

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خشنودی شغلی

Designing and Testing a Model of some Antecedents and Outcomes of Job Satisfaction

Ali Afshari

Rasul Rezaei Molajegh

Sosan Alinejadian

علی افشاری*

رسول رضائی ملاحق**

سوسن علی‌نژادیان***

Abstract

The aim of this study was designing and testing the antecedents (job engagement, organizational health and organizational culture) and the outcomes of job satisfaction (job performance and organizational commitment). The research population consisted of all teachers of Maragheh city. From this population, 330 teachers were selected through stratified random sampling method. Instruments used in this research were job satisfaction, job engagement, organizational health, organizational culture, organizational commitment and job performance questionnaires. The proposed model was tested through Structural Equation Modeling (SEM) and using the SPSS-23 and AMOS-23 softwares. For testing the indirect relationships, bootstrap procedure was used. The results of this study showed the acceptable fit of the model with the data.

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی پیشایندها (اشتیاق شغلی، سلامت سازمانی و فرهنگ سازمانی) و پیامدهای خشنودی شغلی (عملکرد شغلی و تعهد سازمانی) بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهر مراغه بود که از بین آنها تعداد ۳۳۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های خشنودی شغلی مینه‌سوتا، عملکرد شغلی معلمان پات، تعهد سازمانی می‌یر و آلن، سلامت سازمانی مدارس، فرهنگ سازمانی گلسر و همکاران و اشتیاق شغلی اترخت بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-23 و AMOS-23 انجام گرفت. جهت آزمودن روابط واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت‌استرپ استفاده شد. نتایج نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش قابل قبولی برخوردار است.

Keywords: job engagement, organizational health, organizational culture, job satisfaction, job performance

کلیدواژگان: اشتیاق شغلی، سلامت سازمانی، فرهنگ سازمانی، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی، تعهد سازمانی

alifshari.psy@gmail.com

* استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه مراغه، مراغه، ایران (نویسنده مسئول)

** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و مدیر آموزش و پرورش منطقه نظر کهریزی، هشتگرد، ایران

مقدمه

اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی بر این نظرند که معلمان، بزرگترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بیهوده نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل خشنودی شغلی معلمان است. خشنودی شغلی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های بهداشت روان، پویایی و کارآمدی کارکنان در هر شغل و حرفه‌ای می‌باشد. منظور از خشنودی شغلی وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است که در این وضعیت شخص یک احساس و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کاری خویش دارد و خودش را به‌عنوان فردی توانمند برای پاسخ‌گویی به تقاضاهای شغلی می‌داند (Schaufeli & Bakker, 2003). این حالت از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد ناشی می‌شود. خشنودی شغلی گستره‌ای است که در آن محیط کار، تقاضاهای فرد را بر آورده می‌کند. از این جهت خشنودی شغلی را می‌توان به بهترین وجه یک فرایند ارزشیابی تعریف کرد که آنچه را که یک فرد دارد، در برابر آنچه خواستار آن است مورد بررسی قرار دهد. (Robbins (2000) خشنودی شغلی را حاصل تفاوت میان مقدار پاداشی که فرد دریافت می‌کند با پاداشی است که فکر می‌کند باید دریافت کند، تعریف می‌کند. خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به شغل به‌طور کلی و یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. نحوه برخورد همکاران و سرپرستان در ارتباط با ارتقاء خشنودی شغلی کارکنان، خشنودی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000). خشنودی شغلی علاقه به شغل و سازمان را باعث شده و منجر به ایجاد حالت عاطفی نسبت به شغل و تعهد سازمانی می‌شود (Cooperman & These, 2010).

پژوهش‌های انجام‌شده در قلمرو رضایت شغلی صاحبان مشاغل و حرف مختلف بیانگر این واقعیت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس خشنودی شغلی بیشتری برخوردار باشند از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون‌تری بهره‌مند بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. ورود معلمان به آموزش و

پرورش با مجموعه‌ای از خواسته‌ها و نیازها و آرزوها همراه است که آن‌ها را انتظارات شخصی می‌گویند و چنانچه سازمان بتواند این توقعات و انتظارات را برآورده سازد، توانسته خشنودی شغلی را ایجاد کند. در این خصوص این اتفاق نظر وجود دارد که عواملی از قبیل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، تأمین نیازمندی‌های شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران، کارآیی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسائی ارزش کاری، ثبات کار، روابط کاری، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار، فرصت برای رشد و ترقی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در روحیه و خشنودی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مؤثر هستند (Baron, Biron, & Bernschamp, 2011). مطالعه خشنودی شغلی یا واکنش عاطفی نسبت به شغل از سال ۱۹۳۵ که نخستین بار توسط هاپاک مورد توجه واقع شد تاکنون موضوع بحث و تحقیق پژوهشگران بسیاری بوده است. به طوری که تا سال ۱۹۹۲ بیش از ۵۰۰۰ مطالعه تنها در آمریکا در این مورد منتشر شده است.

با ظهور روان‌شناسی مثبت‌نگر، توجه ویژه‌ای به بهداشت و سلامت در روان‌شناسی سلامت شغلی شده است. یکی از این جنبه‌های مثبت، اشتیاق شغلی^۱ است (Schaufeli & Bakker, 2003). اشتیاق شغلی نقطه مقابل فرسودگی شغلی^۲ فرض شده است. بر خلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند یک احساس نیرومند و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کاری خویش دارند و خودشان را به‌عنوان افرادی توانمند برای پاسخ‌گویی به تقاضاهای شغلی می‌دانند. پژوهش‌ها نشانگر آنند که اشتیاق شغلی رابطه مستقیمی با خشنودی شغلی داشته و یکی از پیشایندها و پیش‌بینی‌کننده‌های خشنودی شغلی می‌باشد (Schaufeli & Bakker, 2003). همچنین عواملی مانند عملکرد شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان پیامدهای خشنودی شغلی در نظر گرفته شده‌اند (Crant, 2000).

سلامت سازمانی یکی از مفاهیم جدید سازمانی می‌باشد که خشنودی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبری سازمان و مدیران و سرپرستان و پرداختی‌های سازمان به‌عنوان عوامل

1- job engagement

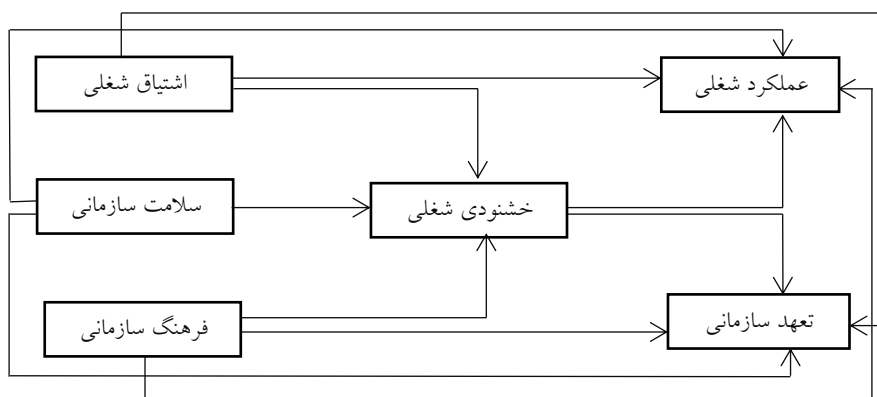
2- job burnout

سلامت سازمانی نقش اساسی در ایجاد خشنودی شغلی دارند (Crant, 2000). بر اساس نتایج پژوهش (Parker, 2000) حمایت سرپرستان موجب ارتقای رفتارهای پویای شغلی و خشنودی شغلی در کارکنان می‌شود. فرهنگ سازمانی به‌عنوان الگویی از فرضیات اساسی شناخته‌شده، یکی از عوامل مهم سازمانی در پیش‌بینی خشنودی شغلی می‌باشد (Crant, 2000). فرهنگ سازمانی موجب بالا رفتن نوع دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان شده و باعث بالا رفتن آگاهی فرد از وظایف شغلی و سازمانی او می‌گردد (Parker, 2000). عملکرد شغلی، عبارت از کارایی و اثربخشی فرد در انجام وظایف محوله است. خشنودی شغلی موجب ارتقاء کارایی و اثربخشی کارکنان شده و موجب بالا رفتن عملکرد شغلی کارکنان می‌شود (Crant, Parker, & Collins, 2009).

(Porter, Steers, Nowday and Bulian, 1974) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. (O'Reilly and Chatman, 1986) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به خاطر خود سازمان تعریف می‌کنند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (Arshadi, 2007).

مطالعات متعددی به بررسی نقش سلامت سازمانی (Crant, 2000)، عوامل فردی (Parker, Williams, & Turner, 2006) اشتیاق شغلی (McAllister & McKinnon, 2009) تعهد سازمانی (Griffin, Neal, & Parker, 2007; Cooperman & These, 2010) دانش و توانایی‌های فردی (Fay & Frese, 2001) عملکرد شغلی (Crant, Parker, & Collins, 2009)، ساختار شغل (Latham & Pinder, 2005; Morgeson & Campion, 2002)، ارزیابی و کنترل (Fay & Frese, 2001) در ارتباط با خشنودی شغلی پرداخته‌اند.

با توجه به موارد ذکر شده هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی الگویی از پیشایندها و پیامدهای خشنودی شغلی است. در این تحقیق با توجه به بررسی پیشینه پژوهش، فرهنگ سازمانی، اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی به‌عنوان پیشایندها و عملکرد شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان پیامدهای خشنودی شغلی در نظر گرفته شده است. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش این مطالعه از نوع طرح همبستگی، از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه معلمان رسمی شهرستان مراغه در سه مقطع ابتدایی (۱۲۶۱ نفر)، متوسطه اول (۴۹۵ نفر) و متوسطه دوم (۳۸۶ نفر) بودند. از این جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا (MSQ). پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا^۱ (MSQ) اولین بار توسط Brayfield and Rothe (1951) در دانشگاه مینه‌سوتا و با ۱۰۰ سؤال طراحی و ساخته شد. بعدها Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) آن را بررسی و اصلاح نمودند و ماده‌های آن را به ۲۰ ماده کاهش دادند. در این پژوهش از نسخه ۲۰ ماده‌ای این پرسشنامه استفاده شد که در یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی نمره‌گذاری شده است. در این پرسشنامه کسب نمره بالاتر به معنی داشتن خشنودی شغلی بیشتر است. ضریب پایایی پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش شده است

1- Minnesota Satisfaction Questionnaire

(Nasiri, 2008). همچنین ضریب روایی پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا ۰/۹۲ برآورد شده است (BakhtiyaneNasrabadi, Rajaei Pour, Salimi, Taherpour, & Parto, 2009).

پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان. به منظور سنجش عملکرد شغلی در این پژوهش، از پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان^۱ (Pat, 1999) استفاده شد که دارای سه نسخه برای معلمان ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی خوب تا خیلی ضعیف نمره‌گذاری شده است. (Pat (1999) پایایی پرسشنامه را در دو نمونه به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۰ ذکر کرده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی. پرسشنامه تعهد سازمانی^۲ (Meyer and Allen (1999) شامل ۲۴ جمله توصیفی است که در آن فرد باید قضاوت کند که هر جمله با چه فراوانی درباره او صدق می‌کند. این پرسشنامه سه نوع تعهد هنجاری، مستمر و عاطفی را می‌سنجد. جهت پاسخ‌گویی، از مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت استفاده می‌شود. پایایی پرسشنامه مذکور از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است. همچنین ضرایب روایی به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و عقلانی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ گزارش شده است (Meyer and Allen, 1999).

پرسشنامه سلامت سازمانی مدارس. پرسشنامه سلامت سازمانی مدارس^۳ شامل پرسشنامه‌ای ۴۴ ماده‌ای است که برای استفاده در پژوهش حاضر تهیه شده است و میزان سلامت این مراکز را از جنبه‌های مختلف مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در این پرسشنامه کلیه ارکان تشکیل‌دهنده سلامت سازمانی در سه بعد نهادی، اداری و فنی گنجانده شده است. این پرسشنامه به منظور بررسی ابعادی که در طراحی سازمان‌ها بکار گرفته می‌شود بکار گرفته می‌شود که شامل روحیه، تأکید علمی، رعایت، ساخت‌دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر و یکانگی نهاد می‌باشد. این پرسشنامه به شکل ۴ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. ضریب اعتبار آن ۰/۹۰ و ضریب آلفای کرونباخ آن در حدود ۰/۸۶ گزارش شده است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی. در این پژوهش جهت سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی^۴ (Glaser, Zamanou and Hacker (1987) استفاده شده است. این

1- Teachers Job Performance Questionnaire

2- Organizational Commitment Questionnaire

3- School Organizational Health Questionnaire

4- Organizational Culture Questionnaire

پرسشنامه ۳۶ ماده دارد که شامل کار تیمی (۸ ماده)، جو اخلاقی (۷ ماده)، جریان اطلاعات (۴ ماده)، مشارکت (۴ ماده)، سرپرستی (۸ ماده) و جلسات (۵ ماده) می‌باشد. جهت پاسخ‌گویی به پرسشنامه مذکور از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است که به صورت کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری شده است. پایایی گزارش شده به روش آلفای کرونباخ برای هر کدام از خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه در دامنه‌ای از ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و و تصنیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۱ به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی. به منظور اندازه‌گیری اشتیاق شغلی از مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت^۱ استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۷ ماده است که توسط Schaufeli, Bakker and Salanova (2006) ساخته شده است. جهت پاسخ‌گویی به پرسشنامه مذکور از مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. (Schaufeli et al. (2006) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند.

یافته‌ها

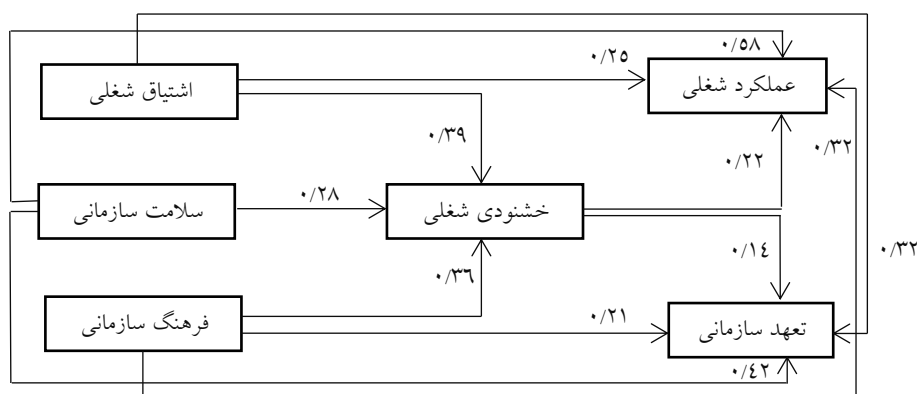
یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	خشنودی شغلی	۵۷/۷۷	۱۵/۹۶	۱					
۲	اشتیاق شغلی	۷۹/۳۴	۲۴/۵۷	۰/۶۳۶**	۱				
۳	فرهنگ سازمانی	۱۰۲/۲۲	۳۲/۷۳	۰/۶۱۹**	۰/۶۱۰**	۱			
۴	سلامت سازمانی	۹۶/۵۶	۲۹/۶۱	۰/۶۳۴**	۰/۹۴۳**	۰/۶۵۹**	۱		
۵	تعهد سازمانی	۷۹/۸۰	۲۸/۹۷	۰/۶۷۶**	۰/۸۱۷**	۰/۷۲۱**	۰/۸۷۳**	۱	
۶	عملکرد شغلی	۲۴۴/۵۳	۷۷/۳۹	۰/۶۲۹**	۰/۶۳۵**	۰/۶۹۰**	۰/۶۹۷**	۰/۸۷۲**	۱

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

همان‌گونه که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد ضرایب همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. شکل ۲ الگوی پیشنهادی پژوهش را به همراه ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوی پیشنهادی و ضرایب مسیرها

برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص‌های برازندگی	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲۲۴/۸۴	۳	۷۴/۹۴	۰/۸۳۷	۰/۵۱۷	۰/۹۲	۰/۴۳۸	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۰۱

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص برازندگی دارای برازش مطلوبی است. برای بررسی روابط واسطه‌ای الگوی پیشنهادی و تعیین معنی‌داری مسیرهای غیرمستقیم از روش بوت استراپ استفاده گردید. نتایج بوت استراپ در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. نتایج بوت استراپ برای مسیرهای غیرمستقیم الگو

معنی داری	اثر غیرمستقیم	مسیر
۰/۰۰۱	۰/۱۸۸	فرهنگ سازمانی ← خشنودی شغلی ← عملکرد شغلی
۰/۰۰۶	۰/۰۴۶	فرهنگ سازمانی ← خشنودی شغلی ← تعهد سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۲۶۸	اشتیاق شغلی ← خشنودی شغلی ← عملکرد شغلی
۰/۰۳۵	۰/۰۶۵	اشتیاق شغلی ← خشنودی شغلی ← تعهد سازمانی
۰/۱۳	۰/۰۱۶	سلامت سازمانی ← خشنودی شغلی ← عملکرد شغلی
۰/۰۵۸	۰/۰۴	سلامت سازمانی ← خشنودی شغلی ← تعهد سازمانی

همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌گردد از بین کلیه مسیرهای غیرمستقیم تنها مسیر سلامت سازمانی به عملکرد شغلی از طریق خشنودی شغلی معنی‌دار نمی‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش بررسی پیشایندها و پیامدهای خشنودی شغلی در معلمان مراغه با طراحی و آزمون الگویی برای خشنودی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بود. در تبیین معناداری رابطه بین اشتیاق شغلی با خشنودی شغلی در الگوی نهایی می‌توان گفت افراد هنگامی نقش خود را دوست دارند که رفتارهایشان نشانگر سرمایه‌گذاری انرژی و هیجان فردی باشد (Kahn, 1992). در این سطح افراد به خاطر وجود یک رابطه هیجانی بین خود و کارشان در کار حضور کامل دارند. این یافته با نتایج یافته‌های Bakker (2005) و Narmeen, Danial Aslam and Tasawar (2012) همسویی دارد.

در تبیین رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی می‌توان گفت که سلامت سازمان به دانایی، تخصص، و شخصیت ذینفعان، و رشد دادن قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول‌شده بستگی دارد (Fooladvand, 2007). به زعم Miles (1969) سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش

توانایی خود برای سازگاری بیشتر. لذا می‌توان دریافت سلامت سازمانی باعث توجه فرد به انجام تعهدات خویش می‌گردد.

در تبیین رابطه بین سلامت سازمانی با عملکرد شغلی می‌توان گفت به اعتقاد Lyden and Klinge (2000) سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. در سازمان‌های سالم دارای کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس و باروحیه بالا، و نیز کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت بالا هستند. همچنین سلامت سازمان باعث عملکرد بهتر سازمان می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات (Naderi and Safarzadeh (2014)، (Eskandari (2008)، (Douglas and Fitzsimmons (2013) همسوئی دارد.

از سویی، اگر فرد احساس کند که دارای سازمانی سالم است، خشنودی شغلی وی افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیق (Douglas and Fitzsimmons (2013) همسوئی دارد.

در تبیین معناداری رابطه بین فرهنگ سازمانی و خشنودی شغلی می‌توان گفت که Deshpande, Farley and Webster (1993) چهار نوع فرهنگ سازمانی را معرفی کرده‌اند که یکی از این فرهنگ‌ها، فرهنگ متخصص‌سالاری می‌باشد که انعطاف‌پذیری و خلاقیت را بالا می‌برد. همراه با فرایندهای ارگانیک سازمانی و تأکید بر پیگیری فرصت‌ها، فرهنگ متخصص‌سالاری انگیزش بالایی برای عمل ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که کارکنان احساس شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری بیشتر را ادراک کرده و خشنودی شغلی بیشتری را تجربه کنند. این یافته با نتایج یافته‌های (Crant (2000)، (Bateman and Crant (1999) همسوئی دارد.

در تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی که بر ارزش‌هایی همچون روابط دوستانه، احترام به افراد، پرورش وفاداری و تعهد طولانی‌مدت تأکید دارد، می‌تواند باعث افزایش تعهد سازمانی افراد گردد. همچنین فرهنگ سازمانی حمایت‌گر باعث افزایش سطح تعهد سازمانی افراد می‌شود (Jiang & Fu, 2011). این یافته با نتایج تحقیقات (Taghipour, Naami and Neissi (2011) و (Edwards (2010) همسوئی دارد.

در ارتباط با رابطه بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی همان‌طور که Gordon and DiTomaso (1992) استدلال کرده‌اند ویژگی‌های فرهنگ سازمانی عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. آن‌ها استدلال کرده‌اند که فرهنگ ممکن است به عملکرد بالایی منجر شود، اگر با تغییرات عوامل محیطی تناسب پیدا کند. فرهنگ سازمانی همچنین می‌تواند باعث تجربه‌های عاطفی مثبت گردد (Earley & Ang, 2003). این یافته با نتایج تحقیقات Meyer and Allen (1999)، Casper, Harris, Bianco and Wayne (2011) همسو می‌باشد.

پژوهش حاضر رابطه مثبت خشنودی شغلی را با عملکرد شغلی مورد تأیید قرار داد، افراد با رضایت‌مندی بالا، علاقه شدیدی نسبت به کار و همکاران و سرپرستان شغلی خود دارند و این باعث عملکرد شغلی بالاتر می‌شود.

رابطه بین خشنودی شغلی و تعهد شغلی مورد تأیید قرار گرفت که در این ارتباط می‌توان گفت که خشنودی شغلی یک دلبستگی شغلی عمومی به وجود می‌آورد که به کارکنان فرصت بیشتری را برای به دست آوردن پاداش‌های رسمی و غیررسمی سازمانی می‌دهد. بنابراین افرادی که دارای خشنودی شغلی بالا هستند، سطح بالای از تعهد مستمر دارند، زیرا ارزش‌های سازمان برای آن‌ها افزایش می‌یابد. فردی که به شدت به سازمان محل کارش متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (Organ & Lingel, 1995). برای مثال O'Reilly and Chatman (1986) تعهد سازمانی را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به دلیل خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند.

در رابطه با تأیید رابطه غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق خشنودی شغلی می‌توان گفت که یک فرهنگ قوی و نیرومند می‌تواند عاملی کلیدی برای بهبود عملکرد باشد. این تأثیر می‌تواند از طریق خشنودی شغلی نیرومندتر شود (Saffold, 1988). نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات Smith, Kendall and Hulin (1969)، Martin and Terblanche (2004) و Gardner (2004) همسوئی دارد.

پژوهش حاضر نیز مانند دیگر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بوده است. یکی از این محدودیت‌ها استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی است که مشکلات خاص خود را دارد. محدودیت دیگر مربوط به نمونه خاص پژوهش است که تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به دیگر سازمان‌ها و مشاغل دشوار می‌سازد.

References

- Arshadi, N. (2007). *Designing and testing a model of some precedents and outcomes of work motivation*. Ph.D. Thesis of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. (Persian)
- BakhtiyaneNasrabadi, H. A., Rajaei Pour, S., Salimi, G., Taherpour, F., & Parto, M. (2009). Investigating the relationship between the nature of the job and job satisfaction. *Executive Management Research Journal*, 33(9), 76-57. (Persian)
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44.
- Baron, R., Biron, D., & Bernschamp, N. (2011). *Social psychology*. In Y. Karimi (Ed.). Tehran: Mental Publishing.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). May-June proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Casper, W. J., Harris, C., Bianco, A. T., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- Cooperman, A., & These, L. (2010). *U.S. religious knowledge survey*. Washington, D.C.: Pew Research Center's Forum on Religion and Public Life.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Crant, A. M., Parker, S. K., & Collins, C. G. (2009). Getting credit for proactive

- behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62(1), 31-55.
- Deshpande, R., Farley, J. U. & Webster, Jr., F. E., (1993). Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: A quadrad analysis. *Journal of Marketing*, 57(1), 23-37.
- Douglas, E. J., & Fitzsimmons, J. R. (2013). Intrapreneurial intentions versus entrepreneurial intentions: Distinct constructs with different antecedents. *Small Business Economics*, 41(1), 115-132.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Edwards, R. J. (2010). *Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation*. Ph.D. Thesis of Philosophy, Texas Christian University, USA.
- Eskandari, A. (2008). *The effectiveness of job counseling in a Davis adaptation approach to increasing job satisfaction among leading tire bus companies*. M.A. Thesis, Allame Tabatabai, Tehran. (Persian)
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124.
- Fooladvand, Kh. (2007). The relationship between organizational climate and the mental health of hospital workers in Ilam State Hospitals. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 15(1), 44-50.
- Gardner, W. L. (2004). Attraction to organizational culture profiles: Effects of Realistic recruitment and vertical and horizontal individualism-collectivism. *Management Communication Quarterly*, 22(3), 437-448
- Glaser, S. R., Zamanou, S., & Hacker, K. (1987). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 1(2), 173-198.
- Gordon, G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting performance from organizational culture. *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-798.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Jiang, X., & Fu, Q. (2011). *Relationship between universities organizational culture, teacher's psychological empowerment and organizational citizenship behavior*. Proceeding of the Fourth International Joint Conference on Computational Sciences and Optimization, Yunna, China.

- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-350.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Lyden, J., & Klinge, W. (2000). Supervising organizational health. *Supervision Journal*, 73(8), 3-5.
- Martin, E. C., & Terblanche F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- McAllister, M., & McKinnon, J. (2009). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: A critical review of the literature. *Nurse Education Today*, 29(4), 371-379.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1999). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. In F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds), *organizations and human behavior* (pp. 375-391). New York: McGrawHill.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Avoiding tradeoffs when redesigning work: Evidence from a longitudinal quasi-experiment. *Personnel Psychology*, 55, 589-612.
- Naderi, F., & Safarzadeh, S. (2014). Organizational justice ratio, organizational health, job excitement and innovative organizational climate with psychological empowerment and organizational civil behavior. *Knowledge and Research in User Psychology*, 15(2), 56-68. (Persian)
- Narmeen, M., Danial Aslam, H., & Tasawar, J. (2012). Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to employee engagement for effectual human resource management in organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1) 2039-2117. (Persian)
- Nasiri, T. (2008). *The study of the relationship between hardiness and self-efficacy and self-efficacy of middle and upper secondary school teachers in Shahriyar area*. M.A. Thesis of Alzahra University of Sciences, Tehran. (Persian)
- O'Reilly, C. A. III., & Chatman, J. G. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and

- internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W., & Lingel, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Parker, S. K. (2000). From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 447-469.
- Parker, S., K., Williams, H., M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Pat, F. (1999). *The Relationship between Job Satisfaction and the Performance of Secretaries at the Level of Secondary Schools in Torqabeh*. M.A. Thesis, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad. (Persian)
- Porter, L., Steers, R., Nowday, R., & Bulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Robbins, S. P. (2000). *Organization theory (structure, design, applications), translation: Hasan danaeefard and mehdi alvani*. Tehran: Saffar Eshraghi Publication.
- Saffold, G. S. (1988). Culture traits, strength, and organizational performance: Moving beyond strong culture. *The Academy of Management Review*, 13(4), 546-558.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Netherlands.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Education and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Oxford, England: Rand McNally.
- Taghipour, A., Naami, A. Z., & Neissi, A. K. (2011). The relationship of organizational culture with job motivation, job excitement and innovative behaviors by mediation, psychological empowerment. *Journal of Behavioral Sciences*, 5(4), 325-333. (Persian)
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes

of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373-385.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire, (Minnesota studies in vocational rehabilitation, No.22)*. University of Minnesota, Minneapolis.