



دانشگاه سبزگیان

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

رابطه بین جو سازمانی مدرسه و دلبستگی شغلی

معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت

از:

سجاد حاجی زاده

استاد راهنما:

دکتر رحیم رضانی نژاد

شهریور ۱۳۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

گرایش مدیریت ورزشی

رابطه بین جو سازمانی مدرسه و دل‌بستگی شغلی معلمان

تربیت بدنی مدارس شهر رشت

از:

سجاد حاجی زاده

استاد راهنما:

دکتر رحیم رضانی نژاد

استاد مشاور:

مرتضی اکبر

شهریور ۱۳۹۰



تقدیم به پدر و مادر عزیزم

خدای را بسی شاکرم که از روی کرم، پدر و مادری فداکار نصیبم ساخته تا در سایه درخت پر بار وجودشان بیاسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ گیرم و از سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش استفاده نمایم.

والدینی که بودنشان تاج افتخاری است بر سرم و نامشان دلیلی است بر بودنم چرا که این دو وجود پس از پروردگار مایه هستی‌ام بوده‌اند، دستم را گرفتند و راه رفتن را در این وادی زندگی پر از فراز و نشیب آموختند. آموزگارانی که برایم زندگی و انسان بودن را معنا کردند.

تقدیم ...

به دستان پر مهر و محبت همسرم، خواهران و برادر عزیزم که همواره حامی و پشتیبانم بوده‌اند.



باساس فراوان

از جناب آقای دکتر رحیم رضانی نژاد در مقام استاد راهنما، که این حقیر را از راهنمایی‌ها و کمک‌های بی دریغشان منتفع کردند نهایت تشکر را دارم و برای ایشان سلامتی و شادی را از درگاه خداوند متعال خواستارم. همچنین از جناب آقای مرتضی اکبر به عنوان استاد مشاور که در طول تحصیل مشورت‌های خوبی به بنده می‌دادند نهایت تشکر را دارم.

و همچنین

از اساتید گرانقدر خود آقای دکتر همتی نژاد و دکتر بنار که هرگز از راهنمایی‌ها و مشاوره‌های سازنده خود برای اینجانب دریغ نکردند.

در پایان از زحمات عزیزان در آموزش تحصیلات تکمیلی و کتابخانه دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان، سرکار خانم زرینی و آقای فرشید پاک، خانم کاملی و رنجبر و تمامی دوستانم که به نحوی در انجام این پایان نامه یاریم کردند به ویژه، کامران حیدری، سید محمد نیازی، سعید مهربانی دلجو، حجت خدویوی بسیار سپاسگزارم و برای آن‌ها آرزوی توفیق روز افزون را دارم.



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
ح	فهرست جدول‌ها
خ	فهرست نمودارها
د	فهرست پیوست‌ها
ذ	چکیده فارسی
ر	چکیده انگلیسی

فصل اول: طرح تحقیق

۲	۱-۱. مقدمه
۴	۲-۱. بیان مسئله
۶	۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق
۷	۴-۱. اهداف تحقیق
۷	۱-۴-۱. هدف کلی
۷	۲-۴-۱. اهداف اختصاصی
۸	۵-۱. فرضیات تحقیق
۸	۱-۵-۱. فرض کلی تحقیق
۸	۲-۵-۱. فرض اختصاصی تحقیق
۹	۶-۱. محدودیت‌های تحقیق
۹	۱-۶-۱. محدودیت‌های قابل کنترل
۹	۲-۶-۱. محدودیت‌های غیر قابل کنترل
۹	۷-۱. متغیرهای تحقیق
۱۰	۸-۱. تعریف واژه‌ها و اصطلاحات کلیدی
۱۰	۱-۸-۱. معلم تربیت بدنی
۱۰	۲-۸-۱. جو مدرسه
۱۰	۳-۸-۱. جو باز
۱۰	۴-۸-۱. جو بسته
۱۱	۵-۸-۱. رفتار حمایتی مدیر
۱۱	۶-۸-۱. رفتار دستوری مدیر
۱۱	۷-۸-۱. رفتار متعهدانه معلمان



۱۲ ۸-۸-۱ رفتار ناامیدانه دبیران
۱۲ ۹-۸-۱ رفتار صمیمی معلمان
۱۲ ۱۰-۸-۱ دل‌بستگی شغلی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۴ ۱-۲ مقدمه
۱۴ ۲-۲ جو سازمانی
۱۶ ۳-۲ جو سازمانی مدرسه
۱۷ ۴-۲ جو سازمانی و فرهنگ سازمانی
۱۸ ۵-۲ ویژگی های جو سازمانی
۲۰ ۶-۲ انواع جو سازمانی
۲۲ ۷-۲ عوامل موثر بر جو سازمانی
۲۴ ۸-۲ نگرش های شغلی
۲۵ ۱-۸-۲ رضایت شغلی
۲۵ ۲-۸-۲ تعهد سازمانی
۲۵ ۳-۸-۲ دل‌بستگی شغلی
۲۷ ۹-۲ رویکردهای نظری دل‌بستگی شغلی
۳۰ ۱۰-۲ الگوهای نظری دل‌بستگی شغلی
۳۴ ۱۱-۲ پیشایندها، همبسته‌ها و پیامدهای دل‌بستگی شغلی
۳۶ ۱-۱۱-۲ پیشایندها
۳۶ ۲-۱۱-۲ همبسته‌ها
۳۶ ۳-۱۱-۲ پیامدها
۳۷ ۱۲-۲ پیشینه تحقیق
۳۷ ۱-۱۲-۲ رابطه جو سازمانی و پیامدهای دیگر
۴۴ ۲-۱۲-۲ رابطه دل‌بستگی شغلی و متغیرهای دیگر
۴۸ ۳-۱۲-۲ رابطه جو سازمانی و دل‌بستگی شغلی
۵۱ ۱۳-۲ خلاصه و نتیجه گیری



فصل سوم: روش تحقیق

۵۳ ۱-۳. مقدمه
۵۳ ۲-۳. روش تحقیق
۵۳ ۳-۳. جامعه و نمونه آماری
۵۴ ۴-۳. ابزار تحقیق
۵۴ ۱-۴-۳. پرسشنامه مشخصات فردی دبیران
۵۴ ۲-۴-۳. پرسشنامه جو سازمانی
۵۶ ۳-۴-۳. پرسشنامه دلستگی شغلی
۵۷ ۵-۳. روش آماری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

۵۹ ۱-۴. مقدمه
۵۹ ۲-۴. ویژگی‌های فردی نمونه تحقیق
۶۳ ۳-۴. توصیف یافته‌های تحقیق
۶۵ ۴-۴. آزمون فرضیه‌های تحقیق

فصل پنجم: بحث و بررسی و نتیجه‌گیری

۸۰ ۱-۵. مقدمه
۸۰ ۲-۵. خلاصه تحقیق
۸۲ ۳-۵. بحث و بررسی
۸۷ ۴-۵. پیشنهادهای تحقیق
۸۷ ۱-۴-۵. پیشنهادهای کاربردی
۸۷ ۲-۴-۵. پیشنهادهای پژوهشی

فهرست جدول‌ها

۳۵	جدول ۱-۲. پیشایندها، همبسته‌ها و پیامدهای دلبستگی شغلی.....
۵۳	جدول ۱-۳. وضعیت کمی جامعه آماری در شهر
۵۵	جدول ۲-۳. میزان باز بودن جو سازمانی
۵۶	جدول ۳-۳. سوال‌های مربوط به ابعاد جو
۵۹	جدول ۱-۴. توزیع فراوانی جنسیت دبیران تربیت بدنی
۶۰	جدول ۲-۴. توزیع نمونه تحقیق در سه گروه سنی
۶۰	جدول ۳-۴. توزیع نمونه تحقیق برحسب سابقه تدریس
۶۱	جدول ۴-۴. وضعیت رشته تحصیلی دبیران تربیت بدنی
۶۱	جدول ۵-۴. توزیع فراوانی نمونه تحقیق برحسب مدرک تحصیلی
۶۲	جدول ۶-۴. توزیع پراکندگی نمونه تحقیق
۶۲	جدول ۷-۴. وضعیت نمونه تحقیق از نظر مقطع تدریس
۶۳	جدول ۸-۴. میزان باز بودن جو سازمانی مدارس بر اساس مقطع تحصیلی
۶۴	جدول ۹-۴. مقایسه دلبستگی شغلی دبیران بر اساس مقطع تحصیلی
۶۵	جدول ۱۰-۴. مقایسه جو سازمانی مدارس از دیدگاه دبیران زن و مرد
۶۶	جدول ۱۱-۴. مقایسه دلبستگی شغلی مدارس از دیدگاه دبیران زن و مرد
۶۷	جدول ۱۲-۴. مقایسه جو سازمانی مدارس بر اساس سن
۶۷	جدول ۱۳-۴. مقایسه جو سازمانی مدارس بر اساس سابقه تدریس
۶۸	جدول ۱۴-۴. مقایسه دلبستگی شغلی معلمان بر اساس سن
۶۸	جدول ۱۵-۴. مقایسه دلبستگی شغلی معلمان بر اساس سابقه تدریس
۶۹	جدول ۱۶-۴. مقایسه جو سازمانی مدارس بر اساس مدرک تحصیلی
۷۰	جدول ۱۷-۴. مقایسه دلبستگی شغلی معلمان بر اساس مدرک تحصیلی
۷۱	جدول ۱۸-۴. مقایسه جو سازمانی مدارس بر اساس ناحیه محل خدمت
۷۲	جدول ۱۹-۴. مقایسه دلبستگی شغلی معلمان بر اساس ناحیه خدمت
۷۳	جدول ۲۰-۴. میزان رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی
۷۴	جدول ۲۱-۴. میزان رابطه بین رفتار متعهدانه و دلبستگی شغلی
۷۵	جدول ۲۲-۴. میزان رابطه بین رفتار ناامیدانه و دلبستگی شغلی
۷۶	جدول ۲۳-۴. میزان رابطه بین رفتار صمیمی و دلبستگی شغلی معلمان
۷۷	جدول ۲۴-۴. میزان رابطه بین رفتار حمایتی و دلبستگی شغلی
۷۸	جدول ۲۵-۴. میزان رابطه بین رفتار دستوری و دلبستگی شغلی



فهرست نمودارها

۲۰	نمودار ۱-۲. انواع جو سازمانی
۲۴	نمودار ۲-۲. اجزاء نگارش سازمانی
۳۲	نمودار ۳-۲. الگوی عوامل موثر بر دلبستگی شغلی بون و کورتز
۶۳	نمودار ۱-۴. میزان باز بودن جو سازمانی مدارس بر اساس مقطع
۶۴	نمودار ۲-۴. میزان دلبستگی شغلی دبیران مدارس بر اساس مقطع
۷۳	نمودار ۳-۴. رابطه بین جو سازمانی مدارس و دلبستگی شغلی معلمان
۷۴	نمودار ۴-۴. رابطه بین دلبستگی شغلی و رفتار متعهدانه معلمان
۷۵	نمودار ۵-۴. رابطه بین رفتار نا امیدانه و دلبستگی شغلی معلمان
۷۶	نمودار ۶-۴. رابطه بین دلبستگی شغلی و رفتار صمیمی معلمان
۷۷	نمودار ۷-۴. رابطه بین دلبستگی شغلی و رفتار حمایتی معلمان
۷۸	نمودار ۸-۴. رابطه بین دلبستگی شغلی و رفتار دستوری معلمان

فهرست پیوست‌ها

۹۸	پیوست ۱. پرسشنامه اطلاعات فردی
۹۹	پیوست ۲. پرسشنامه جو سازمانی
۱۰۱	پیوست ۳. پرسشنامه دلبستگی شغلی
۱۰۲	پیوست ۴. فرمول محاسبه جو سازمانی

**رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت
سجاد حاجی زاده**

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه دبیران تربیت بدنی شهر رشت در هر سه مقطع تحصیلی تشکیل می دادند (۱۹۹ نفر) که همه آنها جزو نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند، ولی ۱۷۰ نفر (۸۵ درصد) در تحقیق شرکت کردند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه توصیف جو سازمانی (OCDQ-RS) با ثبات درونی $\alpha = 0/82$ ، و پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپارتیک با ثبات درونی $\alpha = 0/83$ استفاده شد. نتایج تحقیق با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح معنی داری $P \leq 0/05$ نشان داد که جو سازمانی هر سه مقطع تحصیلی از نظر باز بودن در سطح متوسطی قرار داشت. ضمناً بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی ($R = 0/67$) و بین دلبستگی شغلی معلمان با سه بعد جو سازمانی رفتار متعهدانه معلمان ($R = 0/56$)، رفتار صمیمی معلمان ($R = 0/66$) و رفتار حمایتی مدیران ($R = 0/58$) در سطح معنی داری $P \leq 0/05$ رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. البته رابطه رفتار دستوری مدیران ($R = -0/56$) و رفتار ناامیدانه معلمان ($R = -0/62$) با دلبستگی شغلی معلمان نیز در سطح معنی داری $P \leq 0/05$ منفی و معنی دار بود. بنابراین جو سازمانی مدارس تا حدودی می تواند بر دلبستگی شغلی معلمان اثر بگذارد.. پس پیشنهاد می شود که مدیران از جو سازمانی بازتری استفاده نمایند.

واژه های کلیدی: جو سازمانی، دلبستگی شغلی، دبیران تربیت بدنی

فصل اول
طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

مفهوم سازمان^۱ از دیرباز نمادی برای تخصیص منابع به صورت اثربخش، کارا و معقول در جهت اجرای موفقیت آمیز وظایف بوده است و مردم همواره از موضوعات مورد بررسی روانشناسان بوده‌اند، و رفتار مردم در کار، موضوع اختصاصی روانشناسی سازمانی بوده است (استیرز و پورتر^۲، ۱۹۹۱). با توجه به تغییرات متعددی که در سازمان‌ها بطور مداوم رخ می‌دهد و تأثیرات زیادی که این تغییرات بر کارایی^۳ و اثربخشی^۴ سازمان‌ها دارند و با توجه به این که مدارس و سازمان‌های آموزشی به لحاظ نقش حساسی که در آموزش و پرورش نسل آینده و در تحقق اهداف اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی به عهده دارند، باید عوامل تأثیر گذار بر کارایی و اثربخشی آنها بررسی و شناسایی شود [۴۸].

تربیت بدنی از دیر باز نقش اساسی در تحقق اهداف آموزش و پرورش داشته است. وظایف معلم تربیت بدنی^۵ نیز از یک حالت ساده و ابتدایی به موقعیتی پیچیده‌تر و به صورت تخصصی تغییر وضعیت داده است [۴]. دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی از طریق شرکت در فعالیت‌های جسمانی و حفظ بهداشت و تندرستی دانش آموزان، وظیفه دشواری است که به عهده معلمان تربیت بدنی و ورزش قرار دارد. بدیهی است که معلمان تربیت بدنی برای نیل به این اهداف، باید سطح مطلوب و مناسبی از انگیزش شغلی داشته باشند [۵۴]. از سوی دیگر، هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود، مگر این که اعضاء و کارکنانش نسبت به آن تعهد^۶ و دلبستگی داشته باشند. شاید به همین دلیل برخی از معلمان، کار را در سطح عالی و با وظیفه-شناسی و مسئولیت انجام می‌دهند و نسبت به شغل و سازمان خویش متعهدند، در حالی که برخی دیگر بازده چندانی ندارند و کار را در حد رفع تکلیف انجام می‌دهند یا علاقه و تعهدی نسبت به سازمان ابراز نمی‌دارند [۳].

1. Organization

2. Estirez & porter

3. Effectiveness

4. Efficiency

5. Physical educator

6. Commitment

معلمان تربیت بدنی می‌کوشند تا در جهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم شود. مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند یا در این کار با شکست مواجه می‌شوند. یکی از عوامل مهمی که بر رفتار معلم تأثیر می‌گذارد، جو سازمانی مدرسه^۱ است. منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است. به عبارت بهتر جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که معلمان آن را تجربه می‌کنند و بر رفتار آنان اثر می‌گذارد و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه است. اونز^۲ (۱۹۸۶) می‌گوید هر مدرسه دارای فردیت وجودی خاص خود است که باعث تمایز مدارس از یکدیگر می‌شود و آن را جو سازمانی مدرسه می‌گویند. به عبارت دیگر، مفهوم جو سازمانی را می‌توان در محیط مدرسه به این صورت تبیین کرد که آن تحت تأثیر رهبری مدیر مدرسه قرار می‌گیرد، بر رفتار اعضاء تأثیر می‌گذارد، از طرف معلمان تجربه می‌شود و بر پایه برداشت‌های گروه معلمان بنیاد یافته است [۲۷].

علاوه بر جو سازمانی که یک متغیر سازمانی و گروهی در مدارس است، متغیر فردی مانند نگرش‌های فردی (تعهد سازمانی^۳، رضایت شغلی^۴ و دلبستگی شغلی^۵) در کیفیت کاری، ایفای نقش‌ها و مسئولیت‌های معلمان بسیار اثرگذار هستند و به این دلیل معمولاً کارکنان، شغلی را ترجیح می‌دهند که بتوانند بدان وسیله برای بالا بردن مهارت‌ها و توانایی‌های خود از فرصت‌های موجود استفاده کنند و شغلی را دوست دارند که در آن تخصص و آزادی عمل کافی را داشته باشند یا درباره کار انجام کارهای خود بازخورد بگیرند. این نگرش باعث می‌شود که فرد از نظر ذهنی احساس رضایت کند و کار را چالش انگیز بداند [۴۵].

بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه رفتار سازمانی انجام گرفته است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان-هاست. با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی می‌باشند، بررسی نگرش‌های کارمندان در سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارمندان نسبت به خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضاء و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند، زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر بر رفتار افراد در سازمان می‌شود. در میان این نگرش‌ها واژه دلبستگی شغلی مدت زیادی

^۱. School Organizational Climate

^۲. Owens

^۳. Organizational Commitment

^۴. Job satisfaction

^۵. Job involvement

نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و چنین تعریف می‌شود، درجه یا میزانی که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی، کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند [۳۰]. از نظر رابینز^۱ (۱۹۹۹) دلبستگی شغلی عبارت است از میزانی که کارمند با کارش همانند سازی کرده به صورت فعال در شغلش فعالیت و به عملکرد شغلی‌اش به مثابه چیز مهمی جهت ارزش به خود قائل شدن، توجه می‌کند [۴۵] و شغلش را با تعلق خاطر، همنوایی و وفاداری، پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند. به طور کلی دلبستگی شغلی نشان دهنده این است که فرد تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و در واقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند [۳۰].

۱-۲- بیان مسئله

رابطه جو سازمانی با متغیرهای مختلفی بررسی شده است مثلاً: هالپین و کرافت^۲ (۱۹۸۳)، جو سازمانی مدرسه را حاصل روابط و کنش‌های متقابل «مدیر مدرسه» و «تعامل معلمان» می‌دانند. از نظر لیتون و استرینجر^۳ (۱۹۸۸) جو سازمانی، ادراکات فرد از نوع سازمان یا محل کار خود و احساس او نسبت به ابعاد مختلف سازمان مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، ملاحظه کاری، صمیمیت، حمایت و صراحت تعریف شده است. جو سازمانی به منزله یک پل عمل می‌کند. از یک سو، جنبه‌های عینی و محسوس سازمان از قبیل ساختار، مقررات و شیوه‌های رهبری قرار دارند. در این صورت جو، درک و احساسی است که کارمندان نسبت به این جنبه‌های محسوس سازمان دارند. در طرف دیگر پل، روحیه و رفاه کارکنان واقع شده‌اند. بدین ترتیب روحیه و رفتار کارکنان فقط تابعی از شیوه رهبری یا ساختار سازمانی نیست، بلکه آنها از دریچه‌ای به محیط و سازمان می‌نگرند که به ارزش‌ها، نیازها و شخصیت خود آنها وابسته است [۱۴].

عامری، کریمی و کاشف (۱۳۸۸)، نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴)، صادقی و فتحی (۱۳۸۱)، رابطه ابعاد جو سازمانی و رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند ولی جهرمی، احمدی و درویش پور (۱۳۸۸) رابطه جو سازمانی را با دو مولفه تعهد و روحیه دبیران بررسی نمودند. حسینی نیا، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۶) پی‌بردند که بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان، بین رفتار صمیمی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان و بین رفتار حمایتی مدیران و تحلیل رفتگی شغلی معلمان ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود دارد. قاسمی‌نژاد و سیادت (۱۳۸۳) در پژوهش خود به وجود رابطه بین جو

^۱ Robbins

^۲ Halpin & Croft

^۳ Litwin & Stringer

سازمانی و استرس شغلی و نریمانی و ارجمند (۱۳۸۶) و سید عباسزاده و قلاوندی (۱۳۸۴) نشان داده‌اند که جو سازمانی باز در مدارس باعث افزایش روحیه دبیران شده است.

از طرف دیگر، تحقیقات دیگری نیز دل‌بستگی شغلی را با سایر مولفه‌های سازمانی بررسی کرده‌اند. مثلاً: دزفولی، شفیع‌نیا و شتاب بوشهری (۱۳۸۸) رابطه سلامت روان و دل‌بستگی شغلی، اسکندری و نیستی (۱۳۸۸) رابطه ادراک برابری با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و امیدی ارجنکی، عریضی و نوری (۱۳۸۷) رابطه ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و شکیبیا و نیستی (۱۳۸۶) رابطه سلامت عمومی و خشنوی با دل‌بستگی شغلی، خوشکام، شکرشکن و نیستی (۱۳۸۶) رابطه بین فناوری اطلاعات، تعهد، خشنودی، میل ماندن در شغل و دل‌بستگی شغلی را بررسی کرده‌اند.

جو سازمانی در همه ابعاد و جای جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تأثیر گذاری در سلوک و حالت اعضا، نگرش‌های سازمانی آنها به شغل را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۱]. این اثرات می‌تواند باعث ایجاد انگیزش در کارکنان بهبود روحیه آنها، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و افزایش خلاقیت و نوآوری شود [۳۸]. طی سالیان گذشته پژوهش‌های در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمان در ایران انجام شده، ولی تعداد پژوهش‌ها در زمینه دل‌بستگی شغلی در ایران، به ویژه در مدارس بسیار اندک است. بنابراین مطالعه نگرش‌های شغلی و تحلیل و تبیین روابط میان آنها و همچنین ارتباط آنها با جو سازمانی می‌تواند ابزار سودمندی را در راستای بهبود نگرش اعضا، دل‌بستگی بیشتر به کار، افزایش پایداری و تعهد به سازمان و رضایت از شغل خود و نیز مساعد کردن جو حاکم بر مدارس و در نهایت موجب افزایش و بهبود عملکرد و کارایی و اثربخشی سازمان شود [۳۲]. بررسی و مقایسه تحقیقات مرتبط با جو سازمانی و دل‌بستگی شغلی نشان می‌دهد که جو سازمانی (باز و بسته) می‌تواند بر دو بعد نگرش شغلی (تعهد و رضایت) تأثیر بگذارد و سبب افزایش روحیه و کاهش استرس و تحلیل رفتگی شود. بنابراین چنین احتمالی نیز وجود دارد که جو سازمانی (باز و بسته) می‌تواند با دل‌بستگی شغلی نیز رابطه داشته باشد به ویژه به نظر می‌رسد دو سبک رهبری مدیران مدرسه (سبک دستوری و حمایتی) نقش بیشتری در این روابط داشته باشند. از این رو نظر به اهمیت دل‌بستگی شغلی و تأثیر آن بر عملکرد معلمان بطور عام و معلمان تربیت بدنی بطور خاص، ما به دنبال چرایی میزان کار متفاوت معلمان تربیت بدنی هستیم، چرا بعضی از معلمان تربیت بدنی با حداکثر توان خود کار می‌کنند ولی برخی دیگر به رفع تکلیف می‌پردازند؟ بنابراین پی بردن به وجود یا عدم وجود رابطه بین دو مولفه جو سازمانی مدرسه و دل‌بستگی شغلی معلمان الزامی به نظر می‌رسد. با توجه به مطالب اشاره شده و وجود ارتباط بین جو

سازمانی و دو بعد نگرش (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) برای محقق این سؤال مطرح می‌شود که آیا جو سازمانی مدرسه با بعد سوم نگرش سازمانی یعنی دلبستگی شغلی ارتباط دارد یا خیر؟

۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه جهان در آستانه قرن بیست و یکم با تحولات عظیم و پی در پی روبه‌روست، تحولاتی که دانش‌ها و نیازمندی‌های جدیدی می‌آفرینند. نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می‌کنند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می‌افزایند. این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمان‌های اجتماعی را سنگین‌تر می‌کنند. از جمله نهادهایی که رابطه مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ گردد، آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده‌ی آن است و تاثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است [۴۸].

آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان آموزشی نیازمند فضایی است که در آن، کودکان و نوجوانان افرادی متفکر، خلاق، نوآور و با اعتماد به نفس بارآیند، نه مهره‌هایی بی جان که در گردونه‌ی زندگی بی‌اختیار به هر سو روان باشند. مدارس ما باید پرورش دهنده‌ی دانش‌آموزانی باشند که با جرأت و جسارت و تکیه بر انرژی درونی و تلاش و عملکرد خویش، از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند. این ویژگی زاینده‌ی فضای آزاد و مشارکت جویانه، و مطلوب و مقصود هزاره‌ی جدید میلادی است. نقطه آغازین تحولات در این زمینه باید نظام آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش باشد و گام نخست ایجاد جو و فضای سالم و مناسب در مدرسه است [۲۹]. بررسی و مطالعه جو سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن، از آن جهت دارای اهمیت است که جو مدرسه می‌تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه باشد. جو سالم و مطلوب می‌تواند بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی براساس همکاری بین معلمان بوجود آورد. همچنین جو سازمانی سالم و مطلوب، احتمالاً وضعیتی را پدید می‌آورد که رهبری و مدیریت حرفه‌ای می‌تواند در آن موفقیت آمیز باشد و معلمان خشنودتر، وظیفه‌شناس‌تر، با انگیزه‌تر و با علاقه‌تر باشند. جو سازمانی سالم و مطلوب موجب رشد توانایی‌های فردی معلمان، افزایش رضایت از کار، کاهش غیبت، افزایش تعهد به شغل و ایجاد نوعی وابستگی نسبت به کار خود شده است [۴۸].

هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. بنابراین همواره در این سازمان سعی بر آن بوده که طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش‌های متعدد اعضاء و کارمندان داشته باشند، زیرا نگرش‌های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم هستند، در ارتباط است. به طور مثال، احتمال اینکه کارمندان ناراضی، از کار غیبت کنند و یا سازمان را جهت ورود به سازمان بهتر ترک کنند زیاد است همچنین در تحقیقات متعددی ثابت شده است که کارمندان راضی از سلامت روانی و جسمی بالاتری برخوردارند و در نهایت به این نتیجه می‌توان رسید که دلبستگی شغلی پدیده‌ای است فرا سازمانی به طوری که در زندگی خصوصی افراد نیز تأثیر می‌گذارد. بنابراین کارکنان دارای دلبستگی بالا نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند توجه می‌نمایند [۳۰].

بررسی‌ها نشان می‌دهد، تحقیقات زیادی در مورد جوسازمانی مدارس و دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی به‌طور جداگانه صورت گرفته، لیکن ارتباط این دو متغیر با هم به خصوص در شهر رشت مورد بررسی قرار نگرفته است، محقق امیدوار است نتایج این تحقیق بتواند کاربردهای مهمی برای مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس جهت ایجاد جو مناسب و فراهم کردن شرایط برای افزایش دلبستگی شغلی دبیران داشته باشد.

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف کلی تحقیق:

هدف کلی تحقیق بررسی رابطه جوسازمانی مدارس و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت در سال تحصیلی ۸۹-۹۰ است.

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی تحقیق:

- ۱) مقایسه جوسازمانی دبیران زن و مرد
- ۲) مقایسه دلبستگی شغلی دبیران زن و مرد
- ۳) مقایسه جوسازمانی دبیران براساس سن و سابقه تدریس

- ۴) مقایسه دل‌بستگی شغلی دبیران براساس سن و سابقه تدریس
- ۵) مقایسه جو سازمانی دبیران براساس مدرک تحصیلی
- ۶) مقایسه دل‌بستگی شغلی دبیران براساس مدرک تحصیل
- ۷) مقایسه جو سازمانی دبیران براساس ناحیه محل خدمت
- ۸) مقایسه دل‌بستگی شغلی دبیران براساس ناحیه محل خدمت
- ۹) تعیین رابطه رفتار متعهدانه و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی
- ۱۰) تعیین رابطه رفتار ناامیدانه و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی
- ۱۱) تعیین رابطه رفتار صمیمی و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی
- ۱۲) تعیین رابطه رفتار حمایتی مدیران و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی
- ۱۳) تعیین رابطه رفتار دستوری مدیران و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی

۱-۵-۱- فرضیات تحقیق

۱-۵-۱-۱- فرض کلی تحقیق:

بین جو سازمانی مدارس و دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۱-۵-۱-۲- فرض اختصاصی تحقیق:

- ۱) بین میزان جو سازمانی دبیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۲) بین میزان دل‌بستگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۳) بین میزان جو سازمانی دبیران بر اساس سن و سابقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۴) بین میزان دل‌بستگی شغلی دبیران بر اساس سن و سابقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۵) بین میزان جو سازمانی دبیران بر اساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۶) بین میزان دل‌بستگی شغلی دبیران بر اساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۷) بین میزان جو سازمانی دبیران بر اساس ناحیه محل خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۸) بین میزان دل‌بستگی شغلی دبیران بر اساس ناحیه محل خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

- (۹) بین رفتار متعهدانه و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
- (۱۰) بین رفتار ناامیدانه و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
- (۱۱) بین رفتار صمیمی و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
- (۱۲) بین رفتار حمایتی مدیران و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
- (۱۳) بین رفتار دستوری مدیران و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

۱-۶- محدودیت‌های تحقیق

محدودیت‌های تحقیق به طور کلی به دو دسته محدودیت‌های قابل کنترل و محدودیت‌های غیر قابل کنترل محقق تقسیم شده‌اند. در تحقیق حاضر برخی از این محدودیت‌ها به شرح زیر هستند.

۱-۶-۱- محدودیت‌های قابل کنترل

- الف) آزمودنی‌ها از مدارس دولتی واقع در شهر رشت انتخاب شدند.
- ب) آزمودنی‌ها از سه دوره ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان انتخاب شدند.
- ج) پرسشنامه‌های تحقیق در محدوده زمانی خاصی توزیع و جمع‌آوری شده است.

۱-۶-۲- محدودیت‌های غیر قابل کنترل

- الف) عدم آگاهی از شرایط روانی و میزان انگیزش، تمایل و دقت آزمودنی‌ها در پاسخ به سئوالات.
- ب) عدم آگاهی در مورد تجارب گذشته، نوع شخصیت و سایر شرایط زندگی خانوادگی و شغلی یا تفاوت‌های فردی.
- ج) عدم آگاهی نسبت به مسائل جنبی محیط بیرون و خارج از محیط کار (مدرسه).
- د) عدم آگاهی از شرایط روحی و روانی معلمان جدید استخدام در سال ۸۹.

۱-۷- متغیرهای تحقیق

در تحقیقات توصیفی و گذشته‌نگر، متغیر مستقل واقعی وجود ندارد و دستکاری نمی‌شود. در این تحقیق جو سازمانی، متغیر مستقل (متغیر پیش بین) و میزان دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی، متغیر وابسته (متغیر ملاک) در نظر گرفته شده است.