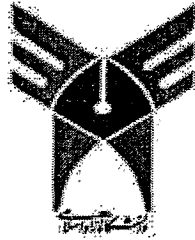


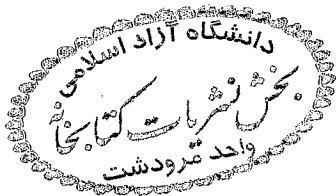
۱۳۱۲۹

شماره ثبت: ۱۱۲۸



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت



پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته:

علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی)

عنوان:

بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران مقطع

راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷

استاد راهنما:

دکتر شاپور امین شایان جهرمی

استاد مشاور:

دکتر سید احمد هاشمی

نگارنده:

سکینه درویش پور فراغه

تابستان

۱۳۸۸

مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های علمی

۱۳۸۸/۱۲/۲

۱۳۱.۰۳۹

بسم الله الرحمن الرحيم



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران مقطع  
راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷

نگارنده:

سکینه درویش پور فراغه

هیات داوران:

۱- استاد راهنما دکتر شاپور امین شایان جهرمی

۲- استاد مشاور دکتر سید احمد هاشمی

۳- استاد داور دکتر عباداله احمدی

۴- مدیر گروه دکتر عباداله احمدی

بسمه تعالی

با سپاس فراوان از یزدان پاک که به من توفیق کسب ذره ای از دانش بیکران هستی را عطا فرمود، در مجموعه حاضر افراد فرهیخته ای یاری رسان بوده اند که اگر همت آنان نبود به تنهایی قادر به انجام آن نبودم. برخود لازم می دانم که از همه آنان تشکر و قدردانی نمایم بخصوص از استاد راهنما جناب آقای دکتر امین شایان جهرمی و استاد مشاور جناب آقای دکتر هاشمی و جناب آقای دکتر احمدی که با صبر و شکیبایی در کلیه مراحل پژوهش مرا راهنمایی نمودند، امیدوارم در تمام مراحل زندگیشان موفق و موید باشند.

## فهرست مندرجات

صفحه	عنوان
۱	چکیده
<b>فصل اول کلیات پژوهش</b>	
۲	مقدمه
۶	بیان مسئله
۱۰	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۴	اهداف پژوهش
۱۵	سوالات پژوهش
۱۶	تعاریف نظری
۱۹	تعاریف عملیاتی
<b>فصل دوم: ادبیات پژوهش و بررسی پژوهشهای انجام شده</b>	
۲۲	مقدمه
۲۲	۱- مروری بر ادبیات تحقیق
۲۲	الف) تعاریف و مفاهیم جو سازمانی
۲۵	ابعاد جو
۲۸	انواع جو
۳۵	نظریه های جو سازمانی
۳۷	سلامت سازمانی

- ۳۷.....مدرسه سالم
- ۳۸.....مدرسه ناسالم
- ۳۹.....عوامل مؤثر بر جو سازمانی
- ۴۳.....عوامل مؤثر بر تعیین جو مدارس
- ۴۳.....مراحل بهبود جو مدارس
- ۴۴.....اندازه گیری جو سازمانی
- ۴۵.....( ب ) تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی
- ۴۷.....دیدگاه های متفاوت در تعهد سازمانی
- ۵۰.....انواع تعهد سازمانی
- ۵۳.....ابعاد تعهد سازمانی
- ۵۴.....( ج ) تعاریف و مفاهیم روحیه
- ۵۵.....آیا داشتن روحیه بالا مهم است؟
- ۵۶.....روحیه شغلی
- ۵۷.....عوامل مؤثر احیاء کننده روحیه
- ۵۸.....نشانه های روحیه بالا
- ۵۹.....نشانه های روحیه پایین
- ۶۰.....ابعاد روحیه
- ۶۲.....۲ - مروری بر تحقیقات انجام شده
- ۶۲.....مقدمه
- ۶۳.....پیشینه در داخل کشور

۷۰ ..... پیشینه در خارج از کشور

۷۴ ..... نتیجه گیری از تحقیقات پیشین

### فصل سوم: روش اجرای پژوهش

۷۶ ..... مقدمه ..

۷۶ ..... روش پژوهش

۷۶ ..... جامعه آماری پژوهش

۷۷ ..... نمونه آماری و روش نمونه گیری

۷۷ ..... فرمول کوکران

۷۸ ..... ابزار گردآوری داده ها

۸۰ ..... پایایی پرسشنامه جو سازمانی

۸۱ ..... پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی

۸۱ ..... پایایی پرسشنامه روحیه

۸۳ ..... روایی پرسشنامه

۸۴ ..... روش اجرای پژوهش

۸۴ ..... روش تجزیه و تحلیل پژوهش

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۸۶ ..... مقدمه ..

۸۷ ..... الف) ویژگیهای توصیفی نمونه آماری

۹۵ ..... ب) آمار استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۱۴ ..... مقدمه ...

۱۱۵ ..... نتیجه گیری.....

۱۱۹ ..... محدودیت ها.....

۱۲۰ ..... پیشنهادهای پژوهشی.....

۱۲۱ ..... پیشنهادهای کاربردی .....

منابع و مأخذ

۱۲۳ ..... منابع فارسی.....

۱۲۹ ..... منابع لاتین.....

پیوست و ضمائم



## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۳۳	جدول شماره ۱-۲ انواع جو سازمانی.....
۳۵	جدول شماره ۲-۲ رابطه بین ابعاد چو سازمانی و عملکرد مدیریت.....
۴۲	جدول شماره ۳-۲ سیر تکاملی نظریات جو سازمانی.....
۷۶	جدول شماره ۱-۳ نمونه و جامعه آماری.....
۷۹	جدول شماره ۲-۳ ابعاد پرسشنامه جو سازمانی و تعداد سؤالات تفکیک داده شده.....
۷۹	جدول شماره ۳-۳ ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی و تعداد سؤالات تفکیک داده شده.....
۸۰	جدول شماره ۳-۴ ابعاد پرسشنامه روحیه و تعداد سؤالات تفکیک داده شده.....
۸۲	جدول شماره ۳-۵ ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های جو سازمانی و تعهد سازمانی و روحیه.....
۸۲	جدول شماره ۳-۶ ضریب آلفای کرونباخ ابعاد جو سازمانی.....
۸۳	جدول شماره ۳-۷ ضریب آلفای کرونباخ ابعاد تعهد سازمانی.....
۸۳	جدول شماره ۳-۸ ضریب آلفای کرونباخ ابعاد روحیه.....
۸۷	جدول شماره ۴-۱ سطح تحصیلات جامعه مورد پژوهش.....
۸۸	جدول شماره ۴-۲ جامعه مورد پژوهش بر اساس سن.....
۸۸	جدول شماره ۴-۳ جامعه مورد پژوهش بر اساس سابقه آموزشی.....
۸۹	جدول شماره ۴-۴ پاسخ های مربوط به سؤالات تعهد سازمانی.....
۹۰	جدول شماره ۴-۵ پاسخ های مربوط به سؤالات جو سازمانی.....
۹۳	جدول شماره ۴-۶ پاسخ های مربوط به سؤالات روحیه.....
۹۵	جدول شماره ۴-۷ ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و روحیه.....

- جدول شماره ۴-۸ نتایج آزمون تحلیل رگرسیون بین جو سازمانی و روحیه ..... ۹۶
- جدول شماره ۴-۹ نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد جو سازمانی و روحیه ..... ۹۸
- جدول شماره ۴-۱۰ ماتریس همبستگی بین تعهد سازمانی و جو سازمانی با ابعاد آن ..... ۹۹
- جدول شماره ۴-۱۱ نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین جو سازمانی و تعهد سازمانی ..... ۱۰۰
- جدول شماره ۴-۱۲ نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد جو سازمانی و تعهد سازمانی ..... ۱۰۱
- جدول شماره ۴-۱۳ ماتریس همبستگی بین متغیر های روحیه و جو سازمانی و تعهد سازمانی ..... ۱۰۲
- جدول شماره ۴-۱۴ نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی و روحیه ..... ۱۰۳
- جدول شماره ۴-۱۵ ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و روحیه ..... ۱۰۵
- جدول شماره ۴-۱۶ ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و تعهد سازمانی ..... ۱۰۷
- جدول شماره ۴-۱۷ ماتریس همبستگی بین ابعاد جو سازمانی ..... ۱۱۱
- جدول شماره ۴-۱۸ اثر مستقیم هر یک از ابعاد جو سازمانی بر تعهد سازمانی ..... ۱۱۲
- جدول شماره ۴-۱۹ مقادیر شاخص های مربوط به مدل ..... ۱۱۳

## چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت می باشد. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری کلیه دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت که ۳۱۵ نفر بوده اند که نمونه آماری ۱۱۸ نفر می باشد. در این پژوهش از سه پرسشنامه جو سازمانی، تعهد سازمانی و روحیه استفاده گردید. و ضریب پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۷۹۶ و ۰/۸۱۴ و ۰/۸۶۹ برآورد شده است. و روایی آن توسط مدیر گروه آموزشی و استاد راهنما و مشاور و کارشناس آمار و چند تن از دبیران باتجربه مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزار (SPSS) و نرم افزار AMOS<sup>۵</sup> برای تحلیل مسیر انجام پذیرفته است. که نتایج زیر را در بر داشته است:

- بین ابعاد جو سازمانی بر تعهد سازمانی و روحیه رابطه معنادار مثبت وجود دارد .
- بین جو سازمانی، روحیه و تعهدسازمانی رابطه معنا دار مثبت وجود دارد.
- بین بعد تعلق و همدلی و معقولیت از ابعاد روحیه با ابعاد جو سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد .
- بین بعد هنجاری و بعد تداومی و بعد عاطفی از ابعاد تعهدسازمانی با ابعاد جو سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.
- مدل پیشنهادی و مدل مشاهده شده کاملا با هم برازنده هستند و مدل پیشنهادی ارائه شده به طور نسبی قادر است مسیر علی متغیرهای موجود در مدل را توجیه نماید .

کلیدواژه ها: جو سازمانی، تعهد سازمانی، روحیه، ابعاد جو سازمانی، سازمان

# فصل اول

## کلیات پژوهش

انسان موجودی اجتماعی است و از این رو، زمانی که گروهی از مردم گرد هم می آیند مجموعه ای از کارکردها، باورها، هنجارها، و ارزشها میان شان پدیدار می شود که بر شیوه ی رفتار آنها اثر می گذارد. پیدا است که انسان امروزی نمی تواند جدا از تشکیلات و سازمانهای متشکل از هم نوعان خود زندگی کند. بنابراین باید گفت که بخش اعظم کردار و رفتار انسانها از نهادها یا سازمان ها سرچشمه گرفته یا این که دست کم تحت تاثیر آنها است به همین رو، ماهیت محیطهای اجتماعی کار در سازمان ها از موضوعات مورد توجه دانشهای رفتاری و اجتماعی است (علاقه بند، ۱۳۸۱).

جو سازمانی مدارس دست آورد تلاش و کوشش، پیوندها، و کنش های متقابل میان گروههای درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان، و دانش آموزان است. از آنجا که معلمان در جریان آموزش که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه ای است می باشند. لذا صاحب نظران امر آموزش، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان قابل توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می دانند. به پیروی از این موضوع، به کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوعاتی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد. چرا که جو مدرسه کیفیت نسبتا پایدار است که معلمان آن را تجربه می کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تاثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد. در جهان پیچیده امروز که تمامی کشورهای جهان به دنبال توسعه پایدار هستند لزوما از طریق توسعه منابع انسانی می توان به این توسعه پایدار رسید تا انسان ها متعهد، پایدار دستاوردها و ارزشهای جامعه باشند، ولی اینکه چه کسی متعهد

است و اینکه اصولاً با چه معیارهایی شناخته می شود از جمله مواردی هستند که مستلزم تحقیقات

و بررسی های فراوان خواهد بود (عراقی، ۱۳۷۳).

تعهد را میتوان پذیرش پیمان و قرارداد دانست که فرد خود را ملزم به انجام آن می داند. موضوع تعهد در دو دهه اخیر توجه قابل ملاحظه ای را در مطالعات سازمان به خود جلب کرده است. بنابراین مدیران باید به شیوه ای عمل کنند که کارکنان با شوق و علاقه کار کنند و نسبت به سازمان خود متعهد باشند.

تعهد سازمانی یکی از مباحث نظری مطالعات سازمانی دهه ۷۰ است که به تعریف و تبیین حدود و قلمرو و اهمیت نقش آن پرداخته شده و به دنبال آن عمده تمایلات صاحب نظران در دهه ۸۰ و ۹۰ به تحلیل نظری و پژوهشی ابعاد مختلف تعهد سازمانی بوده است که از آن میان می توان به بخش عمده تولیدات علمی دانشمندان در زمینه عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی توجه داشت.

از تعهد سازمانی تعاریف زیادی به عمل آمده که از آن جمله می توان به تعاریف زیر اشاره کرد:

تعهد سازمانی می تواند پیوستگی روانی فرد به سازمان و یا کار خاصی باشد که اساس این فرایند ناشی از درونی شدن یا بومی شدن در سازمان باشد که به معنی پذیرش خصوصیات سازمان مورد نظر می باشد (رنجبریان

، ۱۳۸۰)

تعهد سازمانی نوعی ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالتهای سازمان است. تعهد سازمانی از نموده های گسترش محسوب گشته و از نظام ارزشی فرد ناشی می شود. ایجاد تعهد سازمانی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصیتی سازمانی و محیطی است. ایجاد تعهد سازمانی یک تعهد نظام مند است که تحول جنبه های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه های رهبری و ساختار سازمان را ایجاب می کند. و در این برهه زمان مزیتی که سازمانها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند تنها بکارگیری فن آوری جدید نیست، بلکه بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی است.

کنون موقعیت بصورتی درآمده که داشتن کارکنان پرانرژی و خلاق با سرمایه انسانی متعهد مهمترین منابع سازمانی در نظر گرفته می شوند (شاقلی، ۱۳۷۸)

پورهر و گریفین، ۱۳۷۴ معتقدند که تعهد و پایبندی مانند رضایت شغلی دو طرز تلقی نزدیک بهم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند و همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و تعددی داشته باشند کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمانها

می مانند و بیشتر کار می کنند بنابراین باید مدیران بتوانند به طرق مختلف تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کنند از آنجایی که معلم در جریان آموزشی یک رکن بنیادی محسوب می شود و نقش کلیدی معلم در جریان یاددهی سبب شده است که متخصصان و صاحب نظران امر آموزش کیفیت نظام آموزشی جوامع را به میزان بسیار مدیون بهبود کیفیت عملکرد معلمان بدانند، آماده سازی معلمان کارآمد و با روحیه از جمله مسائل مهمی است که مسئولان و برنامه ریزان نظام آموزشی باید طریقی را برگزینند که بتوانند جوی را در مدرسه فراهم آورند تا یادگیرندگان را قادر سازند که در یادگیری و عملکردها مؤثرتر و کارا تر شوند.

از دیگر سو هرگاه روحیه قوی باشد هیات کارکنان مدرسه در کوشش بسیار برای بهبود امر یادگیری از پای نمی ایستند ولی اگر روحیه ضعیف باشد معلمان حداکثر توانایی خود را بکار نمی بندند (وایلز، ۱۳۸۴)

بیگانگی معلمان با مطالعه و تحقیق، ترک خدمت، وجود گلایه و شکایت، عدم خشنودی و ایجاد ناخرسندی که در معلمان وجود دارد و آن را به شاگردان منتقل می کنند همه و همه بدون ارتباط با کاهش روحیه و ناخشنودی معلمان در آموزش و پرورش نیست.

با توجه به مطالب ذکر شده می توان گفت که جهت تحقیق اهداف تعلیم و تربیت نقش معلم بسیار مهم می باشد. بنابراین اگر معلم در محیطی کار کند که جو سالم در آن حاکم باشد و او بتواند براحتی در آن محیط فعالیت کند

از روحیه قوی برخوردار باشد سازمان می تواند به بهره وری برسد بطوری که صاحب نظران تعلیم و تربیت بهبود کیفیت آموزش و پرورش را تا حدودی مرهون بهبود وضعیت معلمان و ایجاد روحیه قوی در آنها می دانند تا آنجا که ضمانت اجرای هرگونه اصلاح و پیشرفت آموزش و پرورش به نحوه کار و عمل معلمان وابسته است با توجه به مطالب مذکور در زمینه جو سازمانی و روحیه و تعهد سازمانی بنظر می رسد که بررسی نوع ارتباط این متغیر نکات مفیدی را در زمینه مسائل سازمانها روشن می سازد و پژوهش حاضر نیز با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران مدارس راهنمایی دخترانه شهر مرودشت همین هدف را دنبال نموده است .



## بیان مسئله

بهبود جو<sup>۱</sup> مدارس یکی از نیازهای آشکار مدارس و محیط آموزشی است. بسیاری از رفتارها و قوانین حاکم بر مدارس به صورت متمرکز باعث شده که معلمان در مدارس بی روحیه، بی تفاوت و به طور کلی غیر حساس نسبت به محیط اطراف خود باشند. به نظر می رسد در چنین جو و فضای آموزشی تعلیم و تربیت عبارت از انجام یک تجربه محدود در یک چهار دیواری به نام کلاس باشد. در این رابطه تحقیقات متعددی وجود دارد که نشان دهنده جهت گیری، انزوای طلبی و تقابل معلمان با فرهنگ نهادی موسسه آموزشی است. مشکلاتی مانند جامعه پذیری و سازگاری اجتماعی، انزوای طلبی اجتماعی، خصومت آشکار و غیره نمونه هایی از نمادهای جو آموزشی مدارس و محیط های آموزشی می باشند. این مشکلات و مسائل باعث تاثیر منفی بر نگرش معلمان نسبت به محیط کار خود می شود. و محیط را با دردسر و مشکل روبرو می کند که گاه پنهان و آشکار بروز می کند.

در سازمانهای آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روشهای اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه ای به خود اختصاص داده است. همچنین شرایط جدید و پیچیده فرهنگی که با پیشرفت تکنولوژی روز به روز در حال دگرگونی و تغییر نیز می باشد توجه به خصوصیات و ویژگیهای شخصیتی مورد نیاز کارکنان مراکز آموزشی را بیش از پیش آشکار می کند (میرکمالی، ۱۳۷۵).

معلمان مراکز آموزشی به مثابه افراد دیگر دارای تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه ها و رغبتها و تمایلات مخصوص به خود هستند، آنها نیز دارای علائق و تواناییهای مختلف بوده و از

---

<sup>۱</sup>. Climate

دانش و نگرش و نظام ارزشی مختلفی برخوردار هستند، قدر مسلم این است که این تفاوت‌های فردی و شخصیتی بر نحوه عمل و رفتار آنان تاثیر خواهد گذاشت.

آنچه را که از تحقیقات و پژوهش‌های به عمل آمده توسط دانشمندان خارجی می‌توان دریافت و به صورت وجه مشترک این تحقیقات می‌توان بیان کرد این است که تعهد سازمانی یک پدیده چند بعدی است. لذا به این شکل بهتر می‌تواند درک شود این پدیده چند بعدی از دو جنبه قابل بررسی است. تعهد نگرشی و تعهد رفتاری. به منظور شناخت هر کدام از این جنبه‌ها و تعیین مشخصه‌های هر یک در ابعاد مختلف باید تحقیقات مفصل و کاملی توسط محققین انجام گیرد تا با شناخت کامل عوامل تشکیل دهنده هر جنبه از تعهد بتوان کاربری لازم آنها را یافته و مورد استفاده قرار داد.

تعاریف به عمل آمده از تعهد سازمانی در تحقیقات محققین گویای این مطلب است که به نظر می‌رسد تعهد سازمانی دارای سه عنصر عمومی است:

الف) تطبیق و تعیین هویت با اهداف و ارزشهای سازمان

ب) داشتن خصیصه وفاداری نسبت به سازمان

ج) تمایل به باقی ماندن در سازمان

یا به عبارتی می‌توان تعهد سازمانی را به طور خلاصه احساس جزئی از سازمان بودن تعریف نمود

از آنجا که ارتباط بسیار نزدیکی بین تعهد سازمانی با سایر جنبه‌های کاری و ارزشهای شغلی

نقش کارکنان در سازمان، اهداف سازمان، جاذبه‌های سازمان، سابقه خدمت، ترک خدمت،

غیبت از کار و سایر جنبه‌های سازمانی دارد حائز اهمیت است.

مسائلی است که در هرگونه فعالیت آموزش و پرورش چهره می‌نماید و اثرات مهم آن در روحیه

معلمان و در پدیده تعلیم و تربیت هر جامعه اجتناب ناپذیر است. با توجه به ابعاد پیچیده روحیه

انسان و اثرات روانی - عاطفی و روابط میان مدیر و معلمان و دانش آموزان ، تعامل این سه رکن تعلیم و تربیت لزوم تحقیقات هرچه بیشتر و دقیق تر درباره موضوع و ابعاد مختلف روابط انسانی آشکار است . در حقیقت توفیق امر مدیریت د رگروه شناخت صحیح از منابع انسانی و برقراری روابط مناسب با آنها و ترغیب آنان به کوشش در جهت دستیابی به اهداف سازمان ها است . در مدارس هم فعالیت و همکاری مؤثر در محیط آموزشی مستلزم وجود روابط انسانی توأم با اعتماد متقابل میان مدیر و معلم و همین طور معلمان با همدیگر است . (فهم نیا ، ۱۳۶۹).

از این رو ضروری است که روابط سازمانی و روابط انسانی به طور منظم و عملی مورد مطالعه و دقت نظر قرار گیرد تا با توجه به مسائل اجتماعی و روانی در میان کارکنان ایجاد روحیه شده و در نتیجه سبب بهبود شرایط محیط کار و افزایش کارآیی مؤسسات آموزشی گردد . معلمان همانند سایر نیروهای انسانی دیگر مؤسسات انسان هایی با نیازهای متنوع و گاه متضادند ، زمانی آن ها نقش کلیدی و عملکرد مطلوبی دارند که در محیط کار ، روابط انسانی صحیح حاکم باشد .

یک نظام آموزشی بازدهی کانلی دارد که تمامی دست اندرکاران امور با فراهم ساختن محیطی مناسب و کارآیی و استفاده هرچه بیشتر از توان و نیروی خود و دیگران در انجام صحیح امور مداخله نمایند تا شرایطی ایجاد شود که افراد به یک دیگر اعتماد داشته باشند و با اجرای اصول و روابط صحیح انسانی و استفاده از اصل عدل و انصاف به پویایی گروه بیفزاید تا هر یک از اعضای گروه از کار کردن ، تماس و هم فکری یکدیگر احساس رضایت و خشنودی نموده و در نهایت به افزایش روحیه و کارآیی نظام آموزشی کشور جامه عمل بپوشانند .

مدارسی که دارای جو سازمانی خوبی هستند بالطبع دارای معلمینی بشاش و اجتماعی و با اعتماد به نفس قوی تری بر سر کلاس حاضر می شود . و همچنین کادر آموزشی مدارس به اثربخشی خود و مدرسه اعتماد زیادتری دارند و نسبت به مدرسه وفاداری و تعهد بیشتری از خود

نشان می دهند. امروزه در محافل علمی و معتبر جهان میزان تعهد سازمانی نیز دارای اهمیت شایانی گردیده و از آنجایی که تعهد پایین تقریباً در تمامی متون مدیریت مورد تحقیق قرار نگرفته است تعهد بالا نیز ممکن است مشکلاتی را در بلند مدت برای سازمان و فرد به وجود بیاورد. به هر حال این سؤال مطرح است که به چه میزان تعهد، فرد باید نسبت به سازمان داشته باشد، تا هم سازمان بتواند در اجرای برنامه های خود موفق گردد و هم اثرات منفی بر فرد و کارکنان و همچنین بر سازمان داشته باشد.

شناخت دقیق و علمی اجزای تشکیل دهنده تعهد سازمانی و سنجش میزان آن و تأثیر هر یک از این عوامل بر تعهد سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و می تواند در گزینش ارزشیابی و آموزش کارکنان راهگشای مدیریت کشور باشد به عنوان مثال نوع تعهدی که یک فرد باید در ابتدای استخدام داشته باشد با نوع تعهدی که در طول مدت خدمت به دست می آورد طبعاً متفاوت است (پرینان، ۱۳۷۸). لذا میزان و نوع تعهدی که در ارزشیابی های سالانه از کارکنان انتظار می رود که داشته باشند حائز اهمیت است، ضمن اینکه با برنامه ریزی های آموزشی مناسب می توان نسبت به ارتقاء و بالا بردن تعهد یک فرد نسبت به سازمان تا حد مطلوب، اقدام نمود و این همه جز از راه شناخت دقیق و علمی پدیده تعهد میسر نخواهد بود، زیرا عدم شناخت کافی از تعهد سازمانی مسائل و مشکلاتی را ممکن است برای جامعه به وجود آورد که زیان آور به حال جامعه خواهد بود و چه بسا برای جبران آن متحمل خسارتی نیز بشود. با این تفاسیر پژوهش حاضر در نظر دارد تا با بررسی رابطه بین جو سازمانی<sup>۲</sup> با تعهد سازمانی<sup>۳</sup> و روحیه<sup>۴</sup>، دیدگاه دبیران مقطع راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت را مشخص نماید.

---

<sup>۲</sup>. Organizational Climate

<sup>۳</sup>. Organizational Commitment

<sup>۴</sup>. Morale