

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بررسی رابطه بین جو سازمانی و میزان اعتماد در محیط کار از نظر

دبیران متوسطه ناحیه ۱ و ۲ ارومیه در سال تحصیلی ۸۶-۸۷

نادر آسادی

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

۱۳۸۷

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

اطلاعات درازک صمدی بزرگ  
صمدی بزرگ

۱۳۸۸ / ۲ / ۲۳

استاد راهنما:

دکتر محمد حسنی

۱۱۳۲۶۱

مورد پذیرش هیات محترم

شماره

۱۷/۴/۳۱

به تاریخ

۱۷/۴/۳۱

پایان نامہ آکاس ناررا

داوران با رتبہ عالی و نمبر ۱۸ قرار گرفت.

۱۷/۴/۳۱

1- استاد راهنما و رئیس هیئت داوران:

دکتر سید حسنی

2- استاد مشاور:

3- داور خارجی:

دکتر سید محمد عباس

4- داور داخلی:

دکتر علیہ رضا حسین

5- نماینده تحصیلات تکمیلی:

دکتر صدور بیابان

## بسمہ تعالیٰ

پایان نامہ خانم/آقای ..... به تاریخ ..... شماره ..... مورد پذیرش  
هیات محترم داوران با رتبه ..... و نمره .....  
قرار گرفت .

۱- استاد راهنما و رئیس هیئت داوران:

۲- داور خارجی:

۳- داور داخلی:

۴- نماینده تحصیلات تکمیلی:

تقدیم به آنانی که مجال آموختن دادند :

این پژوهش را به پدر و مادر مهربان ، همسر

و دختر عزیزم تقدیم می نمایم .

## تقدیر و تشکر :

حال که به لطف و کرم خدای عزوجل این محمل به سر منزل رسیده است با دلی سرشار از خضوع و مهر و عشق نسبت به ذات اقدس خداوندی وی را شکر و سپاس می گویم که شایستگی تحصیل و کوشش در راه علم و تحقیق را به من عطا فرمود . همچنین بر خود لازم می دانم مراتب تقدیر و تشکر خالصانه و صمیمانه خود را تقدیم عزیزانی نمایم که بدون پشتیبانی و مساعدتهای آنها طی این طریق بسیار بعید و دشوار می نمود :

از استاد راهنمای محترم جناب آقای دکتر محمد حسنی که پشتوانه غنی علمی ، معنوی و اخلاقی ایشان توشه ارزشمندی بود که قرین این راه گردید و با وجود مشغله فراوان در زمینه های اجرایی علمی و پژوهش با حوصله و دقت تمام هر فصل را قبل از نگارش فصل بعدی مطالعه کرده و از نظر قالب و محتوا راهنماییهای بسیار ارزنده ای را ارائه نمودند بی نهایت سپاسگذاری می نمایم.

از خانواده عزیزم بویژه همسر مهربانم که همواره مشوق بنده در مراحل تحصیل و تحقیق

بوده اند تشکر می نمایم.

چکیده:

بررسی رابطه بین جو سازمانی و میزان اعتماد در محیط کار از نظر دبیران متوسطه ناحیه ۱ و ۲ ارومیه در

سال تحصیلی ۸۷-۸۶

نیروی انسانی نقش تعیین کننده ای در تحقق اهداف سازمانی داشته و این در سازمان گسترده و پیچیده ای همچون آموزش و پرورش بسیار اساسی است. یکی از مهمترین فاکتورهائی که در سازمانهای آموزشی از جمله مدارس بر رفتار نیروی انسانی و کارکنان آموزشی تأثیر بسزائی دارد نحوه برقراری جو اعتماد و نقش آن در بهبود شرایط محیط کار است. در این میان مدیران مدارس در بهبود شرایط محیط کار و ایجاد جو سازمانی و جو اعتماد نقش مهمی بر عهده دارند و لازم است در جهت بهبود این شرایط بکوشند. تحقیق حاضر در پی آن است که با بررسی وضعیت جو سازمانی مدارس، رابطه بین جو سازمانی و میزان اعتماد در محیط کار از دیدگاه دبیران مدارس متوسطه را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد و پیشنهادات و راهکارهای لازم را در جهت بهبود شرایط کار در سازمانهای آموزشی ارائه نماید.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۱ و ۲ ارومیه در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ به تعداد ۹۰۰ نفر می باشد که تعداد ۵۸۲ نفر مرد و ۳۱۸ نفر زن می باشد.

نمونه تحقیق بر اساس جامعه آماری فوق شامل ۱۷۳ نفر دبیر مرد و ۹۶ نفر دبیر زن که به روش تصادفی و طبق فرمول تعیین حجم نمونه تصادفی کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) انجام گردید.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و نمودار ستونی و برای آزمون فرضیه ها از آزمون خی دو و ضریب همبستگی استفاده گردیده است.

ابزار اندازه گیری و جمع آوری اطلاعات در این پژوهش شامل ۲ پرسشنامه محقق ساخته ویژه مدیران و دبیران متوسطه است که پایایی و روائی آن از طریق بررسی و ارزیابی تعدادی از اساتید و متخصصین امر و ضریب آلفای کرونباخ سئوالات مربوط به جو سازمانی ۰/۸۵ و پرسشنامه سنجش اعتماد ۰/۷۶ تعیین گردید.

پرسشنامه جو سازمانی دارای ۳۷ سئوال است که بر اساس فرضیه های تحقیق و مقیاس چهار عاملی لیکرت دارای گزینه های موافقم، تا حدودی موافقم، چندان موافق نیستم، اصلاً موافق نیستم بود و پرسشنامه

سنجش اعتماد دارای ۸ سؤال بود که در اختیار دبیران قرار گرفته تا رابطه بین جو سازمانی و میزان اعتماد در محیط کار را ارزیابی کنند و پاسخ دهند.

نتایج تجزیه تحلیل آماری داده ها که با استفاده از نرم افزار SPSS ، انجام گرفته است به شرح زیر می باشد:

نظر دبیران هرچه رفتار بین معلمان و مدیران و تعامل و روابط بین آنها متعهدانه باشد میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار افزایش می یابد .

نظر دبیران با افزایش روابط صمیمانه و روابط شخصی نزدیک بین معلمان و کارکنان و مدیران میزان اعتماد در محیط آموزشی افزایش می یابد .

نظر دبیران هرچه رفتار حمایتی مدیر بیشتر باشد و مدیر از تلاش و زحمت دبیران تمجید کند و به پیشنهاد های آنان گوش فرا دهد اعتماد میان کارکنان در محیط مدرسه افزایش می یابد .

نظر دبیران شرکت کننده در پژوهش هر چه رفتار مدیر کمتر دستوری باشد و مدیر با عدم اعمال نظارت مستقیم و غیر هدایتی خود موجبات ایجاد اعتماد در بین کارکنان در محیط مدرسه را فراهم نموده است.

نظر دبیران با افزایش رفتار بازدارندگی و ممانعتی مدیر میزان اعتماد در محیط مدرسه افزون می گردد.

کلمات کلیدی: جو سازمانی، اعتماد، محیط کار، دبیران مقطع متوسطه، مدیران مدارس

متوسطه



# فهرست مطالب

صفحه

عنوان

## فصل اول : طرح پژوهش

۱	۱-۱ مقدمه
۲	۲-۱ بیان مساله
۳	۳-۱ دلایل اهمیت و ضرورت تحقیق
۴	۴-۱ اهداف تحقیق
۴	۱-۴-۱ هدف کلی
۴	۲-۴-۱ اهداف جزئی
۵	۵-۱ فرضیه تحقیق
۵	۶-۱ تعریف عملیاتی متغیرها و اصطلاحات
	فصل دوم : ادبیات تحقیق
۸	۱-۲ پیشینه نظری
۱۲	۲-۲ . فرهنگ سازمانی
۱۵	۳-۲- قدرت فرهنگ
۱۸	۴-۲- بررسی مکاتب هفتگانه سازمانی
۱۸	۱-۴-۲- نظریه سازمانی کلاسیکها
۱۹	۲-۴-۲- فیلسوفان کلاسیک
۲۰	۳-۴-۲- نظریه سازمانی نئو کلاسیکها
۲۱	۴-۴-۲- مکتب روابط انسانی
۲۲	۵-۴-۲- نظریه سازمانی ساختار گرایان

۲۳	۲-۴-۶- نظریه های سیستمی و اقتضایی
۲۶	۲-۴-۷- دیدگاه سیاست و قدرت
۲۸	۲-۵- تفاوت فرهنگ با جو سازمانی
۲۹	۲-۶- نظریه های جو سازمانی
۳۱	۲-۷- جو سازمانی وین هوی و دنیس سیبو
۳۲	۲-۸- ابعاد جو سازمانی
۳۲	۲-۹- شاخصهای جو سازمانی
۳۳	۲-۱۰- سنخ شناسی جو مدرسه
۳۳	۲-۱۰-۱- مراحل بهبود جو مدارس
۳۳	۲-۱۱- تعریف سازمان
۳۴	۲-۱۲- رفتار بعنوان نماد جو سازمانی
۳۵	۲-۱۳- رفتار معلم -مدیر : باز تا بسته
۳۷	۲-۱۴- متغیرهای موثر بر جو سازمانی
۳۸	۲-۱۵- مفهوم اعتماد ، عوامل مؤثر و نحوه برقراری
۳۹	۲-۱۶- شاخص ها ، حیطه ها و متغیرهای هم بسته با جو مدرسه
۴۰	۲-۱۷- تحقیقات انجام یافته در داخل کشور
۴۶	۲-۱۸- تحقیقات انجام یافته در خارج کشور
	فصل سوم روش پژوهش
۵۲	۳-۱- روش تحقیق
۵۲	۳-۲- جامعه و نمونه آماری

۵۲	۱-۲-۳- جامعه آماری
۵۳	۲-۲-۳- نمونه آماری
۵۳	۱-۲-۲-۳- روش نمونه گیری
۵۳	۲-۲-۲-۳- تعیین حجم نمونه
۵۵	۳-۳- ابزار اندازه گیری و نحوه گردآوری اطلاعات
۵۵	۵-۳- روشهای آماری مورد استفاده در پژوهش:
	فصل چهارم: یافته های پژوهش
	یافته های توصیفی
۵۶	
۵۷	۱-۴- توزیع جنسی معلمان
۵۸	۲-۱-۴- توزیع سنی معلمان
۵۹	۳-۱-۴- توزیع مدرک و میزان تحصیلات معلمان
۶۰	۲-۴- تحلیل استنباطی
۶۰	۱-۲-۴- آزمون فرضیه ۱
۶۱	۲-۲-۴- آزمون فرضیه ۲
۶۲	۳-۲-۴- آزمون فرضیه ۳
۶۳	۴-۲-۴- آزمون فرضیه ۴
۶۵	۵-۲-۴- آزمون فرضیه ۵
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۶۷	۱-۵- نتیجه گیری
۶۷	۱-۱-۵- نتیجه گیری بر اساس یافته های توصیفی
۶۷	۲-۱-۵- نتیجه گیری بر اساس یافته های استنباطی

صفحه	عنوان
۶۸	۲-۵. بحث و بررسی
۶۹	۳-۵. محدودیتهای تحقیق
۷۰	۱-۳-۵. محدودیت ناشی از ابزار گردآوری اطلاعات
۷۰	۲-۳-۵. محدودیت ناشی از پیچیدگی رفتار آزمودنیها
۷۰	۳-۳-۵. محدودیت ناشی از کار نمونه گیری
۷۰	۴-۵. پیشنهادهای تحقیق
۷۰	۱-۴-۵. پیشنهادهای کاربردی بر پایه یافته های تحقیق
۷۱	۲-۴-۵. پیشنهادهایی برای پژوهش های بعدی
۷۲	مراجع
۷۴	پیوستها
۱۲۱	پیوست الف: پرسشنامه جو سازمانی
۱۲۳	پیوست ب: پرسشنامه سنجش اعتماد

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۵۷	جدول شماره ۱-۳ توزیع آماری دبیران ناحیه ۲ به تفکیک جنسیت و مدرک
۶۱	جدول (۱-۱-۴) فراوانی و درصد نمونه معلمان به تفکیک جنس:
۶۲	جدول (۲-۱-۴) فراوانی و درصد نمونه معلمان به تفکیک سن:
۶۳	جدول (۳-۱-۴) فراوانی و درصد نمونه معلمان به تفکیک مدرک تحصیلی:
۶۴	جدول (۱-۱-۲-۴) آزمون $\chi^2$ مربوط به فرضیه یک
۶۴	جدول (۲-۱-۲-۴) همبستگی بین رفتار متعهدانه و اعتماد بین کارکنان
۶۵	جدول (۱-۲-۲-۴) فرضیه شماره ۲
۶۵	جدول (۲-۲-۲-۴) همبستگی بین رفتار صمیمانه معلمان و اعتماد بین کارکنان
۶۶	جدول (۱-۳-۲-۴) فرضیه شماره ۳
۶۷	جدول (۲-۳-۲-۴) همبستگی بین حمایتی مدیر و اعتماد بین کارکنان
۶۷	جدول (۱-۴-۲-۴) فرضیه شماره ۴
۶۸	جدول (۲-۴-۲-۴) همبستگی بین رفتار کمتر دستوری مدیر و اعتماد در محیط کار
۶۹	جدول (۱-۵-۲-۴) فرضیه شماره ۵
۶۹	جدول (۲-۵-۲-۴) همبستگی بین رفتار بازدارنده مدیر و اعتماد بین معلمان در محیط کار

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۶۱	نمودار ۱-۱-۴ نمودار فراوانی درصد نمونه معلمان به تفکیک جنسیت
۶۲	نمودار ۲-۱-۴ نمودار فراوانی درصد نمونه معلمان به تفکیک سن
۶۳	نمودار ۳-۱-۴ نمودار فراوانی درصد نمونه معلمان به تفکیک مدرک تحصیلی

## فصل اول : طرح پژوهش

۱-۱- مقدمه

روابط انسانی مطلوب در سازمانها از عوامل مؤثر در بهبود کیفیت و اثر سنجی و کارآیی سازمانها بویژه سازمانهای آموزشی است. روابط انسانی مربوط به داخل سازمان تحت عنوان روابط دوران سازمانی و روابط بیرون از آن جزء روابط بیرون سازمانی محسوب می شود. در بعد دوران سازمانی روابط انسانی در شرایطی تحت عنوان سازمان غیر رسمی اقلیم و فرهنگ و روابط و جو حاکم بر آن سازمان است. ابعاد روابط انسانی در سازمانهای آموزشی از دیدگاه غلامعلی سرمد (۱۳۷۸ ، ص ۸) شامل کارکنان آموزشی و اداره - مدیریت - دانش آموزان - اولیاء - فرعی و سایر سازمانهای جامعه است. با عنایت به موضوع پژوهش ، در این تحقیق به بررسی ابعاد مدیریت و کارکنان آموزشی پرداخته می شود.

به طور کلی برقراری و وجود روابط انسانی و مطلوب در سازمان آموزشی در گرو وجود اعتماد - امید- نشاط و روحیه و احساس رضایت و ارزشمندی و بهداشت روانی است. بنابراین ایجاد وضعیت مطلوب و برقراری آن از وظایف اصلی و حساس مدیر آموزشی است و مدیر با این روحیه و حالات روانی دانش آموزان و کادر آموزشی را مورد توجه قرار دهد. فراهم آوردن شرایط و زمینه هایی که در افراد احساس ارزشمندی بوجود می آورد و اعتماد بخشی و خودپنداری مثبت را در آنان افزایش میدهد ، ضروری است . از نظر سلیمی و گودرزی و خدوی (۱۳۸۳.ص ۱۷۲) رهبری مؤثر ، جو سازمانی مطلوب و محیط آموزشی سالم از جمله عواملی هستند که در بوجود آوردن اعتماد و روحیه نقش مهمی بازی میکنند. اعتماد متقابل در سایه رهبری رابطه مدار حمایتی و دوستانه شکل میگیرد. در صورتیکه مدیران بتوانند در سازمان بدرستی شیوه های ارضای تمایلات درونی افراد را ایجاد کنند حالتی کیفی به وجود می آید که روحیه نامیده میشود و برای ایجاد آن مدیران بایستی از شیوه های روابط انسانی بهره گیرند. بنابراین ایجاد جو و شرایط سازمانی لازم از مهمترین وظایف مدیران محسوب می شود. در این پژوهش سعی شده است به یکی از ابعاد مهم جو سازمانی یعنی اعتماد در میان کارکنان آموزشی و دبیران مدارس متوسطه پرداخته شود و میزان و نحوه ارتباط بین جو سازمانی و اعتماد در محیط کار آنان مورد بررسی و کنکاش قرار گیرد و با بررسی و تحلیل نتایج حاصل از پژوهش پیشنهادات عملی و کاربردی این زمینه ارائه گردد.

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه، در اغلب کشورها صنعت رشد قلمداد شده و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای سالم و پویایی باشند

پژوهشها نشان می دهند که سیاستها، برنامه های سازمان، وضعیت مالی یا ارزش سهام شرکت هیچکدام سازمان را به محیطی مناسب برای کارکردن تبدیل نمی کند، بلکه آنچه از سازمان یک محیط کار ایده آل و مطلوب می سازد، احساس کارکنان نسبت به محیط کار است بنابراین، جوسازمانی سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می برند. ازطرفی دیگر، جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می شود. اعتماد از جمله مفاهیمی است که به تکرار در بحث های رهبری، تغییر، روابط انسانی و فعال انسانی مد نظر بوده و اعتماد و حاکم بودن بر روابط انسانی در میان افراد یکی از آرزوهای دیرینه است. لیکرت در مطالعات خود عامل اعتماد و اطمینان را در مناسبات میان مدیر و کارکنان مورد توجه قرار داده است. اعتماد در سازمان بر جوی دلالت دارد که در آن کارکنان به تصمیمات و سیاستهای مدیران ارشد اطمینان دارند و مدیریت از تعهد، کاردانی و تلاش کارکنان مطمئن می باشند

بنابراین مسئله مورد بررسی در این پژوهش بررسی نظر دبیران مدارس متوسطه شهر ارومیه در باره عوامل مؤثر در برقراری جو اعتماد در محیط کارکنان است. لذا پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال بوده است که چه رابطه ای بین جو سازمانی مدرسه و میزان اعتماد در محیط کار دبیران متوسطه ارومیه وجود دارد. ضمناً ریز سؤالات پژوهش به شرح ذیل می باشد که بطور خلاصه مطرح میگردد.

هرچه رفتار معلمان صمیمانه تر باشد میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار افزایش می یابد؟



هرچه رفتار متعهدانه تر معلمان بیشتر باشد میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار افزایش می یابد؟

هرچه رفتار حمایتی مدیر بیشتر باشد میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار افزایش می یابد؟

هرچه رفتار مدیر کمتر هدایتی یا دستوری باشد میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار افزایش می یابد؟

هرچه رفتار ممانعتی یا بازدارنده مدیر کمتر باشد میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار افزایش می یابد؟

### ۱-۳- دلایل اهمیت و ضرورت تحقیق

آموزش و پرورش در روزگار کنونی به پیروی از دگرگونیهای که در جهان پدید آمده تغییرات عمده ای یافته است مهم ترین ویژگی روزگار کنونی تحولات پر شتاب آن است دنیای کنونی عمر و بقای همه چیز را کوتاه کرده و جامعه را در فراگرد تغییر شتابان و نو شدن قرار داده است. در نتیجه بی دوامی و کهنه شدن و بی یقینی و دشواری پیش بینی پدیده ها رواج یافته و نوعی از دگرگونی پیوسته در زندگی انسان جای گرفته است. در چنین وضعی نظام آموزش و پرورش بسیاری از کشورها و مردم جهان هم چنان با شیوه های کم اثر و پنداره های مرده و ناساز در راه یاوران خشک و خالی کاربرد معرفت های کهنه و منسوخ گام بر می دارد و بر ثبات و دوام یافته های گذشته تاکید می ورزند (طوسی، ۱۳۷۵، ص ۳۱)

بطور کلی اعتماد برای ایجاد روابط انسانی مؤثر و مفید و بهبود ارتباط سازمانی، اعمال رهبری مردمی و تحولی، شکل گروه و کارگروهی، ایجاد همکاری و ایجاد تغییر سازمانی موفقیت آمیز بسیار ضروری و لازم است.

ایجاد اعتماد بین مجموعه مدیریت کارکنان سازمان فرآیندی مستمر، طولانی، وقت گیر و مستلزم تلاشی همه جانبه است. اما ارزش و بازده آن در حفظ و نگهداری بهینه سرمایه اصلی سازمان (نیروی انسانی) آن را ایجاب می کند.

از آنجاییکه تأکید اصلی در زمینه اعتماد برای ایجاد تفاهم بین اهداف فردی و اهداف سازمانی است لذا ایجاد اعتماد بین مدیریت و کارکنان از این نظر حائز اهمیت است. به بیان دیگر چون جو مدرسه تأثیر بسزائی در رفتار سازمانی دارد و از آنجائیکه مدیران می توانند تأثیر مهم و مثبتی در توسعه شخصیت مدارس داشته باشند

توضیح و تحلیل یا جو مدرسه حائز اهمیت فراوانی است. از نظر عده ای از پژوهشگران جو مدرسه در میان سایر متغیرهای مربوط به مدرسه از عوامل و متغیرهایی است که می توان با دستکاری آن به تحقق اهداف تربیتی کمک نمود. بنابراین بررسی روند و وضعیت فوق از دلایل عمده و اساسی در پرداختن به یکی از مفاهیم عمده جو سازمانی یعنی اعتماد است. لذا پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط بین جو سازمانی و میزان اعتماد در محیط کار کارکنان و دبیران است و از این نقطه نظر پژوهش حاضر ضرورت داشته و اهمیت آن روشن میگردد.

#### ۱-۴- اهداف تحقیق

##### ۱-۴-۱- هدف کلی:

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر در برقراری جو اعتماد در بین دبیران مدارس متوسطه شهر ارومیه بوده است.

##### ۱-۴-۲- اهداف جزئی

از آنجائیکه هدف این پژوهش بررسی رابطه بین جو سازمانی و میزان اعتماد در محیط کار از نظر دبیران بوده است لذا بر این اساس هدفهای جزئی را می توان به شرح ذیل بیان نمود.

تجزیه و تحلیل رفتار متعهدانه مدیران در افزایش میزان اعتماد کارکنان.

مطالعه رفتار حمایتی مدیران در افزایش اعتماد بین کارکنان.

بررسی رفتار صمیمانه مدیران در افزایش اعتماد کارکنان.

بررسی تأثیر رفتار بازدارنده مدیران در میزان اعتماد در کارکنان.

## ۱-۵- فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق عبارتند از :

- بین رفتار متعهدانه معلمان و میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین رفتار صمیمانه معلمان و میزان اعتماد کارکنان در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین رفتار حمایتی مدیران و میزان اعتماد بین کارکنان در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین رفتار کمتر دستوری مدیر و میزان اعتماد در محیط کار رابطه وجود دارد.
- بین رفتار کمتر بازدارنده مدیر با میزان اعتماد معلمان در محیط مدرسه رابطه معنی داری وجود دارد.

## ۱-۷. تعاریف عملیاتی متغیرها و اصطلاحات

جو سازمانی<sup>۱</sup> (اقلیم): هالپین و کرافت<sup>۲</sup> (۱۹۶۳) جو مدرسه را ترکیبی از رفتار مدرسه و رفتارهای معلمان در نظر گرفته اند که این ترکیب فضای سازمانی را وجود می آورند. (محمدعلی طوسی و فتاح ناظم ۱۳۷۰، ص ۳۱) جو یا اقلیم سازمانی اصطلاح وسیعی است که به ادراک معلمان از محیط عمومی کار در مدرسه اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است.

فضای سازمانی: مجموعه به نسبت پایداری از ادراک اعضاء در باره ویژگیهای فرهنگی سازمان است

که این بر احساس، نگرش و رفتار افراد در محل کارشان تأثیر میگذارد. (وندال، فرنچ ۱۹۸۵ ص ۹۵)

محیط سازمانی (محیط کار): عبارت از همه عناصری است که در خارج از حد و مرز سازمان قرار

دارد و دارای توان بالقوه برای تأثیر در همه یا قسمتی از سازمان است. (ریچارد دافت به نقل از هوی مینکل -

۱۹۹۰)

اعتماد: از نظر اوچی<sup>۳</sup> و لیکرت اعتماد به مفهوم چهره برجسته روابط میان رئیس و مرئوس در

مدیریت موفقیت آمیز است.

---

<sup>۱</sup> - Organizational climate

<sup>۲</sup> - Haplin and Croft

<sup>۳</sup> - Ouchi

این متغیر در قالب ۸ سوال از پرسشنامه سنجش اعتماد توسط سوالات ۱ تا ۸ مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است.

رفتار سازمانی: برای شناخت هر سازمانی بایستی رفتار سازمانی افراد دقیقاً بررسی و شناخته شود.  
(غلامعلی سرمد - ۱۳۷۸ - ص ۲۳۴)

متغیر رفتار سازمانی در قالب ۶ سوال پرسشنامه جو سازمانی توسط سوالات ۴، ۱۱، ۱۸، ۲۱، ۲۳ و ۲۷ مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است.

جو باز: جو باز عبارت است از اعتماد و روحیه زیاد و عدم اشتغال کم. (هوی و میسکل، ۱۹۹۰ ترجمه دکتر میر محمد عباس زاده، ۱۳۸۲ ص ۴۲۷)

متغیر جو باز در قالب ۵ سوال از پرسشنامه جو سازمانی توسط سوالات ۶، ۸، ۹، ۲۶ و ۳۶ مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است.

جو بسته: جو بسته در معنی آنتی تز جو باز است. و به مفهوم اعتماد و نشاط کم، و تظاهر به اشتغال به کار زیاد می باشد. (هوی و میسکل، ۱۹۹۰ ترجمه دکتر میر محمد عباس زاده، ۱۳۸۲ ص ۴۲۹)

متغیر جو بسته در قالب ۴ سوال از پرسشنامه جو سازمانی توسط سوالات ۲۸، ۳۱، ۳۵ و ۳۷ مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است.

رفتار صمیمی: رفتار صمیمی کننده یک شبکه قوی و بهم پیوسته حمایت اجتماعی مابین هیأت آموزش است. (همان منبع، ص ۴۴۵)

متغیر رفتار صمیمی در قالب ۵ سوال از پرسشنامه جو سازمانی توسط سوالات ۱، ۲، ۳، ۱۰ و ۲۴ مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است.

رفتار تهدیدی: این رفتار به جای تسهیل کردن کار معلم، در مقابل آن مانع ایجاد می کند هوی و میسکل ۱۹۹۰ ص ۴۳۵)