

رابطه فرهنگ سازمانی و کامیابی شغلی معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب

نرگس نجفی نسب^{۱*} و اکرم حریری مهربانی^۲

^۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و معلم مدارس ابتدائی شهر سراب، منطقه مهربان (نویسنده مسئول) n.najafinasab2020@gmail.com

^۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و معلم مدارس ابتدائی شهر سراب

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر رابطه فرهنگ سازمانی و کامیابی شغلی بود. روش پژوهش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی و پیش بینی بود. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد ۱۶۵ نفر که کل شماری شدند. برگشت پرسشنامه ۱۶۰ مورد بود. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های کامیابی شغلی پوراث و همکاران (۲۰۱۱) و فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS²⁶ تحلیل شد. نتایج نشان داد بین فرهنگ سازمانی و کامیابی شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($p < 0/01$). بدین ترتیب، برای ارتقای کامیابی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت فرهنگ سازمانی فراهم نمود.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، کامیابی شغلی

مقدمه

تاریخچه پژوهش‌ها در حوزه طراحی شغل بیان‌کننده مطالعات فراوان در این زمینه است همگی ثابت می‌کنند طراحی شغل پیامدهای معناداری به همراه دارد. از مطالعات زمان‌سنجی گرفته تا رویکردهای معاصر انگیزشی همگی گویای این هستند که طراحی شغل پیامدهای نگرشی، رفتاری، شناختی و سازمانی دارد (دایردورف و مورگسون؛ ۲۰۱۳). در واکنش به دگرگونی‌های سریع، این تنها کیفیت محیط کاری نیست که اهمیت دارد، بلکه چگونگی غلبه افراد با این تغییرات متوالی نیز درخور اهمیت است. توسعه و تکامل اقتصاد دانش‌محور و تغییرات تکنولوژیکی بی‌شمار، نه تنها نیاز به نیروی کار آموزش‌دهنده را می‌طلبد، بلکه نیازمند کارکنانی است که تمایل به یادگیری مداوم داشته باشند (ابل و وایس؛ ۲۰۰۸). کامیابی در کارآسازوکار انطباقی است که می‌تواند افراد را در هدایت و تغییر موقعیت کاری برای بهبود توسعه فردیش ان یاری دهد (نلسون و کوپر؛ ۲۰۰۷؛ به نقل از ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴). براساس تعریف اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵)، کامیابی نشان‌دهنده تجربه فرد از سرزندگی^۶ و یادگیری^۷ است. هنگامی که افراد کامیاب هستند، احساس پیشرفت و حرکت می‌کنند که دربرگیرنده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) است. کامیابی حالتی مطلوب و آموزنده است؛ مطلوب از این نظر که افراد انگیزه افزایش آن را در خود دارند و آموزنده است، چون آن را مبنایی قرار می‌دهند که بدانند آیا در مسیر رشد مثبت، یعنی حرکت به سوی سرزندگی و یادگیری قرار دارند یا نه (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵). کامیابی شغلی عموماً با بهبود روان، سازگاری روانی و سلامت ذهنی شخص همراه می‌شود (هارینگتون؛ ۲۰۱۴). چنانچه بتوان مشاغل را در سازمان به گونه‌ای طراحی کرد که موجب کامیابی در افراد شود، می‌توان از پیامدهای مثبت آن، از جمله فرسودگی شغلی پایین‌تر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲؛ والاس؛ ۲۰۱۶؛ آرنولد و تانوا؛ ۲۰۱۵؛ به نقل از اشرفی زین آبادی، ۱۳۹۸)؛ افزایش توسعه و رشد فردی (نلسون و کوپر، ۲۰۰۷؛ به نقل از ایمانی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ استرس شغلی کمتر (پوراث^۸ و همکاران، ۲۰۱۱)؛ سلامتی بیشتر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)؛ رفتار شهروندی سازمانی (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)؛ تعهد سازمانی (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)؛ رضایت شغلی بیشتر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۰۵) و عملکرد شغلی بیشتر (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲)؛ ایمانی و همکاران، ۱۳۹۵)، سلامت روانی کارکنان (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۵) بهره‌مند شد. بنابراین سنجش عواملی که کامیابی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند موضوع بسیار مهم و حیاتی برای سازمان است.

رفتار سازمانی کارکنان تابع متغیرهای فردی (توانایی و مهارت‌های ذهنی، روانی و پیشینه زندگی)، متغیرهای روان‌شناختی (ادراک، نگرش، شخصیت و انگیزه) و متغیرهای سازمانی (منابع، رهبری، پرداخت‌ها، ساختار و طرح شغلی) است (دولان و شولر^۹؛ ۱۹۹۰/۱۳۹۰). مطابق با این نظریه، کامیابی شغلی را می‌توان در پرتو عوامل و متغیرهای سازمانی تبیین نمود.

یکی از متغیرهای مهم سازمانی، فرهنگ سازمانی است چرا که فرهنگ سازمانی نقطه مشترک تمام مطالعات سازمانی بوده و این متغیر به عنوان عامل اثرگذار مهمی در بسیاری از پژوهش‌های سازمانی در نظر گرفته شده است؛ زیرا یکی از وجوه قدرت و تمایز سازمان که موجب توسعه سازمانی می‌شود، برخورداری از فرهنگ سازمانی مناسب است (حسن پور و عبدالتاج الدینی، ۱۳۹۹). فرهنگ سازمانی یک مسئله مهم مدیریت منابع انسانی است که بر موفقیت و پایداری یک شرکت تأثیر می‌

1- Dierdorf & Morgeson

2- Abele & Wiese

3- Thriving at work

4 - Nelson & Cooper

5- Spreitzer

6- Vitality

7- Learning

8- Harrington

9 Wallace

10 Arnold & tanva

11 Porath

1 - Dolan & Schuler

13 Organizational Culture

گذارد. در محیط های سازمانی، فرهنگ آنچه در مورد یک سازمان منحصر به فرد است را توصیف می کند (جیجیدورج، زانابازار، جامبال و سیمجید، ۲۰۲۱). فرهنگ سازمانی عاملی است که یک سازمان را از سازمان دیگر تفکیک می کند و به عنوان مهمترین عامل محرک در پشت همه تحرکات سازمانی به حساب می آید (ونگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). به طور کلی فرهنگ سازمانی ادارکی است که افراد از سازمان خود دارند و چیزی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ویژگی های خاصی که در یک سازمان وجود دارد، نمایانگر خصوصیات معمولی و ثابتی است که سازمان ها را از یکدیگر متمایز می کند (مشبکی، ۱۳۸۵). به عبارتی فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (رابینز، ترجمه اعرابی و پارساییان، ۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی همان ارزش های اساسی، باورها و اصول اخلاقی است که، نقش پایه ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می کند (وانگ و یانگ^۳، ۲۰۱۱). این موضوع خود در عملکرد کارکنان و به طور کل عملکرد و اثربخشی سازمان نقش بسزایی دارد (افراسیابی و خزاعی، ۱۳۹۸). منگ و برگر^۴ (۲۰۱۹) معتقدند که فرهنگ سازمانی حمایتی منجر به رضایت شغلی می شود. رهبری مؤثر و یک فرهنگ سازمانی پاسخگو برای سازمان های خدمات در افزایش مسئولیت پذیری و بهره وری بسیار مهم هستند (هانزفلد^۵، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی برای سازمان در جهت کارآیی و عملکرد از اهمیت اساسی برخوردار است (ویتو^۶، ۲۰۲۰) و در این بین مدیران بازیگران اصلی در ایجاد فرهنگ در سازمان های خود هستند (لوئیس، پکارد و لوئیس^۷، ۲۰۱۲). یک فرهنگ حمایتی، رهبری الهام بخش و اعتماد به نفس دارند به عنوان پیش شرط های توانمندسازی و انگیزه کارکنان پیشنهاد شده است، در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمانی (هاردینا، میدلتون، مونتانا و سیمپسون^۸، ۲۰۰۷). فرهنگ سازمانی با توجه به زمینه دولت برای افزایش مسئولیت پذیری و کارآیی، از اهمیت ویژه ای برخوردار است و رهبران نقش اصلی در ایجاد فرهنگ در سازمان های خود دارند (ویتو، ۲۰۲۰). اگرچه مطالعات فراوانی به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان و عملکرد سازمان در سطوح و ابعاد مختلفی پرداخته اند؛ اما در زمینه نقش فرهنگ سازمانی در کامیابی شغلی پژوهش اندکی صورت گرفته است اما با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی، تعیین نقش این متغیر در کامیابی شغلی کارکنان می تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار قرار دهد.

در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای فرهنگ سازمانی در رفتارهای سازمانی کارکنان می باشد اما اینکه نقش این متغیر در کامیابی شغلی به چه میزان است مسئله ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان مورد بررسی قرار دهد. بر همین اساس در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ داده می شود که آیا بین فرهنگ سازمانی و کامیابی شغلی معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب رابطه وجود دارد؟

1. Jigjiddorj, Zanabazar, Jambal & Semjid

2. Wang

3- Wang & Yang

4 Meng & Berger

5 Hasenfeld

6 Vito

7 Lewis, Packard & Lewis

8 Hardina, Middleton, Montana & Simpson - Meng & Berger

8 Hasenfeld

8 Vito

8 Lewis, Packard & Lewis

8 Hardina, Middleton, Montana & Simpson

مواد و ابزار

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب به تعداد جمعاً ۱۶۵ نفر در ۶ مدرسه تشکیل می دهند. به منظور انتخاب نمونه، به جهت محدود بودن و قابلیت دسترسی به کل جامعه آماری، نیازی به نمونه گیری نبوده و سرشماری شد. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه کامیابی شغلی پوراث و همکاران (۲۰۱۱): در این پژوهش به منظور سنجش کامیابی شغلی، از پرسشنامه کامیابی در کار که بر اساس مدل اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵) که توسط پوراث و همکاران (۲۰۱۱) تنظیم و توسط ایمانی و همکاران (۱۳۹۴) ترجمه شده، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است که کامیابی شغلی را در دو بُعد «سرزندگی و طراوت» و «یادگیری» می سنجد. در این پرسشنامه برای هر بُعد ۱۲ سوال در نظر گرفته شده است. پاسخ ها روی یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده اند. به طوری که نمره ۱ نشان دهنده کمترین کامیابی شغلی و نمره ۵ نشان دهنده بیشترین میزان کامیابی شغلی می باشد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش ایمانی و همکاران (۱۳۹۵) ۰/۸۱۷ به دست آمده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰): پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون^۱ (۲۰۰۰) شامل ۶۰ گویه و ۴ مؤلفه درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری، ماموریت یا رسالت است. سوالات ۱ تا ۱۵ مربوط به مؤلفه درگیر شدن در کار؛ سوالات ۱۶ تا ۳۰ مربوط به مؤلفه سازگاری؛ سوالات ۳۱ تا ۴۵ مربوط به مؤلفه انطباق پذیری و سوالات ۴۶ تا ۶۰ مربوط به مؤلفه ماموریت یا رسالت را می سنجد. طریقه نمره گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای است که گزینه های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ رتبه بندی شده است، به طوری که نمره ۱ نشان دهنده فرهنگ سازمانی پایین و نمره ۵ نشان دهنده فرهنگ سازمانی بالا می باشد. بازه نمرات این پرسشنامه بین ۶۰ الی ۳۰۰ می باشد. رحیم نیا و علی زاده (۱۳۸۷) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۰ و سعادتی و همکاران (۱۳۹۳) این مقدار را برای مؤلفه های درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و ماموریت به ترتیب برابر ۰/۹۲، ۰/۶۴، ۰/۸۱ و ۰/۸۲ گزارش کرده اند. داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی فرهنگ سازمانی و کامیابی شغلی گزارش شده است:

متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب همبستگی
کامیابی شغلی	فرهنگ سازمانی	۰/۵۷۶**

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و کامیابی شغلی ($r=0/576$ ؛ $p<0/01$) رابطه مثبت و معنی دار برقرار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد از بین فرهنگ سازمانی و کامیابی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانی که از سطوح بالایی از فرهنگ سازمانی و برخوردارند دارای کامیابی شغلی بالایی هستند. در پژوهش های قبلی نقش مثبت فرهنگ سازمانی در ارتباط با عملکرد و رضایت شغلی بررسی و تأیید شده است و در هیچ یک از این مطالعات کامیابی

^۱- Denison

شغلی به واسطه این متغیر بررسی نشده است بنابراین پژوهشی که بتواند از نتایج مطالعه حاضر حمایت کند وجود ندارد با این وجود، کامیابی شغلی غالباً با عملکرد و رضایت بالا همراه است و بسیاری از این پژوهش‌های انجام شده را می‌توان به نوعی همسو در نظر گرفت. برای نمونه در پژوهش‌های قبلی، نقش مثبت فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان (حسن پور و عبدالتاج الدینی، ۱۳۹۹؛ زاهد بابلان، و همکاران، ۱۳۹۸)؛ عملکرد شغلی (افراسیابی و خزاعی، ۱۳۹۸؛ امیری و کسرایبی، ۱۳۹۸؛ نوروززاده و سلیمانی، ۱۳۹۶؛ ساپتا و همکاران، ۲۰۲۱؛ بن سعد و عباس، ۲۰۲۱) و رضایت شغلی (حسین پور سنبلی و فطانت خواه، ۱۳۹۸)؛ آوای سازمانی با رضایت شغلی (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۸)؛ عملکرد شغلی (عالم رائی، ۱۳۹۷)؛ مشارکت کارکنان (کانستین و بیاس، ۲۰۱۶)؛ حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی (رستمی و فرهادی محلی، ۱۳۹۹)؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۷)؛ رضایت شغلی (صادقی و همکاران، ۱۳۹۸)، تاب آوری و فرسودگی شغلی (کیو و همکاران، ۲۰۲۰) و معنای کار و خلاقیت کارکنان (آگوندوز و همکاران، ۲۰۱۸) تأیید شده است که به نوعی از نتایج پژوهش حاضر در خصوص کامیابی شغلی حمایت می‌کنند. در تبیین نقش مثبت فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی کامیابی شغلی می‌توان گفت فرهنگ سازمانی به عنوان عامل اثر گذار مهمی در بسیاری از پژوهش‌های سازمانی در نظر گرفته شده است؛ زیرا یکی از وجوه قدرت و ممیزه سازمان که موجب توسعه کارکنان در سازمان‌ها شده است. بدین منظور دانشمندان مطرح می‌سازند که سازمانها به منظور حرکت به سطوح بالاتر توسعه، باید وضعیت فعلی خود و ویژگیهای سطوح بعدی را بررسی نمایند و به منظور کمک به این حرکت توسعه ای شناخت ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی را مفید می‌دانند (مومنی پیری و همکاران، ۱۳۹۷). به طور کلی فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و چیزی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد و ویژگی‌های خاصی که در یک سازمان وجود دارد، نمایانگر خصوصیات معمولی و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند (مشبکی، ۱۳۸۵). در حقیقت، هرگونه تغییر در سازمان بدون توجه کافی به فرهنگ سازمانی، مؤثر واقع نخواهد شد. از نظر رابینز فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاورند (رابینز، ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی همچنین به وسیله فرآیند‌گزینش، شاخص‌های ارزیابی عملکرد، شیوه‌های تخصیص پاداش یا پرداخت حقوق و دستمزد، اجرای برنامه‌های آموزشی و سیاست ارتقای کارکنان و اعضای سازمان تأیید، تثبیت و تقویت می‌شود. بدیهی است، قدرت و قوام هر فرهنگی به دو عامل اساسی یعنی تعداد افراد سهیم در ایجاد و توسعه آن فرهنگ و نیز میزان تعهد و التزام آنها بستگی دارد. از این رو موفقیت هر عمل و رفتاری در سازمان بستگی به همسویی آن با هنجارها و ارزش‌های فرهنگی حاکم بر آن سازمان دارد (رابینز، ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی یکی از ابزارهایی است که مدیریت سازمان می‌تواند با استقرار و ارتقاء سطح کیفی آن زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی و بهبود بهره‌وری کارکنان سازمان را فراهم آورد. بارت، ویک و خصوصاً دنیسون، معتقدند که پذیرش یک استراتژی تغییر یا تحول در درون سازمان بستگی به هماهنگی با الگوهای فرهنگی حاکم بر آن سازمان دارد و از سوی دیگر فرهنگسازمانی است (رابینز، ۲۰۰۹). از این رو در یک سازمان، فرهنگ کارکردها و نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کند: اولاً، فرهنگ تعیین‌کننده مرز زمانی است، یعنی سازمانها را از هم تفکیک می‌کند. ثانیاً، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. ثالثاً، فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که آن بیش از منافع شخصی فرد است. رابعاً، فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌شود. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان نوعی چسب به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استاندارد مناسب (در رابطه با آنچه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند)، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند و نهایتاً فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود. به طور کلی فرهنگ سازمانی قوی قادر است به میزان قابل توجهی بر تعهد کارکنان اثر بگذارد و استحکام رفتار آنان را افزایش دهد و جانشینی برای قوانین و مقررات رسمی باشد و حتی مؤثرتر از سیستم کنترل رسمی سازمان عمل کند. در صورتی که فرهنگ قوی و مثبت باشد باعث می‌شود که افراد درباره آنچه انجام می‌دهند احساس بهتری داشته و امور را به نحو احسن انجام دهند. در نتیجه موجب عملکرد و کامیابی بهتر و بهره‌وری بیشتری می‌شود. به عبارت بهتر مکانیزم اساسی افزایش کامیابی شغلی در ارزش‌های مشترک و تعهد به ارزش‌های فرهنگی نهفته است. به طوری که می‌توان با استفاده از نظام تعهد بالا به

کامیابی خوب دست یافت. در جهت ایجاد چنین سیستمی، ارزش‌های فرهنگی مهمترین عامل هستند و در این میان کارکنان حساس‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. زیرا بهبود عملکرد در حیطه مسئولیت کارکنان است (باتمانی و حیدری، ۱۳۹۸). در جهت ایجاد چنین سیستمی، ارزش‌های فرهنگی مهمترین عامل هستند و در این میان کارکنان حساس‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. زیرا بهبود بهره‌وری در تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که میتوان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات موردنظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (ساکا-هلمهوت؛ ۲۰۰۹). مطالب یادشده و بسیاری از تحقیق‌هایی که در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی انجام شده است، نشان می‌دهد شناخت فرهنگ سازمانی به عنوان یک ضرورت مهم، در اولویت فعالیت‌های مدیران سازمان‌ها قرار دارد، چراکه شناخت فرهنگ سازمانی می‌تواند منجر به ایجاد تغییراتی هوشمندانه در روند آن در جهت برآورده شدن اهداف سازمان، موفقیت پروژه‌های مختلف و درنهایت کارآمدی و بهره‌وری سازمان باشد و موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی ملاکی ارزشمند بنام کامیابی شغلی را در برابر خود دارد. منگ و برگر (۲۰۱۹) معتقدند که فرهنگ سازمانی حمایتی منجر به رضایت شغلی می‌شود. رهبری مؤثر و یک فرهنگ سازمانی پاسخگو برای سازمان‌های خدمات در افزایش مسئولیت‌پذیری و بهره‌وری بسیار مهم هستند (هانزفلد، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی برای سازمان در جهت کارآیی و عملکرد از اهمیت اساسی برخوردار است (ویتو، ۲۰۲۰) و در این بین مدیران بازیگران اصلی در ایجاد فرهنگ در سازمان‌های خود هستند (لوئیس، پکارد و لوئیس، ۲۰۱۲). یک فرهنگ حمایتی، رهبری الهام‌بخش و اعتماد به نفس دارند به عنوان پیش‌شرط‌های توانمندسازی و انگیزه کارکنان پیشنهاد شده است، در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمانی (هاردینا، میدلتون، مونتانو و سیمپسون، ۲۰۰۷). فرهنگ سازمانی با توجه به زمینه دولت برای افزایش مسئولیت‌پذیری و کارآیی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و رهبران نقش اصلی در ایجاد فرهنگ در سازمان‌های خود دارند (ویتو، ۲۰۲۰). بنابراین، با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های همسو با این و با در نظر گرفتن دلایل نظری گفته شده، کامیابی شغلی معلمان بر اساس فرهنگ سازمانی قابل پیش‌بینی است.

به طور کلی، از تلوایحات مهم این پژوهش می‌توان به برجسته ساختن نقش فرهنگ سازمانی در کامیابی شغلی اشاره کرد. بنابراین، می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که معلمان با تقویت فرهنگ سازمانی خود مطمئن‌تر باشند که کامیابی شغلی‌شان بهبود می‌یابد. بدین ترتیب، برای افزایش کامیابی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت فرهنگ سازمانی فراهم نمود. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ‌ها سوگیری وجود داشته باشد که می‌توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان زن دوره ابتدائی شهر سراب بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه‌ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم‌پذیری نتایج می‌تواند مفید و موثر واقع گردد.

¹ . Saka-Helmhout

منابع

- اشرفی، سکینه و زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۶). وظایف مدیران مدارس در جهت تقویت و توسعه کامیابی شغلی معلمان: پژوهشی ترکیبی، *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۵(۱)، ۱۹۵-۲۱۵
- اشرفی، سکینه و زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۸). شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان و ارزیابی وضع موجود آن، *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳)، ۲۵-۴۸
- افراسیابی، رویا و خزاعی، محمد. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی دنیسون بر عملکرد سازمانی با میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بانک صادرات شهر مشهد)، *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۳(۱۳)، ۳۴۵-۳۶۶
- امیری، ایوب و کسرای، احمد رضا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی، *فصلنامه علوم و فنون مرزی*، ۸(۲)، ۵۴-۲۷
- ایمانی، حسن؛ قلی پور، آرین و سید جوادین، رضا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدل ویژگی های شغلی بر کامیابی در کار (مطالعه موردی بانک رفاه)، *مجله مدیریت دولتی*، ۷(۴)، ۸۰۲-۷۸۳
- ایمانی، حسن؛ قلی پور، آرین و سید جوادین، رضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان (مورد مطالعه: بانک رفاه)، *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۳)، ۸۲۹-۸۴۷
- حسن پور، فاطمه و عبدالتاج الدینی، پرویز. (۱۳۹۹). پیش بینی اشتیاق شغلی و توسعه یافتگی سازمان براساس فرهنگ سازمانی و مهارتهای کوانتومی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سراب، *پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب
- حسین پور سنبلی، علیرضا و فطانت خواه، رضا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی کارکنان در دانشگاه تبریز، *فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت*، ۲(۱۱)، ۱-۱۷
- دولان، شیمون و شولر، رندال. (۱۳۹۰). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رابینز، استیون پی. (۱۳۹۸). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه محمد اعرابی و علی پارسایان، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ چهل و یکم
- رحیم نیا، فریبرز و عزیززاده، مسعود. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، *مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی*، ۱۰(۱)، ۱۴۷-۱۷۰
- رضائیان، علی. (۱۳۹۵). *مبانی رفتاری سازمانی*، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، چاپ شانزدهم
- زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی؛ رضایی شریف، علی و کولایی، قدرت الله. (۱۳۹۸). مدل سازی نقش رهبری آموزشی مدیران از طریق فرهنگ مدرسه در اشتیاق شغلی معلمان، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳)، ۱-۲۴.
- سعادت، اقدس؛ بیدگلی، مریم؛ سعادت، سید معصومه؛ قدسی، علیرضا، سلحشور، فریبا و کاوسی، علی. (۱۳۹۳). بررسی فرهنگ بیمارستان (سازمانی)، بر اساس الگوی دنیسون، *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۳(۴)، ۵۱-۵۹
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، نشر روان، چاپ بیست و نهم
- فرخ زاده کلخوران، سهیلا. (۱۳۹۵). بررسی کامیابی شغلی دبیران متوسطه دوره اول ناحیه ۱ شهر اردبیل و عوامل موثر بر آن، *پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- قربانی، محمود و برکات، مجید. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی براساس مدل سازمانی دنیسون کارکنان استانداری خراسان شمالی، *فصلنامه پژوهشنامه تربیتی*، ۹(۳۷)، ۸۶-۱۰۶
- مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: ترمه، چاپ سوم

مفسری، سعیده و ساکن آذری، رعنا. (۱۳۹۷). پیش بینی سرمایه اجتماعی بر اساس هوش فرهنگی و آوای سازمانی معلمان زن دوره متوسطه سراب، پایان نامه کارشناسی/ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سراب نوروززاده، شبیم و سلیمانی، نادر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، (۲)۲، ۱۰-۲۰.

- Abele, A. E. & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4): 733–749.
- Akgunduz Y, Alkan C & Gök Ö A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior. The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491-509.
- Ben Saad G & Abbas M. (2021). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture, *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218
- Casper, W. J. Harris, C. Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (2011). Work– family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*. 79 (3), 640-652.
- Constantin, Elena Claudia., Baias, Cosmin Constantin. (2016). Employee Voice –Key Factor in Internal Communication, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191: 975 – 978
- Denison, Daniel (2000). *organizational culture : can it be a key lever for Driving organizational change"*, *International institute for management development, Denison @ imd. Ch*
- Dierdorf, E. C. & Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personal psychology*, 66(3): 687–721.
- Eisenberger R, Armel S, Rexwinkel B, Lynch P D and Rhoades L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 1, 42-51
- Eisenberger, A(2008). Perceived Organizational Support. Retrieved from <http://wwwW.pos.psych.udel.edu/> .
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 71, 500–507
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330
- Hames, K.M. (2012). *Employees' voice climate perceptions and perceived importance of voice behavior: links with important work-related outcomes*. Thesis of Bachelor of Psychology (Honors), Murdoch University
- Hardina, D., Middleton, J., Montana, S., & Simpson, R. (2007). *An empowering approach to managing social service organizations*. New York, NY: Springer.
- Hasenfeld, Y. (2010). *Human services as complex organizations* (5nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Jigjiddorj S, Zanabazar A, Jambal T and Semjid B. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment, International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World (ECCW 2020), Support for Start-up Entrepreneurs and Current Trends Strengthening the Competitiveness of Business Entities
- Lewis, J. A., Packard, T. R., & Lewis, M. D. (2012). *Management of human service programs*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Meng J & Berger BK. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust, *Public Relations Review*, 45, 64-75
- Moasa, Horia .(2014). Struggling for Organizational Identity: Employee Voice and Silence, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 92 :574 – 581
- Mowbray, P. K., Wilkinson, A., & Tse, H. H. (2016). An integrative review of employee voice: identifying a common conceptualization and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(3), 382-400
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. & Grannet, F.G. (2011). Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2): 250-275.
- Qiu,T, Yang Y, Liu C, Tian F, Gu Z, Yang S, Wu W & Wu H. (2020). The association between resilience, perceived organizational support and fatigue among Chinese doctors: A cross-sectional study, *Journal of Affective Disorders*, 265, 85-90
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. (15 Edition). New Jersey: Prentice Hall
- Sapta, KS, Muafi M & Setini NM. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic, / *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505
- Spreitzer, G. M. & Sutcliffe, K. (2007). *Thriving in organizations*, In D. Nelson & C. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior*: 74-85. Thousand Oaks, CA: Sage
- Spreitzer, G. M., A., C., & Stevens, F. (2008). Thriving at work: A construct validation, working paper, *University of Michigan Ross School of Business*.
- Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5): 537–549.
- Spreitzer, G., Porath., C. L. & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: how to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*. 41(2): 155- 162.
- Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mental health and child welfare agencies, *Children and Youth Services Review*, 108, 104600
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
- Weng, R., Huang, C., Tsai, W., Chang, L., Lee, M., & Lin, S. (2018). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10(1), 240–249.