



دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی دانشکده روانشناسی وعلوم 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: دكتر مصطفى عسكريان

استاد مشاور: دکترمحمود جمالی

پژوهشگر: زهرا سادات میرقائمی

زمستان ۱۳۸۹

تقدیم به: پدر ومادر 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. وتقدیم به فرزندان دلبندم که در این راه سختیهای فراوان کشیده اند.

تشكر و قدرداني

سیاس و ستایش خداوندی را سزاست که به بنده اش فرصت آموختن داد.

قبلُ از هر چیز شایسته است، به خاطر زحمات بی دریغ وبی 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 آین پایان نامه پژوهشگر را یاری نمودند، تشکر و قدر دانی می گردد.

باسمه تعالى

تعهد اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب زهرا سادات میرقائمی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشمی با شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۰۷۸۳۰۰ اعلام می نمایم که کلیه مطالب مندرج در ایس پایان نامه با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، در دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران حاصل کار پژوهشی خود بوده وچنانچه دستاوردهای پژوهشی دیگران را مورد استفاده قرار داده باشم، طبق ضوابط ورویه های جاری آن را ارجاع داده ودر فهرست منابع ومأخذ 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 وچنانچه 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.



باسمه تعالى

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

امضِياء استاد راهنما

فهرست مندرجات

صفحه

قصل بحم: كليات پر وهش ١- [مقدمه. ١٠ [مقدمه. ١٠ [مقدمت. ١٠ [مقدمت. ١٠ [مقدمت. ١٠ [مقدمت. ١٠ [مقدمت. ١٠ [مقدم. ١٠ [صفحا	عنوان
۱- امقدمه ۱ - المقدمه ١ ۱- ۲ بیان مسئله ١ ١ ۱- ۱ اهداف پر و هش ۷ ۷ ۱- ۵ اهداف پر و هش ۷ ۱ - امقدمه ۱- ۲ مقدمه ۱ - امقدمه ۱ - امقدمه ۱ - ۲ مقدمه ۱ - امقدمه ۱ - امقدمه ۱ - ۲ نعریف فر هنگ ۱ - امالده ۱ - امالده ۱ - ۲ نعریف فر هنگ ۱ - امالده ۱ - امالده ۱ - امالده ۱ - ۲ نعریف فر هنگ ۱ - امالده <		
۱-۲ بیبان مسئله غ ۱-۲ اهداف پژوهش ۰ ۱-۵ فرضیه های پژوهش ۸ ۱-۵ متغیر های پژوهش ۸ ۱-۲ متغیر های پژوهش ۸ ۱-۲ متغیر های پژوهش ۸ ۱-۲ متغیر های پژوهش ۱ ۲-۲ تعریف فرهنگ ۱ ۲-۲ تعریف فرهنگ ۱ ۲-۲ تعریف سازمان ۱ ۲-۲ تعریف سازمان ۱ ۲-۲ تعریف فرهنگ سازمانی ۱ ۲-۲ بارچوب فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ توریخی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ توریخی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ توریخی فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ توریخی فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ توری های تغییر فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ توری های تغییر فرهنگ سازمانی ۲ ۲-۲ توری های فرایندی ۲ ۲-۲ توری های فرایندی ۲ ۲-۲ توری های فرایندی ۲	V	• ,
۱-۱۱همیت و ضرورت پژوهش ۷ ۱-۱ هداف پژوهش ۷ ۱- و فرضیه های پژوهش ۷ ۱- مغیر های پژوهش ۸ ۱- مغیر های پژوهش ۸ ۱- مغیر های پژوهش ۱۰ ۲- ا مغیر های مغیر های مغیر های مغیر های مغیر های مغیر های فرهنگ ۱۱ ۲- ا تعریف سازمان ۱۱ ۲- تعریف سازمان ۱۱ ۲- تعریف سازمان ۱۰ ۲- تاریخچه ی فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- تاریخچه ی فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- چارچوب فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- سطوح فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- سطوح فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ا کارگرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ا کارگرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ا فرهنگ های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرهنگ های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرهنگ های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ فر آفر و هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا فر آفر و هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا نظریم های تغییر فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا نظریم های منگیزش ۲۰ ۲- ۲ ا نظریم های فرایندی ۲۰ ۲- ۲ ا نگریم های فرایندی <th></th> <th></th>		
۱-3 اهداف پڑوهش ۷ ۱- ٥ فرضیه های پڑوهش ۷ ۱- ۲ متغیر های پڑوهش ۸ ۱- ۲ متغیر های پڑوهش ۸ ۱- ۲ مقده و عملیاتی ۱۰ ۲- ۱ مقده و هنگ ۱۱ ۲- تعریف فرهنگ ۱۱ ۲- تعریف سازمان ۱۱ ۲- تغیر یف سازمان ۱۰ ۲- تناریخچه ی فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- چارچوب فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- پارچوب فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- مسطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ا کارکرد های فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- ۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- ۲ ا ویژگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا فیزگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا فیزگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا فیزگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا فیزگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا فیزگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ ا فراند منیر بیت فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ مفهرم انگیزش شعلی ۲۰ ۲- ۲ نظریه های انگیزش ۲۰ ۲- ۲ کار نظریه های انگیزش ۲۰		~····
۱- ٥ فرصیه های پژوهش ۱۰ ۱- ۲ متغیر های پژوهش ۱۰ ۱- ۲ متغیر های پژوهش ۱۰ ۱- ۲ مقدمه ۱۱ ۲- ۲ تعریف فرهنگ ۱۱ ۲- ۳ویژگی های فرهنگ ۱۱ ۲- تغیر فی سازمان ۱۰ ۲- منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- ۲۰ سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ کارکرد های شرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرهنگ و هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ میریویت فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ کارکرد های شازمانی و روشهای آن ۲۰ ۲- ۲ نظریه های تغییر فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۲۰ ۲- ۲ نظریه های انگیزش ۲۰ ۲- ۲ کارکرد انگیزش ۲۰ ۲- ۲ کارکرد های فرایندی <th></th> <th></th>		
۱- ۲ متغیر های پر وهش ۸ ۱ - ۷تغاریف مفهومی و عملیاتی ۸ فصل دوم: سابقه موضوع تحقیق (ادبیات و پیشینه تحقیقاتی) ۱۱ ۲- ۱ مقدمه ۱۱ ۲- ۱ تعریف فرهنگ ۱۱ ۲- تعریف سازمان ۱۰ ۲- تعریف سازمان ۱۰ ۲- تعریف سازمان ۱۰ ۲- منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- به سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- سطوح فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- سطوح فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- ۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ فرهنگی و هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۲۰ ۲- ۱ فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۲۰ ۲- ۲ مفهوم انگیزش ۲۰ ۲- ۲ نظریه های فرایندی ۲۰ نظریه های فرایندی		· ·
۱-۷تعاریف مفهرمی و عملیاتی ۸ فصل دوم: سابقه موضوع تحقیق (ادبیات و پیشینه تحقیقاتی) ۱۱ ۲-۱ مقدمه ۱۱ ۲-۲ تعریف فرهنگ ۱۲ ۲-۳ویژگی های فرهنگ ۱۳ ۲-۱ تعریف سازمان ۱۰ ۲-۱ تشر و هنگ سازمانی ۱۰ ۲-۲ چارچوب فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۸ سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ فریزگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ قریزگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ فرهنگ و متغیر های سازمانی ۲۰ ۲-۱ فرهنگ و متغیر های سازمانی ۲۰ ۲-۱ فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ فر آیند مدیریت فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۳۹ ۲-۱ فر آیر شنای سازمانی و روشهای آن ۳۹ ۲-۱ فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۳۹ ۲-۱ فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۳۶ ۲-۱ فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۳۰ ۲-۱ فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۳۰ ۲-۲ نظریه های انگیزش ۳۰ ۲-۲-		
فصل دوم: سابقه موضوع تحقیق (ادبیات و پیشینه تحقیقاتی) ۲-۱ مقدمه ۲-۲ تعریف فرهنگ ۲-۳ ویژگی های فرهنگ ۱۲ ۲-۳ ویژگی های فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲-۶ تغریف سازمان ۱۰ ۲-۲ منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۲ مسطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ مسطوح فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۱ تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲-۲ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ سازمانی ۳۲ ۲-۱ فرهنگ و منفی سازمانی ۳۰ ۲-۱ مدیریت فرهنگ سازمانی ۳۰ ۲-۱ فرقیش های تغییر فرهنگ سازمانی ۳۰ ۲-۱ فرقیش های تغییر فرهنگ سازمانی ۳۰ ۲-۱ ویژ شهای آن ۳۰ ۲-۱ ویژ شهای تغییر فرهنگ سازمانی ۳۰ ۲-۲ نفریه های انگیزش ۱۰ ۲-۲ نظریه های انگیزش ۱۰ ۲-۲ نظریه های انگیزش ۱۰ ۲-۲ نظریه های مدتوایی ۱۰ ۲-۲ نظریه های فر ایندی ۱۰ ۲-۲ نظریه های ناگیزش ۱۰ ۲۰ ۱۰ ۲۰ ۱۰ <t< th=""><th></th><th>the state of the s</th></t<>		the state of the s
۱۲ مقدمه ۱۲ تعریف فرهنگ ۲-۲ تعریف فرهنگ ۱۲ دیتریف ساز مانی ۲-۳ ویژگی های فرهنگ ۱۰ ۲- تاریخچه ی فرهنگ ساز مانی ۱۰ ۲- منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۲- سطوح (لایه های) فرهنگ ساز مانی ۲۲ دا کارکرد های فرهنگ ساز مانی ۲- ۱ کارکرد های فرهنگ ساز مانی ۲۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲- ۱ تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲۲ تقییم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲- ۲ تقییم فرهنگ ساز مانی ۲۲ دا مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ ساز مانی ۲- ۱ مدیریت فرهنگ ساز مانی ۲۰ در امیلی می فرهنگ ساز مانی ۲- ۱ فر آیند مدیریت فرهنگ ساز مانی ۲۰ در ازیند مدیریت فرهنگ ساز مانی ۲- ۲ در فرش های تغییر فرهنگ ساز مانی ۲۰ در انگیزش شعلی ۲- ۲ در مینه ی ساز مانی ۲۰ در مینه ی ساز مانی ۲- ۲ در فرهنگ ساز مانی ۲۰ در فرهنگ ساز مانی ۲- ۲ در فرهنگ ساز مانی ۲۰ در در فرهنگ ساز مانی ۲۰ در فرهر های نگیزش ۲۰ در در بگیری ۲۰ در در بگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۲۰ در		* *
۱۲ تعریف فرهنگ ۱۲ ۲ تعریف فرهنگ ۲- ۳ تعریف سازمان ۱۰ ۲ تعریف سازمان ۲- تاریخچه ی فرهنگ سازمانی ۱۸ ۲ تنفری هر هنگ سازمانی ۲۰ تعریف سرزمانی شکل گیری فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲	11	
۲- سویرگی های فر هنگ ۱۳ ۲- تعریف سازمان ۱۰ ۲- تاریخچه ی فر هنگ سازمانی ۱۸ ۲- تاریخچه ی فر هنگ سازمانی ۱۰ ۲- پارچوب فر هنگ سازمانی ۲۰ ۲- سطوح (لایه های) فر هنگ سازمانی ۲۰ ۲- سطوح فر هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ کارکرد های فر هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۱ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فر هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ تقسیم بندی انواع فر هنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲ فر هنگ و متغیر های سازمانی ۳۲ ۲- ۱ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی ۳۲ ۲- ۱ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی ۳۷ ۲- ۱ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی ۳۷ ۲- ۱ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی ۳۷ ۲- ۱ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی ۳۷ ۲- ۲ نفر و رفت گیرش ۳۰ ۲- ۲ نفریر یه های تغییر فر هنگ سازمانی ۳۰ ۲- ۲ نظریه های انگیزش ۴۶ ۲- ۲- ۲۰ نظریه های انگیزش ۴۰ ۲- ۲۲- ۲۰ نظریه های فر ایندی ۱۵ ۲- ۲۲- ۲۰ نظریه های فر ایندی ۱۵ ۲۰ نظریه های فر ایندی ۱۵ ۲۰ د نظریه های فر ایندی ۱۰ ۲۰ د نظریه های فر ایندی <t< th=""><th>11</th><th>۲-۲ تعریف فر هنگ</th></t<>	11	۲-۲ تعریف فر هنگ
۲-3 تعریف سازمان ۱۰ متاریخچه ی فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- تاریخچه ی فرهنگ سازمانی ۱۸ ۲- ۲۰ منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- ۲۰ چارچوب فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲- ۲۰ سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲- ۲۰ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰ ۱ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲۰ ۲- ۲۰ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲۰ ۲۰ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۱۰ ۲۰ ۲۰ کارکرد های سازمانی ۱۰ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲۰ تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲۰ فرهر هنگ سازمانی ۲۰ ۲۰ فرهرد های تغییر فرهنگ سازمانی ۲۰ ۲۰ فرهرد انگیزش ۲۰ ۲۰ فرهرد انگیزش ۲۰ ۲۰ نظریه های انگیزش ۲۰ ۲۰ نظریه های انگیزش ۲۰ ۲۰ ۲۰ تفوری های فرایندی ۱۹ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰ ۲۰		
۲- ۲ منشا و چگونگی شکل گیری فر هنگ ساز مانی ۲- ۷ چارچوب فر هنگ ساز مانی ۲- ۸ سطوح (لایه های) فر هنگ ساز مانی ۲- ۹ سطوح فر هنگ ساز مانی از دیدگاه ادگار شاین ۲- ۱ کار کرد های فر هنگ ساز مانی ۲- ۱ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فر هنگ ساز مانی ۲- ۲ تقسیم بندی انواع فر هنگ ساز مانی ۲- ۲ تقسیم بندی انواع فر هنگ ساز مانی ۲- ۲ فر هنگ ساز مانی ۲- ۱ مدیریت فر هنگ ساز مانی ۲- ۱ فر آیند مدیریت فر هنگ ساز مانی ۲- ۱ فر آیند مدیریت فر هنگ ساز مانی ۲- ۲ نفر آیند مدیریت فر هنگ ساز مانی ۲- ۲ نفر آیند مدیریت فر هنگ ساز مانی ۲- ۲ مفهوم انگیز ش شغلی ۲- ۲ مفهوم انگیز ش ۲- ۲ نظریه های انگیز ش ۲- ۲ نظریه های محتوابی ۱۹ راگد د انگیز ش ۲- ۲ نئروری های فر ایندی ۱۹ را ۲- ۲ تئوری های فر ایندی ۱۰ کاگاهی کلی به نظریه های انگیز شی ۲۰ ۲- ۲ تئوری های فر ایندی ۱۰ کاگهی کلی به نظریه های انگیز شی		
۲-۷ چار چوب فرهنگ ساز مانی ۲۰۸ سطوح (لایه های) فرهنگ ساز مانی ۲۰۹ سطوح فرهنگ ساز مانی از دیدگاه ادگار شاین ۲۰۰۱ کار کرد های فرهنگ ساز مانی ۲۰۰۱ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ ساز مانی ۲۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲۰۲۱ قسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۳۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲۰۵۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ ساز مانی ۳۳ ۲۰ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ ساز مانی ۲۰۵۱ مریریت فرهنگ ساز مانی ۳۷ ۲۰ فرهنگ ساز مانی و روشهای آن ۲۰ تغییر فرهنگ ساز مانی و روشهای آن ۳۹ ۲۰ تغییر فرهنگ ساز مانی و روشهای آن ۲۰ مفهوم انگیزش شغلی ۳۶ ۲۰ مفهوم انگیزش ۲۰ مفهوم انگیزش ۱۸ کرد انگیزش ۲۰ نظریه های انگیزش ۱۸ کرد ۲۰ نظریه های انگیزش ۲۰ تغیری یه ای فر ایندی ۱۰ کرد ۲۰ تئوری های فر ایندی ۱۸ کرد ۲۰ تئوری های فر ایندی ۱۰ کرد ۲۰ تئوری های فر ایندی ۱۰ کرد تگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰ کرد تگاهی کلی به نظریه های انگیزشی	10	۲-٥ تاريخچه ي فرهنگ ساز ماني
۲-۸ سطوح (لایه های) فرهنگ سازمانی ۲۲-۹ سطوح فرهنگ سازمانی از دیدگاه ادگار شاین ۲-۹۰ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲۰-۲ کارکرد های فرهنگ سازمانی ۲-۱ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ سازمانی ۲۲-۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی ۲-۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ سازمانی ۳۲-۲ فرهنگ و متغیر های سازمانی ۲-۲ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ سازمانی ۳۲-۲ فرهنگ سازمانی ۲-۲ مدیریت فرهنگ سازمانی ۳۷-۲ تغییر فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۲-۲ تغییر فرهنگ سازمانی ۳۶ تغییر فرهنگ سازمانی ۲-۹ انگیزش شغلی ۳۶ تغییر فرهنگ سازمانی ۲-۲ مفهوم انگیزش ۲۰ تغییر های نریزش ۲-۲ نظریه های انگیزش ۴۶ ۲-۲-۲ نظریه های فرایندی ۱۰گیزشی ۲-۲-۲ نگاهی کلی به نظریه های فرایندی ۱۰گیزشی ۲-۲-۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰گیزشی	١٨.	۲- ۲منشا و چگونگی شکل گیری فرهنگ ساز مانی
۲- سطوح فرهنگ ساز مانی از دیدگاه ادگار شاین ۲۰ ۲ کارکرد های فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۲ کارکرد های فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۲ ۲ کارکرد های فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۲ ۲ تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۲ ۳ تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۲ فرهنگ و متغیر های ساز مانی ۳۲ ۲ فرهنگ و متغیر های ساز مانی ۳۲ ۲ ۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ ساز مانی ۳۲ ۲ ۱ فر آیند مدیریت فرهنگ ساز مانی ۳۷ ۲ ۱ فر آیند مدیریت فرهنگ ساز مانی ۳۷ ۲ ۲ ۱ فر آیند مدیریت فرهنگ ساز مانی و روشهای آن ۳۷ ۲ ۲ ۲ ۱ تغییر فرهنگ ساز مانی و روشهای آن ۲۰ ۲ ۲ ۱ فراگرد انگیزش ۲۰ ۲ ۲ مفهوم انگیزش ۲۰ ۲ ۲ ۲ تئوری های فر ایندی ۲۰ ۲ ۲ ۲ ۲ تئوری های فر ایندی ۲۰ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲	۲.	۲-۷ چارچوب فر هنگ ساز مانی
۲- ۱ کارگرد های فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۱ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فرهنگ ساز مانی ۲- ۲ ا تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲۰ ۲ ۱ تقسیم بندی انواع فرهنگ ساز مانی ۲- ۳ ۱ فرهنگ و متغیر های ساز مانی ۳۲ ۲ ۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ ساز مانی ۲- ۱ مدیریت فرهنگ ساز مانی ۳۷ ۲ ۱ فر آیند مدیریت فرهنگ ساز مانی ۲- ۱ فر آیند مدیریت فرهنگ ساز مانی و روشهای آن ۳۹ ۲ ۱ کر وش های تغییر فرهنگ ساز مانی ۲- ۱ مفهوم انگیزش شغلی ۳۵ ۲ ۲ ۲ ۲ مفهوم انگیزش ۲- ۲ نظریه های انگیزش ۲۰ ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ تئوری های فر ایندی ۲- ۲ تگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۵ کر ۲ ۲ ۲ ۲ ۲ تئوری های فر ایندی ۲- ۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰ کر ۲ ۲ ۲ ۲ تئوری های فر ایندی	۲۲	۲-۸ سطوح (لایه های) فرهنگ ساز مانی
۲-۱۱ ویژگی های (ابعاد و عناصر) فر هنگ سازمانی ۲۲ ۲-۲۱ تقسیم بندی انواع فر هنگ سازمانی ۲۳ ۲-۳۱ فر هنگ و متغیر های سازمانی ۳۲ ۲-۵۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فر هنگ سازمانی ۳۲ ۲-۱ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی ۳۷ ۲-۲ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی و روشهای آن ۳۹ ۲-۷۱ تغییر فر هنگ سازمانی و روشهای آن ۳۶ ۲-۲ مفهوم انگیزش شغلی ۳۶ ۲-۲ فراگرد انگیزش ۸۶ ۲-۲ نظریه های انگیزش ۶۶ ۲-۲-۲ تئوری های فر ایندی ۶۰ ۲-۲-۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۶۰ ۲-۲-۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۳۰	77	۲-۹سطوح فر هنگ ساز مانی از دیدگاه ادگار شاین
۲-۲ ا تقسیم بندی انواع فر هنگ ساز مانی ۲-۲ ا فر هنگ و متغیر های ساز مانی ۲-۲ ا مطالعات هافستد در زمینه ی فر هنگ ساز مانی ۳۰ ۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فر هنگ ساز مانی ۲-۱ مدیریت فر هنگ ساز مانی ۳۷ ۲-۲ افر آیند مدیریت فر هنگ ساز مانی و روشهای آن ۲-۲ تغییر فر هنگ ساز مانی و روشهای آن ۱۸-۲ ۲-۲ مفهوم انگیزش شغلی ۲-۲ مفهوم انگیزش ۱۶ ۲-۲۲ نظریه های انگیزش ۲-۲ تئوری های فر ایندی ۱۶ ۲-۲۲ تئوری های فر ایندی ۲-۲ تگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۶ ۲-۲۲ تئوری های فر ایندی ۲-۲ تگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰ انگیزشی		
۲-۲۱ فر هنگ و متغیر های سازمانی ۲-۲ مطالعات هافستد در زمینه ی فر هنگ سازمانی ۲-۶۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فر هنگ سازمانی ۲-۲ مدیریت فر هنگ سازمانی ۲-۲۱ فر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی و روشهای آن ۲-۲ تغییر فر هنگ سازمانی و روشهای آن ۲-۲ مفهوم انگیزش شغلی ۲-۲ مفهوم انگیزش ۲-۲ فراگرد انگیزش ۲-۲ نظریه های انگیزش ۶۶ ۲-۲۲ نظریه های محتوایی ۶۶ ۲-۲۲ تئوری های فر ایندی ۶۰ ۲-۲۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰		
۲-3 ۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ سازمانی ۲- ۱ مطالعات هافستد در زمینه ی فرهنگ سازمانی ۲- ۱ مریریت فرهنگ سازمانی ۳۷ ۲- ۱ فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی ۳۹ ۲- ۱ تغییر فرهنگ سازمانی ۱۵ ۲- ۱ در وش های تغییر فرهنگ سازمانی ۳٤ ۲- ۱ انگیزش شغلی ۲۰ مفهوم انگیزش ۲- ۲ فراگرد انگیزش ۲۰ کر ۲۰ نظریه های انگیزش ۲- ۲ تئوری های فرایندی ۶۰ ۲- ۲۲- ۲ تئوری های فرایندی ۱۰ ۲- ۲۲- ۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
۲- ۱ مدیریت فرهنگ سازمانی ۳۰ ۲- ۱ فرآیند مدیریت فرهنگ سازمانی ۳۰ ۲- ۱ نغییر فرهنگ سازمانی ۱۵ ۲- ۱ نغییر فرهنگ سازمانی ۳۰ ۲- ۱ انگیزش شغلی ۳۰ ۲- ۲ مفهوم انگیزش ۶۰ ۲- ۲ نظریه های انگیزش ۶۰ ۲- ۲۲- ۲ نظریه های محتوایی ۶۰ ۲- ۲۲- ۲ نئوری های فرایندی ۶۰ ۲- ۲۲- ۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۳۰ ۲- ۲۲- ۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۳۰		
۳۷ ۱ قر آیند مدیریت فر هنگ سازمانی ۲-۲ تغییر فر هنگ سازمانی و روشهای آن ۱۸-۲ روش های تغییر فر هنگ سازمانی ۲-۲ انگیزش شغلی ۳ ۲-۲ مفهوم انگیزش ۱۶ ۲-۲ فراگرد انگیزش ۱۸ ۲-۲ نظریه های انگیزش ۱۰ ۲-۲۲-۲ تئوری های فر ایندی ۱۰ ۲-۲۲-۲ تگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰		
۲-۲ تغییر فرهنگ سازمانی و روشهای آن ۲-۲ روش های تغییر فرهنگ سازمانی ۲-۲ روش های تغییر فرهنگ سازمانی ۲-۲ انگیزش شغلی ۲-۲ مفهوم انگیزش ۲-۲ فراگرد انگیزش ۲-۲ نظریه های انگیزش ۲-۲۲ نظریه های محتوایی ۲-۲۲ تئوری های فرایندی ۲-۲۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۲-۲۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی		— j
۲-۸۱ روش های تغییر فرهنگ سازمانی ۱۶ ۲-۱۹ انگیزش شغلی ۱۶ ۲-۲۰ مفهوم انگیزش ۱۶ ۲-۲۲ فراگرد انگیزش ۱۶ ۲-۲۲ نظریه های انگیزش ۱۶ ۲-۲۲ نئوری های فر ایندی ۱۶ ۲-۲۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۱۰		
۲-۲ انگیزش شغلی ۲-۲ مفهوم انگیزش 35 ۲-۲ مفهوم انگیزش ۷-۲ فراگرد انگیزش 7-۲ نظریه های انگیزش 7-۲ نظریه های محتوایی ۲-۲۲-۲ نئوری های فرایندی 30 ۲-۲۲-۲ تئوری های فرایندی 30 ۲-۲۲-۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی 31		
۲-۲ مفهوم انگیزش ۲۱ مفهوم انگیزش ۲-۲ فراگرد انگیزش ۲۲-۲ نظریه های انگیزش ۲-۲۲ نظریه های محتوایی ۶۹ ۲-۲۲-۲ تئوری های فرایندی ۶۰ ۲-۲۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی ۲۰		
۲-۱۲ فراگرد انگیزش ۲-۲۲ فراگرد انگیزش ۲-۲۲ نظریه های انگیزش ۶۵ ۲-۲۲-۲ نظریه های فرایندی ۵۶ ۲-۲۲-۲ تئوری های فرایندی ۲-۳۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی		
۲-۲۲ نظریه های انگیزش		
۲-۲۲-۱ نظریه های محتوایی دو ۱-۲۲-۲ تئوری های فرایندی دو ۲-۲۲-۲ تئوری های فرایندی ۲-۳۲ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی		
۲-۲۲-۲ تئوری های فرایندی		
۲-۲۳ نگاهی کلی به نظریه های انگیزشی		
۲-۲۷ انگوزش شغلی	٦,	۲-۲۱ نگاهی کلی به نظر به های انگیز شد.
	٦١	۲-۲۶ انگذش شغلے

77	۲-۲۵ انگیزش در عمل
	۲-۲ الگوی ویژگی های شغل
٦٧	۲-۲۷روش بر اُنگیختن کارکنان
٦٨.	۲۸-۲ پیشینه
	۲-۲۹ نُتیجه گیری و جمع بندی
٧٣	۲-۰۳ چهار چوب نظری
	نصل سوم: روش اجرای تحقیق
٧٥	١-١ مقدمه
	۲-۲ روش تحقیق
٧٥	۲-۳جامعه آماری
٧٦	۲-۳-۱ نمونه و روش نمونه گیری
٧٧	۲-۶روش و ابزار جمع آوری اطلاعات
٨٢	۲-oروش تجزیه و تحلّیل اطلاعات
	صل چهارم:توصیف داده ها و تجزیه و تحلیل استنباط آماری ان
٨٤	۱-۱ مقدمه
٨٤	٤-٢ توصيف داده ها
١٠٩	٤-٣ تحليل فرضيه اصلي پڙو هش
11.	٤-٤تحليل فرضيه هاى فرعى
	صل پنجم: بحث و نتیجه گیری وپیشنهادها
	٥-١ مقدمه
	۵-۲ خلاصه ای از نتایج پژو هش
	۵-۳ فرضیه های فرِ عی
	۵-۶ بحث و نتیجه گیری
	۵-۵ محدو دیت های تحقیق
	۵-۲. پیشنهادهای مبتنی بریافته های تحقیق
	۵-۷پیشنهادهای پژوهشی
	يوست ها
	نهرست منابع
177	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

عنوان	
جدول (۳-۲)توزیع فراوانی افرادجامعه ونمونه به تفکیک منطقه	
جدول شماره (۳-۲) مقوله بندی پرسشنامه فرهنگ سازمانی بر اساس زیر مولفه ها۷۸	
جدول شمار ه(۳-۳) مقوله بند <i>ی</i> پر سشنامه فر هنگ انگیزش شغلی	
جدول شماره(۳-٤) محاسبه آلفای بر ای تعیین پایایی پر سشنامه فر هنگساز مانی بر اساس زیر مولفه ها	
جدول شماره(۳-°)محاسبه آلفای بر ای تعیین پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی بر اساس زیر ه ها	لفه
جدول (٤-1)توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه خدمت	
جدول (۲-٤)توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک مدرک تحصیلی	
جدول شماره (۳-۶) شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «زمينه خلاقيت»	
جدول شماره (٤-٤)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «سازش»	
جدول شماره (٤-٥)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير « هدايت و رهبری»۸۹	
جدول شماره (۲-۶) شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «انسجام»	
جدول شماره (۲-٤) شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «هويت سازماني» ۹۱	
جدول شماره (٤-٤)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «ريسک پذيری» ٩٣	
جدول شماره (٤-9)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «الگوى ارتباطي» ٩٤.	
جدول شماره (٤-10)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «كنترل»	
جدول شماره (٤-11)شاخصهای آماری مرتبط با بررسی متغیر «پاداش»	

جدول شماره (٤-١٢) شاخص هاي آماري مرتبط با بررسي متغير «فرهنگ سازماني» ٩٧
جدول شماره (٤-١٣) شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «درآمد شغلی و تسهيلات» ٩٩
جدول شماره (٤-٤) شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «نظارت
جدول شماره (٤-16)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «پيشرفت و توسعه شغلی».
جدول شماره (٤-17)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «ارزشياى از عملكرد .١٠٤
جدول شماره (٤-18) شاخص هاي آماري مرتبط با بررسي متغير «رعايت اصل عدالت »
جدول شماره (٤-19)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير « مشاركت دادن اعضا در تصميم گيري »
جدول شماره (٤-20)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير «تقويت روحيه همكاري
جدول شماره (٤-21)شاخصهاي آماري مرتبط با بررسي متغير « انگيزش شغلي »١٨
جدول(۲-۲۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه اصلی
جدول(٤-۲۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی اول
جدول(۲-٤۲) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره در آمد شغلی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی
جدول(۲۰-۲) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه در امد شغلی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی
حده ل(۶-۲۱) نتایج ضریب همیستگی بیر سون در مورد فر ضیه فر عی ده م

جــدول(۲۷-۶) نتــایج تحلیــل رکرســیون چنــد متغیــره نظــارت از روی مولفــه هــای فر هنــکـ سازمانی۱٦
جدول(۲۸-۶) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه نظارت از روی. مولفه های فر هنگ سازمانی
جدول(۲۹-٤) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی سوم۱۱۸
جدول(۶-۰۰) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره تفویض اختیار از روی مولفه های فر هنگ سازمانی
جدول(۶-۲۱) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه تفویض اختیار از روی مولفه های فر هنگ ساز مانی
جدول(٤-٣٢) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی چهارم
جدول(۶-۳۳) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره پیشرفت و توسعه شغلی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی
جدول(٤-٤) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه پیشرفت و توسعه شغلی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی
جدول(٤-٣٥) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی پنجم
جدول(۲-۶) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره ارزشیابی از عملکرد از روی مولفه های فر هنگ سازمانی
جدول(۶-۳۷) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه ار زشیابی از عملکرد از روی مولفه های فر هنگ ساز مانی
جدول(۶-۳۸) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی ششم
جدول(۲-۴°) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره رعایت اصل عدالت از روی مولفه های فر هنگ ساز مانی
جدول(٤-٠٤) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه ر عایت اصل عدالت از روی مولفه های فر هنگ ساز مانی
جدول(٤١-٤) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فرعی هفتم حدول(٤٢-٤) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیر ه مشارکت دادن اعضا

100	در تصمیم گیری از روی مولفه های فرهنگ سازمانی
180 187.	جدول(٤-٤٣) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه مشارکت دادن اعضا در تصمیم گیری از روی مولفه های فر هنگ ساز مانی جدول(٤-٤٤) نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مورد فرضیه فر عی هشتم
۱۳۸	جدول(٤-٥٤) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره تقویت روحیه همکاری از روی مولفه های فر هنگ ساز مانی
179	جدول(۶-۲۶) نتایج مربوط به ضریب تعیین پیش بینی مولفه تقویت روحیه همکاری از روی مولفه های فرهنگ سازمانی

فهرست نمودار ها

صفد	عنوان
-----	-------

Λο	نمودار ۱ درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه خدمت
٨٦	نمودار ۲. در صد آز مودنیها به تفکیک مدرک تحصیلی
۸٧	نمودار ۳. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «زمینه خلا»
٨٨	نمودار ٤ نمودار بررسي نرماليته بودن داده هاي متغير «سازش»
٩.	نمودار ^٥ . نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « هدایت و رهبری »
91	نمودار ٦ _. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « انسجام »
٩٢	نمودار ۷ _. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «هویت سازمانی»
98	نمودار 8 نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «ریسک پذیری »
90.	نمودار ۹ نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «الگوی ارتباطی»
٩٦	نمودار ۱۰ نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «کنترل»
97	نمودار ۱۱ نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « پاداش »
٩٨	نمودار ۱۲ نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « فرهنگ سازمانی »
99.	نمودار 13. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «درآمد شغلی و تسهیلات »
١٠١	نمودار ۱٤ نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «نظارت»
١٠٢	نمودار 15. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «تفویض اختیار»
١.٢	نمودار 16. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «پیشرفت و توسعه شغلی » '

	مودار 17. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر « ارزشیای از عملکرد » ۱۰۶.
	مودار ۱۸. نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «رعایت اصل عدالت» ۱۰۰
ميم	مودار ۱۹ نمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «مشارکت دادن اعضا در تص ئیری »
	مودار ۲۰ بنمودار بررسی نرمالیته بودن داده های متغیر «تقویت روحیه همکاری » . ۱۰۷ ب
	مو دار ۲۱ نمو دار بر ر سی نر مالیته بو دن داده های متغیر « انگیز ش شغلی »

چکیده

هدف از این تحقیق «بررسی رابطه فرهنگ ساز مانی با انگیزش شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران » بود که سوال اصلی پژوهش آیا بین اطلاعاتی که مربوط به فرهنگ ساز مانی 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 ۳۷۰ 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 ساز مانی 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 و جود 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.

كليد واژه: فرهنگ ساز مانی، انگيزش شغلی، دبيرستان های دختر انه، دبير ان شهر تهر ان

فصل اول كليات تحقيق

۱ ـ ۱ ـمقدمه

غالباً کشورهای درحال توسعه با نوعی پایین بودن اثر بخشی و کار ایی سازمانی مواجه هستند و این درحالی 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، متمایز کننده 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، ۱۳۸٤).

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 بر خورداری از جو سازمانی مطلوب که همه تاثیر در عملکرد او دارد یا به عبارت دیگرجهت افزایش کار آیی یك 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 جنبههای محیط کار مثل کیفیت رهبری، فرصتهای 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. جنبههای منفی یك شغل ممکن است آثار برای بهینه سازی رضایت کارگری را سبب نامطلوب مثل غیبت، ترك کار، بهرهوری پایین، سوانح مستمر و شکایات کارگری را سبب گردد. (شجاعی، ۱۳۸۲).

در نتیجه درجهت 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 ارضای این نیاز ها در جهت افزایش کارائی همت گماشت ضمن اینکه کلیه صاحبنظران مدیریت انگیزش رافرایندی پیچیده و بنابراین دارای ماهیت چند بعدی دانسته اند از این رو فهم و کاربرد آن نیاز مند وقوف بر دانش مربوط و هنر بکارگیری آن می باشد (بهرامی،۱۳۸۴).

البته براي هر مديري در سازمان آگاهي از مسئله انگيزش كاركنان ؛ كه در واقع پي جويي علت وسبب حركت و رفتار هاي اعضا و افراد سازمان ،ضرورت تام دارد. كنكاش در مسئله انگيزش ؛ پاسخ چراهاي رفتار آدمي است ؛ چرا انسان در سازمان كار ميكند ؟ چرا بعضي افراد فعال و برخي كم كارند ؟ علت علاقه به شغل و بي علاقگي به كار چيست؟

این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباط هستند و پاسخ به آنها در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود. از اینرو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند 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 وارتقاء شرایط کار ونیز جلب رضایت بیشتر آنها می توان تلاشهای اساسی تری مبذول داشت . چرا که وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخود آگاه مسئولیت خویش را بادقت 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 فر هنگ سازمانی و انگیزش شغلی در سازمان آموزش و پرورش بیرورش بیرورش بیرورش بیرورش بیرورش مولفه فر هنگ سازمانی و انگیزش شغلی در سازمان آموزش و پرورش بیرورش بیرورش

١-٢-بيان مساله

موفقیت هر سازمان پیش از آنکه، و ابسته به ارزش منابع فیزیکی باشد، منوط به افراد سازمان است. در هر سازمانی فر هنگ مخصوص وجود دارد که نحوه زندگی آن سازمان محسوب می گردد و فر هنگ سازمانی یکی از عوامل مهم و موثر در ایجاد و تقویت رفتار سازمانی مطرح می شود که این تاثیر در عملکرد و کارایی افراد آن سازمان متبلور می شود (عسکریان،۱۳۷۸). لذا برای ایجاد انگیزش شغلی توجه به فر هنگ سازمانی حائز اهمیت است . زیرا که تنها با بررسی ، تغییر و ایجاد یک فر هنگ سازمانی مناسب می توان الگوی تعامل افراد را در سازمان تغییر داد و انگیزش شغلی نیز در این مورد موثر است . (عبدالهی به نقل از داونپورت ،۱۳۷۹).

وجود فرهنگ ضعیف در سازمان موجب می شود که کارکنان به رویه های موجود عادت کنند و هیچ انگیزه ای 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 و سیع به خوبی از خود واکنش نشان می دهند و سازمان را در مسیر پیشرفت و ترقی قرار می دهند (عبدالهی به نقل از داونپورت ۱۳۷۹، ، ص ۲۹).

از طرف دیگر به دنبال جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می شود، ودر ازای وقت و نیر 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 کشور های 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 رفتار است و هنگ 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 ساز مانی 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، ۱۳۷۵ س۱۴ موزش 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، ۲۳۰).

از طرف دیگراشنایدر 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 معلمانی پرورانده 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 انگیخته 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 باید. از این رو در بین آید و اگر انگیزش بالا باشد به دنبال آن عملکرد کارکنان نیز ارتقاء می یابد. از این رو در بین فرایند های رفتاریانگیزشاهمیت فوقالعادهای دارد های (Hersey &Blanchard ...)

اگر فرهنگ سازمانی قادر به تربیت افراد با انگیزش نباشد که به موقع به محیط بی ثبات بیرون و اکنش 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 برجامعه 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-هدفهای پژوهش

١-٤-١ هدف كلى يژوهش:

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

۱-۲-۲-هدفهای جزیی:

- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با در آمد شغلی
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با نظارت برانجام وظیفه
 - بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تفویض اختیار
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با پیشرفت و تو سعه شغلی
 - بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تقویت روحیه کاری
- بررسی رابطه فرهنگ ساز مانی با مشارکت دادن اعضا در تصمیم گیری