



دانشگاه تربیت معلم تهران  
دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی  
گروه مدیریت آموزشی

**پایان نامه:**

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

**عنوان:**

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس  
راهنمایی شهر بابل

**استاد راهنما:**

دکتر حمید رضا آراسته

**استاد مشاور:**

دکتر محمد رضا بهرنگی

**پژوهشگر:**

احمد حسین خانزاده فیروزجاه

تیر

1388

## چکیده

پژوهش همبستگی حاضر با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس راهنمایی شهر بابل انجام شده است. از آنجایی که فرهنگ سازمانی دارای مؤلفه های مختلفی از دیدگاه نظریه پردازان مدیریت می باشد، لذا در این پژوهش مؤلفه های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایینز که شامل؛ خلاقیت فردی، ریسک پذیری، سبک رهبری، وضعیت تعارض، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، قوانین و مقررات، و پاداش کارکنان می باشد، مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان رسمی مدارس راهنمایی شهر بابل در سال تحصیلی 88-1387 تشکیل داده اند که 123 نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه مورد مطالعه از طریق روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شده اند. در این پژوهش برای اندازه گیری متغیرهای فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، از آزمون های فرهنگ سازمانی دارابی (1380) و آزمون رضایت شغلی اسمیت، کندل و هیولین (1969) استفاده شده است. در پایان نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داده است که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان به طور کلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین تحلیل روابط بین هر یک از مؤلفه های فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی نشان داده است که مؤلفه های ریسک پذیری، سبک رهبری، وضعیت تعارض، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، و پاداش کارکنان با رضایت شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین مؤلفه های خلاقیت فردی و قوانین و مقررات با رضایت شغلی معلمان رابطه معنادار وجود ندارد.

**کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، معلمان دوره راهنمایی**

## فهرست مطالب

### فصل اول: کلیات تحقیق

صفحه	
2	مقدمه .....
5	بیان مساله .....
7	ضرورت انجام تحقیق .....
8	اهداف تحقیق .....
8	هدف کلی .....
8	اهداف جزئی .....
9	فرضیه های پژوهش .....
10	تعریف اصطلاحات و مفاهیم .....
10	تعاریف مفهومی .....
11	تعاریف عملیاتی .....

### فصل دوم: پیشینه پژوهش

14	مبانی نظری .....
14	بخش اول: فرهنگ سازمانی .....
15	تعاریف فرهنگ سازمانی .....
18	ماهیت سازمانی و فرهنگ .....
18	سطوح فرهنگ سازمانی .....
19	مدل سطوح فرهنگ سازمانی شاین .....
19	مصنوعات و دست ساخته ها .....
20	ارزشهای حمایتی .....
20	مفروضات اساسی .....
21	مدل سطوح فرهنگ سازمانی فرنچ .....
23	منشاء و چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی .....
23	دیدگاه بارون و گرینبرگ در مورد منشاء فرهنگ سازمانی .....
25	نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی .....
26	انواع فرهنگ سازمانی .....
26	فرهنگ وظیفه مدار .....
26	فرهنگ توفیق مدار .....
26	فرهنگ قدرت مدار .....
27	فرهنگ حمایت مدار .....
27	فرهنگ شبکه ای .....
28	فرهنگ مادی .....
28	فرهنگ پراکنده (گسیخته) .....

28.....	فرهنگ اشتراکی
29.....	فرهنگ سلسله مراتبی
29.....	فرهنگ بازار
29.....	فرهنگ با بافت قوی
30.....	فرهنگ منعطف
30.....	فرایند تغییر فرهنگ سازمانی
33.....	ویژگی های فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان مدیریت
33.....	ویژگی های فرهنگ سازمانی از نظر رایینز
33.....	خلاقیت فردی
33.....	ریسک پذیری
33.....	رهبری
33.....	یکپارچگی
33.....	حمایت مدیریت
34.....	کنترل
34.....	هویت
34.....	سیستم پاداش
34.....	سازش با پدیده تعارض
34.....	الگوهای ارتباطات
35.....	ویژگی های فرهنگ سازمانی از نظر گرین برگ و بارون
36.....	ویژگی های فرهنگ سازمانی از دیدگاه ادگار شاین
37.....	مدیریت فرهنگ سازمانی
37.....	مراحل فرایند مدیریت فرهنگ سازمان
37.....	شناسایی فرهنگ سازمانی موجود
37.....	تبیین فرهنگ سازمانی مطلوب
38.....	مقایسه فرهنگ موجود با فرهنگ مطلوب
38.....	<b>بخش دوم: رضایت شغلی</b>
38.....	بررسی مفهوم رضایت شغلی
41.....	سه بعد رضایت شغلی
41.....	اهمیت رضایت شغلی
42.....	نظریه های رضایت شغلی
42.....	نظریه های محتوایی
42.....	نظریه سلسله مراتب نیازها
43.....	نظریه انگیزشی - بهداشتی
44.....	نظریه های فرایند

44	نظریه انتظار .....
45	نظریه برابری .....
45	نظریه رویدادهای موقعیتی .....
46	نظریه نقشی .....
47	عوامل سازمانی .....
47	پرداخت .....
47	ارتقاء .....
48	سرپرستی .....
48	همکاران .....
48	عوامل شغلی .....
48	چالشی بودن شغل .....
49	وضوح شغل .....
49	محتوی شغل .....
49	طراحی شغل .....
50	عوامل فردی .....
50	فواید بررسی رضایت شغلی .....
50	رضایت شغلی کلی .....
50	ارتباطات .....
51	بهبود نگرش .....
51	نیازهای آموزشی .....
51	رضایت شغلی در معلمان .....
52	پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل کشور .....
52	تحقیقات خارج از کشور .....
71	نتیجه گیری .....

### فصل سوم: روش تحقیق

74	مقدمه .....
74	روش انجام تحقیق .....
74	جامعه آماری .....
74	حجم نمونه و روش نمونه گیری .....
75	روش و ابزار جمع آوری اطلاعات .....
76	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات .....

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

78	مقدمه .....
89	فرضیه اول .....

89	تحلیل آماری
90	فرضیه دوم
90	تحلیل آماری
91	فرضیه سوم
91	تحلیل آماری
92	فرضیه چهارم
92	تحلیل آماری
93	فرضیه پنجم
93	تحلیل آماری
94	فرضیه ششم
94	تحلیل آماری
95	فرضیه هفتم
95	تحلیل آماری
96	فرضیه هشتم
96	تحلیل آماری
97	فرضیه نهم
97	تحلیل آماری

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

99	مقدمه
99	فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
100	فرضیه دوم: بین متغیر خلاقیت فردی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
100	فرضیه سوم: بین متغیر ریسک پذیری و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
101	فرضیه چهارم: بین متغیر سبک رهبری و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
102	فرضیه پنجم: بین متغیر وضعیت تعارض و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
102	فرضیه ششم: بین متغیر هماهنگی و انسجام و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
103	فرضیه هفتم: بین متغیر حمایت مدیریت و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
103	فرضیه هشتم: بین متغیر قوانین و مقررات و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
104	فرضیه نهم: بین متغیر پاداش کارکنان و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد
105	پیشنهادها
105	پیشنهادهای کاربردی
107	پیشنهادهای پژوهشی
108	محدودیت‌های تحقیق
109	فهرست منابع و مآخذ
109	منابع فارسی

### فهرست اشکال

- شکل 1-2: مدل سطوح فرهنگ سازمانی شاین ..... 21
- شکل 2-2: ابعاد آشکار و پنهان فرهنگ سازمانی ..... 22

### فهرست جداول

- جدول 1-4: توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه بر حسب سن ..... 78
- جدول 2-4: توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه بر حسب جنسیت ..... 80
- جدول 3-4: توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه بر حسب سطح تحصیلات ..... 81
- جدول 4-4: فراوانی سن به تفکیک جنسیت ..... 84
- جدول 5-4: فراوانی تحصیلات به تفکیک جنسیت ..... 84
- جدول 6-4: میانگین و فراوانی عوامل مختلف فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ..... 85
- جدول 7-4: آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها ..... 86
- جدول 8-4: آزمون دور بر اساس شاخص مرکزی میانه ..... 87
- جدول 9-4: آزمون دور بر اساس شاخص مرکزی میانگین ..... 87
- جدول 10-4: محاسبه ضریب همبستگی بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ..... 88
- 11-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ..... 89
- 12-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر خلاقیت فردی و رضایت شغلی ..... 90
- 13-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر ریسک پذیری و رضایت شغلی ..... 91
- 14-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر سبک رهبری و رضایت شغلی ..... 92
- 15-4: محاسبه مقدار همبستگی بین وضعیت تعارض و رضایت شغلی ..... 93
- 16-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر هماهنگی و انسجام و رضایت شغلی ..... 94
- 17-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر حمایت مدیریت و رضایت شغلی ..... 95
- 18-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر قوانین و مقررات و رضایت شغلی ..... 96
- 19-4: محاسبه مقدار همبستگی بین متغیر پاداش کارکنان و رضایت شغلی ..... 97

### فهرست نمودارها

- نمودار 1-4: فراوانی سن معلمان در فواصل سنی مختلف ..... 79
- نمودار 2-4: فراوانی جنسیت معلمان ..... 80
- نمودار 3-4: فراوانی سطح تحصیلات معلمان به تفکیک مقطع تحصیلی ..... 82
- نمودار 4-4: فراوانی سوابق کاری نمونه مورد مطالعه ..... 83

پیوست: پرسشنامه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی



# فصل اول

## (کلیات تحقیق)

## مقدمه

انسان هایی که در نظامهای کوچک و بزرگ زندگی می کنند، دارای باورها، اعتقادات، ارزش ها، سنت ها و هنجارهای مشترکی هستند که در مجموع فرهنگ آن نظام اجتماعی را تشکیل می دهند. فرهنگ سازمانی نیز عبارت است از باورها، هنجارها و عادات غالب در سازمان که در ضمیر ناخودآگاه کارکنان سازمان شکل می گیرد و بر رفتار کارکنان سازمان سایه می افکند. هنجارها و عادات کاری افراد در سازمان که البته نقش عمده آن از فرهنگ عمومی جامعه نشأت می گیرد، گاهی سازنده و گاهی بازدارنده و حتی مخرب می باشد (میرسپاسی، 1384).

فرهنگ سازمانی بسته به اینکه چقدر قوی یا ضعیف باشد ممکن است بر ساختار سازمان اثر بگذارد. مثلاً در سازمان هایی که فرهنگ قوی دارند و ارزش های غالب را می پذیرند استحکام رفتاری به وجود می آید. در چنین مواردی فرهنگ سازمانی عملاً می تواند جایگزین آیین نامه ها و مقرراتی شود که به طور رسمی کارکنان را راهنمایی می کند. در واقع فرهنگ های قوی به نوعی پیش بینی پذیری، اطاعت، و استحکام بخشی را بدون نیاز به بخش نامه ها پدید می آورند بنابراین هرچه فرهنگ سازمانی قوی تر باشد مدیران نیاز کمتری به گسترش و توسعه آیین نامه مقررات دارند. در عوض، این رهنمودها برای کارکنان به هنگامی که فرهنگ سازمانی را می پذیرند امری درونی شده است. از جهت دیگر هرگاه فرهنگ سازمانی ضعیف باشد یعنی هیچ ارزش مشترک غالب وجود نداشته باشد، اثر آن روی ساختار سازمانی کمتر است (اعرابی و همکاران، 1386).

اینکه آیا فرهنگ های قوی اثربخشی بیشتری را موجب می شوند یا خیر، بستگی به سازگاری و تناسب محتوای واقعی فرهنگ با شرایط محیطی سازمان دارد. لذا، یک فرهنگ قوی نوآور موقعی که با

یک محیط پویا مواجه شود، به خوبی با آن سازگاری پیدا می کند. بنابراین، بایستی انتظار داشته باشند که فرهنگ قوی رضایت مندی کارکنان را افزایش داده و احتمال اینکه آنها سازمان را ترک کنند کاهش دهد (سرداری، 1383).

تحقیقات همچنین، یک دسته فرضیه را درباره ارتباط بین فرد در سازمان و فرهنگ و فضای آن سازمان مشخص می کند: (بهرنگی، 1385)

- 1- افراد به فضاهای کاری که نیازهای غالب آنان را بیدار سازد، جذب می شوند.
  - 2- چنین فضاهای کاری از تجارب و مشوقات بوجود می آید.
  - 3- این فضاها با نیازها به تعامل می پردازند تا انگیزه ارضاء نیازها را برانگیخته سازند.
  - 4- فضاها می توانند بین الزامات وظایف سازمان و نیازهای فردی، واسط و پیوند دهنده آن دو باشند.
  - 5- فضاها نشانگر قوی ترین رخنه مدیران است که می توانند از آن برای ایجاد تغییر استفاده کنند.
- این مشاهدات تحقیقاتی در مجموع نشان می دهد که شیوه عمل مدیر و نحوه کار او با دیگران، تأثیر عمده ای بر اثربخشی سازمان دارد که این خود متأثر از فرهنگ و فضای سازمانی موجود در آن سازمان دارد.

توجه به شناخت فرهنگ سازمان در دهه های اخیر اهمیت قابل توجهی یافته است. برخی از صاحب نظران مدیریت و سازمان، پیشرفت های شگرف تعدادی از شرکت ها و سازمان های موفق بین المللی را در فرهنگ آنها جستجو می کنند. فرهنگ سازمانی مانند تصمیم گیری به صورت یک موضوع مشترک در تمامی مطالعات مربوط به مدیریت در آمده است و تحلیل فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین بخش های تحقیقاتی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. امروزه مدیران برای پشتیبانی و حمایت از راه های

و شیوه های جدید انجام کار به طور کارآمد و اثربخش با چالش برای تغییر فرهنگ سازمانی مواجه هستند. فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان است که پدیده ای ملموس نبوده بلکه نیرویی پنهان است که موجب انسجام اعضای سازمان و فعالیت آن ها می گردد (میرسپاسی و معتمد گرجی، 1381).

معلم را می توان ناخدای کشتی بزرگ تعلیم و تربیت نامید که رمز سعادت و عاملی مهم در فرایند توسعه محسوب می شود. اما سوال این است که چگونه می توان از توانایی های وی در ارائه دانش و حل مشکلات جامعه بشری سود جست؟ یکی از عوامل مهم در استفاده صحیح از توانایی های معلم توجه به رضایت شغلی آنها می باشد. رضایت شغلی موضوعی است که اکثر کارکنان سازمان ها به خصوص آموزش و پرورش با آن دست به گریبانند. محیط کار هر انسان خانه دوم اوست، چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کار خود بگذرانند. پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقاء دانش حرفه ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند. فرهنگ سازمانی در هر سازمان مهم ترین عامل شکل دهنده محیط کار آن سازمان به شمار می آید، که محیط مدرسه هم از این امر مستثنی نمی باشد. از آنجایی که فرهنگ زیربنای رفتار سازمانی قرار می گیرد و بروز رفتارهای مطلوب مستلزم برخورداری از شیوه زندگی مطلوب در سازمان که همان فرهنگ سازمانی است، می باشد لذا می توان گفت که فرهنگ هر سازمانی از لحاظ تأثیرگذاری در بروز رفتار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان آن می تواند از اهمیت خاصی برخوردار باشد.

## بیان مسأله

فرهنگ سازمانی چهارچوبی را برای تغییر در سازمان ایجاد می کند. وقتی که سازمان ها از فرهنگ های مختلفی برخوردار باشند، افراد نیز برداشت های متفاوتی از تغییر در آن سازمان دارند. بنابراین فرهنگ سازمانی مورد مطالعه قرار می گیرد، تا برای موفقیت طرح هایی که مرتبط با تغییر در سازمان می باشد، مورد استفاده قرار گیرد (کی و وی<sup>1</sup>، 2008).

فرهنگ سازمانی به مجموعه ای از اعتقادات، ارزشها و باورهای نسبتاً پایدار که در اعضای یک سازمان وجود دارد، تعریف کرده اند (ویلیامز، دبسون و والترز<sup>2</sup>، 1993، به نقل از وانتس و بوگلارسکی<sup>3</sup>، 2007).

رضایت شغلی عبارت است از؛ نگرش کلی فرد نسبت به شغلش (کوزه چیان و همکاران، 1382). تحقیقات نشان داده است که رابطه مثبتی میان رضایت شغلی و عملکرد شغلی فرد وجود دارد (لیو و رامسی<sup>4</sup>، 2008).

عدم رضایت شغلی باعث بروز مشکلاتی شده و عواقب سوئی از قبیل: جابجایی، ترک خدمت، غیبت، بی علاقه گوی به کار و از دست دادن انگیزش و کاهش روحیه شده و بر روی سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر منفی می گذارد (کول و فریمن، 1979؛ به نقل از عسگری، 1382).

مطالعات نشان می دهد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ارتباط و همبستگی وجود دارد ولی اثر فرهنگ های مختلف در سازمان های مختلف در رضایت شغلی یکسان نمی باشد. اگر فرهنگ سازمانی قوی باشد و بین خواسته های افراد و فرهنگ سازمانی مطابقت و همخوانی وجود داشته

---

1. Ke & wei

2. Williams, Dobson & Walters

3. Kwantes & Boglarsky

4. Liu & Ramsey

باشد، رضایت شغلی بالاست و اگر بین فرهنگ سازمانی و خواسته های افراد مطابقت و همخوانی وجود نداشته باشد رضایت شغلی پایین خواهد بود (رابینز<sup>1</sup>، 1990).

نتایج تحقیقات نشان می دهد که در سازمان های مختلف ایران رضایت شغلی کارکنان در سطح بالایی قرار ندارد اگرچه در ارتباط با عواملی که بر رضایت شغلی تأثیر می گذارند از قبیل: میزان درآمد، نفس و ماهیت کار، ارتقاء شغلی، ایمنی شغل، اعتبار سازمانی، و ... تحقیقات زیادی صورت گرفت ولی در ارتباط با تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تحقیقات گسترده ای در ایران خصوصاً در سازمان آموزش و پرورش صورت نگرفته است (عسگری، 1382).

از آن جایی که کشور ما از فرهنگ ها و قومیت های مختلفی تشکیل شده است که بر روی نتایج تحقیقات تأثیر می گذارند لذا در این پژوهش سعی می شود که رابطه بین این دو متغیر در بافت محیطی و فرهنگی شهرستان بابل و در میان معلمان مدارس راهنمایی بررسی شود و در نهایت راهکارهایی جهت بهبود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان ارائه شود. چرا که نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثر هستند. در این بین معلم به عنوان یکی از این عناصر اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر به سزایی داشته باشد.

---

1. Robbins

## ضرورت انجام تحقیق

با توجه به مفهوم عام فرهنگ، « نحوه زندگی»، چه در جامعه و چه در سازمان، می توان گفت عوامل سازنده ساختار سازمانی، چون الگوی رهبری، دانش فرهنگی، تکنولوژی، سرمایه و انواع رویه های اجرایی و کم و کیف نیروی انسانی همه و همه در راستای چگونه زیستن قرار دارند. بدین معنا که این عوامل، فرهنگ سازمانی را بوجود می آورند. استفاده بهینه از این عوامل به وسیله نیروی انسانی موجب بهره وری سازمان می گردد، بدین جهت رابطه فرهنگ و بهره وری در بعد وسیع به عامل عمده سازنده فرهنگ سازمان یعنی انسان متوجه می شود (عسگریان، 1383).

محققان پایین بودن رضایت شغلی را با تعدادی علایم بالقوه آسیب رسان مرتبط دانسته اند (کول و فریمن<sup>1</sup>، 2000). بران و همکاران<sup>2</sup> (2003) خاطر نشان می کنند که رضایت شغلی به منظور تضمین ارائه خدمات با کیفیت مطلوب به دانش آموزان ضروری است (کلدی، 1382).

سطح رضایت شغلی در اجرای مؤثر کار فرد تأثیر دارد (ما و همکاران<sup>3</sup>، 1999). مطالعات نشان می دهد رضایت شغلی در سلامت روانی و جسمی فرد تأثیر دارد و عدم رضایت شغلی با استرس و خستگی مرتبط است (لوبان و همکاران<sup>4</sup>، 1998؛ مارتین و همکاران<sup>5</sup>، 1998؛ ولپین و همکاران<sup>6</sup>، 1995؛ به نقل از کلدی، 1382).

از آنجایی که عواملی که بر رضایت و عدم رضایت شغلی تأثیر می گذارند شامل: عوامل سازمانی (پرداخت ها، نوع کار، سیاست ها، ...) عوامل گروهی (همکاران، سرپرستان، ...) و عوامل شخصی (نیازها،

---

1. Coll & Freeman  
2. Brown & et al  
3. Ma & et al  
4. Lobban & et al  
5. Martin & et al  
6. Velpin & et al

اشتیاقها، ...) می باشند که تمام این عوامل به نوعی سازنده فرهنگ سازمانی می باشند (الوانی و معمارزاده ، 1380).

با توجه به مطالب فوق الذکر در باب اهمیت فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و با توجه به اینکه آموزش و پرورش دارای هدف های معنوی و اقتصادی است که به عنوان موتور محرک هر جامعه به حساب می آید که در آن آماده کردن افراد جهت زندگی در جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است و از آنجایی که این نظام از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد این اهداف مؤثرند، در این میان معلم به عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و بررسی عواملی که بر روی رضایت و عدم رضایت شغلی آنان مؤثر است می توان در تحقق اهداف آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد.

### **اهداف تحقیق**

**الف-هدف کلی:** هدف کلی از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهر بابل می باشد.

### **ب-اهداف جزئی:**

اهداف جزئی این پژوهش به شرح زیر می باشند:

- 1- بررسی رابطه خلاقیت فردی با رضایت شغلی معلمان
- 2- بررسی رابطه ریسک پذیری با رضایت شغلی معلمان
- 3- بررسی رابطه سبک رهبری با رضایت شغلی معلمان
- 4- بررسی رابطه وضعیت تعارض با رضایت شغلی معلمان



5- بررسی رابطه هماهنگی و انسجام با رضایت شغلی معلمان

6- بررسی رابطه حمایت مدیریت با رضایت شغلی معلمان

7- بررسی رابطه قوانین و مقررات با رضایت شغلی معلمان

8- بررسی رابطه پاداش کارکنان با رضایت شغلی معلمان

### **فرضیه های پژوهش :**

1- بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهر بابل رابطه وجود دارد.

2- بین خلاقیت فردی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

3- بین ریسک پذیری و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

4- بین سبک رهبری و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

5- بین وضعیت تعارض و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

6- بین هماهنگی و انسجام و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

7- بین حمایت مدیریت و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

8- بین قوانین و مقررات و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

9- بین پاداش کارکنان و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

### **تعریف اصطلاحات و مفاهیم**

#### **الف - تعاریف مفهومی**

فرهنگ سازمانی عبارت است از باورها، هنجارها، ارزشها و عادات غالب در سازمان که در ضمیر ناخود

آگاه کارکنان سازمان شکل می گیرد و بر رضایت کارکنان سایه می افکند (میرسپاسی، 1385).

تعریف مفهومی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز:

- 1- خلاقیت فردی: میزان مسوولیت، آزادی عمل و استقلالی است که افراد دارند.
  - 2- ریسک پذیری: میزانی که افراد تشویق می شوند تا ابتکار عمل به خرج دهند، دست به کارهای مخاطره آمیز بزنند و بلند پروازی نمایند.
  - 3- رهبری: توانایی در اعمال نفوذ یا اثر گذاردن بر یک گروه، در جهت تامین هدف ها.
  - 4- وضعیت تعارض: میزان یا درجه ای است که افراد تشویق می شوند با تعارض بسازند و پذیرای انتقادهای آشکار باشند.
  - 5- هماهنگی و انسجام: میزان یا درجه ای است که واحدهای درون سازمان به روشی هماهنگ عمل می کنند.
  - 6- حمایت مدیریت: میزان یا درجه ای است که مدیران با زیردستان خود ارتباط برقرار می کنند، آنها را یاری می دهند یا از آنها حمایت می کنند.
  - 7- قوانین و مقررات: مقررات ضمنی که در سازمان وجود دارد و به عبارتی، مقرراتی که تازه وارد برای پذیرفته شدن به عنوان عضو گروه باید بیاموزد (روش انجام کار).
  - 8- پاداش کارکنان: میزان یا درجه ای است که شیوه تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) بر اساس شاخص های عملکرد کارکنان قرار دارد نه بر اساس سابقه خدمت، پارتی بازی و از این قبیل شاخصها.
- رضایت شغلی عبارت است از مجموعه ای از احساس های سازگار شاغل نسبت به شغل خود، که این احساس زمانی حاصل می شود که خواسته ها، نیازها، آرزوها و تجربه هایی که شاغل هنگام ورود به سازمان با خود دارد، از طریق شغل برآورده شود (دیویس و نیواستورم، 1985؛ به نقل از عسگریان، 1383).

## ب - تعاریف عملیاتی

تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی در این پژوهش همان است که آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.

تعریف عملیاتی مؤلفه های فرهنگ سازمانی:

- 1- خلاقیت فردی: همان است که سوالات (۱،۲،۳) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
  - 2- ریسک پذیری: همان است که سوالات (۴،۵،۶) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
  - 3- سبک رهبری: همان است که سوالات (۷،۸،۹) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
  - 4- وضعیت تعارض: همان است که سوالات (۱۰،۱۱،۱۲) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
  - 5- هماهنگی و انسجام: همان است که سوالات (۱۳،۱۴) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
  - 6- حمایت مدیریت: همان است که سوالات (۱۵،۱۶،۱۷) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
  - 7- قوانین و مقررات: همان است که سوالات (۱۸،۱۹،۲۰) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
  - 8- پاداش کارکنان: همان است که سوالات (۲۱،۲۲،۲۳،۲۴) آزمون فرهنگ سازمانی دارابی (1380) می سنجد.
- تعریف عملیاتی رضایت شغلی در این پژوهش همان است که آزمون رضایت شغلی اسمیت و همکاران (1969) می سنجد.

**فصل دوم:**

**پیشینه پژوهش**