

مقایسه جوسازمانی و ابعاد آن در مراکز آموزشی وابسته به آموزش و پرورش و مراکز آموزش عالی

فتاح ناظم استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

f_nazem@yahoo.com

چکیده: هدف اساسی این پژوهش، مقایسه جوسازمانی و ابعاد آن در مراکز آموزشی وابسته به آموزش و پرورش و مراکز آموزش عالی است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه مدیران دبیرستان های تهران و مدیران اداری بخش های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ است. براساس روش نمونه گیری تصادفی چندمرحله ای و طبقه ای، ۲۴۵ نفر از مدیران دبیرستانها و ۲۰۰ نفر از مدیران دانشگاه آزاد، انتخاب شدند. با اجرای پرسشنامه فضای سازمانی لیتوین و استرینگر روی سه نفر از افراد تحت سرپرستی هر مدیر اجرا شد. یافته های حاصل از اجرای آزمون t نشان می دهد که بین میانگین نمره های کارکنان در مراکز آموزشی و مراکز آموزش عالی از لحاظ بحر سازمانی و مؤلفه های مرتبط با آن در محیط کار تفاوت معنی دار وجود دارد ($P \leq 0.05$ و $P \leq 0.01$) و میانگین نمره های کارکنان مراکز آموزش عالی در مقایسه با کارکنان مراکز آموزشی بالاتر است.

واژه های کلیدی: فضای سازمانی، مراکز آموزشی، مراکز آموزش عالی

مقدمه

نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و پیچیده ترین دستاوردهای بشری به شمار می آید. امروزه در هر کشور سرمایه های گزافی برای پروراندن و آماده کردن جمعیتی بزرگ از کودکان، نوجوانان،

و بزرگسالان هزینه می شود. روشن است چنین نظامی نمی تواند بی نیاز از تدبیرهای علمی، اداره گردد. نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه ها به ویژه در فعالیت اجتماعی امری محسوس و حیاتی است زیرا منابع انسانی و مادی بدون هدایت و رهبری شایسته رو به زوال و نابودی می گذارد.

دراکر^۱ (۱۹۵۴) مدیران را کمیاب ترین و همچنین باارزش ترین سرمایه سازمان ها و عوامل اصلی و تعیین کننده جامعه می داند که نقش بنیادی و حیاتی در بالندگی و شکوفایی آن دارند. مدیران شایسته و آگاه توانایی آن را دارند که با بهره گیری از تواناییهای درونی، دانش، و تجربه های شغلی، هدف های سازمان ها را با به کارگیری کمترین منابع به گونه ای برتر تحقق بخشند، و اثربخشی و کارآیی سازمان را بالا برند. بی گمان مدیریت، عامل مهم شکوفایی، رفاه و استقلال ملت ها است، اما شکوفایی درگرو کارگروهی و سازمانی است و به سامان رسیدن فعالیت های گروهی و سازمانی نیازمند مدیریت اثربخش است. در دنیای رقابت و پیچیدگی روزافزون مهارت ها، توفیق سازمان ها بدون شیوه های درخور مدیریت ناممکن می نماید.

هرسی و بلانچارد^۲ (۱۹۸۸)، معتقدند که اهمیت مدیر یا رهبر سازمان در این است که یا همه متغیرهای سازمان تعامل دارد. مدیران باید از ویژگی های برجسته ای برخوردار باشند و با تکیه بر یافته ها و پژوهش های انجام شده درباره مسائل مدیریتی، روش های مناسب را با توجه به جایگاه سازمان به کار بندند و همچنین با ایجاد جو مطلوب سازمانی، زمینه دستیابی به هدف های سازمان را فراهم نمایند.

به گفته فرنچ، و روزنزویگ^۳ (۱۹۸۵) جو سازمانی عبارت است از مجموعه نسبتاً پایدار ادراک اعضای سازمان از ویژگی های فرهنگ آن. این ادراک ها، احساس، نگرش، و رفتار افراد در محل کار اثر می گذارد. بولدن^۴ (۱۹۹۲) نیز جو سازمانی را محیطی می داند که افراد در آن کار می کنند و بازتابش نگرش کارکنان و شیوه مدیریت سازمان است. جو سازمانی دربرگیرنده سامانه ای ارزشی است که روش انجام کار و رفتارهای مورد تأیید راهکارها را مشخص می کند. از دیدگاه اشتایدر^۵ (۱۹۹۱)، جو سازمانی، به گونه ای گسترده، ادراکی مشترک از راهکارها و رویه های رسمی رسمی و غیر رسمی سازمان شمرده می شود که برای اعضا قابل مشاهده است.

به گفته آونز (۱۹۹۱) مفاهیم فرهنگ سازمانی و جو سازمانی، هر دو سازه هایی هستند که با یک واقعیت سرو کار دارند و رفتار افراد در سازمان ها تعامل با رخدادهای مستقیم و محسوس نیست، بلکه حاصل تعامل با نیروهای نامحسوس پیرامونی است.

1- Drucker

2- Hersey, & Blanchard,

3- Freech, Kasi, & Rosenzwe

4- Boulden

5- Schneider

بونو و کورتز (۱۹۹۱) فرهنگ سازمانی را با طبیعت، باورها، و چشم داشت ها از زندگی سازمانی مرتبط می‌دانند، درحالی که جوسازمانی را شناسه ای برای تعیین دستیابی به این باورها و انتظارات بر می‌شمارند. چاندان^۱ (۱۹۹۵) جوسازمانی را بازتاب دهنده نگرش افراد به سازمانی که به آن دلبستگی دارند می‌داند و مجموعه‌ای است از ویژگی‌ها و عواملی که به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان مؤثر است. به باور کوئن^۲ (۱۹۹۶) جوسازمانی بیشتر بر توصیف فضای کاری، آن چنان که اعضای سازمان ادراک می‌کنند، تکیه دارد. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی تلاش می‌کند ترجیحات رفتاری اعضای سازمان را ترسیم کند. به سخن دیگر، پژوهشگران فرهنگ سازمانی به آنچه که افراد بدان می‌اندیشند علاقه‌مند نیستند، بلکه در جستجوی ساز و کارهایی هستند که بر دریافت‌ها، انگیزش و کنش کل اعضای سازمان اثر گذارد؛ مانند دوری از قدرت^۳ (جنبه‌ای از فرهنگ سازمانی) که نشان دهنده گرایش و هنجارهای فرد به پذیرش نابرابری در قدرت است و گوشه‌گیری (جنبه ای از فضای سازمانی) که ادراک کارمندان از رئیسی است که رفتار گوشه‌گیری دارد. دنسون^۴ (۱۹۹۶) نیز جوسازمانی را دو مفهوم جداگانه می‌داند: یکی ادراک‌های مشترک افراد از یک موقعیت یا واکنش‌های مشترک افراد به آن است که جو رضایت، مقاومت، درگیر شدن، و از این دست را پدیدمی‌آورد؛ و دیگری مجموعه شرایطی است که بر رفتار افراد تأثیر دارد. از عوامل ساختاری مؤثر بر جو سازمانی، اندازه سازمان است. پژوهشی در یک نظام آموزشی نشان داد که در سازمانهای کوچکتر، محیط بازتر و پراعمادتر است و جوسازمانی دوستانه‌ای وجود دارد. افزون بر این، جایگاه کاری فرد در زنجیره جایگاه‌های سازمانی، می‌تواند بر دریافت وی از جوسازمانی مؤثر باشد (استیرز^۵، ۱۹۹۷؛ سوفیانوس^۶، ۲۰۰۵؛ اربیش^۷، ۲۰۰۴؛ فوتز^۸، ۲۰۰۴). پژوهش برنز و استاکر^۹ (۱۹۶۱) نشان داد که فناوری تکراری مانند خط تولید، باعث پدید آمدن جو سازمانی نرمش‌ناپذیر و قانون‌گرا، و در نتیجه کاهش نوآوری کارکنان می‌شود. درباره تأثیر محیط بیرونی بر فضای درونی سازمان اطلاعات کمی وجود دارد. با این حال، دگرگونی‌های بیرونی می‌تواند بر جوسازمانی مؤثر باشد. برای نمونه، در زمان بحران‌های اقتصادی، شاید سازمان ناگزیر شود بخشی از کارکنان خود را برکنار کند و این موجب می‌شود

1- Chandan

2- Koene

3- Power

4- Denison

5- Steers

6- Sofianos

7- Ervisch

8- Fouts

9- Burns and Stalder

کارکنان جوسازمان را تهدید آمیز بدانند. پژوهش های فراوانی تأثیر فعالیت های مدیریت را بر جوسازمانی تأیید می کند (برای نمونه سراج، ۱۳۸۴؛ کرمی، ۱۳۸۴؛ ویلسون^۱، ۲۰۰۵؛ دورچی کووا، گالتا، و بات لر^۲، ۲۰۰۴؛ لمبرت^۳، ۲۰۰۴؛ فوتز، ۲۰۰۴؛ دمريت^۴، ۲۰۰۵؛ جکسون-مایک^۵، ۲۰۰۵؛ ناظم و کلانتري، ۱۳۸۴). برای نمونه، معلوم شده است که ارائه بازخورد، استقلال فردی، و هویت بخشی به کار، بهادادن به دگرگونی های پیرامونی در کار، تثبیت افراد در پست های مناسب، حقوق، ارتباط، و دادن پاداش و قدردانی سبب ایجاد مسئولیت دراعضاء سازمان برای دستیابی به هدف های گروهی و سازمانی می شود.

شرینگتون^۶ (۱۹۸۹) معتقد است که عوامل مؤثر بر جوسازمانی دربرگیرنده ارزش های مدیریتی، شیوه رهبری، جایگاه اقتصادی، ساختار سازمانی، ویژگی های اعضا، تشکیل اتحادیه ها، اندازه سازمان، و ماهیت کار است. به گفته فرنچ و روزنزویگ (۱۹۹۵) براساس رویکردهای موجود و یافته های پژوهش های انجام شده نمی توان بهترین جوسازمانی را معرفی نمود. لیتوین و استرینگر^۷ (۱۹۸۶) در این باره می گویند: بی معنا است که به مدیران گفته شود چگونه مدیریت کنند. مدیر، فضایی را که نیاز کارکرد بالا است، تعیین می کند.

استیرز (۱۹۷۷) معتقد است اگر سازمان برای دستیابی به کارکرد و بازده در خور تلاش کند، فضای کامیاب گرا برای آن بهتر است، و اگر در پی خشنودی شغلی کارکنان باشد، فضای دوستانه کارآمدتر خواهد بود. یافته های پژوهشی تیم و پترسون^۸ (۱۹۸۶) نشان می دهد که عواملی مانند اعتماد، تصمیم گیری مشارکتی، پشتیبانی، بازبودن روابط از بالا به پایین، شنیدن گزارش ها از سوی افراد رده بالا و توجه به هدف های کارکرد بالا در جوسازمانی قوی وجود دارد.

هالپین و کرافت^۹ (۱۹۶۳) در پژوهش خود شش گونه فضای سازمانی را شناسایی کردند که روی یک پیوستار جای می گیرد باز^{۱۰}، بسته^{۱۱}، خودمختار^{۱۲}، نظارت شده، پدران و آشنا (نقل از موران و ولک وین^{۱۳}، ۱۹۹۲). لیکرت (۱۹۶۱) نیز در زمینه بررسی جو سازمانی، ویژگی های

1- Wilson

2- Durcikova, Galletta, & Bulter

3- Lambert

4- DeMeritt

5- Jackson- Maik

6- Cherrington

7- Litwin, & Stringer

8- Timun, & Peterson

9- Halpin & Craft

10- open

11- closed

12- autonomo^{۱۲}

13- Moran & Volkwin

سازمانی را در ابعادی هشتگانه نشان می دهد. این ابعاد با رویکردی به نظام های مدیریتی چهارگانه وی چنین است: فراگرد رهبری، نیروهای انگیزشی، فراگرد ارتباط، فراگرد تعامل - نفوذ، فراگرد تصمیم گیری، ترتیب هدف ها، فراگرد نظارت و تحقق هدف های آموزشی (نقل از گیب سون، ایوان سویچ، و دانلی ۱۹۷۳). استرن و استین هوف^۱ نیز طبقه بندی دیگری از جوسازمانی ارائه کرده اند. آنان نیز همچون هالین و کرافت، شخصیت سازمان را با شخصیت انسان هم ارز می دانند و با تکیه بر کار موری، مفهوم نیاز - فشار^۲ را به عنوان سازنده شخصیت آدمی از او وام می گیرند. موری شخصیت را برآیندی از تعامل پویای نیاز(درونی) با فشار می دانست (آونز، ۱۹۹۱).

لیتوین و استرینگر (۱۹۶۸) نیز پس از انجام پژوهش های فراوان در زمینه جوسازمانی پرسشنامه ای ۵۰ ماده ای را فراهم آوردند که دارای ابعادی همچون ساختار، مسولیت، پاداش، خطر پذیری، دوستی، پشتیبانی، تعارض، ضابطه ها و هویت است. آنان نشان داده اند که شیوه رهبری از عواملی است که بر جوسازمانی اثر می گذارد. افزون بر این، شواهد محکمی درباره ارتباط جوسازمانی با رضایت شغلی (جیمه نس^۳، ۲۰۰۴؛ استیونز^۴، ۲۰۰۵) وجود دارد بنابراین، باید مدیران برای دستیابی هرچه بیشتر به هدف های سازمان، بر فضای سازمانی نظارت کنند و با ایجاد محیط مناسب کاری زمینه افزایش اثربخشی سازمان را فراهم آورند.

عظیم ترین و تأثیرگذارترین سازمان، برآینده هر کشور، آموزش و پرورش آن کشور است. آموزش و پرورش در واقع تضمین کننده آینده و تسریع کننده و توسعه هر کشوری است. به بیان دیگر نظام آموزشی هر کشور بازتابش توانمندی های درونی و ذهنی فلسفه حاکم بر آن کشور است. این نظام از یک طرف شکوفا کننده استعدادها و توانمندی های درونی افراد جامعه است، و از سوی دیگر، می توان مهیا کننده راه استقلال و پیشرفت و توسعه هر کشوری باشد.

بسیاری از اندیشمندان بزرگ نظر فیلیپ کومبز راه موفقیت هر جامعه را در توجه خاص به بخش آموزش و پرورش هر کشور دانسته اند. به نظر آلفرد مارشال ارزشمندترین سرمایه گذاری، سرمایه گذاری در بخش آموزش و پرورش آن کشور است، زیرا آموزش و پرورش زیربنای و پایه موفقیت در رشته ها و حرفه های مختلف یک جامعه است. از این رو، آموزش و پرورش باید به عنوان یک سرمایه گذاری ملی مورد توجه قرار گیرد.

امروزه، آموزش و پرورش سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص داده و با توجه به اهمیت و نقش آن به خصوص در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه، ضروری

1- Estern & Estin Houf

2- need- press

3- Jomenez

4- Stevens

است تا برای ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش کنش های اساسی صورت گرفته و از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی جلوگیری شود. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت کافی باشند، با شناخت همه عوامل لازم و مؤثر در اداره آموزشگاه ها و ایجاد محیط آموزشی مناسب، ارتباط متقابل با زیردستان خود، بالا بردن روحیه معلمان و ایجاد انگیزه کار و فعالیت در آنها خواهند توانست هدف های سازمان را با صرف کمتر و کیفیت بهتر تحقق بخشند و بهره وری آموزشی را افزایش دهند.

این پژوهش، در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا مراکز آموزشی و مراکز آموزش عالی از لحاظ جوسازمانی و مؤلفه های مرتبط با آن در محیط کار خود تفاوت دارند؟

روش

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش در برگیرنده همه مدیران دبیرستان های شهر تهران و مدیران اداری بخش های مختلف واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت است.

نمونه آماری

۲۴۵ نفر از مدیران آموزشگاه ها در مناطق مختلف آموزش و پرورش شهر تهران و ۲۰۰ نفر از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت از دانشگاه های آزاد اسلامی به روش تصادفی چند مرحله ای و طبقه ای انتخاب شدند. این حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برآورد شده است.

ابزار

پرسشنامه جوسازمانی لیتوین و استرینگر با ۵۰ پرسش چهارگزینه ای (حاوی ابعاد نه گانه ساختار، مسئولیت، پاداش، پشتیبانی، خطرپذیری، دوستی، ضوابط، ناسازگاری، و هویت) ابزار گردآوری داده های این پژوهش بوده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مذکور ۰/۷۶ برآورد شده است که درجه قابل قبولی است.

یافته ها

در این قسمت، باتوجه به ماهیت داده های به دست آمده که از نوع کمی هستند از آزمون t گروه های مستقل استفاده شده است. نتایج این آزمون ها در جدول ۱ ارایه شده است.

باتوجه به نتایج آزمون t به دست آمده در جدول ۱، با ۹۹ درصد اطمینان (به جز در مورد متغیر مسئولیت که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است) می توان فرض صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، می توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره های کارکنان مراکز آموزشی و مراکز آموزش عالی از لحاظ جوسازمانی و مؤلفه های مرتبط با آن در محیط کار خود تفاوت معنی داری وجود دارد. باتوجه به میانگین نمره ها و تفاوت بین آنها می توان اظهار داشت که در همه موارد میانگین نمره های کارکنان مراکز آموزش عالی در مقایسه با کارکنان مراکز آموزشی بالاتر بوده است.

جدول ۱: خلاصه نتایج آزمون آماری؛ گروه های مستقل جوسازمانی و ابعاد نه ساله آن در مراکز آموزشی و مراکز آموزش عالی

سطح معنی داری	میانگین	انحراف معیار	مقایسه ها	
			آموزشی	آموزش عالی
۰/۰۰۰	۷/۵۴۳**	۴/۱۱	۱۸/۹۲	آموزشی
			۲۱/۴۱	عالی
۰/۰۲۷	۲/۲۲۶*	۳/۶۲	۱۷/۴۵	آموزشی
			۱۸/۰۹	عالی
۰/۰۰۰	۱۱/۱۷۵**	۲/۹۲	۱۳/۸۵	آموزشی
			۱۶/۸۹	عالی
۰/۰۰۰	۱۰/۰۰۶**	۲/۶۱	۱۱/۸۱	آموزشی
			۱۳/۹۲	عالی
۰/۰۰۰	۱۵/۱۲۸**	۳/۱۷	۱۲/۷۴	آموزشی
			۱۶/۷۹	عالی
۰/۰۰۰	۱۵/۵۵۳**	۲/۶۳	۱۱/۷۸	آموزشی
			۱۵/۴۳	عالی
۰/۰۰۰	۷/۱۸۱**	۳/۴۶	۱۵/۶۸	آموزشی
			۱۷/۷۰	عالی
۰/۰۰۰	۴/۶۲۰**	۲/۵۰	۹/۸۹	آموزشی
			۱۰/۸۶	عالی
۰/۰۰۰	۸/۶۲۹**	۳/۰۵	۱۰/۰۸	آموزشی
			۱۲/۲۹	عالی
۰/۰۰۰	۱۵/۸۹۴**	۱۲/۷۸	۱۲۱/۲۷	آموزشی
			۱۴۲/۶۸	عالی

* معنی دار در سطح ۰/۰۵؛ ** معنی دار در سطح ۰/۰۱

بحث و نتیجه گیری

امروزه، آموزش و پرورش سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص داده و با توجه به اهمیت و نقش آن به خصوص در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است تا در جهت بهتر کردن کیفیت آموزش و پرورش کنش های اساسی صورت گرفته و از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی جلوگیری شود. مدیریت آموزش و پرورش در حقیقت کوششی است بخردانه برای بالا بردن کیفیت تعلیم و تعلم انسان هایی که بار سنگین تحول پیشرفت فردی و جمعی را بر دوش دارند. با به کارگیری معیار و میزان های علمی در اداره آموزشگاه ها، نه تنها کیفیت آموزشی و پرورشی بهبود خواهد یافت، بلکه در به کارگیری از منابع مالی و انسانی نیز صرفه جویی ها موثری به عمل خواهد آمد.

مدیران کمیاب ترین و درعین حال باارزش ترین سرمایه سازمان ها هستند، اما در این میان مدیران آموزشی به عنوان اداره کنندگان یا مسئولان سازمان ها و واحدهای آموزشی عوامل اصلی و تعیین کننده آماده سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و شکوفایی جامعه برعهده دارند. مدیران همچنین می توانند با ایجاد یک محیط شکل گرفته بر پایه اخلاقیت، موجب رضایت شغلی معلمان شده تا آنها هم در پیشبرد امر آموزش و پرورش و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و دانشجویان مؤثر باشند.

با توجه به نگرش به موضوع تحقیق و در نظر گرفتن عامل جوسازمانی در مراکز آموزشی و آموزش عالی، یافته های پژوهش نشان می دهد که بین میانگین نمره های کارکنان مراکز آموزشی و مراکز آموزش عالی از لحاظ جوسازمانی و مؤلفه های مرتبط با آن در محیط کار خود تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به میانگین نمره ها و تفاوت بین آنها می توان اظهار داشت که در همه موارد ابعاد جوسازمانی یعنی، ساختار، مسوولیت، پاداش، خطرپذیری، دوستی، پشتیبانی، ضوابط، تعارض، هویت و نمره کل جوسازمانی، میانگین نمره های کارکنان مراکز آموزش عالی در مقایسه با کارکنان مراکز آموزشی بالاتر بوده است. بنابراین با توجه به یافته پژوهش حاضر، جوسازمانی در محیط های آموزشی و آموزش عالی متفاوت است. از این رو، باید نسبت به اصلاح و ایجاد تغییرات لازم در محیط های آموزشی اقدام جدی صورت گیرد و باتوجه به این که جو سازمانی با متغیر بهره وری (ووهران^۱)، استراتون^۲، توما و پلتون^۳، ۱۹۹۳؛ اگووال وریهامر^۴، ۱۹۹۸؛ عبدالله^۵، ۱۹۹۲؛ فرنچ^۵، کست و روزنزویگک، ۱۹۸۵؛ بولدن، ۱۹۹۲؛ اشنایدر، ۱۹۹۰؛ برای،

1- Wovohan

2- Strutton, Toma and Pelton

3- Egoval Veryhammar

4- Abdullah

5- French

۱۳۸۴؛ اریش، ۲۰۰۴؛ هساکر^۱، ۱۹۸۶؛ ساعتچی، ۱۳۷۴؛ بوشهری و ملکی فر، ۱۳۷۷)، افزایش روحیه و در نتیجه رضایت شغلی (ساعتچی، ۱۳۷۴؛ فرنچ، ۱۹۸۶؛ دیویس و نیواستروم^۲، ۱۹۸۵؛ لیکرت، ترجمه طوسی، ۱۳۷۳؛ استیز، ۱۹۷۷)، اثربخشی، کارآیی و بهبود (فرنچ، ۱۹۸۶؛ فرنچ، ۱۹۸۵؛ لیکرت، ترجمه طوسی، ۱۳۷۴؛ هیوز، ترجمه بوشهری و ملکی فر، ۱۳۷۷)، کامیابی (تیم و پترسون، ۱۹۸۶؛ هیلبر^۳، ۱۹۹۵؛ باوم گاردنر^۴، ۱۹۹۸)، خلاقیت (باوم گاردنر، ۱۹۹۸؛ بوید^۵، ۱۹۹۷؛ ریهامر^۶، ۱۹۹۷؛ پوتی، ترجمه علا، ۱۳۷۱؛ بریمن^۷، ۱۹۷۹) ارتباط دارد و همچنین باتوجه به یافته های این پژوهش و می توان به این نتیجه کلی دست یافت که برای دستیابی به هدف های نظام آموزش و پرورش، وجود جوسازمانی مناسب و دربرگیرنده همکاری و همیاری مدیران و کارکنان، پشتیبانی دوسویه آنها، برقراری اعتماد، یاری رساندن به کارکنان، برای انجام مسئولیت ها، ارایه پاداش مناسب در ازای خدمات، قدردانی از کارهای شایسته، چشم پوشی از اشتباهات غیرعمدی کارکنان، برقراری پیوند دوستانه، گشودگی در برابر انتقادهای، و تشویق کارکنان بر ابراز عقیده می تواند بسیار مؤثر باشد. بنابراین در پایان برای کاربردی ساختن نتایج این پژوهش پیشنهاد می شود در مراکز آموزشی جوی ایجاد شود که در آن شرایط زیر مهیا باشد:

- ۱- افراد به یکدیگر اعتماد داشته باشند.
- ۲- افراد در انجام مسئولیت ها یاری شوند.
- ۳- به کارکنان ارزش داده شود.
- ۴- از تشویق و تنبیه مناسب استفاده شود.
- ۵- مقررات و روش های متناسب با ترفیع کارکنان تدوین شود.
- ۶- محیط کاری کاملاً دوستانه، آرام و بدون تنش باشد.
- ۷- آزادی عمل در تشکیل و فعالیت های گروه های غیررسمی وجود داشته باشد.
- ۸- افراد بتوانند آزادانه انتقاد کنند.
- ۹- کارکنان در حل معضلات و مشکلات مشارکت داشته باشند.
- ۱۰- وظایف کارکنان چالش انگیزتر شود.
- ۱۱- وظایف و نقش ها واضح و روشن باشد.
- ۱۲- دوره های آموزش ضمن خدمت برگزار شود.

1- Hensaker
 2- Davis&Newstrom
 3- Hibler
 4- Baumgardner
 5- Boyd
 6- Ryhammar
 7- Beryman

منابع

- براری، ف. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جوسازمانی با بهره وری مدیران شهرداری های شرق استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- پوتی، ژ.ام. (۱۳۷۱). مدیریت بهره وری و شیوه های بهبود آن، ترجمه علاء، ع. تهران: انتشارات زوار.
- هرسی، پال -- بلانچارد، کنت. (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ یازدهم، مترجم: علاقه بند، علی، انتشارات امیرکبیر، چاپ سپهر.
- ساعتچی، م. (۱۳۷۰). روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سراج، ا. (۱۳۸۴). رابطه خلاقیت و سبک رهبری بابه وری مدیران آموزشی مدراس راهتمایی و دبیرستان شهرستان سوادکوه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- طوسی، م. ع. (۱۳۷۴). بهبود و بازسازی سازمانی. تهران. انتشارات دانشگاه پیام نور.
- کرمی، ک.م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و شیوه های نظارتی مدیران با بهره وری کارکنان در آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ناظم، ف. و کلاتری، م. (۱۳۸۴). رابطه بین جوسازمانی و میزان استفاده از IT با کارآفرینی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی. طرح پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
- هیوز، ش. ه. (۱۳۷۷). بهره وری در سازمان ها و واحدهای تحقیقاتی، بررسی جامع روش های ارزیابی و بهبود بهره وری سازمانها، مراکز و واحدهای تحقیقاتی. ترجمه بوشهری. ع و ملکی فر. ع. تهران. موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- Abdullah, M. (1992). Organizational culture: the key to excellence, Malaysian success stories, Better quality of work life through productivity. API.
- Bartel, AP.(1994).Productivity gains from the implementation of employee training programs. *Industrial Relations*, vol. 33, Iss 4.
- Baumgardner, J. E. (1988). Perception of nursing faculty administrators about organizational climate and its effect on research productivity in

baccalaureate and higher degree programs of nursing education, *Dissertation abstract, Ph.D.* University of Akron.

- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. Sage.
- Boon, L. E., and Kurtz, D. (1992). *Management*. McGraw-Hill Inc.
- Boulden, G. P. (1992). Productivity linked to profitability the basis for improve work life. Better quality of work life through productivity. *Asian Productivity Organizations*.
- Boyd, S. S. (1997). Community college climate and its effects on the academic departments. *Dissertation abstract*.
- Chandan, I. I. (1996). *Organizational Behavior*. Vikas, India.
- Cherrington, D. (1989). *Organizational Behavior*. Allyn and Bacon Publisher.
- Davis, K. Q. and Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*, McGraw-Hill
- DeMeitt, E. G. (2005). An examination of the effect of organizational story telling on the administrative climate of church – based schools as a model for the leadership of nonprofit organizations. *Dissertation Abstract*, Capella university.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational cultur and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, vol. 21.No .3.
- Drucker, P. F.(1954). *The practice of management*. New York, Harper and Row.
- Durcikova, A. (2004). The role of organizational climate in the use of knowledg management systems to support problem-solving. *Dissertation Abstract PhD*.
- Ekvall, G. Ryhammar, L. (1998). Leadership style, social climate and organizational outcomes: A study of Swedish university college. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 7. No 3. Blackwell Publishers Ltd.
- Erbisch, P. Sue M. (2004). Management style, organizational climate, and organizational performance in a public mental health agency: *An integral model (Ken Wilber)*. *Dissertation Abstract*. Western Michigan University.

- Fouts, H. M. (2004). Organizational climate of North Carolina cooperative extension. *Dissertation Abstract*. North Carolina State University.
- Freeman. A. (1979). *Organizational climate and innovativeness in two Queensland high schools*. University of new England.
- French, W. L. (1986). *Human resources management*, Houghton-Mifflin Company.
- French, W. L., Kats, F. E., and Rosenzweig, J. E. (1985). *Understanding human behavior in organization*. Harper and Row.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M, and Donnelly, J. H. (1973). *Organizations (structure, process, behavior)*. JR .
- Hilber, C.W. (1995). A study of the relationship between organizational climate and organizational role, *Dissertation abstract*. University of Missouri.
- Hunsaker, P. L. (1986). *Managing Organizational Behavior*. Addition wesley publishing company, Inc.
- Jackson. Malik. Pamela, J. (2005). Organizational climate and hospital nurses' job satisfaction, burn out, and intent to leave. *Dissertation Abstract*, University of Pennsylvania.
- Jimenez, B. M. (2004). Organizational climate and organizational learning in schools. *Dissertation Abstract*. St. John's University, School of Education and Human Services.
- Koene, B. A. S. (1996). Organizational culture, leadership, and performance in context: Trust and rationality in organizations. *Dissertation Abstract* Maastricht University.
- Lambert, W. E. (2004). Servant leadership qualities of principals, organizational climate, and student achievement: A co relational study. *Dissertation Abstract*. Nova southeastern university.
- Likert, R. (1986). *New patterns of management*, New York: McGraw-Hill Book C.
- Litwin, G. H., and Stringer, R. A., (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University.
- Moran,E.,& Vokwein,J.F.(1992).The cultural approach to the formation of organziational climate. *Human Relations*,45(1),19-47

- Ownes, R.G. (1991). *Organizational behavior in education*. forth edition American Allyn and Bacon,.
- Rogers Gerrish. S. (2005). A study of the relationship of principal emotional intelligence competencies to middle school organizational climate and health in the state of Washington. *Dissertation Abstract*, Seattle Pacific University.
- Schermerhorn, JR. and John, R. (1989). *Management for productivity*. John Wiley and Sons, Inc.,
- Sofianos, T. J. (2005). The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by community college executive secretaries and/or associates to the president. *Dissertation Abstract*, University of Florida.
- Schneider, B (1990). *Organizational climate and culture*. Sanfrancisco. CA. Jossey-Bass.
- Steers, R. M (1977). *Organizational effectiveness. A behavioral view*. Good Year publishing company.
- Stevens, D. J. (2005). The correlation of job satisfaction and worker productivity in the market data industry. *Dissertation Abstract*, Capella university.
- Strutton.D.T.A. and Petton. L. E. (1993). Relationship between psychological climate and trust between salespersons and their managers in sales organizations. *Psychological Report*. Vol 72. Iss 3.
- Timm, P. R. Q, and Peterson, B. D. (1986). *People at work, human relations in organizations*. West Publishing Company. university of Pittsburgh.
- Vanghan, K., M. (1983). The relationship between manager's education, training and experience and organizational climate and productivity. *Dissertation Abstract*, Boston University School of Education.
- Wilson, C. L. (2005). Principal leadership, school climate, and the distribution of leadership within the school community. *Dissertation Abstract*, University of Montana.
- Ryhammar, Lars Gustaf (1996). Creative functioning percept-genetic reconstruction and organizational conditions for creative activity: A study of university teachers. *Dissertation Abstract*.

-Mack-Allen, Jenette. (2005). Relationship between emotional intelligence and personality factors in al community-based sample, *Dissertation Abstract*, Widener University, Institute for Graduate Clinical Psychology

Abstract:

The purpose of the present research is to compare organizational climate and its dimensions among the managers in educational and higher education centers. The research population consists of all managers who work in Tehran high schools and those of Islamic Azad University (IAU), Zone 8. Two hundred forty five high school managers and two hundred managers of Islamic Azad University were randomly selected. The research tool is questionnaire of organizational climate designed by Litwin & Strinifer. Three clerks out of those working under the supervision of any manager were chosen to complete the questionnaire. The results show that there is a significant relationship between staff's grades in educational and higher education centers in organizational climate and dimensions. Also, the average staff's grade in higher education system is more than the educational centers.

Keywords: organizational climate, educational centers, higher education center.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی