

بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان

عباس صادقی*

بهمن فتحی**

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی رابطه بین جو سازمانی حاکم بر مدارس با رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان ماسال بوده است.

نوع تحقیق، به طور اعم از تحقیق کاربردی و به طور اخص تحقیق پیوستگی دو متغیر اسمی یا ترتیبی است. در این تحقیق از پرسشنامه بازنگری شده توصیف جو سازمانی مدارس ابتدایی OCDQ-RE و پرسشنامه «رضایت شغلی از دانشگاه مینه سوتا» استاندارد شده در ایران استفاده شده است. به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، فرض بر روایی آنها بوده است. مضافاً این که روایی پرسشنامه جو سازمانی از طرف محققین مختلف و مجلات علمی مورد استفاده قرار گرفته و روایی پرسشنامه رضایت شغلی نیز تأیید شده است.

پایایی پرسشنامه‌ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه جانبی (پایلوت) به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیلی داده‌ها از روش آمار توصیفی به منظور خلاصه و طبقه‌بندی داده‌ها، تعیین فراوانی پاسخ‌ها، میانگین و درصدگیری و پاسخ به سؤالات تحقیق از ضرایب پیوستگی مبتنی X2 نظیر خی دو و V کریمر استفاده شده است. یافته‌های تحقیق با توجه به سؤالات تحقیق به شرح زیر است:

۱- بین جو سازمانی حاکم بر مدارس (بان، متعهد، بیگانه، بسته) با میزان رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

۱-۱- بین جو سازمانی باز مدارس و میزان شغلی معلمان رابطه معنی‌دار وجود دارد. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جو سازمانی باز و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی متوسط است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

* دانشیار دانشگاه گیلان.
** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی.

بررسی رابطهٔ جوّ سازمانی و رابطه شغلی معلمان در ۵۶

- ۲-۱- بین جوّ سازمانی متعهد مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی متعهد و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی برقرار است.
- ۳-۱- بین جوّ سازمانی بیگانه و میزان رضایت شغلی معلمان رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی بیگانه و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی ضعیف برقرار است.
- ۴-۱- بین جوّ سازمانی بسته و میزان رضایت شغلی معلمان رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی بسته و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی متوسط برقرار است.
- ۵-۱- بین جوّ سازمانی و جنسیت رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی و جنسیت شدت پیوستگی متوسط برقرار است.
- ۶-۱- بین جنسیت و رضایت شغلی معلمان رابطهٔ معنی‌دار وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

جوّ سازمانی، جو باز، جو بسته، جو متعهد، جو بیگانه، رضایت شغلی.

مقدمه

در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمانهای گوناگون انجام می‌دهند. یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمانهاست. بنابراین می‌توانیم جامعهٔ امروز را جامعهٔ سازمانی بنامیم. از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمانهایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهدهٔ وظایف خود برآیند.^(۱)

در این گستره سازمانهای آموزشی از اولویت برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت این گونه سازمانها بر عهده دارد. انسان عامل نهایی در شکل‌گیری و موفقیت سازمانهای آموزشی است. کیفیت و عملکرد سازمانهای و تکتک افراد به گروههای شاغل در سازمانها بستگی دارد.

عامل مهم آموزشی در سازمانهای آموزشی که مستقیماً در راه برآورده کردن هدف کوشش می‌کنند معلمان هستند. آنها هماهنگ‌کنندهٔ ارتباطات در میان دانش‌آموزان هستند تا در جهت تحقق هدفهای تعلیم و تربیت زمینهٔ مساعدی فراهم شود.

مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهد یا در این امر با شکست مواجه می‌شود. یکی از عوامل مهمی که بر رفتار معلم تأثیر می‌گذارد جو سازمانی مدرسه است. منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است؛ به عبارت دیگر جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیطی مدرسه که معلمان آن را تجربه می‌کنند و بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارد و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه می‌باشد.^(۲)

اونز^(۳)، می‌گوید که هر مدرسه دارای فردیت وجودی خاص خود است که باعث تمایز مدارس از یکدیگر می‌شود که آن را جو سازمانی می‌گویند. به عبارت دیگر مفهوم جو سازمانی را می‌توان در محیط مدرسه به این صورت تبیین کرد که آن تحت تأثیر رهبری مدیر مدرسه قرار می‌گیرد، بر رفتار اعضا تأثیر می‌گذارد، از طرف معلمان تجربه می‌شود و بر پایه برداشت‌های دسته جمعی بنیاد یافته است. هوی و کلاور^(۴) معتقدند که عامل مهم دیگری که رفتار معلم را تحت تأثیر قرار می‌دهد رضایت شغلی است. وجود نارضایتی در معلم موجب می‌گردد که او حداکثر تلاش و کوشش خود را در جریان تعلیم و تربیت به عمل نیاورد. در نتیجه مؤسسه آموزشی با حداقل کفایت و کارایی به کار خود ادامه می‌دهد. این عمل موجب خواهد شد که به توسعه و بهبود تعلیم و تربیت فراگیران آسیب وارد شود.

در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی می‌باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می‌کنند که به توفیقی نائل آمده‌اند. هرچه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.^(۵)

در تحقیقی که درباره رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد کارکنان، صورت گرفته مشخص شده است که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان وجود دارد.^(۶) رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موقعیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. همچنین این که رضایت

شغلی که مفهومی پیچیده و چند بعدی است با عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد.^(۷)

اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق «بررسی رابطه بین انواع جو سازمانی حاکم بر مدارس با رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ماسال» است. اهداف جزئی تحقیق نیز عبارتند از:

- ۱- آشنایی با انواع جو سازمانی مدارس
- ۲- آشنایی با میزان رضایت شغلی معلمان
- ۳- بررسی رابطهٔ انواع جو سازمانی حاکم بر مدارس (باز^(۸)، متعهد^(۹)، بیگانه^(۱۰)، بسته^(۱۱)) با رضایت شغلی معلمان.

سوالات تحقیق

- ۱- آیا بین جو سازمانی حاکم بر مدارس (باز، متعهد، بیگانه، بسته) و میزان رضایت شغلی معلمان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد؟
 - ۱-۱- آیا بین جو سازمانی باز مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
 - ۲-۱- آیا بین جو سازمانی متعهد مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
 - ۳-۱- آیا بین جو سازمانی بیگانه و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
 - ۴-۱- آیا بین جو سازمانی بسته مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین جنسیت معلمان و جو سازمانی حاکم بر مدارس آنها رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین جنسیت معلمان و میزان رضایت شغلی آنان در مدرسه رابطه وجود دارد؟

اهمیت تحقیق

بررسی و مطالعهٔ جو سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن، از آن جهت دارای اهمیت است که جو مدرسه می‌تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش

و پرورش در مدرسه باشد.^(۱۲) جو سالم و مطلوب می‌تواند بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی براساس همکاری بین معلمان به وجود آورد.^(۱۳)

همچنین جو سازمانی سالم و مطلوب، با روابط میان فردی اصیل و درست آن، احتمالاً وضعیتی را پدید می‌آورد که رهبری و مدیریت حرفه‌ای می‌تواند در آن موفقیت‌آمیز باشد و معلمان خشنودتر، وظیفه‌شناس‌تر، با انگیزه‌تر و با علاقه‌تر باشند.^(۱۴) جو سازمانی سالم و مطلوب موجب رشد توانایی‌های فردی معلمان می‌شود.^(۱۵)

جو سازمانی ناسالم و نامطلوب می‌تواند محیطی سرشار از سوء ظن و دشمنی به وجود آورد که هرگونه مدیریت مشارکتی و همکاری را به شکست وا دارد.^(۱۶) جو سازمانی ناسالم و نامطلوب می‌تواند منشأ بروز واکنش‌های منفی معلمان گردد.^(۱۷) اهمیت مطالعه جو سازمانی مدرسه و تلاش برای اصلاح و بهبود آن تنها به این دلیل نیست که جو سازمانی مدرسه می‌تواند وسیله‌ای برای افزایش اثربخشی و کارایی مدرسه باشد، بلکه دلایل انسان‌دوستانه و لزوم توجه به حقوق انسانی معلمان، وجود جو سازمانی سالم و مطلوب را در مدرسه ایجاب می‌کند.^(۱۸)

معلمان حق دارند در محیط کار خود از احترام، اهمیت، تعلق به گروه و مشارکت در فعالیتها برخوردار باشند.^(۱۹) مدیران مدارس نقشی عمده در شکل‌دادن جو سازمانی مدرسه دارند. در واقع، جو سازمانی مدرسه با رفتار مدیران شکل می‌یابد و رفتار آنان بر رفتار معلمان و چگونگی ادراک و تصور معلمان از مدرسه اثر می‌گذارد.^(۲۰) از نتایج این تحقیق مدیران مدارس می‌توانند جو مدرسه خود را بشناسند و واکنش‌های نگرشی و عاطفی را دریابند و بر رضایت شغلی مدارس خود افزوده، در صدد بهبود جو مدارس و کاهش یا رفع واکنش منفی معلمان نسبت به محیط کارشان برآیند.

قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی مقاله رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان و قلمرو مکانی مقاله مدارس ابتدایی شهرستان ماسال و قلمرو زمانی مقاله سال ۸۰ و ۸۱ بوده است.

پیشینهٔ تحقیق

امیریان‌زاده در سال ۱۳۷۵^(۲۱) در تحقیق خود رابطهٔ بین جوّ سازمانی مدارس را با رضایت شغلی معلمان در شهر شیراز بررسی کرده است. در این تحقیق، انواع جوّ سازمانی مدرسه به صورت باز، بسته و میانی مشخص شده و پس از تعیین انواع جوّ مدارس به بررسی رابطهٔ انواع جوّ و رضایت شغلی معلمان و نیز مقایسهٔ میزان رضایت شغلی معلمان در انواع جوّ مدرسه مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیق در شهر شیراز و در میان پانصد معلم انجام شده است.

زهرا حشمت‌خواه^(۲۲) جوّ سازمانی متوسطهٔ نظام جدید (پسرانه و دخترانه) شهر تهران را از دید مدیران و دبیران بررسی کرده و تأثیر آن را بر بیگانگی سازمانی مورد مطالعه قرار داده است. در این تحقیق بیگانگی سازمانی به معنای ایجاد اختلال در ذهنیت و تصورات و ادراکات فرد نسبت به سازمان و از دست دادن هویت سازمانی تعریف شده است. این تحقیق در بین ۳۵۰ نفر مدیر و ۳۰ نفر دبیر در شهر تهران انجام شده است.

هایده توکلی‌طبا^(۲۳) در تحقیق خود رابطهٔ بین جوّ سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران را بررسی کرده است. در این تحقیق با اطمینان ۹۹ درصد بین جوّ سازمانی حاکم بر مدارس (باز، متعهد، بیگانگی و بسته) با میزان احساس بیگانگی از کار، میزان بی‌قدرتی معلمان، احساس بی‌هنجاری معلمان، احساس انزوای اجتماعی معلمان، رابطهٔ معنی‌دار وجود داشته است. در این تحقیق در مدارس مناطق ۳، ۵، ۶، ۸ و ۱۶ تهران حدود ۲۵۰ نفر از معلمان با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مورد مطالعه قرار گرفتند.

بیسواز و دو^(۲۴) تأثیر جوّ سازمانی مدرسه را بر فشار کاری ۳۴ معلم مرد که در یک جوّ باز کار می‌کردند و ۳۴ نفر معلم مرد که در یک جوّ پدرا نه کاری‌کردند مورد بررسی قرار دادند. نتیجهٔ تحقیق نشان داد که معلمان که در جوّ باز کار می‌کردند فشارکاری، احساس بی‌قدرتی و کناره‌گیری کمتر و نیز جهت‌گیری و احساسات منفی کمتری به جنبه‌های گوناگون تعامل‌های شغلی و زندگی حرفه‌ای خود در مقایسه با معلمان که در جوّ سازمانی پدرا نه کار می‌کردند، داشتند.

توران^(۲۵) به بررسی ارتباط جوّ سازمانی و تعهد سازمانی و معلمان در مدارس متوسطه دولتی در شهر بوسای ترکیه پرداخت. در این تحقیق که ۹۰۰ نفر معلم

انتخاب شده بودند، وجود رابطه مثبت بین کل جو سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی معلمان، رفتار حمایتی مدیر و تعهد سازمانی معلمان، رفتار متعهدانه معلمان و تعهد سازمانی معلمان، تأیید شد.

روش تحقیق

محقق پس از تعیین و تنظیم موضوع تحقیق باید در فکر انتخاب روش تحقیق باشد که بستگی به هدفها و ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد. محقق مشخص کند که چه شیوه و روشی را اتخاذ کند تا آسانتر و دقیقتر و سریعتر به پرسشهای تحقیق مورد نظر دست یابد.^(۲۶)

در تحقیق حاضر به طور اعم از تحقیق کاربردی برای آزمون مفاهیم نظری در موقعیت‌های آموزشی و به طور اخص از روش تحقیق پیوستگی برای بررسی رابطه بین جو سازمانی^(۲۷) و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ماسال استفاده شده است که تحقیق پیوستگی زمانهایی که دو متغیر اسمی و ترتیبی است و در پی کشف رابطه متغیرهای مورد مطالعه با یکدیگر می‌باشد.^(۲۸)

آزمودنیها و چگونگی روش گزینش آن

با توجه به ارتباط میان موضوع تحقیق با مدرسه و نیز به منظور استفاده از نتایج تحقیق در مدرسه، واحد مورد مطالعه، مدارس ابتدایی شهرستان ماسال در نظر گرفته شد که براساس آخرین آمار دارای ۸۴ باب مدرسه ابتدایی می‌باشد. با توجه به اهمیت موضوع تحقیق، آزمودنیها از میان معلمان این مدارس اعم از مؤنث و مذکر از مجموع ۵۴۵ نفر گزینش شدند. لذا پنجاه درصد یعنی ۲۵۷ نفر با روش تصادفی ساده انتخاب شدند و از این تعداد، ۲۵۲ نفر پرسشنامه‌ها را عودت دادند که ملاک بررسی‌های آماری تحقیق قرار گرفت.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این تحقیق علاوه بر انجام مطالعات کتابخانه‌ای، از دو پرسشنامه که یکی برای تعیین جو سازمانی مدرسه و دیگری برای تعیین رضایت شغلی کارکنان است، استفاده شده است که معلمان ابتدایی مدارس شهرستان ماسال آن را تکمیل کردند.

بررسی رابطهٔ جوّ سازمانی و رابطه شغلی معلمان در ۶۲

این پرسشنامه‌ها که پرسشنامهٔ توصیف جوّ سازمانی است و از طرف هوی و کلاور و پرسشنامهٔ رضایت شغلی دانشگاه مینه سوتا تهیه گردیده بارها مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه‌های فوق‌الذکر بسته پاسخ می‌باشند تا ارزش‌گذاری و تجزیه و تحلیل و تفسیر آنها آسانتر باشد.

۱- پرسشنامهٔ توصیف جوّ سازمانی مدارس ابتدایی

این پرسشنامه را ابتدا هال پین و کرافت در سال ۱۹۶۳ برای توصیف جوّ سازمانی مدارس ابتدایی تهیه کرد. پس از آن با توجه به انتقادی که به پرسشنامه وارد شد هوی و کلاور در دانشگاه راجرز آن را مورد بازنگری قرار داده‌اند.

پرسشنامهٔ جدید OCDQ-RE شش بعد رفتار مدیر مدرسه و معلمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. ابعاد توصیف‌گر رفتار مدیر عبارتند از: رفتار حمایتی، رفتار هدایتی و رفتار ممانعتی (بازدارنده) و سه بعد رفتار معلمان عبارتند از: رفتار حرفه‌ای، رفتار صمیمی و رفتار بیگانه (نامتعهد).

رفتار حمایتی مدیر، در توجه و علاقه واقعی او به معلمان و حمایت از آنان بازتاب پیدا می‌کند. مدیر نه تنها به شایستگی حرفه‌ای معلمان خود احترام می‌گذارد، بلکه با آنها عادلانه رفتار می‌کند.

رفتار هدایتی یا دستوری مدیر، به رفتار کاملاً وظیفه مدارانه او اشاره می‌کند. مدیر نسبت به نیازهای شخصی معلمان ملاحظه‌گری اندکی دارد.

رفتار ممانعتی یا بازدارندهٔ مدیر، رفتاری است که به جای تسهیل کار معلمان، آن را تحدید می‌کند و موانع و مشکلاتی در کار آنان پدید می‌آورد.

رفتار حرفه‌ای معلمان، به تعامل روابط حمایتی-حرفه‌ای بین معلمان اشاره می‌کند. رفتار صمیمی معلمان، به روابط شخصی نزدیک بین آنان (نه فقط در مدرسه بلکه حتی بیرون از آن) اشاره دارد.

رفتار بیگانه یا نامتعهد معلمان با حس عمومی بیگانگی و جدایی میان معلمان مرتبط است. آنها بدون تعهد و همبستگی با یکدیگر رفتار می‌کنند.

این پرسشنامه ۴۲ عبارت دارد و برای هر رفتار مدیر و معلمان هفت عبارت در نظر گرفته شده است.^(۲۹) از آن جا که در اصل مقاله هوی و کلاور هجده عبارت آورده شده، بقیهٔ عبارتها با توجه به پرسشنامه ۶۴ گویه‌ای هال پین و کرافت و سایر

پرسشنامه‌های موجود ساخته شده است.^(۳۰) در این پرسشنامه پاسخ هر عبارت به صورت یک پیوستار درجه‌بندی شده «بندرت، گاهی، غالباً و همیشه» در نظر گرفته شده است.

۲- پرسشنامه سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان

برای اندازه‌گیری و سنجش رضایت شغلی معلمان از پرسشنامه «رضایت شغلی دانشگاه مینه سوتا» در ایران استفاده شده است.^(۳۱) فرض بر این است که از طریق سنجش طرزتلقی و احساس افراد، می‌توان میزان رضایت‌شغلی آنان را به دست آورد. این پرسشنامه حاوی بیست سؤال است که با مقیاس چهار درجه «کاملاً راضی‌ام، راضی‌ام، ناراضی‌ام، کاملاً ناراضی‌ام» مشخص شده است و از طرف معلمان ابتدایی شهرستان ماسال پاسخ داده شده است.

۳- روش مشخص کردن انواع جوسازمانی مدرسه و چگونگی تعیین میزان رضایت معلمان گویه‌های پرسشنامه جو سازمانی مدرسه با یک مقیاس چهار درجه‌ای «بندرت، گاهی، غالباً، همیشه» و گویه‌های پرسشنامه رضایت شغلی معلمان با مقیاس چهار درجه‌ای «کاملاً راضی‌ام، راضی‌ام، ناراضی‌ام، کاملاً ناراضی‌ام» به کمیت درآمده‌اند. ابتدا شش بعد مختلف جو سازمانی یعنی رفتار حمایتی مدیر شامل گویه‌های شماره ۲۲، ۲۵، ۲۸، ۳۱، ۳۴، ۳۷ و ۴۰ و رفتار هدایتی مدیر شامل گویه‌های شماره ۲۳، ۲۶، ۲۹، ۳۲، ۳۵، ۳۸، ۴۱ و رفتار ممانعتی مدیر شامل گویه‌های شماره ۲۴، ۲۷، ۳۰، ۳۳، ۳۶، ۳۹، ۴۲ و رفتار حرفه‌ای معلمان شامل گویه‌های شماره ۱۶، ۱۹، ۱، ۴، ۷، ۱۰، ۱۳ و رفتار بیگانه معلمان شامل گویه‌های شماره ۳، ۶، ۹، ۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۱ مورد بررسی قرار گرفته است.

برای پیدا کردن انواع جو سازمانی از ۴۲ پرسش استفاده شده است. از آنجایی که پرسشنامه مذکور چهار گزینه‌ای است، بنابراین در صورتی که پاسخ‌دهنده به همه پرسش‌ها پاسخ (۴) بدهد حداکثر امتیاز وی $4 \times 42 = 168$ خواهد بود. در صورتی که تمامی پرسش‌ها پاسخ (۱) را انتخاب کند مجموع امتیاز وی $1 \times 42 = 42$ خواهد بود

بررسی رابطهٔ جوّ سازمانی و رابطه شغلی معلمان در..... ۶۴

پس $۱۲۶=۴۲-۱۲۸$ خواهد بود. اگر ۱۲۶ را تقسیم بر چهار کنیم انواع جوّ سازمانی این تحقیق به صورت زیر به دست می‌آید:

نمراتی که از سطح $۳۱/۵$ کم‌ترند جو بسته نامیده شدند.

نمراتی که ۶۳ باشند جو بیگانه نام‌گذاری می‌شوند.

نمراتی که تا $۹۴/۵$ باشند جو متعهد نامیده شدند.

و نمراتی که از $۹۴/۵$ تا ۱۲۶ باشند جو باز نام‌گذاری می‌شوند.

انواع جوّ سازمانی	فراوانی	درصد
باز	۲۱	$۸/۳$
متعهد	۱۳۰	$۵۱/۶$
بیگانه	۹۷	$۳۸/۵$
بسته	۴	$۱/۶$

برای پیدا کردن ابعاد شش‌گانه جوّ سازمانی (رفتار حمایتی، هدایتی، ممانعتی، حرفه‌ای، صمیمی و بیگانه) نیز بدین طریق عمل شده است. از آن جایی که پرسشنامهٔ مذکور دارای چهار گزینه است در صورتی که پاسخ‌دهنده به همهٔ پرسشها پاسخ (۴) بدهد حداکثر امتیاز وی $۷ \times ۴ = ۲۸$ نمره خواهد بود. در صورتی که به تمامی پرسشها پاسخ (۱) بدهد $۷ \times ۱ = ۷$ و نمرهٔ ۷ امتیاز وی باشد $۲۸ - ۷ = ۲۱$ ، $۲۸ - ۷ = ۲۱$ ، $۲۱ = ۵/۲۵$ نمراتی که تا سطح از صفر $۵/۲۵$ کمتر بندرت می‌باشد.

و از $۵/۵۲$ تا $۱۰/۵$ گاهی قرار دارد.

و از $۱۰/۵$ تا $۱۵/۷۵$ غالباً قرار دارد.

و از $۱۵/۷۵$ تا ۲۱ همیشه قرار می‌گیرد.

برای پیدا کردن انواع سطوح رضایت شغلی نیز بدین طریق عمل شده است؛ چون پرسشنامهٔ رضایت شغلی دارای بیست پرسش بوده پس حداقل بیست و حداکثر هشتاد در صورت انتخاب گزینه بوده است که اگر $۲۰-۸۰$ کنیم عدد ۶۰ به دست می‌آید. چون پرسشنامهٔ ما چهارگزینه‌ای بوده تقسیم بر چهار می‌کنیم که انواع سطوح زیر به دست می‌آید. فاصلهٔ طبقات ۱۵ است.

پس نمرات ۲۰ تا ۳۵ کاملاً ناراضی‌ام،

و نمرات ۳۵ تا ۵۰ ناراضی‌ام،

و نمرات ۵۰ تا ۶۵ راضی‌ام،
و نمرات ۶۵ تا ۸۰ کاملاً راضی را تشکیل می‌دهد.

سوالات تحقیق

سؤال تحقیق ۱

آیا بین جو سازمانی حاکم بر مدارس (باز، متعهد، بیگانه و بسته) با میزان رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار وجود دارد؟
چون خی دو محاسبه شده از ۵٪ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی و رضایت شغلی از کار آنان برقرار است و ۷ کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ماسال شدت پیوستگی متوسط برقرار است.

رضایت شغلی معلمان					جو سازمانی
تعداد پاسخ	۴	۳	۲	۱	
۵	۱	-	-	۴	بسته
۴۲	۱۰	۲۵	۶	۱	بیگانه
۱۵۵	۴۱	۱۰۷	۶	۱	متعهد
۴۰	۳۱	۸	-	۱	باز
۲۵۲	۸۳	۱۵۰	۱۲	۷	جمع

سؤال تحقیق ۱-۱- آیا بین جو سازمانی باز مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

(سطح معنی‌دار) عملیات محاسبه دوطرفه	درجه آزادی	ارزش	خی دو محاسبه شده
۰/۰۰	۳	۲۴/۹۰	

و ۷ کریمر محاسبه شده ۰/۳۱۴ بوده است.

سطح معنی‌دار	ارزش	V کریمر
۰/۰۰	۰/۱۳	۰/۳۱

چون χ^2 دو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطهٔ معنی‌دار بین جوّ سازمانی باز با رضایت شغلی معلمان برقرار است. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جو باز و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی متوسط برقرار است.

در این جا H_1 یعنی فرضیهٔ تحقیق یعنی بین جوّ سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد، پذیرفته می‌شود و فرضیهٔ صفر رد می‌شود.

تفسیر V کریمر

$$\frac{1}{1+}$$

لازم به ذکر است تفسیر V کریمر فقط در بخش مثبت صورت می‌گیرد.

از صفر تا ۰/۳ شدت پیوستگی ضعیف

از ۰/۳۱ تا ۰/۷ شدت پیوستگی متوسط

از ۰/۷۱ تا ۱ شدت پیوستگی قوی

سؤال تحقیق ۱-۲- آیا بین جوّ سازمانی باز مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

(سطح معنی‌دار) عملیات محاسبه دوطرفه	درجهٔ آزادی	ارزش	χ^2 دو محاسبه شده
۰/۰۰	۳	۱۸/۵۵	

و V کریمر محاسبه شده ۰/۲۷۱ بوده است.

سطح معنی‌دار	ارزش	V کریمر
۰/۰۰	۰/۲۷	۰/۲۷

چون χ^2 دو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی باز با رضایت شغلی معلمان برقرار است. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جو سازمانی متعهد و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی ضعیف برقرار است.

در این جا H_1 یا فرضیه تحقیق یعنی بین جو سازمانی و متعهد رضایت شغلی رابطه وجود دارد، پذیرفته می‌شود و فرضیه صفر رد می‌شود.

سؤال تحقیق ۳-۱- آیا بین جو سازمانی بیگانه مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

عملیات محاسبه دوطرفه	درجه آزادی	ارزش	χ^2 دو محاسبه شده
۰/۰۱	۳	۱۰/۹۰	

و

سطح معنی‌دار	ارزش	V کریمر
۰/۰۰	۰/۲۰	۰/۲۰

چون χ^2 دو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی بیگانه با رضایت شغلی معلمان برقرار است. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جو سازمانی متعهد و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی ضعیف برقرار است.

پس H_1 یعنی فرضیه تحقیق بین جو سازمانی بیگانه و میزان رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد، پذیرفته می‌شود و فرضیه صفر رد می‌شود.

بررسی رابطهٔ جوّ سازمانی و رابطه شغلی معلمان در..... ۶۸

سؤال تحقیق ۴-۱- آیا بین جوّ سازمانی بسته مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

خی دو محاسبه شده	ارزش	درجهٔ آزادی	عملیات محاسبه دوطرفه
	۱۱۳/۰۵۰	۳	۰/۰۰

و

V کریمر	ارزش	سطح معنی دار
۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۰۰

چون خی دو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطهٔ معنی دار بین جوّ سازمانی بسته با رضایت شغلی معلمان برقرار است. V کریمر محاسبه شده نشان می دهد که بین جوّ سازمانی متعهد و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی متوسط برقرار است.

پس H_1 یعنی فرضیهٔ تحقیق بین جوّ سازمانی بسته با رضایت شغلی رابطه وجود دارد، پذیرفته می شود و فرضیهٔ صفر رد می شود.

سؤال تحقیق ۲

آیا بین جوّ سازمانی و جنسیت رابطه وجود دارد؟

جوّ سازمانی	زن	مرد	جمع
بسته	۲	۳	۵
بیگانه	۶	۳۶	۴۲
متعهد	۵۰	۱۰۵	۱۵۵
باز	۳۱	۱۹	۵۰
جمع	۸۹	۱۶۳	۲۵۲

سطح معنی‌دار	درجه آزادی	ارزش	خی‌دو
۰/۰۰	۳	۲۴/۳۹	

خی دو محاسبه شده نشان می‌دهد که H_1 فرضیه تحقیق یعنی بین جو سازمانی و جنسیت رابطه وجود دارد، پذیرفته می‌شود و فرضیه صفر رد می‌شود.

سطح معنی‌دار	ارزش	V کریمر
۰/۰۰	۰/۳۱	۰/۳۱

V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که چون عدد محاسبه شده صفر است پس بین جو سازمانی و جنسیت شدت پیوستگی متوسط وجود دارد.

سؤال تحقیق ۱-۲- آیا بین جو باز و جنسیت رابطه وجود دارد؟
خی‌دو محاسبه شده به شرح ذیل است:

سطح معنی‌دار	درجه آزادی	ارزش	خی‌دو
۰/۰۰	۳	۱۹/۴۴	

بنابراین H_1 فرضیه تحقیق یعنی بین جو سازمانی باز با جنسیت رابطه وجود دارد، پذیرفته می‌شود و فرضیه صفر رد می‌شود.

سطح معنی‌دار	ارزش	V کریمر
۰/۰۰	۰/۲۷	۰/۲۷

محاسبه V کریمر نشان می‌دهد که چون خی‌دو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی باز و جنسیت وجود دارد. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جو سازمانی باز و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی ضعیف برقرار است.

بررسی رابطهٔ جوّ سازمانی و رابطه شغلی معلمان در ۷۰

سؤال تحقیق ۲-۲- آیا بین جوّ سازمانی متعهد و جنسیت رابطه وجود دارد؟
 خی دو محاسبه شده به شرح ذیل است:

سطح معنی‌دار	درجهٔ آزادی	ارزش	خی دو
۰/۱۹	۳	۱/۶۵	

بنابراین H_1 فرضیهٔ تحقیق یعنی بین جوّ سازمانی متعهد و جنسیت رابطه وجود دارد، رد می‌شود و فرضیهٔ صفر پذیرفته می‌شود. همچنین چون خی دو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطهٔ معنی‌دار بین جوّ سازمانی متعهد و جنسیت وجود ندارد.

سؤال تحقیق ۲-۳- آیا بین جوّ سازمانی بیگانه و جنسیت رابطه وجود دارد؟
 خی دو محاسبه شده به شرح ذیل است:

سطح معنی‌دار	درجهٔ آزادی	ارزش	خی دو
۰/۰۰	۱	۹/۷۵	

بنابراین H_1 فرضیهٔ تحقیق یعنی بین جوّ سازمانی بیگانه و جنسیت رابطه وجود دارد، پذیرفته می‌شود و فرضیهٔ صفر رد می‌شود.

سطح معنی‌دار	ارزش	V کریمر
۰/۰۰	۰/۱۹	۰/۱۹

محاسبه V کریمر نشان می‌دهد که چون خی دو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطهٔ معنی‌دار بین جوّ سازمانی بیگانه و جنسیت وجود دارد. V کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جوّ سازمانی باز و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی ضعیف برقرار است.

سؤال تحقیق ۲-۴- آیا بین جو سازمانی بسته و جنسیت رابطه وجود دارد؟
 خیدو محاسبه شده به شرح ذیل است:

خیدو	ارزش	درجه آزادی	سطح معنی دار
	۰/۰۴	۱	۰/۸۲

بنابراین H_1 فرضیه تحقیق یعنی بین جو سازمانی متعدد و جنسیت رابطه وجود دارد، رد می شود و فرضیه صفر پذیرفته می شود. همچنین چون خیدو محاسبه شده از ۰/۰۵ کوچکتر است پس رابطه معنی دار بین جو سازمانی بسته و رضایت شغلی وجود ندارد.

سؤال تحقیق ۳

آیا بین جنسیت و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

جنس	۱	۲	۳	۴	جمع
زن	۳	۳	۴۶	۳۷	۸۹
مرد	۴	۹	۱۰۴	۴۶	۱۶۳
جمع	۷	۱۲	۱۵۰	۸۳	۲۵۲

خیدو	ارزش	درجه آزادی	سطح معنی دار
	۵/۲۷	۳	۰/۱۵

H_0 یا فرضیه صفر یعنی بین رضایت شغلی و جنسیت معلمان رابطه معنی دار وجود دارد.

بنابراین H_1 یا فرضیه تحقیق یعنی رضایت شغلی و جنسیت رابطه معنی دار وجود دارد، رد می شود و فرضیه پذیرفته می شود.

بحث و نتیجه گیری

سؤال تحقیق ۱- یافته‌های حاصل از این تحقیق حاکی از آن است که بررسی دیدگاه معلمان نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی آنان شدت پیوستگی متوسط برقرار است. همچنین نتایج حاصل از مقایسه میزان رضایت شغلی از کار معلمان در انواع جو سازمانی (باز، متعهد، بیگانه و بسته) متفاوت است. با استفاده از نتایج آماری به دست آمده و نیز تحقیقات پیشین می‌توان تحلیل نسبتاً خوبی از دیدگاه معلمان نسبت به جو سازمانی و رضایت شغلی آنان و عواملی که باعث ایجاد جو باز می‌شوند و نتیجتاً افزایش رضایت شغلی را افزایش می‌دهند بیان کرد. در مدارس با جو باز مدیر، رهبری پویا است، که هم وظیفه‌مدار است و هم رابطه‌مدار و معلمان متعهد به تدریس می‌باشند، به همدیگر احترام گذاشته، نسبت به مدرسه خود احساس غرور می‌کنند. روحیه داشتن بالا شاخص مهم آنان است و محیط کار را جدی می‌گیرند. آنان اهداف بالا و قابل‌حصول برای دانش‌آموزان مشخص می‌کنند و در نتیجه به دلیل ارضای نیازهای اجتماعی و انجام وظیفه به نحو مطلوب از کار خود رضایت دارند.

سؤال تحقیق ۱-۱- تحقیق به این صورت بیان شد که از دیدگاه معلمان بین جو سازمانی باز مدارس و میزان رضایت شغلی آنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ نتایج محاسبات نشان می‌دهد چون خی‌دو محاسبه شده از ۵٪ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی باز با رضایت شغلی معلمان برقرار است. ۷ کریمر محاسبه شده نشان می‌دهد که بین جو باز و رضایت شغلی شدت پیوستگی متوسط برقرار است.

جو سازمانی را یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر روابط انسانی افراد در مدرسه می‌داند و اظهار نظر می‌دارد: در جو باز، معلمان از روحیه بالایی برخوردارند و بدون پرخاشگری و درگیری به خوبی با هم کار می‌کنند. در واقع معلمان کاملاً برانگیخته می‌شوند و رضایت شغلی آنها بالا است.^(۳۲)

نتیجه این تحقیق با نتیجه مطالعه نورمن^(۳۳) همخوانی دارد. وی در تحقیق خود به این نتیجه‌ها رسید: مدارس که مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری را طلب می‌کنند و ارتباطات مؤثر سازنده بین دانش‌آموزان، والدین و مدرسه ایجاد می‌کنند، در ادراک معلمان از جو سازمانی مدرسه و در نتیجه نگرش آنان نسبت به کارشان نقش دارند.

لیتوین و استرینجر نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دیدگاه با رویکرد متفاوت مدیران در هر سازمان تا حد زیادی تفاوت بین فضا (جو) یا فرهنگ سازمانی حاکم بر آن سازمان را نشان می‌دهد. همچنین آنها ابراز نمودند که فرهنگ سازمانی حاکم بر آن سازمان، انگیزش، عملکرد و رضایت‌مندی را در افراد نمایش می‌گذارد.

نتایج فوق بیان‌کننده این واقعیت است که بین جو سازمانی حاکم بر مدارس (باز، متعهد، بیگانه، بسته) و رضایت شغلی معلمان شدت پیوستگی متوسط برقرار است. یعنی هرچه جو سازمانی مدرسه باز باشد به همان اندازه رضایت شغلی معلمان بالاتر است. که با نتایج نورمن (۱۹۸۸) و جاج و واتانابه (۱۹۹۳) هماهنگی دارد.

سؤال تحقیق ۱-۲- از دیدگاه معلمان وجود رابطه بین جو سازمانی متعهد مدارس و میزان رضایت شغلی آنان بود. نتایج محاسبات نشان می‌دهد که چون خی‌دو محاسبه شده از ۵٪ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی متعهد با رضایت شغلی معلمان برقرار است. ۷ کریمر محاسبه شده نیز نشان می‌دهد که بین جو سازمانی بیگانه و رضایت شغلی شدت پیوستگی ضعیف برقرار است.

سؤال تحقیق ۱-۳- بررسی دیدگاه معلمان در مورد وجود رابطه بین جو سازمانی بیگانه و میزان رضایت شغلی آنان بود. نتایج محاسبات نشان می‌دهد که خی‌دو محاسبه شده چون از ۵٪ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی بیگانه و رضایت شغلی آنان برقرار است. ۷ کریمر محاسبه شده نیز نشان می‌دهد که بین جو سازمانی بیگانه و رضایت شغلی شدت پیوستگی ضعیف برقرار است.

سؤال تحقیق ۱-۴- بررسی دیدگاه معلمان در مورد وجود رابطه بین جو سازمانی بسته مدارس و میزان رضایت شغلی آنان بود. نتایج محاسبات نشان می‌دهد که خی‌دو محاسبه شده چون از ۵٪ کمتر است. پس رابطه معنی‌دار بین جو سازمانی بسته و رضایت شغلی برقرار است و شدت پیوستگی متوسط برقرار است.

سؤال تحقیق ۲- بررسی دیدگاه معلمان در مورد وجود رابطه بین جنسیت معلمان با نگرش آنان نسبت به جو حاکم بر مدارس بود. نتایج محاسبات نشان می‌دهد چون خی‌دو محاسبه شده از ۵٪ کوچکتر است پس رابطه معنی‌دار بین جنسیت و جو سازمانی برقرار است. ۷ کریمر محاسبه شده نیز نشان می‌دهد که بین جنسیت معلمان با نگرش آنان نسبت به جو از شدت پیوستگی متوسط برقرار است.

این نتایج با تحقیق توکلی طبا همسو می‌باشد که ایشان در تحقیق خود با اطمینان ۹۹ درصد یافته‌اند که بین جنسیت معلمان با جو سازمانی حاکم بر مدارس آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. یعنی معلمان زن نسبت به معلمان مرد، نمرهٔ بهتری از جو سازمانی مدرسه خود دریافت کرده‌اند. به این معنی که معلمان زن، جو سازمانی مدارس خود را بالاتر می‌دانند.

سؤال تحقیق ۳- بررسی دیدگاه معلمان در مورد وجود رابطه بین جنسیت معلمان با نگرش آنان نسبت به رضایت شغلی چه رابطه‌ای وجود دارد. نتایج محاسبات نشان می‌دهد که بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. چون خی‌دو محاسبه شده از ۵٪ بالاتر است.

پیشنهاده‌ها

۱- نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در جو باز که مدیر مدرسه به پیشنهادها و ایده‌های معلمان گوش می‌دهد و آنها را می‌پذیرد و از انتقاد سازندهٔ معلمان استفاده می‌کند، رضایت شغلی معلمان بیشتر می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس به شورای مدرسه اهمیت دهند، فعالیت‌های آنان را با دقت برنامه‌ریزی کنند، به معلمان فرصت اظهارنظر بدهند و از نظرها و پیشنهادهای آنان استقبال و آنها را به بیان اندیشه‌های خود تشویق کنند.

۲- یافته‌های تحقیق حاضر حاکی از آن است که در مدارس دارای جو بسته که مدیرمدرسه رفتاری تحدیدی، انعطاف‌ناپذیر و غیرحمایتی دارد و معلمان را در فرایند تصمیم‌گیری شرکت نمی‌دهد، عدم رضایت شغلی معلمان بیشتر رخ می‌نماید. بنابراین مدیران مدارس، معلمان را در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و تربیتی مدرسه شرکت داده، تصمیم‌هایی که با مشارکت معلمان اتخاذ می‌شود عمل کنند. زیرا دخالت دادن معلمان در امور مدرسه، نوعی احساس تعلق و وفاداری نسبت به کار و اهداف مدرسه را در معلمان به وجود می‌آورد.

۳- یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد که اگر مدیر مدرسه، رفتاری حمایتی، تسهیل‌کننده، غیرتحدیدی داشته باشد، معلمان با یکدیگر صمیمی‌ترند و روحیهٔ آنها قوی‌تر است. پیشنهاد می‌شود که رفتارهای حمایتی، تسهیل‌کننده داشته باشد.

- ۴- نتایج تحقیق نشان می‌دهد که جو باز موجب روابط صمیمانه میان معلمان می‌شود که براساس آن احساس مشارکت داوطلبانه برای انجام وظایف و رعایت مقررات مدرسه در معلمان به وجود می‌آید. پیشنهاد می‌شود که این احساس تقویت گردد.
- ۵- از نتایج تحقیق فوق برمی‌آید که رفتار مدیر مدرسه در نگرش به کارشان مؤثر است. مدیران مدارس سعی کنند از طریق رفتار رهبری خود به افزایش رضایت شغلی معلمان کمک کنند.
- ۶- از تحقیق فوق برمی‌آید که بهتر است مدیران جو دوستانه را در محیط مدارس ایجاد نمایند تا باعث افزایش رضایت شغلی معلمان گردد.
- ۷- یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد که در جو باز که مدیر رفتار حمایت‌کننده، علاقه‌مند، انعطاف‌پذیر و تسهیل‌کننده و غیرتحدیدی دارد رضایت شغلی از کار معلمان افزایش پیدامی‌کند. بنابراین بهتر است مسئولان در بازنگری آیین‌نامه انتصاب مدیران این ویژگی‌ها را به عنوان بخشی از ملاک انتخاب مدیران مورد توجه قرار دهند.
- ۸- یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که هرچه مدارس به صورت شورایی عمل کنند و از تمرکز به عدم تمرکز پیش روند و به نظر معلمان توجه کنند کارایی افزایش می‌یابد. بهتر است این مهم در تصمیم‌گیری کلان مدنظر باشد.
- ۹- در مدارس که فضای روانی حاکم بر آنها دور از هرگونه تفاهم و درک‌متقابل میان مدیران و کارکنان است، آموزش‌هایی را در جهت تغییر جو سازمانی مدنظر قرار دهند.

پی‌نوشتها

- ۱- علی علاقه‌بند، مقدمات مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران، ۱۳۷۰، ص ۵.
- ۲- وین ک هوی و ج سیل میسکل، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، انتشارات دانشگاه ارومیه، ناشر فراین، تهران، ۱۳۷۱، ص ۱۷-۲۳.
- 3- Hoy W.K. and Clover, S.R. (1986) "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ" Educational Administration Quarterly, P. 95.
- 3- Robert C. Owens, (1986) Organizational Behaviour in Education, P. 186.
- 4- Hoy W.K. and Clover, S.R. (1986) "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ" Educational Administration Quarterly, P. 94.
- ۵- عبدالله شفیع‌آبادی، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، انتشارات رشد، تهران، ۱۳۷۲، ص ۱۲۳.
- ۶- کبری پورصفر، مطالعه رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی مرکز آموزش مدیریت دولتی گیلان، ۹-۱۳۷۸، ص ۳۸.
- ۷- مآخذ پیشین.
- 8- Open Climate
- 9- Engagagd
- 10- Disengaged Climate
- 11- Closed Climate
- ۱۲- هایده توکلی‌طبا، رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهرتهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی تهران، دانشکده مدیریت، ۱۳۷۸، ص ۹.
- ۱۳- زهرا بازرگان، جو مدرسه و بررسی تأثیرات یک پروژه تربیتی بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در تحول جو اجتماعی - روانی مدرسه، تهران، ۱۳۷۴، ص ۱۹۰.
- ۱۴- علی علاقه‌بند، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران، ۱۳۷۷، ص ۱۷۸-۱۸۳.
- ۱۵- زهرا بازرگان، جو مدرسه و بررسی تأثیرات یک پروژه تربیتی بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در تحول جو اجتماعی - روانی مدرسه، تهران، ۱۳۷۴، ص ۹۰.
- ۱۶- علی علاقه‌بند، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، ص ۱۰.
- ۱۷- هایده توکلی‌طبا، رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، ص ۹.
- ۱۸- مآخذ پیشین، ص ۹.

۱۹- زهرا بازرگان، جو مدرسه و بررسی تأثیرات یک پروژه تربیتی بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در تحول جو اجتماعی - روانی مدرسه، تهران، ۱۳۷۴، ص ۱۹۰.

۲۰- هایده توکلی‌طبا، رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، ص ۹.

۲۱- مژگان امیریان‌زاده، بررسی بین جو سازمانی و رضایت شغلی نواحی چهارگانه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، ۱۳۷۵، ص ۱۰.

۲۲- زهرا حشمت‌خواه، بررسی و مقایسه جو سازمانی از دید مدیران و دبیران دوره نظام جدید متوسطه شهر تهران و تأثیر آن بر بیگانگی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، ۱۳۷۶.

۲۳- هایده توکلی‌طبا، رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، ص ۷۹-۸۰.

۲۴- بیسوزو دو، تأثیر جو سازمانی مدرسه بر فشارکاری، ۱۹۹۳، ص ۲۶.

۲۵- توران، بررسی ارتباط جو سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه دولتی (ترکیه - شهر بوسای)، ۱۹۸۸، ص ۱۸.

۲۶- عزت‌الله نادری و مریم سیف نراقی، روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، انتشارات بدر، چاپ ششم، تهران، ۱۳۷۳، ص ۶۳.

27- Organization Climate

۲۸- حیدرعلی هومن، پایه‌های پژوهش در علوم رفتاری، انتشارات فرهنگ، چاپ چهارم، تهران، ۱۳۷۱، ص ۹۵.

29- Hoy W.K. and Clover, S.R. (1986) "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ" Educational Administration Quarterly, P. 95.

۳۰- هایده توکلی‌طبا، رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، ۷۹-۸۰.

۳۱- کبری پورصفر، مطالعه رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ص ۵۶.

۳۲- سیدمحمد میرکمالی، روابط انسانی در آموزشگاه، انتشارات سیطرون، تهران، ۱۳۷۸، ص ۲۹.

33- Norman

۳۴- کبری پورصفر، مطالعه رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۷۹-۱۳۷۸، ص ۵۶.

منابع و مأخذ

- ۱- امیریان زاده، مژگان: بررسی بین جو سازمانی و رضایت شغلی نواحی چهارگانه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، ۱۳۷۵.
- ۲- بازرگان، زهرا: جو مدرسه و بررسی تأثیرات یک پروژه تربیتی بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان در تحول جو اجتماعی روانی مدرسه، تهران، ۱۳۷۴.
- ۳- پورصفر، کبری: مطالعه رضایت شغلی و رابطه آن با عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی مرکز آموزش مدیریت دولتی گیلان، ۷۹-۱۳۷۸.
- ۴- توکلی طباطبائی، هایده: رابطه جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی تهران، دانشکده مدیریت، ۱۳۷۸.
- ۵- حشمت خواه، زهرا: بررسی و مقایسه جو سازمانی از دید مدیران و دبیران دوره نظام جدید متوسطه شهر تهران و تأثیر آن بر بیگانگی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، ۱۳۷۶.
- ۶- دلاور، علی: روشهای تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، انتشارات پیام نور، تهران، ۱۳۷۶.
- ۷- شفیق آبادی، عبدالله: راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، انتشارات رشد، تهران، ۱۳۷۲.
- ۸- علاقه بند، علی: مقدمات مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران، ۱۳۷۱.
- ۹- علاقه بند، علی: مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان، تهران، ۱۳۷۷.
- ۱۰- فرهنگی، علی اکبر: بررسی وضع موجود ساختار و تشکیلات وزارت آموزش و پرورش (جو و فرهنگ سازمانی)، جلد ۴، معاونت پژوهشی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۲.
- ۱۱- میرکمالی، سیدمحمد: روابط انسانی در آموزشگاه، انتشارات سیطرون، تهران، ۱۳۷۸.

۷۹ پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی / سال دوم / شماره پنجم / سال ۸۱

۱۲- هوی، وین.ک. و میسکل سیل ج. : تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، تهران، ۱۳۷۱.

۱۳- نادری، عزت‌اله؛ و سیف نراقی، مریم: روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، چاپ ششم انتشارات بدر، تهران، ۱۳۷۳.

۱۴- هومن، حیدرعلی: پایه‌های پژوهش در علوم رفتاری، چاپ چهارم، انتشارات فرهنگ، تهران، ۱۳۷۱.

15- Hoy W.K. and Clover, S.R. (1986) "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ" Educational Administration Quarterly.

16- Robert C. Owens, (1986) Organizational Behaviour in Education.

