

بررسی جو سازمانی حاکم بر مدارس متوسطه

دکتر عبدالوهاب پورقاز،
دکتر نورمحمد یعقوبی** و
عالمه گیخا***



چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی مقایسه ای جو سازمانی غالب در مدارس متوسطه شهر زاهدان بوده است. روش مورد استفاده در این پژوهش روش توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه دبیران مقطع متوسطه شهر زاهدان تشکیل می دهند. گروه نمونه شامل ۳۵۷ معلم می شود که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه جو سازمانی ساسمن و سم دیپ استفاده شد. یافته های نشان داد که از دیدگاه دبیران، جو سازمانی مدارس دارای وضوح و توافق نقش بوده است. پاسخ دبیران با سابقه زیر ۱۵ سال بیشتر مربوط به بعد وضوح و توافق نقش بود. پاسخ دبیران با سابقه بالاتر از ۱۵ سال مربوط به بعد وضوح و توافق هدف بوده است. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی دبیرستانهای دخترانه و پسرانه تفاوت معنی داری وجود دارد، یعنی این که جو سازمانی دبیرستانهای با مدیر زن، مطلوب تر از جو سازمانی مدارس است که مدیران آنها مرد می باشند.

* عضو هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان

** عضو هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

واژه های کلیدی: جو سازمانی، وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت و توافق بر رویه ها، رضایت از پاداش، اثر بخشی ارتباطات.



مقدمه

سازمان، نظامی اجتماعی است که در داخل آن گروهی از افراد با زمینه های فکری، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متفاوت برای رسیدن به هدف یا هدفهای مشترک با هم همکاری می کنند. با این مشخصات سازمان، تنها به معنی یک چارچوب یا نمودار نیست که بتوان با ترسیم آن بر روی کاغذ به تمام مفاهیم و ویژگی های آن پی برد. در واقع سازمان امروزی به ویژه آموزش و پرورش نظامی زنده و پویا با ابعاد مختلف ساختاری و انسانی است. موفقیت و اثر بخشی چنین مجموعه ای انسانی فقط در پرتو تعامل منطقی، رضایت و عملکرد مسئولانه منابع انسانی آنها امکان پذیر است (اصلا نخانی، ۱۳۷۵).

هر سازمانی دارای هنجارها، ارزشها، ساخت سازمانی، سبک رهبری، سیستم پاداش و تنبیه و کارکنان حرفه ای خاص خود می باشد که در مجموع جو سازمانها را تشکیل می دهند (حیدر زادگان، ۱۳۷۵). شادر، کینزل و رودول^۱ (۱۹۹۹: ۴۸۰) نیز معتقداند که جو سازمانی به ادراکات مشترک از خط مشی ها، عادات، رویه های رسمی و غیر رسمی گفته می شود. از دیدگاه هوی و هانوم^۲ (۱۹۹۷: ۲۹۱) جو سازمانی یک مدرسه مجموعه ای از خصوصیات درونی آن مدرسه است که سبب تمایز آن مدرسه از مدرسه مشابه می گردد و بر رفتار اعضایش اثر می گذارد و تا حدی خصوصیات ثابت محیط مدرسه است که به وسیله اعضای آن تجربه می شود و بر ادراکات همکاران از رفتار در مدرسه استوار است. تاجیوری و لیتوین^۳ جو سازمانی را کیفیت نسبتاً فراگیر محیط داخلی یک سازمان می دانند که الف) توسط اعضای سازمان درک شده است، ب) بر رفتارشان تاثیر دارد و ج) می تواند بر حسب مجموعه ی خاص، صفات و ویژگیهای سازمان توصیف شود (قاسمی نژاد و

1-Shadur, Kienzel & Rodwell.

2-Hoy & Hannum

3- Tagiuri, R & Litwin, G.H.

سیادت، ۱۳۸۳). در این مقاله جو سازمانی به عنوان ادراک کارکنان سازمان از سیاست ها، برنامه ها، اقدامات، ارتباطات و شرایط تلقی شده است، که در محیط کار وجود دارد. نیروهای مختلفی به طور همزمان بر هر جو سازمانی اثر می گذارند. در چند دهه اخیر، مطالعات بسیاری درباره جو سازمانی انجام شده است که هر کدام بر یکی از ویژگیهای جو تأکید می کنند. مثلاً، قاسمی نژاد و سیادت (۱۳۸۳) مطالعات مربوط به رابطه جو سازمانی با استرس شغلی را به دو گروه مطالعات هالپین و کرافت و لیتوین و استرینجر تقسیم بندی کرده اند. نورمن^۱ تحقیقات انجام گرفته در این زمینه را در چهار گروه (۱) مطالعات هالپین و کرافت، با مفهوم جو های باز و بسته (۲) مطالعات لیکرت^۲ با مفهوم سیستم های مدیریتی که از روش مستبدانه تا مشارکتی گسترش یافته است (۳) مطالعات استینهوف^۳ و استرن با مدل نیازها - فشار و (۴) مطالعات ویل آور، ایدل و هوی^۴ با مفهوم دانش آموز - کنترل (دانشفر، ۱۳۸۰). همچنین لیتوین و استرینجر نیز در پژوهش دیگری بعد از مطالعات هالپین و کرافت نشان دادند که شیوه رهبری از عامل هایی است که در جو سازمانی تأثیر می گذارد (قاسمی نژاد و سیادت، ۱۳۵۸). هربرت سیمون ارتباطات^۵ را فرایندی که تصمیمات اتخاذ شده را از یک عضو به عضو دیگر انتقال می دهد، تعریف کرده است و صراحتاً اعلام می دارد بدون ارتباطات سازمان نمی تواند وجود داشته باشد (شیرازی، ۱۳۷۳) و تحقیقات محسنیان راد (۱۳۶۹) نشان داده است که قریب ۷۰٪ خطاها در محیط کار صرفاً ناشی از ارتباطات ناموثر است. هنزایی زاده (۱۳۸۰) نیز در پژوهشی نشان داد که بین جو سازمانی و مهارتهای ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی بین وضوح و توافق هدف با مهارتهای ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی رابطه معنی داری مشاهده شد. همچنین بین وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه ها، اثر بخشی ارتباطات با مهارتهای ارتباطی مدیران سازمان تربیت بدنی رابطه معنی داری مشاهده گردید. دانشفر (۱۳۸۰) در پژوهشی به این

^۱ -Norman

^۲ -Likert

^۳ -Stainhoff & Stern

^۴ -Willower, Eidell & Hoy

^۵ -Communication

نتیجه دست یافت که بین جو سازمانی و مشارکت دبیران در فرایند تصمیم گیری همبستگی و رابطه قوی و معنی داری وجود دارد. همچنین بین باز بودن جو سازمانی و مشارکت دبیران در فرایند تصمیم گیری رابطه قوی و معنی داری وجود دارد. نورائی (۱۳۸۵) نیز نشان می دهد که میانگین نمره جو سازمانی در دانشکده ها و گروههای تربیت بدنی در حد متوسط است. بنا بر این مطالعات نشان می دهد که بین جو سازمانی و استرس شغلی، شیوه رهبری، ارتباطات و مشارکت دبیران در فرایند تصمیم گیری رابطه وجود دارد.

درباره تاثیر عوامل روانشناختی بر جو سازمانی نیز پژوهشهایی انجام شده است. مثلا، یافته‌های امیدیان (۱۳۸۰) نشان می دهد که اقداماتی در زمینه متغیرهای روانشناختی جو سازمانی مانند افزایش روحیه و نشاط، استفاده از پاداشهای مثبت و روابط توأم با احترام، عدم تهدید به استفاده از ابزارهای تنبیهی برای ترغیب اعضای هیئت علمی، افزایش احساس مسئولیت از طریق واگذاری مسئولیت های بیشتر به آنان و برقراری ارتباط دوستانه و غیر رسمی بیشتر بین مدیریت ارشد و اعضای هیئت علمی دانشگاه بر افزایش مشارکت و ایجاد جو مطلوب اهمیت دارد. اجاقی (۱۳۷۷) نیز نشان داد که در صورت مساوی بودن شرایط، مدرسی که دارای جو باز هستند، معلمان آن مدارس از روحیه بالایی برخوردار هستند و مدرسی که معلمان آنها از روحیه پایین برخوردارند، دارای جو مطلوبی نیستند. همچنین بین جنسیت و سن و سطح تحصیلات معلمان با جو سازمانی نیز رابطه معنی دار نبود.

با وجود این، پژوهشهای دیگری نشان داد که هیچ یک از ابعاد پنج گانه جو سازمانی (وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت بر رویه ها، رضایت از پاداش، رضایت بر رویه ها) همبستگی معنی داری با نگرشهای شغلی مدیران نداشته است (طالب پور، ۱۳۸۰). یا صنم لو (۱۳۷۹) در تحقیقی نشان داد که جنسیت در میزان باز بودن جو تأثیری ندارد. و بین انواع جو سازمانی در مدارس دخترانه و پسرانه رابطه معنی داری وجود ندارد.

بهبود و ارتقای جو سازمانی مدارس یکی از نیازهای آشکار آموزشی است زیرا در سایه ی جوی سازمانی مطلوب در مدارس می توان از معلمان انتظار داشت به عنوان منابع

انسانی به رشد دانش آموزان خود کمک کنند. حضور اجباری دانش آموز در مدرسه، عدم وجود حق انتخاب در برنامه درسی و مسائل مربوط به ارزشیابی باعث ایجاد جو نامطلوب در مدارس شده است (بروفی^۱، ۱۹۹۷: ۸). در این رابطه تحقیقات متعددی وجود دارد که نشان دهنده جهت گرایی، انزوا طلبی، تقابل دانش آموزان با فرهنگ نهادی موسسه آموزشی است. مشکلات جامعه پذیری و سازگاری فرهنگی (شوارتز^۲، ۱۹۹۳)، مشکلات زبانی محیط آموزشی (ونگ^۳، ۱۹۹۱)، انزوا طلبی اجتماعی و خصومت آشکار (بنت^۴، ۱۹۹۱)، نمونه هایی از نمادهای جو آموزشی مدارس و دانشگاهها می باشد. این مشکلات باعث تأثیر منفی بر حس دانش آموزان و کارکنان نسبت به مدارس و دانشگاهها می شود (هارتادو^۵، ۱۹۹۴)، اصلاحات آموزشی را با درد سر همراه می سازد، رضایت خاطر را کاهش می دهد (اوگلی^۶، ۱۹۹۳) و نمرات درسی را کاهش می دهد، (سدلک^۷، ۱۹۹۵) و سیادت و گودرزی، ۱۳۸۴). بنابراین، هر محیط آموزشی دارای جوی است که ممکن است آن محیط را سرد، خشک، غیر قابل اعتماد، و یا صمیمی، قابل انعطاف، قابل اعتماد و حمایت کننده سازد. محیط زندگی انسان نقش اساسی در احساس خوشبختی و یا تیره بختی او دارد. اگر محیطی بتواند به فرد اعتماد به نفس بدهد و بروز استعدادها و احساسات او را ممکن سازد و در نهایت بتواند زمینه های دستیابی به نیازهای فرد را امکان پذیر سازد، افراد احساس شادی و خوشبختی خواهند کرد (میر کمالی، ۱۳۷۳).

با توجه به اهمیت نقش منابع انسانی، اگر مراکز آموزشی، به ویژه مدارس از جو سازمانی مناسبی برخوردار باشند و دبیران در فضایی آرام و عاری از فشار روانی و استرس به تعلیم و تربیت بپردازند، می توان به کارایی و اثر بخشی سازمانی نیز دست یافت. پس با توجه به ضرورت شناخت جو مدارس و اهمیت آن در شکل گیری خود انگاره دانش آموزان، نگرش آنها به تحصیل، کار و برقراری روابط متقابل و مطلوب مدیر - معلم،

1 - Brophy
2 - Schwartz
3 - Wang
4 - Bennett
5 - Hurtado
6 - Augelli
7 - Sedlac

معلم - معلم و معلم - دانش آموزان و نقش آن در بهره وری نظام آموزشی؛ این پژوهش با هدف بررسی مقایسه ای جو سازمانی حاکم بر مدارس انجام شد.

بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی جو سازمانی در ابعاد پنجگانه ی وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت و توافق بر رویه ها، رضایت از پاداش و اثر بخشی ارتباطات، در مدارس متوسطه می باشد و این پژوهش در پی پاسخگویی به ۴ سوال و ۳ فرضیه ذیل می باشد:

۱- وضعیت جو سازمانی مدارس و خرده مقیاسهای آن چگونه است؟

۲- وضعیت جو سازمانی مدارس با توجه به جنسیت دبیران چگونه است؟

۳- وضعیت جو سازمانی مدارس با توجه به مدرک تحصیلی دبیران چگونه است؟

۴- وضعیت جو سازمانی مدارس با توجه به سابقه دبیران چگونه است؟

و فرضیه های تحقیق به شرح زیر است

۱- بین جو سازمانی مدارس با توجه به جنسیت دبیران تفاوت معنی داری وجود دارد.

۲- بین جو سازمانی مدارس با توجه به میزان تحصیلات دبیران تفاوت معنی داری

وجود دارد.

۳- بین جو سازمانی مدارس با توجه به سابقه دبیران تفاوت معنی داری وجود دارد.

روش

روش تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۰۴۰ نفر از دبیران مدارس متوسطه (دخترانه و پسرانه) شهر زاهدان در سال تحصیلی ۸۶-۸۷ می باشد. نمونه ی آماری این تحقیق شامل ۳۵۷ نفر از دبیران مدارس شهر زاهدان می باشد که با روش تصادفی انتخاب گردید (۳ دبیر ثابت و دارای ابلاغ رسمی، از هر دبیرستان موجود در زاهدان).

ابزار جمع آوری اطلاعات: ساسمن و سم دیپ در سال ۱۹۸۹ پرستنامه ای را تدوین کردند که مبنای پژوهش حاضر می باشد و پنج بُعد: وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقشها، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه ها و اثر بخشی ارتباطات را مورد سنجش قرار می دهد که هر یک از ابعاد به طور خلاصه شامل موارد ذیل می باشد:

وضوح و توافق هدف، عبارت است از میزان روشن و واضح بودن هدفها برای فرد، میزان تأثیری که فرد می تواند بر اهداف سازمان داشته باشد (مقیمی، ۱۳۸۰). اگر اهداف در مسیر هدف اصلی باشد، واضح، قابل اندازه گیری، چالش آفرین و دارای محدودیت زمانی باشد، می تواند سازمان را بسوی پیشرفت و ترقی سوق دهد (اسلوین، ۱۳۷۷).

وضوح و توافق نقش، عبارت است از میزان وضوح و روشن بودن نقشی که در سازمان بر عهده فرد است (مقیمی، ۱۳۸۰). اگر افراد نسبت به نقشی که در سازمان ایفا می کنند و همچنین نسبت به وظایف همکاران خود آگاهی داشته باشند میزان تعارضات و کشمکش ها در سازمان بسیار پایین خواهد بود و به سوی پیشرفت و تحقق اهداف حرکت خواهند کرد (رابینز، ۱۳۷۷).

رضایت از پاداش، شامل ۱) میزان پاداشهایی است که فرد از لحاظ کمک هایی که به سازمان می کند دریافت می دارد. ۲) محرک های موجود در فرد که باعث ایجاد انگیزش شده و اثر بخشی فرد را در کمک و یاری به سازمان بیشتر می کند. ۳) میزان پاداشی که اعضای سازمان به فراخور کمکی که به سازمان می کنند، دریافت می دارند. ۴) میزان رضایت فرد از عضویت در سازمان (مقیمی، ۱۳۸۰). اگر برنامه های تشویق و پاداش کارکنان به خوبی طرح ریزی شود موجب انگیزش کارکنان می شود و آنها را در جهت تأمین هدفهای سازمان سوق خواهد داد (استونر، ۱۳۷۵).

رضایت و توافق بر رویه ها، عبارت است از اخذ تصمیمات در یک حالت موثر و رفع و حل عدم توافق های مدرسه به صورت کارآمد و دادن شانس مساوی به افراد جهت ارائه دیدگاههایشان در زمان بررسی مسائل و به طور کلی رضایت فرد از روش انجام کارها در سازمان. رویه ها از فنون رسمی سازی است که مدیران به کمک آن می توانند رفتار کارکنان خود را استاندارد کنند (رابینز، ۱۳۷۹).

اثر بخشی ارتباطات، عبارت است از میزان اطلاعاتی که فرد در ارتباط با شغل خود دارد و همچنین توانایی او در انتقال اطلاعات کافی به دیگران و دریافت اطلاعات از آنها و دریافت بازخوردهای کافی در زمینه عملکرد خود از دیگران (مقیمی، ۱۳۸۰).

این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال است که در طیف پنج درجه ای (کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق، کاملاً موافق) به بررسی جو سازمانی مدارس می پردازد. قابل ذکر است که هر چه میانگین جو سازمانی پاسخگویان به پرسشنامه فوق الذکر بالاتر باشد نشان دهنده بازتر (مطلوب تر) بودن جو سازمانی آن مدرسه می باشد. این پرسشنامه در بین دبیران مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه (۳ دبیر از هر دبیرستان) به صورت تصادفی توسط محقق (جهت توضیح و پاسخگویی به سوالات احتمالی پاسخگویان) توزیع و سپس جمع آوری گردید. به منظور کسب اطمینان از پایایی پرسشنامه ی جو سازمانی، از ضریب الفسای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۸۲۹۷ محاسبه گردید.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به پژوهش از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد که شامل آزمون پارامتریک t می باشد.

یافته ها

نتایج پژوهش به ترتیب سوالهای پژوهش ارائه می شوند.

۱- یافته های توصیفی

سوال اول تحقیق: وضعیت جو سازمانی مدارس و خرده مقیاسهای آن چگونه است؟

جدول ۱: نتایج آمار توصیفی پاسخگویان (دبیران)

به ابعاد جو سازمانی

جو سازمانی	وضوح و توافقی هدف	وضوح و توافقی نقش	رضایت از پاداش	رضایت بر رویه ها	اثر بخشی ارتباطات	فراوانی کل
فراوانی	۸۷	۱۱۱	۳۰	۶۰	۶۹	۳۵۷
درصد	۲۴/۴	۳۱/۱	۸/۴	۱۶/۸	۱۹/۳	۱۰۰/۰

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که از کل پاسخگویان (دبیران) ۲۴/۴ درصد وضوح هدف، ۳۱/۱ درصد وضوح نقش، ۸/۴ درصد رضایت از پاداش، ۱۶/۸ درصد رضایت بر رویه ها و ۱۹/۳ درصد اثر بخشی ارتباطات داشته اند. که این نتایج نشان

می دهد که بیشتر دبیران دارای وضوح نقش بوده اند و وضوح هدف، اثر بخشی ارتباطات، رضایت بر رویه ها و رضایت از پاداش به ترتیب در مراحل بعدی قرار دارد.

سوال دوم تحقیق: وضعیت جو سازمانی مدارس با توجه به جنسیت دبیران چگونه

است ؟

جدول ۲: وضعیت ابعاد جو سازمانی با توجه به جنسیت

جنسیت	جو سازمانی	وضوح و توافقی هدف	وضوح و توافقی نقش	رضایت از پاداش	رضایت بر رویه ها	اثر بخشی ارتباطات	فراوانی کل
مرد	۵۸	۷۰	۸	۳۴	۴۶	۲۱۶	
زن	۲۹	۴۱	۲۲	۲۶	۲۳	۱۴۱	
فراوانی کل	۸۷	۱۱۱	۳۰	۶۰	۶۹	۳۵۷	

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که از تعداد کل پاسخگویان (دبیران) ۲۱۶ نفر

مرد و ۱۴۱ نفر زن می باشند و از تعداد ۲۱۶ نفر مرد، ۵۸ نفر وضوح و توافقی هدف، ۷۰ نفر وضوح و توافقی نقش، ۸ نفر رضایت از پاداش، ۳۴ نفر رضایت بر رویه ها، ۴۶ نفر اثر بخشی ارتباطات داشته اند. و از تعداد ۱۴۱ نفر پاسخگوی زن، ۲۹ نفر وضوح و توافقی هدف، ۴۱ نفر وضوح و توافقی نقش، ۲۲ نفر رضایت از پاداش، ۲۶ نفر رضایت بر رویه ها، ۲۳ نفر اثر بخشی ارتباطات داشته اند. که بیشترین میزان پاسخدهی مربوط به بعد وضوح و توافقی نقش در بین دبیران مرد و زن بوده است.

سوال سوم تحقیق: وضعیت جو سازمانی مدارس با توجه به میزان تحصیلات دبیران

چگونه است ؟

جدول ۳: وضعیت ابعاد جو سازمانی با توجه به میزان تحصیلات

جو سازمانی تحصیلات	وضوح و توافق هدف	وضوح و توافق نقش	رضایت از پاداش	رضایت بر رویه ها	اثر بخشی ارتباطات	فراوانی کل
لیسانس	۷۵	۸۳	۲۷	۴۷	۶۳	۲۹۵
فوق لیسانس	۱۲	۲۸	۳	۱۳	۶	۶۲
فراوانی کل	۸۷	۱۱۱	۳۰	۶۰	۶۹	۳۵۷

نتایج جدول شماره ۳، حاکی از آن است که از تعداد کل پاسخگویان (دبیران)، ۲۹۵ نفر لیسانس و ۶۲ نفر فوق لیسانس بوده اند. که از ۲۹۵ نفر پاسخگوی با تحصیلات لیسانس، ۷۵ نفر وضوح هدف، ۸۳ نفر وضوح و توافق نقش، ۲۷ نفر رضایت از پاداش، ۴۷ نفر رضایت بر رویه ها، ۶۳ نفر اثر بخشی ارتباطات داشته اند. و از تعداد ۶۲ نفر پاسخگوی با تحصیلات فوق لیسانس، ۱۲ نفر وضوح و توافق هدف، ۲۸ نفر وضوح و توافق نقش، ۳ نفر رضایت از پاداش، ۱۳ نفر رضایت بر رویه ها، ۶ نفر اثر بخشی ارتباطات داشته اند. که بیشترین میزان پاسخدهی در بین دبیران با تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس مربوط به بعد وضوح و توافق نقش بوده است.

سوال چهارم تحقیق: وضعیت جو سازمانی مدارس با توجه به سابقه دبیران چگونه است؟

جدول ۴: وضعیت ابعاد جو سازمانی با توجه به سابقه

جو سازمانی سابقه	وضوح و توافق هدف	وضوح و توافق نقش	رضایت از پاداش	رضایت بر رویه ها	اثر بخشی ارتباطات	فراوانی کل
-۱۵	۱۴	۵۱	۳	۶	۱۵	۸۹
+۱۵	۷۳	۶۰	۲۷	۵۴	۵۴	۲۶۸
فراوانی کل	۸۷	۱۱۱	۳۰	۶۰	۶۹	۳۵۷

نتایج جدول فوق حاکی از آن است که از تعداد کل پاسخگویان (دبیران) ۸۹ نفر سابقه پایین تر از ۱۵ سال، و ۲۶۸ نفر سابقه بالاتر از ۱۵ سال داشته اند. که از تعداد ۸۹ نفر

دبیر با سابقه ۱۵- سال، ۱۴ نفر دارای وضوح و توافق هدف، ۵۱ نفر وضوح و توافق نقش، ۳۰ نفر دارای رضایت از پاداش، ۶ نفر رضایت بر رویه ها داشته اند و ۱۵ نفر اثر بخشی ارتباطات داشته اند. و از تعداد ۲۶۸ نفر پاسخگو با سابقه بالاتر از ۱۵ سال، ۷۳ نفر دارای وضوح و توافق هدف، ۶۰ نفر وضوح و توافق نقش، ۲۷ نفر رضایت از پاداش، ۵۴ نفر رضایت بر رویه ها و ۵۴ نفر اثر بخشی ارتباطات داشته اند. که بیشترین میزان پاسخدهی در بین دبیران با سابقه زیر ۱۵ سال مربوط به بعد وضوح و توافق نقش و در بین دبیران با سابقه بالاتر از ۱۵ سال مربوط به بعد وضوح و توافق هدف بوده است.

۲- یافته های تحلیلی

فرضیه ۱ تحقیق: بین جو سازمانی مدارس با توجه به جنسیت دبیران تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۵ نتایج آزمون t در ارتباط با جو سازمانی مدارس

بر حسب جنسیت

ویژگی	N	M	SD	t	df	sig
مرد	۲۱۶	۷۳/۷۹	۱۰/۱۲	۲/۰۶	۳۵۵	۰/۰۴۱
زن	۱۴۱	۷۷/۳۷	۸/۵۹			

نتایج جدول فوق حاکی از این است که میانگین جو سازمانی پاسخگویان مرد ۷۳/۷۹ و انحراف معیار آن ۱۰/۱۲ می باشد. این مقادیر برای پاسخگویان زن به ترتیب برابر با ۷۷/۳۷ و ۸/۵۹ است و این تفاوت با $t = ۲/۰۶$ و درجه آزادی ۳۵۵ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵٪ (۱/۹۸) بزرگتر است. بنابراین تفاوت مشاهده شده به لحاظ آماری معنادار است. ($p < ۰/۰۵$) یعنی اینکه جو سازمانی مدارس دخترانه مطلوب تر (بازتر) از مدارس پسرانه می باشد.

فرضیه ۲ تحقیق: بین جو سازمانی مدارس با توجه به میزان تحصیلات دبیران تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۶ نتایج آزمون t در ارتباط با جو سازمانی مدارس

بر حسب میزان تحصیلات

sig	df	t	SD	M	N	ویژگی	
۰/۲۸۰	۳۵۵	-۱/۰۸	۹/۵۹	۷۵/۱۶	۲۹۵	لیسانس	
			۹/۶۱	۷۸/۳۳	۶۲	فوق لیسانس	

جدول فوق حاکی از این است که میانگین جو سازمانی پاسخگویان با تحصیلات لیسانس ۷۵/۱۶ و انحراف معیار آن ۹/۵۹ می باشد. این مقادیر برای پاسخگویان با تحصیلات فوق لیسانس به ترتیب برابر با ۷۸/۳۳ و ۹/۶۱ است و این تفاوت با $t = -۱/۰۸$ و درجه آزادی ۳۵۵ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵٪ (۱/۹۸) کوچکتر است. بنابراین تفاوت مشاهده شده به لحاظ آماری معنادار نیست. ($p > ۰/۰۵$) یعنی اینکه نگرش دبیران با تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس در ارتباط با جو سازمانی یکسان است.

فرضیه ۳ تحقیق: بین جو سازمانی مدارس با توجه به سابقه دبیران تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون t در ارتباط با جو سازمانی مدارس

بر حسب سابقه

sig	df	t	SD	M	N	ویژگی	
۰/۳۱۶	۳۵۵	۱/۰۰ N.S	۸/۲۴	۷۶/۹۶	۸۹	۱۵- سال	
			۹/۹۲	۷۴/۹۵	۲۶۸	۱۵+ سال	

جدول فوق حاکی از این است که میانگین جو سازمانی پاسخگویان با سابقه زیر ۱۵ سال ۷۶/۹۶ و انحراف معیار آن ۸/۲۴ می باشد. این مقادیر برای پاسخگویان با سابقه بالاتر از ۱۵ سال به ترتیب برابر با ۷۴/۹۵ و ۹/۹۲ است و این تفاوت با $t = ۱/۰۰$ و درجه آزادی ۳۵۵ از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵٪ (۱/۹۸) کوچکتر است. بنابراین تفاوت مشاهده شده به لحاظ آماری معنادار نیست. ($p > ۰/۰۵$) یعنی اینکه نگرش پاسخگویان با توجه به سابقه آنها در ارتباط با جو سازمانی یکسان است.

بحث

ارجیریس^۱ (۱۹۵۷) معتقد است که هر سازمانی دارای محیط روان شناختی مربوط به خود است که آن را از محیط های دیگر جدا می کند و از آن به سیستم زندگی سازمانی تعبیر می کند که مقصود همان جو سازمانی است. در سایه ی جوی آرام و مطمئن و بدور از دغدغه و تشویش درمدارس است که می توان از معلمین انتظار داشت به عنوان منابع انسانی و ذخایر پر ارزش به بالندگی دانش پژوهان خود کمک کنند و رشد و ترقی را مداومت بخشند. و در مجموع می توان چنین استنباط کرد که هر سازمانی دارای هنجارها، ارزشها، ساخت سازمانی، سبک رهبری، سیستم پاداش و تنبیه و کارکنان حرفه ای خاص خود می باشند که در مجموع جو سازمانها را تشکیل می دهند. بنابراین، بهبود جو مدارس یکی از نیازهای آشکار آموزشی است.

تجزیه و تحلیل داده های تحقیق یافته هایی داشته است که به شرح زیر است:

یافته های مربوط به سوال اول پژوهش نشان می دهد که از دیدگاه بیشتر دبیران جو سازمانی آنها دارای وضوح نقش بوده است. یعنی این که دبیران و اعضای مدارس دارای درک روشن و واضح از نقش خود در موسسه آموزشی هستند. که این نتیجه مغایر با یافته های طالب پور (۱۳۸۰) و نورانی (۱۳۸۵) مبنی بر این که میانگین نمره جو سازمانی را در بعد وضوح و توافقی نقش در حد پایین ارزیابی کرده بودند، می باشد. عدم کم توجهی مدیران در تبیین نقش اعضاء، ارزشهای وجودی اعضاء و افزایش میزان موثر بودن و داشتن احساس مبتنی بر هویت نقش (آدین، ۱۳۷۹) از جمله دلایلی است که می تواند در کاهش تعارض نقش دخالت داشته باشد و این وضوح و توافق در نقش ناشی از اجرای برنامه های منظم در جهت روشن سازی نقش ها، آشنایی بیشتر با شرح وظایف و اهمیت آنها در دستیابی به اهداف می باشد.

یافته های مربوط به سوال دوم پژوهش نشان می دهد که در بین هر دو گروه پاسخگوی زن و مرد بیشترین تعداد پاسخگویی مربوط به بعد وضوح و توافق نقش بوده است و وضوح و توافق هدف، در رتبه دوم است اما در بین پاسخگویان مرد، رتبه سوم

^۱ -Argyris

مربوط به بعد اثر بخشی ارتباطات و بعد از آن رضایت بر رویه ها قرار دارد که در بین پاسخگویان زن این رده بندی به ترتیب عبارت است از، رضایت بر رویه ها و اثر بخشی ارتباطات. قابل ذکر است که در هر دو گروه رضایت از پاداش در رتبه آخر قرار دارد.

یافته های مربوط به سوال سوم پژوهش نشان می دهد که در بین پاسخگویان با تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس نیز بیشترین میزان پاسخدهی مربوط به بعد وضوح و توافق نقش بوده است، اما در رتبه دوم بیشترین میزان پاسخدهی دبیران لیسانس به بعد وضوح و توافق هدف و در بین دبیران فوق لیسانس مربوط به رضایت بر رویه هاست. در رتبه سوم، برای دبیران لیسانس اثربخشی ارتباطات و دبیران فوق لیسانس وضوح و توافق هدف قرار دارد. در دبیران لیسانس رضایت بر رویه ها و دبیران فوق لیسانس اثر بخشی ارتباطات در رتبه چهارم و بعد رضایت از پاداش همانند سوال دوم پژوهش برای هر دو مورد در رتبه آخر قرار دارد.

یافته های مربوط به سوال چهارم پژوهش نشان می دهد که در بین پاسخگویان با سابقه پایین تر از ۱۵ سال و بالاتر از ۱۵ سال بیشترین میزان پاسخدهی در بین پاسخگویان با سابقه پایین تر از ۱۵ سال مربوط به بعد وضوح و توافق نقش و در بین پاسخگویان با سابقه بالاتر از ۱۵ سال مربوط به بعد وضوح و توافق هدف بوده است و بعد از آن برای پاسخگویان پایین تر از ۱۵ سال به ترتیب ابعاد اثر بخشی ارتباطات، وضوح و توافق هدف، رضایت بر رویه ها و در انتها رضایت از پاداش قرار داشته است. و این رده بندی برای پاسخگویان با سابقه بالاتر از ۱۵ سال به ترتیب وضوح و توافق نقش، اثر بخشی ارتباطات، رضایت بر رویه ها و در انتها رضایت از پاداش بوده است.

نتایج آزمون t در ارتباط با فرضیه اول پژوهش حاکی از این است که در ارتباط با جو سازمانی با توجه به جنسیت پاسخگویان تفاوت معنی داری در سطح ۹۵ درصد مشاهده گردید. ($p < 0/05$)، با توجه به این که میانگین پاسخگویان زن بالاتر از پاسخگویان مرد می باشد می توان نتیجه گرفت که، جو سازمانی مدارس دخترانه مطلوب تر (بازتر) از جو سازمانی مدارس پسرانه است. که این یافته مغایر با یافته های صنم لو

(۱۳۷۹) و اجاقی (۱۳۷۷) مبنی بر این که بین جو سازمانی مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه تفاوت معنی داری وجود دارد، می باشد.

نتایج آزمون t در ارتباط با فرضیه دوم پژوهش حاکی از این است که در ارتباط با جو سازمانی با توجه به مدرک تحصیلی پاسخگویان تفاوت معنی داری به لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد مشاهده نشد. $(p > ۰/۰۵)$ ، بنابراین تفاوتی بین نگرش پاسخگویان به لحاظ مدرک تحصیلی در ارتباط با جو سازمانی مدارس وجود ندارد. که این یافته همسو با یافته های هنزایی زاده (۱۳۸۰) و اجاقی (۱۳۷۷) است، مبنی بر این که بین جو سازمانی با توجه به ویژگیهای دموگرافیکی (جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار) تفاوت معنی داری در سطح ۹۵ درصد $(P > ۰/۰۵)$ مشاهده نگردید.

همچنین نتایج آزمون t در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش حاکی از این است که در ارتباط با جو سازمانی با توجه به سابقه دبیران تفاوت معنی داری به لحاظ آماری در سطح ۹۵ درصد مشاهده نشد. $(p > ۰/۰۵)$ ، بنابراین تفاوتی بین نگرش پاسخگویان به لحاظ میزان سابقه در ارتباط با جو سازمانی مدارس وجود ندارد. این یافته مطابق با یافته های هنزایی زاده (۱۳۸۰) و اجاقی (۱۳۷۷) مبنی بر این که بین جو سازمانی با توجه به ویژگیهای دموگرافیکی (جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار) تفاوت معنی داری در سطح ۹۵ درصد $(P > ۰/۰۵)$ وجود ندارد، می باشد.

یافته های کلی این تحقیق با توجه به میزان امتیازات مربوط به ابعاد جو سازمانی، نشان دهنده وضعیت مطلوب بعد وضوح و توافق نقش در جو سازمانی مدارس می باشد. اما با توجه به اهمیت اهداف در کارایی سازمان، پیشرفت و تعالی آن، نتایج این تحقیق نشان می دهد که باید اهمیت و بذل توجه بیشتری به اهداف و تلاش در جهت شناساندن صحیح آنها به مدیران، دبیران و کادر اداری شود. همچنین باید توجه مسئولین آموزش و پرورش را به ابعاد اثر بخشی ارتباطات، رضایت بر رویه ها و در انتها رضایت از پاداشها جلب نماید که با استفاده از یافته های موجود به بررسی دلایلی که سبب ایجاد چنین نارضایتی (به خصوص عدم رضایت از پاداشها) گردیده پردازند و به پیشگیری از ایجاد و

تداوم جو نامطلوب و آسیب های روانشناختی و جامعه شناختی و فردی و اجتماعی ناشی از آن، بپردازند.

منابع

- ۱- آدین، ج. (۱۳۷۹). تأثیر جو سازمانی مدارس راهنمایی بر تعهد سازمانی دبیران ناحیه ۶ مشهد. پایانامه کارشناسی ارشد، مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۲- اجاقی، ع. (۱۳۷۷). بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسطه شهر ملایر. پایانامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران، ص ۱۱۶.
- ۳- اسلوین، د. پ. (۱۳۷۷). مدیر تمام عیار. ترجمه احمد رضا اشرف العقلائی، تهران: انتشارات موسسه ایران، ص ۱۲.
- ۴- اصلانخانی، م. ع. (۱۳۷۵). توصیف سبک های رهبری، جو سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاههای منتخب کشور. پایانامه دکتری تخصصی، تهران: دانشگاه تهران، ص ۶۴.
- ۵- استونر، ج. و فری، م. (۱۳۷۵). مدیریت. ترجمه ی پارسائیان و اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، چاپ و نشر بازرگانی.
- ۶- امیدیان، ف. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم گیری های دانشگاهی. پایانامه کارشناسی ارشد، اهواز: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۷- دانشفر، ت. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی و مشارکت دبیران در فرایند تصمیم گیری در دبیرستانهای شهر های آمل، نور و چمستان. پایانامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، ص ۳ و ۲۷.
- ۸- رابینز، ا. پ. (۱۳۷۷)، « رفتار سازمانی (ساختار، طراحی و کاربردها) جلد دوم»، ترجمه: پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ص ۹۵ و ۴۶۶.

- ۹- رابینز، ا. پ. (۱۳۷۹). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). ترجمه: الوانی و دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار.
- ۱۱- حیدر زادگان، ع. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستانهای شهرزاهدان. پایانامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، شیراز: دانشگاه شیراز، ص ۳.
- ۱۲- سیادت، ع. و گودرزی، ا. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگیهای شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال دوم، ص ۱۲۶.
- ۱۳- شیرازی، ع. (۱۳۷۳). مدیریت آموزشی. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی، ص ۲۰۹.
- ۱۴- طالب پور، م. (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرشهای شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور و ارتباط آنها با جو سازمانی. رساله دکتری، تهران: دانشگاه تهران.
- ۱۵- قاسمی نژاد، ا. و سیادت، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران. ماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، شماره ۸، ص ۵۷-۵۸.
- ۱۶- گل صنم لو، ی. (۱۳۷۹). بررسی مقایسه ای جو سازمانی حاکم بر دبیرستانهای دولتی پسرانه و دخترانه شهرستان خوی. پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۱۷- محسنیان راد، م. (۱۳۶۹). ارتباط شناسی. تهران: صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران.
- ۱۸- میر کمالی، م. (۱۳۷۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر رامین، ص ۲۳.
- ۱۹- مقیمی، م. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه، ص ۱۹۸-۱۹۷.
- ۲۰- نورانی، ط. (۱۳۸۵). ارتباط بین فلسفه آموزشی، سبک رهبری مدیران و جو سازمانی در دانشکده ها و گروههای تربیت بدنی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال چهارم، جلد اول، شماره ۷.

- 22 - Hoy ,W..K .& Hannum ,J .W .(1997).*Middle School Climate an Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement* . P. 291
- 23- Owen, R.G. (1991). *Organizational Behavior in Education Leadership and School Reform* . 7 th Ed .
- 24- Shadure, M.A., Kienzel , R. and Rodwell , J.J. (1999).The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perception of Involvement. *Group & Organization Management*, 24(4), 48

