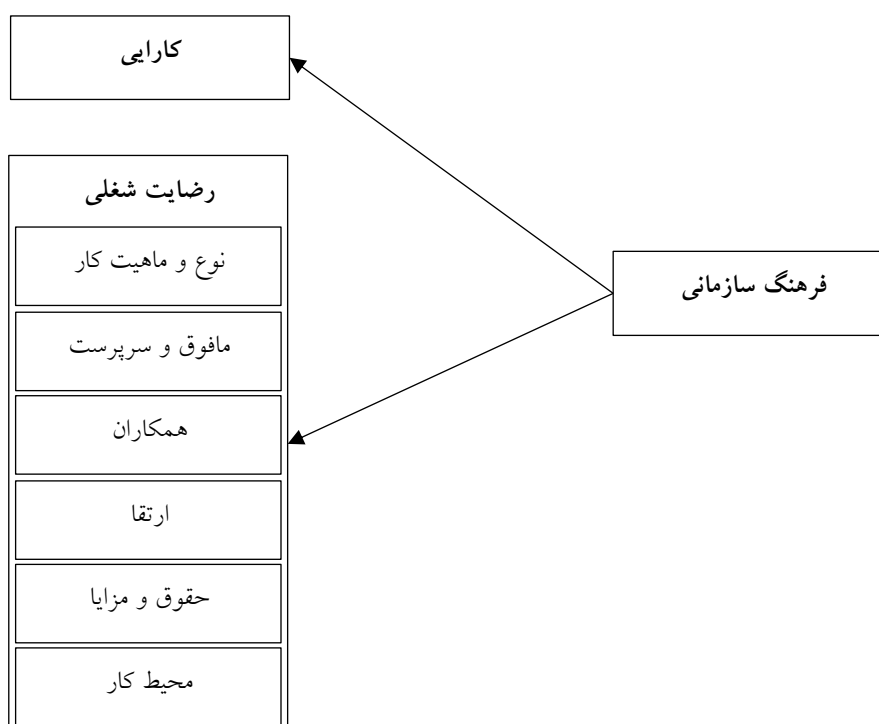
- فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معناداری دارد.

فرضیات فرعی

- فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معناداری دارد.
- فرهنگ سازمانی مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معناداری دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی این تحقیق برگرفته از ابعاد نه‌گانه فرهنگ سازمانی رایبیز (۱۹۹۸) با کارایی چو و بولی و ابعاد شش‌گانه رضایت شغلی هیولین و اسمیت (۱۹۶۹) است. در این مدل فرهنگ سازمانی متغیر مستقل یا پیش‌بین و متغیر کارایی و رضایت شغلی متغیر وابسته یا ملاک هستند.



شکل ۱. مدل تحقیق (برگرفته از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز، رضایت شغلی هیولین و اسمیت و کارایی معلمان چو و بولی)

روش شناسی پژوهش

به منظور شناخت جامع و کامل پژوهش حاضر و فرایندهای آن، محقق از مدل پیاز پژوهش بهره برد که به شرح هر کدام از آنها در پژوهش حاضر پرداخته می شود. پارادایم این پژوهش اثبات گرایانه می باشد چرا که پژوهشگر قصد دارد از طریق پرسشنامه استاندارد به نوعی تعمیم برسد. در اینجا در واقع محقق شناخت را امری ثابت و ذاتی تصور می کند که باید به آن نائل شد. نوع این پژوهش توسعه ای و کاربردی است چرا که در صدد توسعه دانش در زمینه فرهنگ سازمانی و کارایی و رضایت شغلی است و با توجه به جامعه مورد مطالعه نتایج آن برای آموزش و پرورش مفید است. رویکرد این پژوهش، یک رویکرد قیاسی است چرا که از کل به جزء می رسد و در واقع تلاش این پژوهش بر آن است که با استفاده از نظریه های موجود به شناخت برسد. پژوهش حاضر یک پژوهش کمی است. در لایه پنجم پژوهشگر بر حسب صبغه پژوهشی، پژوهش را از نظر مکانی به صورت کتابخانه ای (مقالات، کتب، اسناد و ...) و میدانی (توزیع پرسشنامه) انجام می دهد. راهبرد پژوهش در لایه ششم، پیمایشی است. لایه هفتم نیز، نشان دهنده اهداف پژوهش است. استراتژی های کمی در پی توصیف و تبیین هستند. در نهایت ابزار جمع آوری داده ها قرار دارد که در این پژوهش از طریق پرسشنامه صورت می گیرد. پرسشنامه های تحقیق که پیشتر نیز به آن اشاره شد عبارتند از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸)، پرسشنامه کارایی معلمان چو و بولی (۲۰۰۷) و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و هیولین (۱۹۶۹). با توجه به اینکه پرسشنامه ابزار سنجش در پژوهش حاضر است، از اهمیت خاصی برخوردار است و باید اعتبار سنجی شود، لذا پایایی و روایی پرسشنامه ها مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش محقق از پرسشنامه های استاندارد استفاده نمود. به

همین خاطر پژوهشگر برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده کرد. پرسشنامه به یازده متخصص داده شد و نظر آنان در مورد هر سؤال و توانایی آن سؤال در خصوص سنجش هر متغیر پرسیده شد. و در نهایت روایی پرسشنامه با اعمال نظر متخصصان تأیید شد. در این تحقیق محقق تعداد ۳۰ پرسشنامه را در یک پایلوت یا نمونه اولیه توزیع نمود و پاسخ ها را جمع آوری کرد و پس از کدگذاری مناسب وارد اکسل و سپس در نرم افزار SPSS وارد کرد. در ادامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ که نوعی ضریب پایایی است به سنجش پایایی پرداخت. ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد چگونه آیت‌ها در یک مجموعه، به نحو مناسب به یکدیگر گره خورده‌اند که در پژوهش حاضر این ضریب برای هریک از پرسشنامه ها در سطح مطلوب گزارش شد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران که بر اساس آمار بدست آمده از کارگزینی اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۲ تهران حجم جامعه آماری مورد نظر به تعداد ۲۶۵ نفر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۵۵ نفر تعیین شد. همچنین روش نمونه گیری در این پژوهش روش خوشه ای تک مرحله ای است. با توجه به اینکه محقق در صدد این بود تا به نمونه ای کاملاً معرف از جامعه دست یابد، همه نواحی موجود در منطقه ۱۲ را پوشش دهد، با توجه به نواحی تعیین شده توسط شهرداری در این منطقه اقدام به توزیع پرسشنامه نمود به این صورت که در هر یک از نواحی شش گانه منطقه ۱۲ به طور میانگین ۲۶ پرسشنامه توزیع نمود. برای این کار ابتدا مدارس مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران در هر ناحیه را انتخاب کرده سپس در هر مدرسه، کل معلمان را انتخاب می‌کنیم تا به حجم نمونه مورد نظر برسیم. تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از تحقیق حاضر شامل دو بخش است. آمار توصیفی و آمار استنباطی که فرضیات تحقیق ابتدا به کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن داده ها مورد مطالعه قرار می‌گیرد. و سپس از تحلیل رگرسیونی به منظور آزمون فرضیات در نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته های پژوهش

همانطور که اشاره شد، تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفته که در ابتدا به آمار توصیفی می‌پردازیم. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنس نشان می‌دهد که ۵۶/۱ درصد از نمونه آماری این تحقیق شامل زن ها و ۴۱/۳ درصد نیز شامل مردها بوده است. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات بیانگر این است که ۴۱/۳ درصد از دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران مورد مطالعه این تحقیق با بیشترین فراوانی دارای تحصیلات لیسانس، سپس ۳۵/۵ درصد فوق لیسانس و ۲۲/۶ درصد مابقی نیز دکتری بوده‌اند. البته ۰/۶ درصد هم میزان تحصیلات خود را اعلام نکرده‌اند. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سابقه خدمت نشان داد که ۶۱/۳ درصد از دبیران مورد مطالعه با بیشترین فراوانی بیش از ۲۰ سال دارای سابقه خدمت بوده‌اند. ۱۸/۷ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۱ درصد کمتر از ۵ سال، ۲/۶ درصد بین ۵ تا ۱۵ سال دارای سابقه کار بوده‌اند. ۶/۵ درصد نیز سال سابقه کار خود را بیان ننموده‌اند. در نهایت توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن نشان داد بیشترین فراوانی اختصاص به رده سنی بیش از ۵۰ سال با ۴۱/۹ درصد داشته و کمترین آن نیز مربوط به سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال با ۵/۸ درصد بوده است.

به منظور ورود به آمار استنباطی، ابتدا باید نرمال بودن یا نبودن داده‌ها مشخص شود تا بر این اساس آزمون آماری مناسب برای آزمون فرضیات انتخاب شود. بر این اساس از آزمون کولموگروف - اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران بهره گرفته شد. سطح معنی داری آزمون k-S در تمامی متغیرهای مورد مطالعه در جدول یک، بیشتر از ۰/۰۵ است در نتیجه دلیلی بر رد فرض صفر (توزیع متغیر وابسته مورد مطالعه تحقیق نرمال است) نداریم. با توجه به نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه بنابراین از رگرسیون خطی ساده جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون k-S جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و کارایی

کارایی	رضایت شغلی	فرهنگ سازمانی	
۳/۸۵	۳/۷۴	۳/۸۴	میانگین
۰/۴۶	۰/۵۴	۰/۴۷	انحراف استاندارد
۱/۳۱	۰/۹۲	۰/۶۶	آزمون کولموگروف - اسمیرنف
۰/۰۶	۰/۳۶	۰/۷۷	سطح معنی داری

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

- فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ذیل، نتایج رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران را ارائه می‌دهد. همانطور که مشخص است سطح معنی داری آزمون F در متغیرهای کارایی و رضایت شغلی کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه می‌توان بیان داشت که ضریب معادله رگرسیون مربوط به متغیرهای وابسته کارایی و رضایت شغلی مخالف صفر است. ضریب تعیین چندگانه مربوط به کارایی و رضایت شغلی ۰/۱۱ می‌باشد که نشان می‌دهد تقریباً ۱۱ درصد از سهم متغیرهای وابسته کارایی و رضایت شغلی توسط متغیر مستقل فرهنگ سازمانی تبیین و توضیح داده می‌شود. به عبارت دیگر فرضیه اصلی مورد تأیید واقع می‌گردد. بدین معنی که بین فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۲. نتایج رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی و رضایت شغلی دبیران

سطح معنی داری	T	ضریب همبستگی جزئی (تا)	ضریب (B)	سطح معنی داری	F	ضریب تعیین چندگانه (R ²)	ضریب همبستگی چندگانه (R)	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰	۸/۸۴	۰/۳۳	۲/۵۷	۰/۰۰	۱۹/۶۰	۰/۱۱	۰/۳۳	کارایی	ضریب ثابت
۰/۰۰	۴/۴۲		۰/۳۳						فرهنگ سازمانی
۰/۰۰	۶/۶۳	۰/۳۴	۲/۲۴	۰/۰۰	۱۹/۶۰	۰/۱۱	۰/۳۴	رضایت شغلی	ضریب ثابت
۰/۰۰	۴/۴۶		۰/۳۹						فرهنگ سازمانی

فرضیه اول فرعی

- فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ذیل، نتایج رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران را نشان می دهد. همانطور که مشخص است سطح معنی داری آزمون F در متغیرهای توجه به ره آورد و توجه به تیم بیشتر از ۰/۰۵ می باشند اما در سایر متغیرها کمتر از ۰/۰۵ بوده در نتیجه می توان بیان داشت که ضریب معادله رگرسیون مربوط به متغیرهای مستقل خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به اعضای سازمان، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، جاه طلبی و تهورطلبی و پایداری مخالف صفر است. به عبارت دیگر فرضیه فرعی اول در خصوص متغیرهای مذکور تأیید می گردد. یعنی بین خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به اعضای سازمان، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، جاه طلبی و تهورطلبی و پایداری مدارس با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه وجود دارد. اما بین توجه به ره آورد و توجه به تیم با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معنی داری مشاهده نشد.

جدول ۳. نتایج رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R2)	F	سطح معنی داری	ضریب (B)	ضریب همبستگی جزئی (بتا)	T	سطح معنی داری
کارایی	ضریب ثابت	۰/۲۵	۰/۰۶	۱۰/۸۷	۰/۰۰۱	۳/۰۸	۰/۲۵	۱۳/۱۰	۰/۰۰
	خلاقیت و نوآوری	۰/۲۵	۰/۰۶	۱۰/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۱۸	۰/۲۵	۳/۲۹	۰/۰۰۱
	ضریب ثابت	۰/۱۹	۰/۰۳	۵/۸۳	۰/۰۱	۳/۳۸	۰/۱۹	۱۷/۳۱	۰/۰۰
	خطرپذیری	۰/۱۹	۰/۰۳	۵/۸۳	۰/۰۱	۰/۱۱	۰/۱۹	۲/۴۱	۰/۰۱
	ضریب ثابت	۰/۱۶	۰/۰۲	۴/۱۷	۰/۰۴	۳/۴۶	۰/۱۶	۱۸/۱۸	۰/۰۰
	توجه به جزئیات	۰/۱۶	۰/۰۲	۴/۱۷	۰/۰۴	۰/۰۹	۰/۱۶	۲/۰۴	۰/۰۴
	ضریب ثابت	۰/۰۵	۰/۰۰۳	۰/۴۴	۰/۵۰	۳/۹۶	-۰/۰۵	۲۳/۲۰	۰/۰۰
	توجه به ره آورد	۰/۰۵	۰/۰۰۳	۰/۴۴	۰/۵۰	-۰/۰۲	-۰/۰۵	-۰/۶۶	۰/۵۰
	ضریب ثابت	۰/۲۷	۰/۰۷	۱۲/۳۰	۰/۰۰۱	۳/۱۹	۰/۲۷	۱۶/۹۱	۰/۰۰
	توجه به اعضای سازمان	۰/۲۷	۰/۰۷	۱۲/۳۰	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۲۷	۳/۵۰	۰/۰۰۱
	ضریب ثابت	۰/۳۱	۰/۰۹	۱۶/۸۲	۰/۰۰	۳/۲۱	۰/۳۱	۲۰/۲۱	۰/۰۰
	تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۰/۳۱	۰/۰۹	۱۶/۸۲	۰/۰۰	۰/۱۶	۰/۳۱	۴/۱۰	۰/۰۰
	ضریب ثابت	۰/۱۴	۰/۰۲	۳/۴۸	۰/۰۶	۳/۵۲	۰/۱۴	۲۰/۰۴	۰/۰۰
	توجه به تیم	۰/۱۴	۰/۰۲	۳/۴۸	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱۴	۱/۸۶	۰/۰۶
	ضریب ثابت	۰/۲۲	۰/۰۵	۸/۴۹	۰/۰۰۴	۳/۲۸	۰/۲۲	۱۶/۶۵	۰/۰۰
	جاه طلبی و تهورطلبی	۰/۲۲	۰/۰۵	۸/۴۹	۰/۰۰۴	۰/۱۵	۰/۲۲	۲/۹۱	۰/۰۰۴
ضریب ثابت	۰/۲۹	۰/۰۸	۱۴/۹۲	۰/۰۰	۳/۲۹	۰/۲۹	۲۲/۱۰	۰/۰۰	
پایداری	۰/۲۹	۰/۰۸	۱۴/۹۲	۰/۰۰	۰/۱۵	۰/۲۹	۳/۸۶	۰/۰۰	

فرضیه دوم فرعی

- فرهنگ سازمانی مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معناداری دارد.

جدول ذیل، نتایج رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس با ابعاد رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران را نشان می دهد. همانطور که مشخص است سطح معنی داری آزمون F تنها در متغیر حقوق و مزایا بیشتر از ۰/۰۵ می باشد اما در سایر متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است که نشان دهنده مخالف صفر بودن ضریب معادله رگرسیون مربوط به متغیرهای وابسته نوع و ماهیت کار، مافوق و سرپرست، همکاران، ارتقاء و شرایط کار در محیط فعلی است. به

عبارت دیگر فرضیه فرعی دوم در خصوص متغیرهای اشاره شده تأیید می گردد. یعنی بین فرهنگ سازمانی مدارس با نوع و ماهیت کار ، مافوق و سرپرست ، همکاران ، ارتقاء و شرایط کار در محیط فعلی مدارس دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه وجود دارد. در حالی که بین فرهنگ سازمانی مدارس با حقوق و مزایای دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معنی داری مشاهده نگردید.

جدول ۴. نتایج رابطه فرهنگ سازمانی مدارس با ابعاد رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران

سطح معنی داری	T	ضریب همبستگی جزئی (بنا)	ضریب (B)	سطح معنی داری	F	ضریب تعیین چندگانه (R2)	ضریب همبستگی چندگانه (R)	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰	۳/۹۱	۰/۱۸	۲/۲۴	۰/۰۲	۵/۳۱	۰/۰۳	۰/۱۸	نوع و ماهیت کار	ضریب ثابت
۰/۰۲	۲/۳۰		۰/۳۴						فرهنگ سازمانی
۰/۰۰	۵/۲۸	۰/۳۸	۲/۰۲	۰/۰۰	۲۵/۹۲	۰/۱۴	۰/۳۸	مافوق و سرپرست	ضریب ثابت
۰/۰۰	۵/۰۹		۰/۵۰						فرهنگ سازمانی
۰/۰۰	۴/۷۲	۰/۲۱	۲/۴۹	۰/۰۰۸	۷/۱۹	۰/۰۴۰	۰/۲۱	همکاران	ضریب ثابت
۰/۰۰۸	۲/۶۸		۰/۳۶						فرهنگ سازمانی
۰/۰۰	۴/۹۲	۰/۱۷	۲/۶۴	۰/۰۳	۴/۶۳	۰/۰۳	۰/۱۷	ارتقاء	ضریب ثابت
۰/۰۳	۲/۱۵		۰/۲۹						فرهنگ سازمانی
۰/۰۰	۴/۴۷	۰/۱۱	۲/۶۳	۰/۱۴	۲/۱۷	۰/۰۱	۰/۱۱	حقوق و مزایا	ضریب ثابت
۰/۱۴	۱/۴۷		۰/۲۲						فرهنگ سازمانی
۰/۰۱	۲/۳۷	۰/۲۹	۱/۴۵	۰/۰۰	۱۴/۵۷	۰/۰۸	۰/۲۹	شرایط کار در محیط فعلی	ضریب ثابت
۰/۰۰	۳/۸۱		۰/۶۰						فرهنگ سازمانی

نتیجه گیری و پیشنهادها

کارایی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران، دو متغیر وابسته پژوهش حاضر بود که مورد بررسی قرار گرفت. و مشخص شد که فرهنگ سازمانی با توجه به آزمون رگرسیون ساده خطی با کارایی و رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. در ادامه به تبیین هریک از فرضیات پرداخته می شود:

فرضیه اصلی پژوهش حاضر به مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران پرداخت. با توجه به آزمون فرضیه مشخص شد که فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی و رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معناداری دارد. این مساله می تواند به این خاطر

باشد که فرهنگ سازمانی تعیین کننده اصلی جو و اتمسفری است که معلمان قسمت عمده ای از زمان و وقت خود را در آن سپری می کنند در صورتی که سازمان متبوع همواره در ارزش ها و کنش ها و برخوردها با معلمان در تعارض باشد و یا نوعی بی توجهی داشته باشد، این فضا قطعاً برای معلمان حالت فرسودگی و خستگی ایجاد می کند و در صورتی که بهای لازم را به معلمان بدهد، به معلمان قدرت عمل بدهد، زمینه برای پیشرفت و بیان نظرات وجود داشته باشد و تیم و کارگروهی میان اعضای یک سازمان و مدرسه برقرار باشد، این فضا منجر به شکوفایی و رشد معلم می شود و وی را در ارائه بهتر وظیفه اش یاری می کند و از طرفی رضایت شغلی وی را با ایجاد فضای مطبوع کاری میسر می سازد. فرضیه اول فرعی پژوهش حاضر به مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران پرداخت. با توجه به آزمون فرضیه مشخص شد که فرهنگ سازمانی مدارس با کارایی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران ارتباط معناداری دارد. این مساله می تواند به این خاطر باشد که فرهنگ سازمانی، یکی از مهم ترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد و تا حد زیادی تنظیم کننده توقعات و رفتارها و واکنش های افراد است و به نوعی حدود و ثغور فعالیت ها و وظایف و تکالیف کارکنان را مشخص می کند. فرهنگ سازمانی است که به افراد ارج می نهد، نظرشان را محترم دانسته و در صورت لزوم عملی می کند، قاعداً معلمان را به سوی پیشرفت و افزایش دانش و بهره وری شان سوق داده و در نهایت نتایج مطلوبی را در کل سیستم ایجاد می کند. فرضیه دوم فرعی پژوهش حاضر به مطالعه ارتباط فرهنگ سازمانی مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران پرداخت. با توجه به آزمون فرضیه مشخص شد که فرهنگ سازمانی مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران ارتباط معناداری دارد. این مساله می تواند به این خاطر باشد که عوامل تنش زای شغلی به طور قابل توجهی با فرهنگ سازنده سازمانی کاهش می یابد، که باعث کاهش تنش شغلی و بهبود رضایت شغلی می شود. در واقع رضایت شغلی احساس مثبت یک کارمند در مورد شغل خود از جهات مختلف است. فرهنگ سازمانی که بر محیط کار حاکم است در صورتی که همچون فاکتورهای فرهنگ سازمانی رابینز باشد، تا حد قابل توجهی ابعاد رضایت شغلی را نیز پوشش می دهد. به عنوان مثال توجه به اعضای سازمان و توجه به تیم که تا حدی منجر به تامین مطلوبیت بعد همکاران و محیط کار می شود.

با مرور و مقایسه پژوهش های صورت گرفته مشخص شد که در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی در پژوهش های داخلی مشابهت های زیادی وجود دارد از جمله (Mohebi & Heidari(2020 که به مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس سما استان فارس پرداختند، (Moradi et al(2021 که به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان یک بیمارستان نظامی پرداختند، (Behzadi(2021 که به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخت، (Abedi Koshki et al(2019 که به مطالعه ارتباط فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی اسفراین پرداختند. در تمامی این پژوهش ها نقش سازنده فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی برجسته شده و مشخص شده است که در رضایت شغلی کارکنان انواع زمینه های شغلی موثر است. همچنین در پژوهش های خارجی در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی مشخص شد که (Virgana & Kasyadi(2020 که به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی، شخصیت، رضایت شغلی و اعتماد بر عملکرد سرپرستان مدرسه

پرداختند، (Wahjoedi(2021 که به مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان با واسطه رضایت شغلی و انگیزه کاری پرداخته و (Thien(2020 به بررسی فرهنگ سازمانی موسسات آموزش عالی در ویتنام پرداخته است، نتایجی مشابه با پژوهش حاضر گرفته اند و تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. از سویی دیگر متغیر دیگر پژوهش یعنی کارایی قرار دارد. در واقع محقق در وجهی دیگر به دنبال مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و کارایی معلمان بوده است که در پژوهش های داخلی نظیر پژوهش (Kianfar(2021 که به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در آموزش و پرورش شهرستان پرداخت، می توان دریافت که نقش فرهنگ سازمانی در کارایی تأیید شده است. از سویی در این بخش پژوهش های خارجی زیادی موید تأثیر مطلوب فرهنگ سازمانی در کارایی کارکنان سازمان بوده اند نظیر پژوهش های (Hasibuan(2022 که به مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی، رهبری و انگیزش بر کارایی معلمان در مدرسه پرداخته، (Wahjoedi(2021 به مطالعه تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان با واسطه رضایت شغلی و انگیزه کاری پرداخته، (Virgana & Kasyadi(2020 به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی، شخصیت، رضایت شغلی و اعتماد بر عملکرد سرپرستان مدرسه پرداختند و همچنین (Aryani & Widodo(2020 که به مطالعه تعیین کننده های فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر سازمان پرداختند که رضایت شغلی یکی از پیامدهای فرهنگ سازمانی شمرده شده بود.

در نهایت پیشنهادات تحقیق ارائه می شود. با توجه به فرضیه اول به منظور حفظ سرمایه های انسانی و ارتقای کارایی دبیران، با توجه به بعد اول فرهنگ سازمانی که خلاقیت و نوآوری می باشد، به خلاقیت و نوآوری معلمان در شیوه های تدریس و ارائه مطالب ارج داده شود و معلمان اجازه ارایه روش های جدید آموزشی را متناسب با ظرفیت یادگیری دانش آموزان داشته باشند و سازمان نسبت به نوآوری دیدی مطلوب داشته باشد با توجه به بعد دوم فرهنگ سازمانی که خطرپذیری می باشد، ایده های نو و جدید ارج داده شود و افراد متهور در بکارگیری روش های جدید تشویق شوند البته خطرپذیری همراه با عقلانیت . با توجه به بعد سوم فرهنگ سازمانی که توجه به جزئیات می باشد، به معلمان به عنوان عناصر مهم در آموزش توجه شود، از طرفی معلمان نیز در رفتار با دانش آموزان به جزئیات توجه داشته باشند. با توجه به بعد چهارم فرهنگ سازمانی که توجه به ره آورد می باشد، چون این فرضیه رد شده پیشنهادی ارایه نمی شود. با توجه به بعد پنجم فرهنگ سازمانی که توجه به اعضای سازمان می باشد، به مساله ارتباط میان اعضای سازمان، معلمان با یکدیگر، با مدیران و مسئولان آموزش و پرورش توجه شود و برای این ارتباط ها برنامه ریزی شود و نیز اطلاعات مربوط به انجام کارها به موقع به معلمان داده شود و به معلمان فرصت داده شود تا با استفاده از تجربیات و دانش خود، در جهت بهبود کیفیت کار خود اقدام نمایند. با توجه به بعد ششم فرهنگ سازمانی که تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان می باشد، لذا در تصمیم گیری ها، شرایط، منافع و زندگی معلمان در نظر گرفته شد و در این نوع تصمیم گیری ها از معلمان به ویژه تشکیلات صنفی معلمان هم نظرخواهی شود و مدارس به صورت شورایی عمل کنند و از تمرکز به عدم تمرکز پیش روند. با توجه به بعد هفتم فرهنگ سازمانی که توجه به تیم می باشد، چون این فرضیه رد شده پیشنهادی ارایه نمی شود. با توجه به بعد هشتم فرهنگ سازمانی که جاه طلبی و تهورطلبی می باشد، مدیران شرایطی را ایجاد کنند که در صورت مخالفت معلمان و هریک از اعضای سازمان، امکان مخالفت و اعمال نظر وجود داشته باشد و همکاران نسبت به انجام وظایف شغلی خود احساس آزادی عمل یا استقلال می کنند. با توجه به بعد نهم فرهنگ سازمانی که پایداری می باشد، هر ساله آمار و اطلاعات

دقیق نمرات و درصد قبولی دانش آموزان استخراج گردد و فعالیت هایی که منجر به پیشرفت و رشد سازمان می شود ارج نهاده شود و معلمان برای انجام موفق کارهای خود به ابزارهای مورد نیاز مجهز شوند.

بنابر نتایج حاصل از فرضیه دوم فرعی تحقیق که در آن مشخص شد بین فرهنگ سازمانی با ابعاد رضایت شغلی دبیران مقطع دوم متوسطه منطقه دوازده شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد. لذا به مدیران و سیاستگذاران آموزش و پرورش پیشنهاد می شود، به منظور حفظ سرمایه های انسانی و ارتقای رضایت شغلی دبیران، امکان ایجاد ارتباط افقی و عمودی در سازمان با برگزاری همایش ها، جشن ها و مناسبت ها فراهم شود و همچنین به کار گروهی جهت تبادل نظرات و اطلاعات اهمیت داده شود. و نیز با ایجاد فضای آزاد گفتمان و هدایت و راهنمایی درست خلاقیت معلمان را افزایش دهند یکی از این راه ها ایجاد ارتباط گسترده و باز، صمیمی و شفاف بین معلمان و مدیران، به طوری که هر شخصی بتواند ابراز عقیده نماید و یا پیشنهاد و انتقاد کند. و همچنین جلب اعتماد معلمان به طوری که آزادانه و با اطمینان خاطر، مسائل و مشکلات خود را مطرح کرده و در صدد رفع آنها برآیند.

منابع

- Abedi Koshki, S., Eidi, F., Hadi, M. 2019. Investigating the relationship between organizational culture and job satisfaction among the employees of the Esfrain Faculty of Medical Sciences in 2017. Quarterly Journal of Nursing, Midwifery and Paramedicine, 6:2, 22-30. (In Persian)
- Alon, R., Deitcher, D.B. 2023. Israeli special education preschool teachers' job satisfaction: an investigation of the predictive value of professional identity and social support, Early Child Development and Care, DOI: 10.1080/03004430.2023.2224529.
- Aryani, R., Widodo, W. 2020. The Determinant of Organizational Culture and Its Impact on Organization: A Conceptual Framework. International Journal of Higher Education, 9:3, 64-70.
- Behzadi, F., Balkhderi, M., Mohammadpour, M. 2021. Examining the relationship between organizational culture, job satisfaction and organizational commitment. Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting, 5:83, 1848-1857. (In Persian)
- Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., Wu, S. 2022. Investigating the Relationship between Job Burnout and Job Satisfaction among Chinese Generalist Teachers in Rural Primary Schools: A Serial Mediation Model. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19:21, 14427.
- Alagheband, A. 2021. Theoretical foundations and principles of educational management. Tehran: Ravan. (In Persian)
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, Ch., Sälzer, Ch. 2023. I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective, Teaching and Teacher Education, 121, 103942.
- Hasibuan, S. 2022. The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah. Journal Manajemen Pendidikan Islam, 6:1, 41-53.
- Kianfar, F. 2021. Investigating the relationship between knowledge management and organizational culture with the mediating role of employee empowerment in education in Andimshek city, Farda Management Journal, 20:66, 277-294. (In Persian)
- Mohebi, E., Heydari, M. 2022. The mediating role of job enthusiasm and organizational trust in the relationship between organizational culture and job satisfaction of teachers in Sama schools in Fars province. Educational Psychology Skills Quarterly, 13:1, 51-66. (In Persian)

- Moradi, H. M., Mohammadi, M., Adibzadeh, M. 2021. Investigating the effect of organizational culture on the trust and job satisfaction of the employees of a military hospital according to the role of demographic variables. *Nurse and doctor in battle*, 9 :32, 63-54. (In Persian)
- Nasralzadeh, F., Tabesh, S., Ahmadi, M. 2019. Analysis of the relationship between job satisfaction with social vitality and job burnout among physical education and non-physical education teachers: model presentation. *Research in educational sports*, 8:21, 161-178. (In Persian)
- Osei-Owusu, K. 2016. Impact of organizational culture on job satisfaction. *Research gate*, 1-8.
- Pathiranaage, Y., Jayatilake, L., Abeysekera, R. 2020. A Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7: 9, 522-544.
- Razaghi, M., Baloch, S., Mohajaran, B. 2022. The role of knowledge management and digital literacy on job performance: the contribution of organizational learning variables. *Information Management Sciences and Techniques*, 8:1, 359-392. (In Persian)
- Rezaiyan, A. 2018. *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Samt. (In Persian)
- Thien, N. H. (2020). Exploring the Organizational Culture of Higher Education Institutions in Vietnam from Faculty's Perspective - A Case Study. *Journal of International and Comparative Education*, 9:2, 59-76.
- Toropova, A., Myrberg, E., Johansson, S. 2021. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics, *Educational Review*, Vol 73:1, 71-97.
- Virgana, V., Kasyadi, S. 2020. The effect of organizational culture, personality, job satisfaction, and trust on school supervisor performance. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14:3,434-441.
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11, 2053-2060.
- Zarei Matin, Hassan. 2017. *Fundamentals of Contingent Approach Organization and Management*, First Edition, Tehran: Tehran University Press. (In Persian)

Investigating the relationship between organizational culture and the efficiency and job satisfaction of secondary school teachers in the 12th district of Tehran

Abstract

This study examines the relationship between organizational culture and teachers' job satisfaction and efficiency. The current research is a quantitative and survey research. The research tools were standard questionnaires in the field of organizational culture, teachers' efficiency and job satisfaction. For validity, face validity and experts' opinions were used in relation to questionnaires, and Cronbach's alpha coefficient was used for reliability. The statistical population in this research is all the teachers of the second level of secondary schools in the 12th district of Tehran, which is 265 people. The sample size was determined using Morgan's table of 155 people. Also, the sampling method in this research is a one-stage cluster method. Considering the normality of the studied variables, simple linear regression was used to test the hypotheses in spss software. The findings indicated the confirmation of all hypotheses, i.e. the effect of organizational culture on the efficiency and job satisfaction of teachers. The significance level of the F test in the variables of efficiency and job satisfaction is less than 0.05, so it can be said that the coefficient of the regression equation related to the dependent variables of efficiency and job satisfaction is opposite to zero. The coefficient of multiple determination related to efficiency and job satisfaction is 0.11, which shows that almost 11% of the share of dependent variables of efficiency and job satisfaction is explained by the independent variable of organizational culture. Therefore, in order to preserve human capital and improve the satisfaction and efficiency of teachers, it is necessary to improve the organizational culture in schools.

Keyword: organizational culture; efficiency; Job Satisfaction