

تأثیر فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی معلمان زن دوره ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران

رامله تقدیری^۱ و مجتبی معظمی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

aida.naghdipari77@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران. com.yahoo@moazzamiii_m

چکیده

رضایتمندی شغلی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روانی در هر شغل و حرفه‌ای و یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت شغلی است، از سوی دیگر در عصر کنونی سازمانی موفق‌تر است و می‌تواند در رقابت با سایر سازمان‌ها عملکرد بهتری داشته باشد که نیروی انسانی توانمندی در اختیار داشته باشد. هدف از پژوهش حاضر تأثیر فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی معلمان بود. پژوهش حاضر کمی، توصیفی و از نوع پیمایشی بود. حجم نمونه‌ی پژوهش ۱۰۹ نفر از معلمان زن ابتدایی ناحیه ۲ شهر تهران بود که به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری استفاده شده در پژوهش شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS انجام شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی معلمان زن دوره ابتدایی تأثیر دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان رضایت شغلی معلمان ابتدایی را بر مبنای فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی ابتدایی در شهر تهران پیش‌بینی کرد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت شغلی، معلمان ابتدایی

مقدمه

رضایت شغلی^۱ سازه‌ای است که به طور فزاینده‌ای در حال رشد است و علاقه ثابتی را در زمینه کار و روانشناسی سازمانی به خود جلب می‌کند (درر، ۲۰۲۴). این علایق شامل جنبه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است و می‌تواند به عنوان «وضعیت ارزیابی‌کننده‌ای که رضایت و احساسات مثبت نسبت به شغل فرد را ابراز می‌کند» تعریف شود (لوئان و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات در مورد رضایت شغلی، بیش از همه بر پیامدهای ناشی از سطوح مختلف رضایت شغلی و پیشایندهای این سازه متمرکز شده است. رضایت شغلی کاربردها و پیامدهای متعددی هم در محل کار و هم در زندگی روزمره افراد دارد (لو و همکاران، ۲۰۱۹). رضایت شغلی با پیامدهای سازمانی متعددی از جمله تعهد بیشتر، مشارکت شغلی بیشتر و بهبود عملکرد مرتبط است. علاوه بر این، رضایت شغلی را می‌توان زیر دامنه‌ای از ساختار بزرگتر یعنی رضایت از زندگی در نظر گرفت که به نوبه خود جزء بهزیستی ذهنی است (آندرس، ۲۰۲۳).

یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (سعیداعمایی، ۱۴۰۰). کارکنان سازمان برای دستیابی به موفقیت باید همگام با انتظارات و قواعد فرهنگی سازمان عمل کنند؛ زیرا فرهنگ یک سازمان بر ارتباطات و تعاملات کارکنان و در نهایت بر همه تصمیم‌گیری‌های کارکنان و مدیران آن سازمان تأثیرگذار است. فرهنگ سازمانی عجو حاکم بر محیط داخلی سازمان است که بر رفتار و به تبع آن عملکرد کارکنان در سازمان تأثیرگذار است در همین راستا بسیاری از محققان و مدیران اجرایی معتقدند عملکرد هر سازمان به درجه‌ای بستگی دارد که افراد از ارزش‌های فرهنگی مشترک برخوردار باشند (خمس آیا و همکاران، ۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی قوی و منظم رضایت شغلی را خلق می‌کند و در این حالت سلامت روانی و خلاقیت سازمانی ایجاد می‌شود (پریوگینی و والدیسا و جویک، ۲۰۱۹).

نارضایتی شغلی پیامدها و نتایج ناگوار و زیان‌بار فراوانی دارد. یکی از عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی فرهنگ سازمانی است تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که فرهنگ ضعیف سازمانی باعث نارضایتی شغلی می‌شود در حالی که فرهنگ قوی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را بهبود ببخشد (سوترو، ۲۰۲۳؛ اسپاتا و همکاران، ۲۰۲۰). بهزادی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین میزان فرهنگ سازمانی و میزان رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد. حیدری کرد زنگنه (۱۴۰۰) هم در تحقیق خود نشان داد که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بنابراین از نتایج پژوهش‌های متعدد این چنین برمی‌آید که فرهنگ سازمانی یک موضوع مهم مدیریت منابع انسانی است که بر موفقیت و پایداری یک شرکت تأثیر می‌گذارد. در محیط‌های سازمانی، فرهنگ آنچه را که در مورد یک سازمان منحصر به فرد است، توصیف می‌کند، همان‌طور که توسط باورها و ارزش‌های مشترک ایجاد شده توسط بنیانگذاران بیان می‌شود و از راه‌های مختلف ارتباط برقرار می‌شود (بهزادی و همکاران، ۱۴۰۰).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد، توانمندسازی روان‌شناختی است. توانمندسازی روان‌شناختی را می‌توان به عنوان انگیزه یا نگرش روان‌شناختی یک آزمودنی در رابطه با محیط کاری آن‌ها درک کرد (پوترا و

¹ job satisfaction

² Dreer, B

³ Loan, L. J. M. S. L

⁴ Lu, H. Zhao, Y. & While, A.

⁵ Andreas, D

⁶ Organizational culture

⁷ Perugini, C. & Vladislavjevic, M

⁸ Sutoro, M

⁹ Sapta, I. Muafi, M. & SETINI, N. M

Psychological empowerment

همکاران، ۲۰۲۴). از جمله مفاهیم توانمندسازی، توزیع اختیارات و مسئولیت تصمیم‌گیری در بین کارکنان سطوح پایین و بالاتر مؤسسه، اعطای مقداری خودسرانه برای تصمیم‌گیری به تنهایی و مسئولیت تعالی اقدامات خود برای بهبود است. نشانه‌هایی وجود دارد که توانمندسازی روانی ممکن است با رضایت شغلی کارکنان مرتبط باشد (کروز و همکاران، ۲۰۲۰). رضایت شغلی نتیجه تحلیلی است که کارکنان از ترکیب جنبه‌های عمومی یا خاص محیط کار انجام می‌دهند که مستقیماً بر نحوه انجام وظایف تأثیر می‌گذارد (ساریداکیس و همکاران، ۲۰۱۸).^۳ مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی به طور مثبت با نتایج فردی و همچنین ثبات شغلی و عملکرد، پاداش‌های عاطفی و تعهد مؤثر مرتبط است (کو و همکاران، ۲۰۱۹).^۴ محمود و همکاران، ۲۰۱۹).^۵ فان و همکاران، ۲۰۲۳).^۶ بیان کردند که توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد مربوط به آن قادر است بر رضایت شغلی تأثیر مثبت بگذارد؛ بنابراین از نتایج پژوهش‌های متعدد این چنین برمی‌آید که نارضایتی شغلی، باعث کاهش کار آیی فرد شده و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد که این امر نهایتاً منجر به کاهش رشد و توسعه اقتصادی آموزشی اجتماعی و فرهنگی جامعه خواهد شد. از این رو بهبود رضایت شغلی کارکنان از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان و عملی کردن این عوامل ضروری به نظر می‌رسد.

جامعه معلمان، جامعه سازمانی است که اثرگذاری و ارتباط مسائل آن با سایر سازمان‌ها و سیاست‌های کلان (اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی) بر کسی پوشیده نیست. توسعه و برنامه‌ریزی جهت انجام اقدامات مناسب، نیازمند شناخت ابعاد گوناگون فرهنگ سازمانی و نحوه تأثیرگذاری آنان بر انواع نگرش‌ها و رفتارهای معلمان است. جایگاه فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها و توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند تعیین‌کننده اثربخشی و عملکرد مثبت در رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل (معلمان) باشد و به دنبال آن محصول تولیدی که در این پژوهش تربیت نیروی انسانی (دانش آموزان) و فرزندان شایسته مورد نیاز کشور هستند به خوبی آماده‌سازی و تحویل جامعه داده می‌شوند؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که آیا فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی تأثیر دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

در عصر کنونی آموزش به عنوان زیربنای پیشرفت‌های علمی و فناورانه به حساب می‌آید. تمدنی که امروزه باعث افتخار بشریت است ثمره افزایش تجربه‌ها و منتقل کردن آنها از طریق آموزش از یک نسل به نسلی دیگر است. هر کشوری که نتوانسته باشد به جامعه علمی تبدیل شود باید دلیل اصلی را در نظام تعلیم و تربیت خویش کند و کاو کند و با برطرف کردن مسائل و موانع قطعاً خواهد توانست در همه زمینه‌ها به رشد و تکامل دست یابد؛ بنابراین با توجه به اهمیت نظام تعلیم و تربیت باید ارکان اصلی آن یعنی معلمان در تمام مقاطع تحصیلی مورد توجه مسئولان قرار بگیرد چون اگر معلمان در طول حیات حرفه‌ای خود مبتلا به بیماری‌های روانی و جسمانی گردند قطعاً خرسندی و رضایت از شغل و زندگی را از دست داده و نظام تعلیم و تربیت دچار مشکلات عدیده‌ای در زمینه رابطه عناصر اساسی و اصلی خود یعنی دانش‌آموز و معلم و حتی سایر عناصر متشکل خود می‌شود و به دنبال آن، نخواهد توانست به اهداف خود دست یابد از این رو افزایش رضایت شغلی معلمان و ایجاد علاقه و اشتیاق در آنان نسبت به شغل خود از اهمیت زیادی برخوردار است.

عدم رضایت شغلی باعث پایین آمدن روحیه کارکنان می‌گردد و این روحیه پایین در شغل بسیار نامقبول است؛ بنابراین باید تلاش شود که با شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان و ایجاد سازوکارهای لازم برای اجرای این عوامل نسبت به بهبود و بالا بردن رضایت شغلی کارکنان اقدام شود.

Putra, A. S. B. Kusumawati, E. D. & Kartikasari, D
 Cruz, A. P. C. D. Frare, A. B. Accadrolli, M. C. & Horz, V
 Saridakis, G. Lai, Y. Muñoz Torres, R. I. & Gourlay, S
 Koo, B. Yu, J. Chua, B. L. Lee, S. & Han, H.
 Mahmood, A. Akhtar, M. N. Talat, U. Shuai, C. & Hyatt, J. C.
 Fan, X. Zhao, S. Zhang, X. & Meng, L

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

فرهنگ سازمانی به عنوان هنجارها آداب و رسوم و اعتقادات به منظور تضمین پایداری سازمان، یک ابزار مهم برای تثبیت ارزش‌ها و ایده‌ها در سازمان می‌باشد. فرهنگ سازمانی به عنوان یک اهرم قدرتمند برای هدایت رفتار اعضای سازمان به کار برده می‌شود. از آنجایی که فرهنگ یک منبع مزیت رقابتی پایدار است موضوع مهم بسیاری از مطالعات بوده است (اسپاتا و همکاران، ۲۰۲۱). در ۳۰ سال اخیر تعداد قابل توجهی از مطالعات تلاش کرده‌اند تا ابعاد مختلف فرهنگ را مشخص و تعریف کنند. در این میان معروف‌ترین مطالعه مربوط به هافستد (۲۰۰۱) است. هافستد در مجموع پنج بعد فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان، فردگرایی جمع‌گرایی، مرد خویی زن خویی و گرایش بلندمدت/کوتاه مدت را معرفی می‌کند. از ویژگی‌های فرهنگ انطباق‌پذیری یا کارآفرینی این است که در سازمان‌هایی وجود دارد که محیط سازمان متغیر بوده و تأکید سازمان نیز به بیرون سازمان است و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. در این فرهنگ هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند که بتوان بدان وسیله علائم موجود در محیط را شناسایی و تفسیر نمود و بر اساس آن واکنش مناسب از خود نشان داد یا رفتار مناسبی در پیش گرفت چنین سازمانی باید در برابر طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای انجام یک کار جدید مجموعه رفتارهای جدیدی را در پیش گیرد (فراستخواه، ۱۴۰۰).

سازمان‌های امروزی در محیطی کاملاً رقابتی که با تحولات شگفت‌انگیز همراه است باید اداره شوند. در چنین شرایطی، مدیران، فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان خود در اختیار ندارند و بیشترین وقت و نیروی خود را باید صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد، فرایند توانمندسازی است (زوار و همکاران، ۱۴۰۰). توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. توانمندسازی، ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آنها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی، باعث به وجود آمدن این باور در آنها می‌شود که آزادی و اختیار منابع مطمئنی برای توانا شدن هستند. از این رو، وقتی گروهی از افراد توانمند می‌شوند روابط آنها با صاحبان قدرت تغییر می‌کند و در اهداف مشترکشان سهیم خواهند شد. افراد توانمند شده در ارتباطات خود با دیگران و صاحبان قدرت مانند شرکت‌ها و دولت‌ها تغییر، ایجاد می‌کنند.

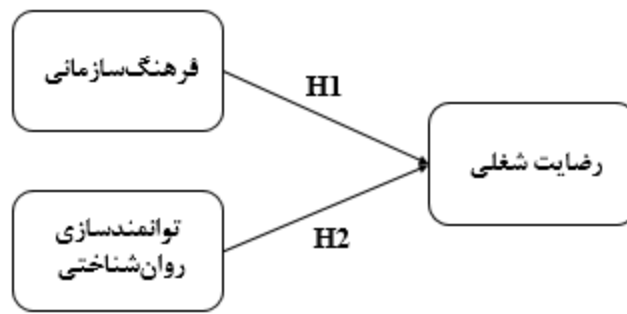
رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. رضایت شغلی، احساس مثبت و لذت بخشی است که افراد از طریق برآورد کار یا تجربه‌شان به دست می‌آورند. رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی از رفتار شخص در محل کار باشد (مطوری و همکاران، ۱۳۹۹). رضایت شغلی، عبارت است از وضعیت درونی کارمندان نسبت به درجه‌ای از احساسات مطلوب یا نامطلوب در مورد ارزیابی مؤثر یا شناختی از تجربه شغلی؛ به عبارت دیگر میزانی که کارکنان کار خود را دوست دارند رضایت است و در مقابل میزانی که از کار خود متنفرند نارضایتی نامیده می‌شود (کرج آقاجانیان و همکاران، ۱۳۹۹). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده‌اند و معتقد هستند اگر شغل، لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. رضایت شغلی ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد (پاشایی یوسف‌کندی و حسینی، ۱۴۰۱).

رستم زاده و همکاران (۱۴۰۲)، به پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی " پرداختند. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان رسمی، قراردادی، پیمانی، سرباز معلم آموزش و پرورش ناحیه دوشهرستان ارومیه است که حجم آن ۱۶۰۰ نفر (۳۴۲ نفر مرد و بقیه زن) می باشد. به منظور گردآوری داده های مورد نیاز در باره افراد جامعه ارز روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. بدین ترتیب که ابتدا توسط فرمول کوکران حجم نمونه با محاسبه خطای ۵ درصد به تعداد ۳۱۰ نفر تعیین شد. برای طبقه بندی و تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده و نرم افزار آماری SPSS بکار گرفته شده است. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در تحقیقی دیگر حسینی و همکاران (۱۴۰۲)، به پژوهشی تحت عنوان " نقش توانمندسازی روانشناختی بر تاب آوری شغلی و رضایت شغلی کارکنان شرکتهای دانش بنیان " پرداختند. پژوهش حاضر توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش را شرکت های دانش بنیان عضو پارک علمی و فناوری استان آذربایجان شرقی تشکیل میدهد که تعداد آن از بین شرکتهای دانش بنیان ۱۴ شرکت انتخاب شد که حجم نمونه در این پژوهش برابر با ۵۰ نفر می باشد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های توانمندسازی روانشناختی، تاب آوری و رضایت شغلی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون رگرسیون در نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که توانمندسازی روانشناختی با تاب آوری شغلی و رضایت شغلی کارکنان شرکتهای دانش بنیان رابطه مستقیمی دارد. پورتا و همکاران (۲۰۲۴)، به پژوهشی تحت عنوان " توانمندسازی روانشناختی و بهزیستی روانشناختی به عنوان واسطه های رضایت شغلی " پرداختند. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین حمایت سازمانی درک شده، توانمندسازی روانشناختی، بهزیستی روانشناختی و رضایت شغلی در بین ۱۵۰ کارمند در بخش مخابرات اندونزی است. یافته ها عوامل کلیدی مؤثر بر عملکرد شغلی را در این زمینه برجسته می کنند. اولاً، توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد شغلی دارد و بر اهمیت توانمندسازی کارکنان برای افزایش بهره‌وری تأکید می کند. ثانیاً، بهزیستی روانشناختی نیز به طور قابل توجهی بر عملکرد شغلی تأثیر می گذارد که نشان دهنده ارتباط بین سلامت روانی کارکنان و عملکرد شغلی آنها است. جالب توجه است، حمایت سازمانی درک شده خود مستقیماً بر عملکرد شغلی تأثیر نمی گذارد، اما به طور غیرمستقیم از طریق میانجیگری توانمندسازی روانی بر آن تأثیر می گذارد؛ به عبارت دیگر، حمایت سازمانی قوی، توانمندی کارکنان را افزایش می دهد و منجر به بهبود عملکرد شغلی می شود. جاملودین و سوبیاتو (۲۰۲۳)، به پژوهشی تحت عنوان " تأثیر سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان " پرداختند. این تحقیق کمی با داده های اولیه است. هنگام جمع آوری داده ها، از ابزارهای پژوهشی که با توزیع پرسشنامه، چک یا چک لیست تعیین شده اند، برای پاسخ دهندگان استفاده می شود. در این پژوهش از نمونه اشباع استفاده شد که ۱۰۵ نفر از کارکنان از کل جامعه اعضا استفاده کردند. نتایج نشان داد که سبک رهبری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. نتایج آزمون f بیان کرد که سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی به طور همزمان بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد.

با توجه به مبانی پژوهش فرضیه های تحقیق عبارتند از:

فرضیه اول: تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر دارد.

فرضیه دوم: تعیین تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

از آنجائی که هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر فرهنگ‌سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی معلمان در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی - کمی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع پیمایشی و بطور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش مورد نظر بنا به موضوع پژوهش، مجموع معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می‌باشد. بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای تعداد ۱۰۹ معلم به صورت تصادفی، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش جهت گردآوری داده از پرسشنامه‌های فرهنگ‌سازمانی (دنیسون ۲۰۰۰)، توانمندسازی روان‌شناختی (وتون و کمرون، ۱۹۹۹) و رضایت شغلی (سوتا، ۱۹۶۹) استفاده شده است. در این پژوهش از آمار توصیفی برای دسته‌بندی مشخصات فردی آزمودنی‌ها به منظور محاسبه فراوانی، درصد، درصد تراکمی و نظر پاسخ‌دهندگان برای هر یک از سوال‌های پژوهش استفاده خواهد شد. همچنین در این پژوهش روش آمار استنباطی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تشخیص نرمال بودن داده‌ها استفاده می‌شود و در صورت نرمال بودن از آزمون‌های پارامتریک و در صورت نرمال نبودن از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شد. نرم افزارهای مورد استفاده در این تحقیق نرم افزار (Spss) و (Smart Pls) است.

یافته‌ها

الگوی ساختاری

یک مدل معادلات ساختاری که از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) در حل آن استفاده شده است، می‌بایست در دو مرحله تحلیل و تفسیر شود. ابتدا مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری مورد تحلیل و تفسیر قرار گیرد (سانچز و لرو، ۲۰۱۰). منظور از بررسی مدل اندازه‌گیری، بررسی وزن‌ها و بارهای متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون می‌باشد.

مدل اندازه‌گیری تحقیق: در این مرحله تعیین می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. بدین منظور اعتبار سازه مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد که برای سنجش آن از دو اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی استفاده می‌شود در اعتبار همگرا هر یک از بارهای عاملی ضرایب رگرسیونی می‌باید معنادار و از ۰/۵ بزرگ‌تر یا مساوی باشد در غیر این صورت باید حد مطلوب و قابل قبول روایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مورد بررسی قرار بگیرد. جدول ۱ نتایج روایی همگرا را برای گویه‌های پرسشنامه نشان می‌دهد.

جدول (۱): نتایج روایی همگرایی تحقیق

متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t	نتیجه	AVE	CR
فرهنگ سازمانی	OC1	۰/۷۰۰	۱۱/۹۷۷	معنادار	۰/۶۴	۰/۹۷
	OC2	۰/۲۲۷	۷/۷۸۷	معنادار		
	OC3	۰/۵۸۴	۶/۲۸۰	معنادار		
	OC4	۰/۲۸۸	۲/۱۷۸	معنادار		
	OC5	۰/۴۶۶	۴/۱۶۶	معنادار		
	OC6	۰/۳۹۴	۲/۶۴۵	معنادار		
	OC7	۰/۵۸۸	۵/۶۷۸	معنادار		
	OC8	۰/۴۵۸	۴/۱۸۲	معنادار		
	OC9	۰/۱۵۰	۲/۳۶۰	معنادار		
	OC1	۰/۳۳۲	۲/۳۰۶	معنادار		
توانمندسازی روانشناختی	PE1	۰/۰۵۰	۴/۳۲۰	معنادار	۰/۷۲	۰/۸۶
	PE2	۰/۵۹۴	۶/۴۳۵	معنادار		
	PE3	۰/۵۹۰	۳/۵۳۳	معنادار		
	PE4	۰/۶۳۴	۰/۴۲۵	معنادار		
	PE5	-۰/۰۶۵	۲/۷۶۰	معنادار		
	PE6	۰/۵۹۰	۲/۳۹۷	معنادار		
	PE7	۰/۰۵۵	۴/۴۱۸	معنادار		
رضایت شغلی	JS1	۰/۰۲۹	۲/۲۳۵	معنادار	۰/۸۴	۰/۹۳
	JS2	۰/۷۳۸	۴/۰۴۵	معنادار		
	JS3	۰/۵۱۰	۷/۳۱۰	معنادار		
	JS4	۰/۶۱۵	۲/۰۳۰	معنادار		
	JS5	۰/۲۶۶	۵/۶۸۰	معنادار		
	JS6	۰/۶۱۵	۲/۸۵۶	معنادار		
	JS7	۰/۴۶۲	۵/۸۹۰	معنادار		
	JS8	۰/۵۶۰	۴/۴۵۷	معنادار		

همان گونه در جدول ۱ مشاهده می‌شود همه گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار می‌باشند. مبنای معناداری گویه‌ها بالاتر بودن عدد معناداری از $\pm 1/96$ است. با این وجود جهت اطمینان بیشتر روایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز برای متغیرها انجام شد. حد مطلوب و قابل قبول روایی مرکب (CR) ۰/۷ و حد مطلوب میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ۰/۵ حداقل می‌باشد؛ بنابراین با توجه به مقادیر به دست آمده میتوان گفت که اعتبار همگرایی ابزار سنجش تأیید میشود. برای ارزیابی اعتبار افتراقی باید بررسی شود که آیا میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای

یک سازه (متغیر مکنون)، بیشتر از توان دوم همبستگی بین آن سازه و سازه های دیگر مدل می باشد یا خیر. این بررسی نشان می دهد که آیا یک سازه از سازه های دیگر مدل متفاوت می باشد یا خیر (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). برای عملی تر شدن روبه محاسبه اعتبار افتراقی میتوان بصورت معکوس عمل کرد. بدین معنی که ریشه دوم AVE محاسبه میشود این مقدار میبایست از مقدار همبستگی سایر سازه ها بیشتر باشد. در جدول ۲ مقادیر محاسبه شده نشان داده شده است. مقادیر قطر اصلی در جدول نشان دهنده ریشه دوم AVE و سایر مقادیر نیز نشان دهنده همبستگی بین سازه ها است. ملاحظه می شود که تمامی سازه ها با شرایط مورد نظر مطابقت دارند و بنابراین میتوان بیان کرد که سازه ها از اعتبار افتراقی برخوردارند.

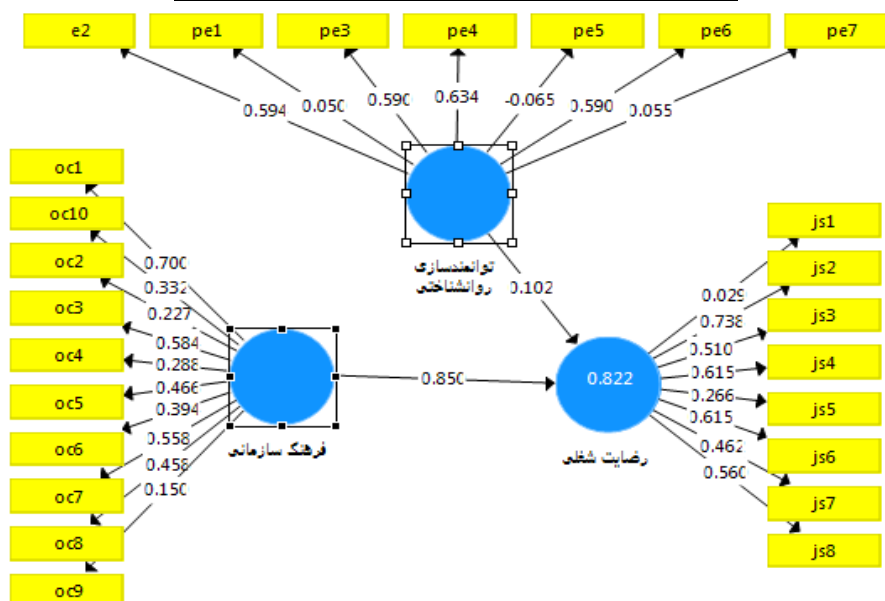
جدول (۲): بررسی روایی افتراقی

متغیر	۱	۲	۳	۴
فرهنگ سازمانی	۰/۹۴			
توانمندسازی روانشناختی	۰/۸۷	۰/۷۹		
رضایت شغلی	۰/۶۹	۰/۷۱	۰/۶۹	

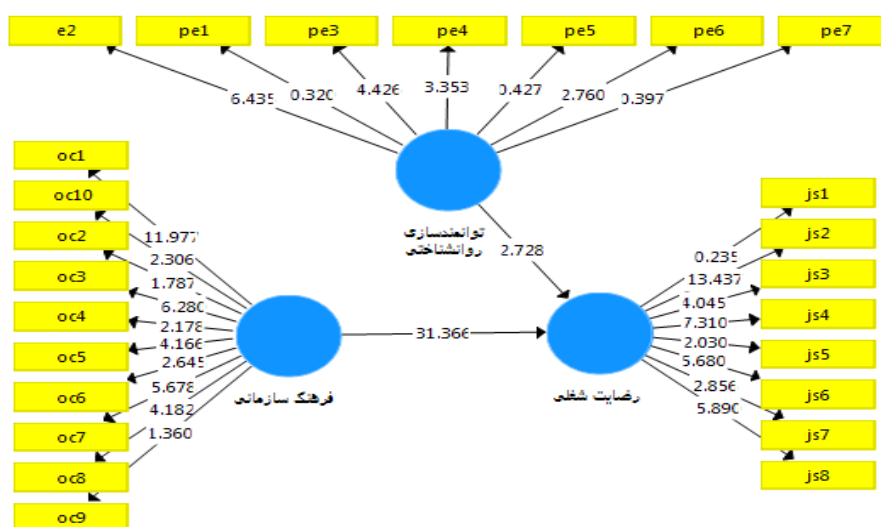
با توجه به تأیید اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی مدل اندازه گیری تحقیق مورد تأیید واقع می شود. برای بررسی مدل ساختاری نیز از آزمون استون - گیسر استفاده میشود ضریب Q^2 یک معیار ناپارامتریک است. این معیار برای ارزیابی اعتبار پیش بین متغیرهای مکنون در مدل استفاده می شود. مقادیر Q^2 معمولاً نزدیک به مقدار R^2 است اگرچه بر خلاف ضرایب R^2 ضرایب Q^2 مقادیر منفی را نیز می توانند اختیار کنند (کک، ۲۰۱۲). در تحقیق حاضر مقادیر آزمون استون گیسر بالاتر از صفر محاسبه شده است که نشان می دهد مدل تحقیق ظرفیت و توان پیش بینی لازم را دارد.

جدول (۳): آزمون استون-گیسر برای متغیرهای مکنون

سازه	معیار Q^2
فرهنگ سازمانی	۰/۸۵۰
توانمندسازی روانشناختی	۰/۱۰۲
رضایت شغلی	۰/۸۲۲



شکل (۲): ضرایب مسیر مدل ساختاری تحقیق



شکل (۲): ضرایب معناداری مدل ساختاری تحقیق

آزمون فرضیه ها

بر اساس نتایج تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معلمان با ضریب مسیر $0/850$ و عدد معناداری $31/366$ که مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $-1/96$ - هر پارامتر مدل)، بزرگتر از $1/96$ محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرضیه فوق با 95 درصد اطمینان پذیرفته می شود. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنی دار است یعنی فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین بر اساس نتایج تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر رضایت شغلی معلمان با ضریب مسیر $0/102$ و عدد معناداری $2/728$ که مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه $1/96$ تا $-1/96$ - هر پارامتر مدل)، بزرگتر از $1/96$ محاسبه شده است. لذا می توان بیان نمود که فرضیه فوق با 95 درصد اطمینان پذیرفته می شود. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنی دار است یعنی توانمندسازی روان شناختی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول (۴): خلاصه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

شماره	شرح	ضریب مسیر	T-value	نتیجه
۱	فرهنگ سازمانی ← رضایت شغلی	$0/850$	$31/366$	تأیید
۲	توانمندسازی روان شناختی ← رضایت شغلی	$0/102$	$2/728$	تأیید

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان شناختی بر رضایت شغلی معلمان زن دوره ابتدایی بود. یافته های حاصل از این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این یافته با نتایج پژوهش های رستم زاده و همکاران (۱۴۰۲)، جاملودین و سوبیاتو (۲۰۲۳)، کاریزمه و همکاران (۱۳۹۵)، دباغی و همکاران (۱۳۹۲) و امیرکبیری و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد. در تبیین نتایج فوق می توان گفت که مفهوم رضایت شغلی دارای ماهیتی پویا، پیچیده و چند عاملی است و از عوامل مهم موفقیت شغلی و افزایش کارایی به شمار می آید. رضایت شغلی به دلیل پیش بینی رفتارهای سازمانی نقش مهمی در مطالعات و مدیریت رفتارهای انسانی ایفا می کند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره وری تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روانی و روحیه کاری می گردد. با توجه به نتیجه این پژوهش تأثیرگذاری توانمندسازی نیز بر رضایت شغلی، نشان داده شد. بر این اساس مبنای رویکرد توانمندسازی این است که کارکنان سازمان ها از مهارت و ظرفیت بالایی برخوردار باشند و موفقیت سازمان ها در گرو آن است که از طریق حمایت آموزش ارائه بازخور،

مرب‌گیری تفویض اختیار تیم سازی و مشارکت این مهارت و ظرفیت بالا مورد استفاده قرار گیرد و از قوه به فعل درآید. در نتیجه این توانمندی‌های نیز در بسیاری از ابعاد دیگر مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی بازده کاری ... کارکنان سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش تغییر ایجاد کرده و به سمت پیشرفت و ترقی سازمان گام بر می‌دارد. از آنجا که توانمندسازی معمولاً با تفویض اختیار و قدرت انجام همراه است به دادن آزادی عمل ختم خواهد شد و اعطای آزادی عمل و اختیار انجام کار موجبات بهبود نگرش افراد به کار را فراهم خواهد نمود به گونه‌ای که تا اندازه زیادی کار را از خود بیندارند و تعهد آنها به کاری که انجام می‌دهند، افزایش می‌یابد. این یافته را می‌توان از رویکرد رضایت شغلی نیز تبیین نمود.

همچنین یافته‌های حاصل از فرضیه دوم نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر دارد که این یافته با نتایج پژوهش‌های حسینی و همکاران (۱۴۰۲)، پورتا و همکاران (۲۰۲۴) و چانگ و همکاران (۲۰۱۰) همسو است. بر مبنای بررسی‌های محققان از فرهنگ سازمانی از بعد علمی و تئوریک، نتیجه گرفته‌اند که فرهنگ سازمانی نوعاً از نگرش مثبت شغلی ویژگی‌های وظیفه‌ای و رفتارهای رهبری ناشی می‌شود بنابراین تحقیقات پیشین نشان می‌دهند که افراد خودی خود رضایت‌بخش هستند، یا وقتی که آنها رهبرانی حمایت‌کننده و الهام‌بخش دارند خیلی بیش از الزامات شغلی‌شان کار می‌کنند. سازمان‌ها با ایجاد سیستم‌های منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند سیاست‌های نظارتی برای سنجش رضایت شغلی دبیران بدون در نظر گرفتن مزایای احتمالی این کار و صرفاً به منظور برگزاری کلاس‌های آموزشی برای بالا بردن کارایی، دبیران ایجاد شود؛ بنابراین ترویج حس توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان راه‌حلی برای افزایش رضایت شغلی و همچنین بروز رفتار شهروندی سازمانی است. وتن و کمرون (۱۹۹۸) چنین فرض می‌کنند که در پس تلاش‌هایی که منجر به توانمند شدن کارکنان می‌شوند یک نیروی محرکه وجود دارد. ارگان‌های مختلف در زمینه‌های کنترل، هزینه انعطاف‌پذیری و کیفیت مجبور به توسعه و بهبود هستند که با افزایش توانمندسازی فرهنگ سازمانی می‌توان به این مهم رسید. با توجه به ارتباط معنادار میان توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌شود که نظام آموزشی دبیران را در تصمیم‌گیری‌های سازمان شرکت دهد و در تصمیم‌گیری‌ها از تعصب و تبعیض پرهیز کنند و راه را برای ابزار عقیده و نظر دبیران باز کنند. همچنین مدیران مربوطه در آموزش و پرورش، با غنی‌سازی و جابجایی، شغل پاسخگوی نیازهای دبیران باشند این عمل به دبیران احساس ارزشمندی در کار هدفمندی و معنادار بودن را القا می‌کند.

در نهایت به دیگر پژوهشگران توصیه می‌شود که جامعه مورد بررسی به دیگر نمونه‌ها نیز توسعه داده شود تا بتوان نتایج را تعمیم داد، همچنین نقش متغیرهای میانجی دیگری مانند استرس شغلی یا کیفیت رابطه با مدیر در پژوهش‌های بعدی توصیه می‌شود. پیشنهاد می‌شود مدیران در تصمیمات خود از پیشنهادات معلمان با تحصیلات بالاتر و با سابقه بیشتر در جهت باروری ایده‌های خلاق و افزایش رضایت شغلی در مدارس استقبال کنند همچنین با فراهم ساختن بسترهای مناسب کاری معلمان را متناسب با تخصص و رشته تحصیلی و علاقه آنان بکار گیرند، زیرا قدرت تخصص و علاقه کاری موجب هم‌افزایی و بهبود روش‌ها و در نتیجه باعث کاهش عدم کارایی فردی و رضایت شغلی می‌شود. برطرف کردن نیازهای مادی و معنوی معلمان و انعطاف‌پذیری بیشتری در اجرای قوانین و مقررات نیز از جمله مواردی است که می‌تواند در بهبود رضایت شغلی به آنها اشاره کرد. توجه به برنامه‌های اجرایی جهت دستیابی به رضایت شغلی و توانمندسازی و برنامه‌ریزی در این مورد می‌تواند باعث بهبود روابط در سازمان‌ها شده و رضایت شغلی دبیران و به طبع آن میزان بهره‌وری سازمان را ارتقاء دهد.

منابع

- بهزادی فریدون. بالکدردی محمد. محمدپور مهسا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری ۵(۱۹)، ۱۸۵۷-۱۸۴۸
- پاشایی یوسف کندی، عزیزه، حسینی، محمد. (۱۴۰۱). عملکرد شغلی: واکاوی نقش ارزش‌های سازمانی و رضایت از ارتباطات بر مالکیت روان‌شناختی پرستاران. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۲۰(۲)، ۳۷۵-۳۹۹.

ترکمان، فرخ؛ عابدی، سید مرضیه، (۱۳۸۸)، شناسایی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران، تحقیقات روان‌شناسی، ۱(۴)، ۳۸-۴۸.

حیدری کرد زنگنه، مازیار جعفری، مینا، کاظمی، معصومه (۱۴۰۰). تأثیر ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی در رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت آنان (مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق شهرستان اردبیل). (نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری ۱۷)۵، ۱۲۳-۱۱۳

خمش آیا احمد و همکاران (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش فرهنگی، فرهنگ ایلام دوره بیستم ش ۶۲ ص ۱۲۳-۲۴۴

رستم زاده، فرشید و رجب زاده، جعفر و اسدی، صبا و رستم زاده، زهرا، (۱۴۰۲)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه دو شهرستان ارومیه، نهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره ایران، تهران

زوار، تقی، شبان بسیم، فرناز، مهدی‌زاده، جعفر. (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی و سبک رهبری مدیران. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۷(۱)، ۱۷۳-۱۵۳.

سعید اعمایی محمدرضا، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان معاونت فرهنگی و اجتماعی شهرداری تهران رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت ش ۲۸، ص ۱۹۳-۲۱۳

سلطانی، امین، (۱۴۰۱)، نقش توانمندسازی روانشناختی بر تاب آوری شغلی و رضایت شغلی کارکنان شرکتهای دانش بنیان، سومین کنفرانس بین المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، چابهار.

فراستخواه، مقصود. (۱۴۰۰). واکاوی مولفه‌های فرهنگ سازمانی مدارس دولتی. مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۲(۲۶)، ۲۱-۳۲.

کرج آقاجانیان، مطهره و حق جو، غلامحسین، (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با عملکرد معلمان زن مقطع متوسطه شهرستان لنگرود، ششمین همایش بین المللی مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران

مطوری حمید، عابدی محمد رضا، نیلفروشان پریسا. (۱۳۹۹). معنای شغلی و بهزیستی ذهنی: نقش میانجیگری رضایت شغلی. پژوهش‌های مشاوره. ۱۹ (۷۳): ۱۴۵-۱۶۹

معظمی مجتبی، رضایی سعیده (۱۴۰۲)، عوامل مؤثر بر رضایت و انگیزه شغلی معلمان و نقش آن در میزان کاربست روش‌های نوین آموزش و پرورش در کلاس، مجله علمی مدیریت نوآفرینی.

Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 28-35.

Cruz, A. P. C. D. Frare, A. B. Accadrolli, M. C. & Horz, V. (2021). Effects of informal controls and psychological empowerment on job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33, 29-45.

Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*, 50(1), 61-77.

Fan, X. Zhao, S. Zhang, X. & Meng, L. (2023). The Impact of Improving Employee Psychological Empowerment and Job Performance Based on Deep Learning and Artificial Intelligence. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 35(3), 1-14.

Jamaludin, M. & Subiyanto, D. (2023). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1711-1731.

Koo, B. Yu, J. Chua, B. L. Lee, S. & Han, H. (2019). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and

- turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(1), 1-31
- Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Lu, H. Zhao, Y. & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Mahmood, A. Akhtar, M. N. Talat, U. Shuai, C. & Hyatt, J. C. (2019). Specific HR practices and employee commitment: The mediating role of job satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 41(4), 420-435.
- Perugini, C. & Vladislavjevic, M, (2019), "Gender inequality and the gender job satisfaction paradox in Europe", *Labour Economics*, N. 60, p. 129-147.
- Putra, A. S. B. Kusumawati, E. D. & Kartikasari, D. (2024). Psychological empowerment and psychological well-being as job performance mediators. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 127-141.
- Sapta, I. Muafi, M. & SETINI, N. M. (2021). The role of technology, organizational culture, and job satisfaction in improving employee performance during the Covid-19 pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505.
- Saridakis, G. Lai, Y. Muñoz Torres, R. I. & Gourlay, S. (2018). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: An instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 1-31.
- Sutoro, M. (2023). The Influence of Self Efficacy, Work Discipline and Organizational Culture On Job Satisfaction With An Impact On Employee Performance At PT. Unibles Indo Multi in South Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).