



دانشگاه علامه طباطبائی (ره)
دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

موضوع

:

بررسی رابطه بین جو سازمانی دبیرستان های ناحیه یک شهر شیراز و رضایت شغلی

دبیران این دبیرستان ها در سال تحصیلی ۹۰-۱۹

استاد راهنما: دکتر علی علاقه بند

استاد مشاور: دکتر عباس عباس پور

استاد داور: دکتر مصطفی نیکنامی

پژوهشگر: سید ابراهیم حسینی

این پایان نامه با استفاده از اعتبارات مالی اداره کل آموزش و پرورش فارس تهیه شده است.

پاییز ۱۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین جو سازمانی دبیرستان های ناحیه یک شهر شیراز و رضایت شغلی دبیران آنها در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ می باشد. روش تحقیق در این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی است و همچنین بر حسب نحوه گردآوری داده ها، از نوع توصیفی است که در این راستا به دو محور اصلی پژوهش پیمایشی و همبستگی توجه شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش دو پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت و رضایت شغلی مقدس برگرفته از مدل ویژگی های شغلی هاگمن و والدهام بوده است. برای تایید روایی پرسشنامه ها از نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده شد و روایی محتوایی پرسشنامه ها تایید شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه ها در حین اجرا ۳۰ پرسشنامه اول تکمیل شده انتخاب و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ضریب پایایی آنها محاسبه شد. ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی ۸۰٪ و ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ۸۵٪ محاسبه شد. جامعه این پژوهش عبارت از ۷۵ دبیرستان عادی دولتی و غیردولتی ناحیه یک شهر شیراز بود که تعداد ۲۶ مدرسه به صورت تصادفی ساده انتخاب شد و در هر مدرسه ۹ نفر پرسشنامه را تکمیل کردند. ۱۳ مدرسه، دخترانه و ۱۳ مدرسه، پسرانه، ۱۴ مدرسه، غیر دولتی و ۱۲ مدرسه، دولتی بودند. از کل تعداد پرسشنامه های برگشت داده شده که ۲۰۸ عدد بود ۱۰۴ نفر زن و ۱۰۴ نفر مرد بودند. اطلاعات گردآوری شده به وسیله نرم افزار آماری SPSS تحلیل شد. روش های همبستگی پیرسون و T مستقل برای آزمون فرضیه ها استفاده شد. نتایج نشان داد که با ۹۹ درصد اطمینان بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان ها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با ۹۹ درصد اطمینان بین رضایت شغلی دبیران زن و مرد و رضایت شغلی دبیران دبیرستان های دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین با ۹۵ درصد اطمینان بین جو سازمانی دبیرستان های دخترانه و پسرانه و جو سازمانی دبیرستان های دولتی و غیر دولتی تفاوت معناداری وجود دارد. یعنی هر پنج فرضیه موجود در این پژوهش تایید شدند نتایج این پژوهش نشان داد که جو باز باعث رضایت شغلی بیشتر و جو بسته باعث رضایت شغلی کمتر می شود، رضایت شغلی دبیران زن از دبیران مرد بیشتر است، رضایت شغلی دبیران دبیرستان های غیر دولتی از دبیران دولتی بیشتر است، جو سازمانی دبیرستان های دخترانه از پسرانه بازتر است و جو سازمانی دبیرستان های غیر دولتی از دبیرستان های دولتی باز تر است.

کلیدواژه ها: جو سازمانی، رضایت شغلی، دبیرستان دولتی، دبیرستان غیردولتی.

تقدیم به

مادر مهربانم که دعای خیرش همیشه بدرقه راهم بوده.
پدر زحمتکشم که هر چه دارم از برکت وجود او بوده.
خواهرم فاطمه، که همچون زینب اسوه صبر است.
و همه آنهایی که به من آموختند؛ از اولین تا آخرین.

سیاس نامه

منت خدای را عز و جل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. هر نفسی که فرو می رود ممد حیات است و چون بر می آید مفرح ذات. پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر نعمتی شکری واجب. اما...

از دست و زبان که برآید کز عهده شکرش بدر آید

پروردگارا سینه ام را گشاده گردان، کارم را برای من آسان ساز و از زبانم گره بگشای تا سخنم را بفهمند.

بر خود لازم می دانم که از زحمات جناب آقای دکتر علی علاقه بند به عنوان استاد راهنما که افتخار شاگردی ایشان نصیبم شد، تشکر و قدردانی نمایم. استاد ارجمند جناب آقای دکتر عباس عباس پور نیز در این پژوهش به عنوان استاد مشاور زحمات زیادی کشیده اند. برای ایشان توفیق روزافزون از خدا می خواهم. جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی که زحمت داوری این پژوهش بر دوش ایشان بود و از افتخاراتم شاگردی ایشان است. از ایشان نیز تشکر و قدردانی میکنم. در پایان نیز از دوست عزیزم جناب آقای مجتبی خلیفه و تمامی دوستان عزیز (حمید خانی پور، حمید امیری، سجادبیرانوند، مقدادطالبی زاده، کاوه رستمی، ابراهیم رحیمی، عیسی رضایی، هادی جعفری نژاد، حسین دهقانزاده، علی قربانی نژاد، عباس علیزاده، حمید عزیززی، هادی زارع، علی صفدری، سید رضا رضوی، رضا عمویی، هادی کفلو و ...) تقدیر و تشکر نمایم. به امید موفقیت همه دوستان عزیز.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

۲	مقدمه.....
۴	بیان مسئله.....
۶	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۸	اهداف پژوهش.....
۸	فرضیه های پژوهش.....
۸	تعاریف مفاهیم.....

فصل دوم: مبانی نظری و تجربی تحقیق

۱۱	مقدمه.....
۱۴	تعریف جو سازمانی.....
۱۶	جو سازمانی چگونه ایجاد می شود.....
۱۸	مکانیزم های عملکرد جو سازمانی.....
۲۰	ویژگی های جو مدرسه.....
۲۲	جنبه های اثرپذیر از جو سازمانی.....
۲۳	سازمان غیر رسمی.....
۲۳	فرهنگ سازمانی.....
۳۰	تفاوت فرهنگ و جو سازمانی.....
۳۱	مقیاس های سنجش جو سازمانی.....
۳۷	خصوصیات رفتار معلمان.....
۳۸	خصوصیات رفتار مدیران.....
۳۸	انواع جو سازمانی مدارس.....
۴۲	پرسشنامه توصیف جو.....
۴۴	ویژگی های جو سازمانی.....
۴۵	پیامدهای کاربردی جو سازمانی.....
۴۶	کنترل و اندازه گیری جو سازمانی.....
۴۷	روش های بهبود جو سازمانی.....
۵۰	رابطه سبک رهبری و جو سازمانی.....
۵۱	مدل های جو سازمانی.....
۵۳	رضایت شغلی.....
۵۶	ابعاد رضایت شغلی.....
۵۷	نظریه های رضایت شغلی.....

۵۷	نظریه هرزبرگ.....
۵۹	نظریه انتظار.....
۵۹	نظریه نیازها.....
۵۹	نظریه لاک.....
۶۰	نظریه نقش.....
۶۰	نظریه پارسون.....
۶۱	نظریه مک لند.....
۶۲	نظریه گروه مرجع.....
۶۲	نظریه گینزبرگ.....
۶۳	نظریه انتظارات.....
۶۳	نظریه بریل.....
۶۳	نظریه تناسب شغل با شخصیت.....
۶۳	عوامل موثر بر رضایت شغلی.....
۶۷	فواید بررسی رضایت شغلی.....
۶۸	اثرات رضایت شغلی.....
۷۰	عوامل تعیین کننده رضایت شغلی.....
۷۱	پیشینه پژوهش.....
۷۱	تحقیقات داخلی.....
۷۴	تحقیقات خارجی.....
۷۶	جمع بندی و نتیجه گیری.....

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۷۹	مقدمه.....
۷۹	روش تحقیق.....
۷۹	جامعه آماری.....
۸۰	نمونه و روش نمونه گیری.....
۸۰	روش گردآوری اطلاعات.....
۸۰	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۸۰	ابزار گردآوری اطلاعات.....
۸۱	روایی و پایایی پرسشنامه ها.....

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۸۴	مقدمه.....
۸۵	آمار توصیفی.....

آمار استنباطی..... ۸۹

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری، بیان پیشنهادها و محدودیت ها

مقدمه..... ۹۳

خلاصه پژوهش..... ۹۳

محدودیت ها..... ۹۸

پیشنهاد ها..... ۹۸

فهرست شکل ها و نمودارها

- شکل ۱-۲ عوامل ایجاد کننده جو سازمانی مدارس..... ۱۶
- شکل ۲-۲ فرآیند شکل گیری جو سازمانی در رویکرد ساختاری..... ۱۷
- شکل ۳-۲ فرآیند شکل گیری جو سازمانی در رویکرد ادراکی..... ۱۷
- شکل ۴-۲ فرآیند شکل گیری جو سازمانی در رویکرد تعامل..... ۱۸
- شکل ۵-۲ جو سازمانی به عنوان پل ارتباطی..... ۱۸
- شکل ۶-۲ سازه های جو..... ۳۶
- شکل ۷-۲ انواع جو مدرسه..... ۳۸
- نمودار ۱-۲ مدل ارائه فصل دوم..... ۱۳
- نمودار ۲-۲ مدل شش بعدی وایزبورد..... ۳۳
- نمودار ۳-۲ عوامل مرئی و نامرئی جو سازمانی..... ۵۲
- نمودار ۴-۲ تئوری انگیزش و بهداشت..... ۵۸
- نمودار ۵-۲ الگوی ساده انتظار..... ۵۹
- نمودار ۶-۲ واکنش کارکنان ناراضی..... ۶۹
- نمودار ۷-۲ مدل نظری پژوهش..... ۷۷
- نمودار ۴-۱ فراوانی جنسیت..... ۸۵
- نمودار ۴-۲ فراوانی نوع مدرسه و تعداد افراد..... ۸۶
- نمودار ۴-۳ هیستوگرام نمرات رضایت شغلی..... ۸۷
- نمودار ۴-۴ هیستوگرام نمرات جو سازمانی..... ۸۷

فهرست جداول

جدول ۲-۱	مقایسه سیستم یک و چهار لیکرت.....	۳۲
جدول ۲-۲	ویژگی های جو باز و بسته.....	۳۹
جدول ۲-۳	خصوصیات انواع جو سازمانی مدارس.....	۳۹
جدول ۲-۴	عوامل موثر بر رضایت شغلی.....	۷۰
جدول ۴-۱	افراوانی و درصد آزمودنی ها.....	۸۵
جدول ۴-۲	اطلاعات مربوط به نوع مدرسه و تعداد افراد شرکت کننده.....	۸۶
جدول ۴-۳	اطلاعات مربوط به نمره های آزمودنی ها.....	۸۶
جدول ۴-۴	میانگین آزمون های جو سازمانی و رضایت شغلی در مردها و زن ها.....	۸۸
جدول ۴-۵	میانگین آزمون های جو سازمانی و رضایت شغلی در دبیرستان های دولتی و غیردولتی.....	۸۸
جدول ۴-۶	همبستگی پیرسون بین جو سازمانی و رضایت شغلی.....	۸۹
جدول ۴-۷	آزمون تی برای فرضیه دوم.....	۹۰
جدول ۴-۸	آزمون تی برای فرضیه سوم.....	۹۰
جدول ۴-۹	آزمون تی برای فرضیه چهارم.....	۹۱
جدول ۴-۱۰	آزمون تی برای فرضیه پنجم.....	۹۱
فهرست منابع.....		۱۰۱
پیوست ها.....		۱۰۷

فصل اول
کلیات پژوهش

مقدمه

امروزه جهان با تحولات عظیم و پی در پی روبه روست؛ تحولاتی که دانش ها و نیازمندی های جدیدی می آفریند؛ نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می کند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می افزاید. این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمان های اجتماعی را سنگین تر می کند. سازمان سیستمی اجتماعی است که در داخل آن جمعی از افراد با زمینه های فکری، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متفاوت برای رسیدن به هدف یا هدف های 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 اثربخشی چنین مجموعه ای انسانی فقط در پرتو تعامل منطقی، رضایت و عملکرد مسئولانه منابع انسانی آنها امکان پذیر است.

از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوما باید با این تحولات هماهنگ شود، "آموزش و پرورش" است. آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تاثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملا محسوس است. از میان سازمان های گوناگونی که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه ها به طور عمومی و دوره متوسطه به طور خصوصی به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر عهده دارند و لازمه تحقق این هدف ها، ایجاد و تقویت محیط های جذاب و داشتن مدیران و کارکنان خشنود و راضی است. جو حاکم بر هر سازمان به طور مسلم بر روحیه افراد آن سازمان تاثیر می گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی و یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می شود. در صورتی که افراد شاغل از شغل خود رضایت نداشته باشند، این امر باعث کاهش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد و سازمان به هدف ها و خواسته های خویش نخواهد رسید (نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴).

نظام آموزش و پرورش به مثابه بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی، در شکوفایی هر کشور نقش اصلی را بر عهده دارد. آموزش و پرورش از طرفی از راه شکوفا ساختن توانایی های بالقوه و پرورش استعدادها بر بازدهی منابع انسانی می افزاید و از طرف دیگر، زمینه را برای کاربرد فن شناسی برتر و والاتر برای نیروی کار فراهم می کند. همچنین، راه های از میان بردن هر گونه وابستگی و استعمار را بر روی یک ملت می گشاید. ترقی هر جامعه در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدرسه ها انجام می گیرد. عوامل مهم این فعالیت، معلمان و دانش آموزان هستند (ناظم و طوسی، ۱۳۷۹). مدرسه پس از خانواده مسئولیت ترویج هدفمند آگاهی ها و نگرش ها و درونی کردن ارزش های والای انسانی را بر عهده دارد. این نهاد، مسئول پاسداری و اعتلای ارزش هایی است که در خانواده بنیان شده است. مدرسه با مقررات، قواعد و خط مشی هایی که تدوین و اتخاذ می کند، نمونه ای از نظام ارزشی گسترده تر اجتماعی را در زمینه عدالت و برابری اجتماعی به نمایش می گذارد. افزون بر این، تمامی عناصر موجود در مدرسه و روابط بین آنها هر یک به نوبه خود موثرند (کدیور، ۱۳۷۵). همه کشورها به معلمان اثربخش و با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده ای بهتر مجهز کنند ولی در شرایط فعلی، نیاز ما به چنین معلمانی خیلی بیشتر از بسیاری از کشورهاست.

با وجود این به نیازها و کمبودهای مادی و معنوی معلمان کم توجهی شده و یا حداکثر اینکه آن نیازها به مادیات و به طور خاص پول گره زده شده و این نیازها با کمبود بودجه توجیه شده است. حاصل آن داشتن معلمانی است که با داشتن عشق و دلسوزی و احساس مسئولیت نسبت به حرفه خود و دانش آموزان، از کار خود رضایت نداشته و برای ارضای نیازها و علائق خود چشم به منبع دیگری می دوزند. علاوه بر این شواهد زیادی وجود دارد که حرفه معلمی از اعتبار و وجهه لازم برای جلب فارغ دانش آموختگان ممتاز مدارس برخوردار نبوده است و غالب آنان چه در زمان شرکت در کنکور و چه در موارد دیگر، این حرفه را در اولویت حرفه های مورد نظر خود برای آینده قرار نمی دهند. واضح است که نتیجه چنین وضعی، داشتن معلمانی با روحیه و انگیزه کم بوده و نتیجه آن نیز کاهش اثربخشی تعلیم و تربیت می باشد. با این وجود انتظارات جامعه و سیستم آموزش و پرورش از معلمان همواره روبه زیاد شدن است ولی این زیاد شدن با افزایش توجه بیشتر به آنها همراه نیست. بنابراین شکاف بین این دو جریان همواره روبه گسترش می باشد. روشن است که پر کردن این شکاف به وسیله افزایش رضایت شغلی معلمان، نهایتاً در افزایش کارآیی و اثربخشی آموزش و پرورش سهم عمده ای خواهد داشت (سیدعباس زاده، ۱۳۶۹).

از نظر بارنارد (۱۹۳۸) به نقل از هوی و میسکل (۱۹۹۱)، معلمان به عنوان یکی از مولفه های مهم نظام آموزشی برای فعالیت در جهت تحقق اهداف تعلیم و تربیت باید از انگیزش و رضایت کافی برخوردار باشند. رضایت شغلی در بر گیرنده کارآیی و اثربخشی است و زمانی تحقق می یابد که رفتار فرد اثربخش و کارآمد باشد. معلمان باید احساس کنند که تلاش های آنان در تحقق اهداف سازمانی با ارزش است و پی آمدهای مثبتی دارد (کیومرثی، ۱۳۸۵). در هر جامعه ای کلیدی ترین نقش و تعلیم و تربیت فرزندان بر عهده نظام آموزشی (آموزش و پرورش) آن جامعه قرار گرفته است و در آموزش و پرورش کلیدی ترین نقش بر عهده معلمان است که عملکرد آنها آینده کشور را رقم می زند.

نهایتا باید گفت که رشد و توسعه نظام های آموزشی به عنوان شالوده پیشرفت هر جامعه است و لازمه دستیابی به این توسعه پایدار، داشتن نظام های آموزشی منعطف، نوآور و معلمانی توانمند و خشنود می باشد.

بیان مسأله

پیش نیاز یک جامعه توسعه یافته برخوردار از سازمان های توسعه یافته است و سازمان های توسعه یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به واسطه وجود منابع انسانی متعهد و متخصص به منزله سرمایه های استراتژیک به دست می آورند. مهم ترین منبع قدرت سازمان ها داشتن منابع انسانی منحصر به فردی است که در حوزه های تخصصی گوناگون در اختیار دارند، ولی متاسفانه اهمیت این منبع با ارزش و کارساز در نظر گرفته نمی شود و در عمل در مورد نقش حیاتی و استراتژیک آن سهل انگاری می شود (عباسپور، ۱۳۸۴، ص ۲). به نظر بارون و کرپس (۱۹۹۲، ص ۱۳) منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمانی به شمار می آید.

معلمان از اجزای اساسی سازمان آموزش و پرورش به حساب می آیند. زیرا که تمام هزینه ها و بودجه های آموزش و پرورش متوجه کلاس درس و نوع کار معلم با دانش آموزان است. در صورت موفقیت آمیز بودن فرآیند آموزش و یادگیری در کلاس درس هزینه های صرف شده در آموزش و پرورش به سرانجام رسیده اند. در غیر این صورت تمام تلاش ها بی فایده بوده و هزینه های انجام شده به هدر رفته اند. برای این که معلم در کلاس درس کار خود را به خوبی انجام داده و با هدف و انگیزه کار کند عوامل زیادی تاثیر دارند. از جمله این عوامل می توان از شرایط فیزیکی و اجتماعی کلاس درس، شرایط روحی و روانی معلم، شرایط اقتصادی معلم، تسلط معلم بر مطالب درسی و . .

یاد کرد. یکی از مهم ترین عوامل روحی و روانی معلم که می تواند بر کار او تاثیر زیادی داشته باشد، رضایت معلم از شغل و علاقه او به کار تدریس است.

رابینز (۱۹۱۳) اظهار می دارد با توجه به تحقیقات فراوانی که روی رضایت شغلی صورت گرفته است، نشان دهنده تاثیر فراوان روی انگیزش، جابه جایی، غیبت و بهره وری کارکنان است و در اثر عدم رضایت شغلی در معلمان، مشکلاتی را به وجود می آورد که در درازمدت جامعه را به مخاطره می اندازد (به نقل از کیومرثی، ۱۳۸۵).

امروزه با توجه به شرایط زندگی اکثر معلمان از شغل خود احساس نارضایتی می کنند و این احساس نارضایتی در مرحله اول شاید به خاطر چند دلیل باشد. از جمله اینکه در جامعه ما به معلمی به عنوان یک شغل با منزلت اجتماعی بالا توجه نمی شود. معلمان درآمد کمی دارند و در شغل معلمی جای پیشرفت محیا نیست و یا اگر باشد به سختی فراهم می شود. هر چند افرادی که از بیرون به این سازمان نگاه می کنند شرایط معلمان را شرایط خوبی به لحاظ کاری و اجتماعی می بینند ولی معلمان که خود با واقعیات این شغل به صورت مستقیم سروکار دارند این گفته را قبول ندارند. ولی امروزه اکثر معلمان ما با وجود عدم رضایت شغلی به خاطر دلسوزی و اعتقاد به اینکه شغل آنها شغل انبیا و اولیاست با عشق و علاقه به کار خود ادامه می دهند. یکی از عواملی که می تواند تاثیر زیادی بر رضایت شغلی معلمان داشته باشد، جو سازمانی مدارس است. جو سازمانی به وسیله ادراک مشترک از رفتار تعریف می شود (معین ۱۳۸۷).

بهبود و ارتقای جو سازمانی مدارس یکی از نیاز های آشکار آموزشی است زیرا در سایه ی جو سازمانی مطلوب در مدارس می توان از معلمان انتظار داشت به عنوان منابع انسانی به رشد دانش آموزان خود کمک کنند. اگر محیطی بتواند به فرد اعتماد به نفس دهد 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 (میرکمالی، ۱۳۷۳). با توجه به 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 کارآیی و اثربخشی سازمانی نیز دست یافت.

اما مشکل اینجاست که با وجود اینکه بحث باز بودن جو مدارس از ضروریات هر مدرسه است و در مقام گفتار اکثر مدیران به آن اعتقاد دارند ولی در بعضی مواقع در عمل مشاهده می کنیم که مدیران مدارس برای رسیدن به جو باز دست به اقدامی نمی زنند و در بعضی از مواقع با فعالیت

های نامناسب باعث نامطلوب شدن جو مدارس و در نتیجه عدم رضایت شغلی معلمان می شوند که پی آمدهای بدی در درازمدت برای جامعه به وجود می آورد. این مشکل نه تنها در آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز ممکن است نمود پیدا کند بلکه در سطح کل کشور نیز ممکن است باعث به وجود آمدن مشکلات عدیده ای شود. بر اساس گفته های بالا بر آن شدیم که رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان های ناحیه ۱ شهر شیراز را در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ بررسی کنیم.

اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان های آموزشی و در راس آنها سازمان آموزش و پرورش که جنبه رسمی تعلیم و تربیت را به عهده دارد در تمام کشورها از مهم ترین سازمان ها به شمار می روند. زیرا که تقریباً تمامی افراد یک کشور در مقطعی از زندگی خود به نوعی با این سازمان ارتباط دارند و از خدمات آن استفاده می کنند. منبع تامین نیروی انسانی برای تمام بخش های یک کشور آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش به عنوان یکی از نهادهای بنیادین در تمامی جوامع و همه اعصار مورد توجه بوده و از نقش ارزنده و قابل توجهی در حیات اجتماعی، سلامت روانی و پیشرفت های فن آوری جوامع انسانی برخوردار بوده است. لذا همواره نیاز به پژوهش جهت بهبود کیفیت آن در زمینه های مختلف احساس گردیده و پژوهشگران زیادی در این راستا کوشیده اند. امروزه بررسی ها نشان می دهند که نیروی انسانی از مهم ترین اجزاء سازمان ها می باشند و در صورت وجود نیروی انسانی به روز و پیشرفته در سازمان ها موفقیت سازمان نزدیک است و در نتیجه موفقیت سازمان ها کشور به پیشرفت و ترقی دست خواهد یافت. بنابراین توجه به مشکلات و مسائل نیروی انسانی به خصوص در سازمان آموزش و پرورش که سنگ زیربنا و پیشرفت هر کشوری است از ضروریات است.

یکی از اقشار جامعه که باید به سلامت روان آن اندیشید، قشر معلمان مدارس می باشد. معلم در رشد و توسعه هر کشور و تعلیم و تربیت و پرورش آینده سازان آن نقش بسیار حساس و اساسی دارد. به وجود آوردن شرایط آرمانی فرهنگی که بستر و زمینه تفکر و تحقیق در آن فراهم گردد و فرآیند یاددهی و یادگیری به طور مطلوب صورت پذیرد، مستلزم این است که معلمان از یک روحیه شاداب و قوی برخوردار باشند و حداقل مشکلات و سختی ها را در زندگی شغلی و اجتماعی داشته باشند. یکی از متغیرهایی که احتمال می رود با جو سازمانی رابطه داشته باشد رضایت شغلی کارکنان است. کسی که رضایت شغلی او در سطح بالایی باشد نسبت به کارش نگرش مثبت دارد و

فردی که از شغل خود ناراضی باشد نگرش وی نسبت به کارش منفی است (قاسمی نژاد و همکاران، ۱۳۸۴).

واحدهای آموزشی، از عوامل اصلی آماده سازی و تامین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه هستند و آموزش و پرورش در هر جامعه در شمار مهم ترین مسائل است. امروزه آموزش و پرورش سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می دهد و با توجه به اهمیت و نقش آن به خصوص در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش، فعالیت های اساسی صورت گیرد و از به هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی جلوگیری شود (ناظم، ۱۳۷۹).

بررسی و مطالعه جو سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن، به این دلیل اهمیت دارد که جو مدرسه می تواند، عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه داشته باشد. جو سالم و مطلوب می تواند بر روابط حرفه ای معلمان اثر مثبت بگذارد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بر اساس همکاری بین معلمان به وجود آورد (نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴).

نتایج این تحقیق می تواند مشکلات بالقوه ای را که در حیطه جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی دبیران در دبیرستان های ناحیه یک شهر شیراز وجود دارد مد نظر قرار دهد و برای حل آنها در بلند مدت برنامه ریزی کند. می توان با استفاده از نتایج این پژوهش و برنامه ریزی کلاس های آموزشی ضمن خدمت برای مدیران و معلمان جو سازمانی را به شرایط مطلوب رساند و رضایت شغلی را در آنها افزایش داد.

با توجه به گفته های بالا اهمیت و ضرورت تحقیق حاضر را می توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱- اهمیت آموزش و پرورش به عنوان مهم ترین سازمان در هر کشور و ضرورت توجه به مسائل آن از جمله جو سازمانی مدارس.

۲- لزوم توجه به مسائل نیروی انسانی به عنوان مهم ترین جزء سازمان از جمله رضایت شغلی آنان در سازمان ها و از جمله سازمان آموزش و پرورش.

۳- صرف هزینه های مستقیم و غیرمستقیم زیاد در آموزش و پرورش و لزوم وجود بازده مناسب با ایجاد شرایط مناسب.

اهداف پژوهش

- هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان های ناحیه ۱ شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ می باشد.
- هدف های دیگر این تحقیق شامل موارد زیر می باشد:
- ۱- مقایسه جو سازمانی حاکم بر دبیرستان های دخترانه با پسرانه.
 - ۲- مقایسه رضایت شغلی دبیران زن با دبیران مرد.
 - ۳- مقایسه جو سازمانی حاکم بر دبیرستان های دولتی با دبیرستان های غیردولتی.
 - ۴- مقایسه رضایت شغلی دبیران دبیرستان های دولتی با دبیران دبیرستان های غیردولتی.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان ها رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین جو سازمانی حاکم بر دبیرستان های دخترانه و پسرانه تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۳- بین رضایت شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۴- بین جو سازمانی حاکم بر دبیرستان های دولتی با غیردولتی تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۵- بین رضایت شغلی دبیران دبیرستان های دولتی و غیردولتی تفاوت معنادار وجود دارد.

تعاریف مفاهیم

رضایت شغلی

رضایت شغلی از اهداف سازمانهاست و به دلیل نقشی که در حوزه کار و روابط انسانی کارآمد ایفا می کند اهمیت ویژه ای دارد. رضایت شغلی در مدل ویژگیهای شغلی هاگمن و والدهام بر اثر متقابل حالات روانشناختی و رفتار افراد که تعیین کننده میزان واکنش مثبت آنها به یک شغل پیچیده و چالش برانگیز است، تاکید دارد.

نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می باشد که زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تاثیر عوامل فرهنگی است. لذا می توان نتیجه گرفت رضایت شغلی احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متاثر می باشد (شفیع آبادی، ۱۳۷۹).

در این پژوهش رضایت شغلی نمره حاصل از پرسشنامه رضایت شغلی که توسط مقدس از مدل ویژگی های شغلی هاگمن و والدهام تهیه شده می باشد که توسط معلمان تکمیل شده و شامل ۵ بعد می باشد.

جو سازمانی مدرسه

هالپین و کرافت در تعریف جو سازمانی می گویند: ویژگی های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تاثیر می گذارد، جو سازمانی نامیده می شود. این جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف های آنان از ویژگی های درونی سازمان سنجیده می شود.

کیفیت درونی یک سازمان به گونه ای که اعضای آن، این کیفیت را ادراک و تجربه می کنند. مجموعه ویژگی های درونی ای که مدرسه ای را از مدرسه دیگر متمایز ساخته و رفتار کارکنان آن را تحت تاثیر قرار می دهد. کیفیت نسبتا پایدار محیط مدرسه که ۱- به وسیله معلمان تجربه می شود ۲- رفتار آنها را تحت تاثیر قرار می دهد ۳- و مبتنی بر ادراک جمعی آنان است (علاقه بند، ۱۳۷۷).

در این پژوهش جو سازمانی نمره حاصل از پرسشنامه توصیف جو سازمانی هالپین و کرافت می باشد که توسط معلمان تکمیل شده و شامل ۸ بعد می باشد.

دبیرستان های دولتی

دبیرستان های دولتی عادی است که تحت نظام، مقررات، ضوابط، بودجه و نظارت وزارت آموزش و پرورش هستند.

دبیرستان های غیردولتی

از طریق مشارکت مردم، مطابق با اهداف و ضوابط و برنامه ها و دستورالعمل های عمومی وزارت آموزش و پرورش و تحت نظارت آن وزارتخانه تاسیس می گردد. منظور از غیرانتفاعی بودن آن است که درآمد حاصله صرفا صرف هزینه های جاری و توسعه آتی مدارس می گردد.

فصل دوم

مبانی نظری و تجربی پژوهش