

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش : مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر
تهران

استاد راهنما:

دکتر مصطفی عسکریان

استاد مشاور :

دکتر محمود جمالی

پژوهشگر:

زهرا سادات میرقائمی

زمستان ۱۳۸۹

تقدیم به:
پدر و مادر عزیزم

که قلب های بزرگشان فریادرس است
و محبت های بی دریغشان هرگز فروکش نمی کند.
تقدیم به همسر مهربانم که عاطفه سرشار و گرمای امیدبخش وجودشان در سردترین
روزگاران بهترین پشتیبان است.
و تقدیم به فرزندان دلبندم که در این راه سختیهای فراوان کشیده اند.

تشکر و قدردانی

سپاس و ستایش خداوندی را سزاست که به بنده اش فرصت آموختن داد. قبل از هر چیز شایسته است، به خاطر زحمات بی دریغ و بی شائبه ی استاد ارجمند و بزرگوار، جناب آقای دکتر مصطفی عسکریان که با دلسوزی وافر، راهنمایی این پژوهش را بر عهده داشتند، صمیمانه ترین تشکر و قدر دانی به عمل آید. همینطور از تلاش فراوان جناب آقای دکتر محمود جمالی مشاور این پایان نامه که همواره در تدوین این پژوهش همراهی نمودند، کمال تشکر و قدر دانی می گردد. همچنین از خانواده گرامی و تمام کسانی که در تدوین این پایان نامه پژوهشگر را یاری نمودند، تشکر و قدر دانی می گردد.

باسمه تعالی

تعهد اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب زهرا سادات میرقائمی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی با شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۰۷۸۳۰۰ اعلام می نمایم که کلیه مطالب مندرج در این پایان نامه با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، در دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران حاصل کار پژوهشی خود بوده و چنانچه دستاوردهای پژوهشی دیگران را مورد استفاده قرار داده باشم، طبق ضوابط و رویه های جاری آن را ارجاع داده و در فهرست منابع و مأخذ ذکر نموده ام. علاوه بر آن تأکید می نماید که این پایان نامه قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح، پایین تر یا بالاتر ارائه نشده و چنانچه در هر زمان خلاف آن ثابت شود بدینوسیله متعهد می شود، در صورت بطلان مدرک تحصیلی ام توسط دانشگاه، بدون کوچکترین اعتراضی آن را بپذیرم.

تاریخ و امضاء

باسمه تعالی

در تاریخ ۸۹/۱۰/۱۲ دانشجوی کارشناسی ارشد خانم زهرا سادات
میرقائمی از پایان نامه خود دفاع نموده و با شماره ۱۹/ ۵ به حروف
نوزده و نیم و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت .

امضاء استاد راهنما



فصل یکم: کلیات پژوهش

۲	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ بیان مسئله
۵	۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش
۷	۴-۱ اهداف پژوهش
۷	۵-۱ فرضیه های پژوهش
۸	۶-۱ متغیرهای پژوهش
۸	۷-۱ تعاریف مفهومی و عملیاتی

فصل دوم: سابقه موضوع تحقیق (ادبیات و پیشینه تحقیقاتی)

۱۱	۱-۲ مقدمه
۱۱	۲-۲ تعریف فرهنگ
۱۲	۳-۲ ویژگی های فرهنگ
۱۳	۴-۲ تعریف سازمان
۱۵	۵-۲ تاریخچه ی فرهنگ سازمانی
۱۸	۶-۲ منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی
۲۰	۷-۲ چارچوب فرهنگ سازمانی
۲۲	۸-۲ سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی
۲۲	۹-۲ سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه ادگار شاین
۲۴	۱۰-۲ کارکرد های فرهنگ سازمانی
۲۴	۱۱-۲ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی
۲۷	۱۲-۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی
۳۲	۱۳-۲ فرهنگ و متغیرهای سازمانی
۳۴	۱۴-۲ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ سازمانی
۳۶	۱۵-۲ مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۷	۱۶-۲ فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۹	۱۷-۲ تغییر فرهنگ سازمانی و روشهای آن
۴۱	۱۸-۲ روش های تغییر فرهنگ سازمانی
۴۳	۱۹-۲ انگیزش شغلی
۴۴	۲۰-۲ مفهوم انگیزش
۴۷	۲۱-۲ فرآگرد انگیزش
۴۸	۲۲-۲ نظریه های انگیزش
۴۹	۱-۲۲-۲ نظریه های محتوایی
۵۴	۲-۲۲-۲ تئوری های فرایندی
۶۰	۲۳-۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی
۶۱	۲۴-۲ انگیزش شغلی

۶۲	۲۵-۲ انگیزش در عمل
۶۴	۲۶-۲ الگوی ویژگی های شغل
۶۷	۲۷-۲ روش برانگیختن کارکنان
۶۸	۲۸-۲ پیشینه
۷۱	۲۹-۲ نتیجه گیری و جمع بندی
۷۳	۳۰-۲ چهار چوب نظری
		فصل سوم: روش اجرای تحقیق
۷۵	۱-۳ مقدمه
۷۵	۲-۳ روش تحقیق
۷۵	۳-۳ جامعه آماری
۷۶	۱-۳-۳ نمونه و روش نمونه گیری
۷۷	۴-۳ روش و ابزار جمع آوری اطلاعات
۸۲	۵-۳ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
		فصل چهارم: توصیف داده ها و تجزیه و تحلیل استنباط آماری آنها
۸۴	۱-۴ مقدمه
۸۴	۲-۴ توصیف داده ها
۱۰۹	۳-۴ تحلیل فرضیه اصلی پژوهش
۱۱۰	۴-۴ تحلیل فرضیه های فرعی
		فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری و پیشنهادها
۱۴۱	۱-۵ مقدمه
۱۴۱	۲-۵ خلاصه ای از نتایج پژوهش
۱۴۲	۳-۵ فرضیه های فرعی
۱۴۸	۴-۵ بحث و نتیجه گیری
۱۴۹	۵-۵ محدودیت های تحقیق
۱۴۹	۶-۵ پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق
۱۵۰	۷-۵ پیشنهادهای پژوهشی
۱۵۲	پیوست ها
۱۵۷	فهرست منابع
۱۶۳	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۳) توزیع فراوانی افراد جامعه و نمونه به تفکیک منطقه	۷۶
جدول شماره (۲-۳) مقوله بندی پرسشنامه فرهنگ سازمانی بر اساس زیر مولفه ها	۷۸
جدول شماره (۳-۳) مقوله بندی پرسشنامه فرهنگ انگیزش شغلی	۷۹
جدول شماره (۴-۳) محاسبه آلفای برای تعیین پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی بر اساس زیر مولفه ها	۸۰
جدول شماره (۵-۳) محاسبه آلفای برای تعیین پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی بر اساس زیر مولفه ها	۸۱
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه خدمت	۸۴
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک مدرک تحصیلی	۸۵
جدول شماره (۳-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « زمینه خلاقیت»	۸۶
جدول شماره (۴-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « سازش»	۸۸
جدول شماره (۵-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « هدایت و رهبری»	۸۹
جدول شماره (۶-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « انسجام»	۹۰
جدول شماره (۷-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « هویت سازمانی»	۹۱
جدول شماره (۸-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « ریسک پذیری»	۹۳
جدول شماره (۹-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « الگوی ارتباطی»	۹۴
جدول شماره (۱۰-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « کنترل»	۹۵
جدول شماره (۱۱-۴) شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر « پاداش»	۹۶

- جدول شماره (۴-۱۲) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « فرهنگ سازمانی»... ۹۷
- جدول شماره (۴-۱۳) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « درآمد شغلی و تسهیلات»... ۹۹
- جدول شماره (۴-۱۴) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « نظارت ۱۰۰
- جدول شماره (۴-۱۵) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « تفویض اختیار ۱۰۱
- جدول شماره (۴-۱۶) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « پیشرفت و توسعه شغلی»... ۱۰۲
- جدول شماره (۴-۱۷) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « ارزشیابی از عملکرد ۱۰۴
- جدول شماره (۴-۱۸) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « رعایت اصل عدالت ۱۰۵
- جدول شماره (۴-۱۹) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری ۱۰۶
- جدول شماره (۴-۲۰) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « تقویت روحیه همکاری ۱۰۷
- جدول شماره (۴-۲۱) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر « انگیزش شغلی» ۱۰۸
- جدول (۴-۲۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه اصلی ۱۰۹
- جدول (۴-۲۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی اول ۱۱۰
- جدول (۴-۲۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره درآمد شغلی از روی مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۱۱۲
- جدول (۴-۲۵) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش‌بینی مولفه در آمد شغلی از روی مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۱۱۳
- جدول (۴-۲۶) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی دوم ۱۱۴

جدول (۲۷-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نظارت از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۱۶

جدول (۲۸-۴) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه نظارت از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۱۷

جدول (۲۹-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی سوم..... ۱۱۸

جدول (۳۰-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره تفویض اختیار از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۰

جدول (۳۱-۴) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه تفویض اختیار از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۱

جدول (۳۲-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی چهارم..... ۱۲۲

جدول (۳۳-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره پیشرفت و توسعه شغلی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۴

جدول (۳۴-۴) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه پیشرفت و توسعه شغلی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۵

جدول (۳۵-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی پنجم..... ۱۲۶

جدول (۳۶-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره ارزشیابی از عملکرد از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۸

جدول (۳۷-۴) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه ارزشیابی از عملکرد از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۲۸

جدول (۳۸-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی ششم..... ۱۲۹

جدول (۳۹-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره رعایت اصل عدالت از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۳۱

جدول (۴۰-۴) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه رعایت اصل عدالت از روی مولفه های فرهنگ سازمانی..... ۱۳۲

جدول (۴۱-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی هفتم..... ۱۳۳
جدول (۴۲-۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره مشارکت دادن اعضا

در تصمیم‌گیری از روی مولفه‌های فرهنگ سازمانی..... ۱۳۵

جدول (۴-۴۳). نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش‌بینی مولفه

مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری از روی مولفه‌های فرهنگ سازمانی..... ۱۳۵

جدول (۴-۴۴). نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی هشتم..... ۱۳۶

جدول (۴-۴۵). نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره تقویت روحیه همکاری از

روی مولفه‌های فرهنگ سازمانی..... ۱۳۸

جدول (۴-۴۶). نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش‌بینی مولفه تقویت

روحیه همکاری از روی مولفه‌های فرهنگ سازمانی..... ۱۳۹

فهرست نمودار ها

عنوان	صفحه
نمودار ۱. درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه خدمت.....	۸۵
نمودار ۲. درصد آزمودنیها به تفکیک مدرک تحصیلی.....	۸۶
نمودار ۳. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «زمینه خلا».....	۸۷
نمودار ۴. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «سازش».....	۸۸
نمودار ۵. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « هدایت و رهبری ».....	۹۰
نمودار ۶. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « انسجام ».....	۹۱
نمودار ۷. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « هویت سازمانی ».....	۹۲
نمودار ۸. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « ریسک پذیری ».....	۹۳
نمودار ۹. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « الگوی ارتباطی ».....	۹۵
نمودار ۱۰. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « کنترل ».....	۹۶
نمودار ۱۱. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « پاداش ».....	۹۷
نمودار ۱۲. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « فرهنگ سازمانی ».....	۹۸
نمودار 13. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « درآمد شغلی و تسهیلات »... ..	۹۹
نمودار ۱۴. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « نظارت ».....	۱۰۱
نمودار 15. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « تفویض اختیار ».....	۱۰۲
نمودار 16. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « پیشرفت و توسعه شغلی »... ..	۱۰۳

- نمودار ۱۷. نمودار بررسی نرمالیت‌ه بودن داده های متغیر « ارزشیای از عملکرد » ۱۰۴
- نمودار ۱۸. نمودار بررسی نرمالیت‌ه بودن داده های متغیر « رعایت اصل عدالت » ۱۰۵
- نمودار ۱۹. نمودار بررسی نرمالیت‌ه بودن داده های متغیر « مشارکت دادن اعضا در تصمیم گیری » ۱۰۶
- نمودار ۲۰. نمودار بررسی نرمالیت‌ه بودن داده های متغیر « تقویت روحیه همکاری » .. ۱۰۷
- نمودار ۲۱. نمودار بررسی نرمالیت‌ه بودن داده های متغیر « انگیزش شغلی » ۱۰۸

چکیده

هدف از این تحقیق « بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران » بود که سوال اصلی پژوهش_ آیا بین اطلاعاتی که مربوط به فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی در جامعه آماری بدست می آید رابطه وجود دارد؟ _ به همین امر اختصاص داده شده است. جامعه آماری عبارت بوده از کلیه دبیران دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران که نمونه ای بالغ بر ۳۷۵ نفر از معلمان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای سهمیه ای از این جامعه انتخاب شده است. تحقیق حاضر از نظر نوع توصیفی است و با توجه به سوال تحقیق (مساله) که در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بین اطلاعاتی که مربوط به فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی در جامعه آماری رابطه وجود دارد و محقق نوع رابطه مثبت منفی را با محاسبه همبستگی تعیین نموده است لذا از روش همبستگی سود جسته است .

ابزار جمع آوری اطلاعات علاوه بر روش کتابخانه ای از روش میدانی و استفاده از پرسشنامه محقق ساخته نیز بوده است. از توصیف و تحلیل داده ها ، از آمار توصیفی و محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره سود جسته است .

نتایج نشان داده اند که بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی دبیران همبستگی بالایی به صورت مستقیم وجود دارد و نیز در تبیین مولفه های انگیزش شغلی ؛ عواملی همچون الگو های ارتباطی، هویت سازمانی، سیستم پاداش ، انسجام و یکپارچگی در سازمان و نیز سیستم کنترل نقش تبیین کننده تری داشته اند.

کلید واژه: فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، دبیرستان های دخترانه، دبیران شهر تهران

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

غالباً کشورهای در حال توسعه با نوعی پایین بودن اثربخشی و کارایی سازمانی مواجه هستند و این در حالی است که جهت رفع این مشکل، وجود افرادی با تعهد بالای سازمانی که دارای ارزشها و باورهای مشترکی باشند، لازم و ضروری است. اهمیت این امر وقتی بیشتر نمایان می شود که نظام اداری و سازمانی را به منزله ابزاری جهت پژوهش اهداف توسعه در ابعاد مختلف، تلقی کنیم. با این تعبیر، وجود یک حس و باور مشترک میان مجموعه اعضای سازمان جهت انسجام بخشیدن به بخشها و مؤلفه های مختلف، الزامی است. فرهنگ سازمانی، نقش بسیار استراتژیک را در انسجام و یا افول سازمانی ایفا می کند. فرهنگ سازمانی، نوعی برنامه ریزی اندیشه جمعی است که در سالیان اخیر به عنوان یک تفکر غالب در عرصه سازمانها مطرح بوده است. این اندیشه جمعی، متمایزکننده اعضا از یک گونه با گونه دیگر است. هر کسی که به نوعی با جمع و گروههای انسانی کار کرده باشد، از وجود این پدیده مهم سازمانی، آگاه است. این در حالی است که کشورهای در حال توسعه با نوعی فقدان فرهنگ سازمانی مناسب در نظام اداری خود، مواجه هستند (بهرامی، ۱۳۸۴).

از آنجا که رابطه فرهنگ با بهره وری در بعد وسیع به عامل عمده سازنده فرهنگ سازمان، یعنی انسان متوجه می شود و از اینکه در فرهنگ سازمانی متجلی می شود، بدین لحاظ مشارکت، انگیزش، تربیت، تعهد به کیفیت، رضایت شغلی، امنیت شغلی، بلوغ شغلی و برخورداری از جو سازمانی مطلوب که همه تاثیر در عملکرد او دارد یا به عبارت دیگر جهت افزایش کارایی یک سازمان؛ انگیزش کارکنان، رضایتی که از شغل خود حاصل می کنند و دامنه تعهد آنها نسبت به سازمان، بسیار مهم است (عسگریان، ۱۳۷۸). از طرفی انگیزش، رضایت و دلبستگی شغلی تحت تأثیر بسیاری از جنبه های محیط کار مثل کیفیت رهبری، فرصت های پیشرفت، امنیت شغلی و ویژگی های جو روانی و فیزیکی کار، قرار می گیرد و تمام این عوامل توسط مدیران برای بهینه سازی رضایت کارکنان، دستکاری می شود. جنبه های منفی یک شغل ممکن است آثار نامطلوب مثل غیبت، ترک کار، بهره وری پایین، سوانح مستمر و شکایات کارگری را سبب گردد. (شجاعی، ۱۳۸۲).

در نتیجه در جهت رفع یا حداقل کاهش آثار نامطلوب این عامل و نیل به افزایش کارایی و بهره وری هر چه بیشتر سازمان باید عوامل انگیزاننده را در او شناخت و سپس برای رضای این نیازها در جهت افزایش کارایی همت گماشت ضمن اینکه کلیه صاحب نظران مدیریت انگیزش را فرایندی پیچیده و بنابراین دارای ماهیت چند بعدی دانسته اند از این رو فهم و کاربرد آن نیازمند وقوف بر دانش مربوط و هنر بکارگیری آن می باشد (بهرامی، ۱۳۸۴).

البته برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان؛ که در واقع پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان، ضرورت تام دارد. کنکاش در مسئله انگیزش؛ پاسخ چرایی رفتار آدمی است؛ چرا انسان در سازمان کار میکند؟ چرا بعضی افراد فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و بی علاقه‌گی به کار چیست؟ این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباط هستند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود. از اینرو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند. بنابر این جلب رضایت کارکنان و علاقه مند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (آصفی، ۱۳۷۷).

اگر علل و یا عدم رضایت آنها نسبت به کارشان مشخص گردد. به منظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و نیز جلب رضایت بیشتر آنها می‌توان تلاش‌های اساسی تری مبذول داشت. چرا که وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخود آگاه مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد. و این موضوع زمانی از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود که بدانیم بهسازی سازمانی و ایجاد انگیزش در سازمان مربوط به دستگاه سازنده و مرکز تعلیم و تربیت آموزش و پرورش باشد. بنابر این حساسیت چنین موضوعی، محقق را بر آن داشته است که به بررسی رابطه مولفه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی در سازمان آموزش و پرورش بپردازد.

۱-۲- بیان مساله

موفقیت هر سازمان پیش از آنکه، وابسته به ارزش منابع فیزیکی باشد، منوط به افراد سازمان است. در هر سازمانی فرهنگ مخصوص وجود دارد که نحوه زندگی آن سازمان محسوب می‌گردد و فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مهم و موثر در ایجاد و تقویت رفتار سازمانی مطرح می‌شود که این تاثیر در عملکرد و کارایی افراد آن سازمان متبلور می‌شود (عسکریان، ۱۳۷۸). لذا برای ایجاد انگیزش شغلی توجه به فرهنگ سازمانی حائز اهمیت است. زیرا که تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب می‌توان الگوی تعامل افراد را در سازمان تغییر داد و انگیزش شغلی نیز در این مورد موثر است. (عبداللهی به نقل از داوونپورت، ۱۳۷۹، ص ۲۸)

وجود فرهنگ ضعیف در سازمان موجب می‌شود که کارکنان به رویه‌های موجود عادت کنند و هیچ انگیزه‌ای به نوآوری و خلق ایده جدید و در نهایت خلاقیت نداشته باشند. در حالی که یک فرهنگ پویا و منعطف که اعضای سازمان به آن شناخت و اعتقاد دارند، در برابر تغییرات وسیع به خوبی از خود واکنش نشان می‌دهند و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می‌دهند (عبداللهی به نقل از داوونپورت، ۱۳۷۹، ص ۲۹).

از طرف دیگر به دنبال جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می شود، و در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان به خاطر نیل به اهداف سازمانی صرف می کند و نیز به تلافی خلاقیت و ابتکار وی برای یافتن و به کارگیری شیوه ها و روشهای کاری جدید تر و بهتر ، سازمان به فرد پاداش می دهد. (Blaydon & tumble, 2004, p: 50). و چون تعلیم و تربیت به معلمانی با انگیزش نیاز دارد و شناخت معلمان مستعد و کار آمد و ایجاد انگیزش شغلی در آنها باعث بهبود عملکرد آنان و نیز تاسی تاثیر در سایر کارکنان است. همچنان که در بسیاری از کشورهای دنیا، نقش معلم در توسعه پایدار را به خوبی درک کرده اند و با فراهم کردن شرایط مناسب انگیزش لازم را تدارک دیده اند ؛ سازمان آموزش و پرورش ما نیز بایستی شرایطی را به خصوص از نظر فرهنگ حاکم بر سازمان خود؛ ایجاد نماید که انگیزش در معلمان پرورش یابد و باعث ارتقای کیفیت خدمات ارایه شد گردد. چون رفتار و عمل انسانها در سازمانها موثر است و انگیزش همان علت و چرایی رفتاری است. فرهنگ سازمانی مناسب ، مخصوصا در سازمانهای یادگیرنده موجب انگیزش و در نهایت کار آمدی می شود .

بنابر این با توجه به آنچه که بیان شد ، محقق این پژوهش را جهت پاسخگویی به این سوال انجام می دهد که « آیا بین اطلاعاتی که مربوط به فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی از جامعه آماری به دست می آید رابطه وجود دارد ؟ »

۱-۳- اهمیت موضوع پژوهش

در جامعه امروز میان همه ملت ها با هر نظام سیاسی و اجتماعی ، آموزش و پرورش نسبت به دیگر فعالیت های اجتماعی در مقیاس جهانی از اهمیت و اولویت برخوردار است. ژان ژاک روسو آموزش و پرورش را به کشتی ای تعبیر می کند که نجات بشر اجتماعی را از طوفان ممکن می سازد، او آموزش و پرورش را اساس جامعه سالم قلمداد می کند (کوی؛ ترجمه یمنی دوزی سرخابی ، ۱۳۷۵ ص ۱۳). آموزش و پرورش رابطه تنگاتنگی با توسعه چند جانبه دارد. در جامعه امروز تخصص و مهارت از طریق تربیت و تربیت حاصل می شود و همین تخصص سطح زندگی خانوادگی و حتی جامعه را به کلی دگرگون می کند و به موضع بالاتر و بهتری قلمداد می کند. در حالی که نمی توان یک رابطه علی و معلولی بین حجم سرمایه گذاریهای موجود در آموزش و پرورش و موفقیت برنامه های توسعه ملی پیدا کرد ، حتی در بعضی شرایط امکان دارد پیشرفت با یک سیستم آموزشی نا مناسب سد شود و دیده شده است که یک سیستم آموزشی نا متعادل منابعی را که می توانسته به بهترین وجه در جهت اهداف مختلف استفاده شود به هدر داده است (هاربیسون، ترجمه یمنی دوزی سرخابی، ۱۳۷۰، ص ۳۳).

از طرف دیگر شنایدر اهمیت فرهنگ سازمانی را در قالب این عبارات نشان می دهد که فرهنگ سازمانی سبب انسجام سازمان و اعضای آن می شود، اگر فرهنگ کنونی با ضروریات محیطی آینده منطبق نباشد ، در آن صورت در سازمانهای آموزشی معلمان پرورنده می شوند که در آینده در سوق دادن فرزندان به سوی موفقیت با مشکل مواجه خواهند شد. اهمیت عملی فرهنگ و تغییر درست و مناسب آن (فرهنگ) در این عبارت کامرون و کوئین به این صورت

بیان شده است: « بدون تغییر فرهنگ امید چندانی به توسعه پایدار و کارکرد سازمانی نمی رود. » (به نقل از مظفری، ۱۳۶۸، ص ۱۷).

همچنین «ویلیام جیمز» استاد دانشگاه هاروارد، در تحقیق بر روی انگیزش دریافت که کارکنانی که ساعتی کار می کنند با به کارگیری حدود ۲۰ الی ۳۰ درصد توانایی هایشان می توانند شغل خود را حفظ کنند و از کار اخراج نشوند. او همچنین در بررسی هایش نشان داد که اگر کارکنان در سطحی بالاتر بر انگیزته شوند، حدود ۸۰ ال ۹۰ درصد از تواناییهای خود را به کار می گیرند. این امر نشان می دهد که اگر انگیزش پایین باشد، عملکرد کارکنان پایین می آید و اگر انگیزش بالا باشد به دنبال آن عملکرد کارکنان نیز ارتقاء می یابد. از این رو در بین فرایندهای رفتاری انگیزش اهمیت فوق العاده ای دارد (Hersey & Blanchard & Dewey, 1996, p.10).

اگر فرهنگ سازمانی قادر به تربیت افراد با انگیزش نباشد که به موقع به محیط بی ثبات بیرون واکنش نشان دهد و افرادی دانشمند تعلیم دهند در این صورت به گفته ی شاین باید فکری به حال فرهنگ کرد.

از طرفی پیشرفت هر کشور مربوط به نیروی انسانی است منابع انسانی به عنوان عامل استراتژیک در هر سازمان به شمار می آید که در میان سایر منابع و امکانات سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از آنجائیکه آموزش و پرورش یکی از مهمترین و تاثیر گذارترین نهادهای هر جامعه با ارزش است که موفقیت و تعالی نهاد مذکور را تعیین می کند. با توجه به اهمیت این عامل (نیروی انسانی) و تاثیری که بر آموزش و پرورش و به تبع آن بر جامعه دارد، ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب جهت ایجاد انگیزش از جمله الزامات آموزش و پرورش است که می تواند در جهت تقویت کیفیت این منبع گرانبها (نیروی انسانی) انجام گیرد. لذا پژوهش حاضر در جهت دستیابی به این امر، مهم و ضروری به نظر می رسد و انگیزه اصلی پژوهشگر است.

۱-۴-۱- هدفهای پژوهش

۱-۴-۱-۱- هدف کلی پژوهش:

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران به منظور ارائه پیشنهادات جهت افزایش انگیزش شغلی در جامعه آماری است.

۱-۴-۲- هدفهای جزئی:

- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با درآمد شغلی
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با نظارت برانجام وظیفه
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تفویض اختیار
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با پیشرفت و توسعه شغلی
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تقویت روحیه کاری
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مشارکت دادن اعضا در تصمیم گیری