

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

پایان نامه برای برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M. A.»

رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

# بررسی رابطه بین جو سازمانی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی معلمان آموزش و پرورش درودزن

استاد راهنما:

دکتر حجت الله جاویدی

استاد مشاور:

دکتر سیروس سروقد

نگارش:

فرامرز اسفندیاری

۱۳۸۸/۱۲/۲

کتابخانه اسفندیاری  
تاسیس ۱۳۸۸

تابستان ۸۷

۱۳۱۰۶۰



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

گروه کارشناسی ارشد روانشناسی  
پایان نامه جهت دریافت کارشناسی ارشد  
گرایش: صنعتی و سازمانی

عنوان

# بررسی رابطه بین جو سازمانی، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی معلمان آموزش و پرورش درودزن

نگارش:

فرامرز اسفندیاری

هیات داوران

۱. دکتر حجت الله جاوید (استاد راهنما)
۲. دکتر سیروس سروقد (استاد مشاور)
۳. دکتر سید احمد میرجعفری (استاد داور)

تابستان ۸۷

تقدیم به

دستهای مهربان پدرم

صداقت چشمان مادرم

آئینه‌هایی که تصویر و هم صدایشان

از دیرباز به اکنون

منعکس شد

فردا در آینه‌ها

جستجوی می‌کنم

و اوج را از سانه‌هایشان

تجربه می‌کنم.

## تشکر و قدردانی

خداوندا! اینک که به این درجه از علم رسیده‌ام تورا سپاس می‌گویم که در لحظات سخت یاریم کردی تا از تنگناها و سختی‌ها نهراسم و بر مشکلات فائق آیم، انسان‌های خوب در مسیرم قرار دادی تا راه حقیقی را بیمایم، پدر و مادری مهربان که چراغ جان‌سوز وجودشان در تاریکی‌ها هم روشن شد.

معلم‌ان و استادان ارجمندی که اندرزا و تعالیم‌شان را با عشق و علاقه هدیه‌ام دادند، دوستان و همراهان شفیقی که به هیچ ادعایی آموخته‌هایشان را تقدیم داشتند.

در پایان لازم می‌دانم که از زحمات خالصانه و مساعدت‌های سرشار از لطف استاد ارجمندم جناب آقای دکتر جاویدی استاد راهنمای این تحقیق و از مساعدت‌های بی‌دریغ و سرشار از محبت استاد ارجمند جناب آقای دکتر سروقد صادقانه و با افتخار تشکر و قدردانی نمایم.

همچنین از حمایت‌های صمیمانه اساتید ارجمند جناب آقای دکتر میرجعفری و آقای برزگر سپاسگذاری می‌نمایم و بر خود لازم می‌دانم از خانواده مهربانم که همواره مشوق من در راه تحصیل علم بوده‌اند تشکر و قدردانی کنم.

## چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جوسازمانی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی معلمان آموزش و پرورش درودزن بود. در انجام تهیه پژوهش از بین ۶۵۰ معلم رسمی مشغول به تدریس در سال تحصیلی ۸۶-۸۷ با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای ۲۴۰ نفر انتخاب گردیدند. ابزارهای تحقیق شامل سه پرسشنامه جوسازمانی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی بود که بین افراد نمونه توزیع اطلاعات لازم جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سنجش یافته های توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد استفاده گردید و در بخش آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس چند عاملی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتیجه تحلیل رگرسیون چند عاملی نشان داد که از بین ابعاد جوسازمانی بعد همکارانه، دستوری، تظاهر به اشتغال و حمایتی با انگیزش شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی نشان داد که بین ابعاد همکارانه، صمیمی و دستوری با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. نتیجه تحلیل واریانس دو عاملی نشان داد بین جوسازمانی و انگیزش شغلی با توجه به عامل جنسیت، تاهل، تحصیلات و سنوات خدمت رابطه معناداری وجود ندارد همچنین بین جوسازمانی و تعهد سازمانی با توجه به عامل تاهل، سن، تحصیلات و سنوات خدمت رابطه معناداری وجود ندارد اما با توجه به عامل جنسیت رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه ضریب همبستگی پیرسون هم مشخص ساخت که بین انگیزش شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## واژگان کلیدی:

جوسازمانی، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: بیان موضوع تحقیق

|    |                       |
|----|-----------------------|
| ۲  | مقدمه                 |
| ۴  | بیان مساله            |
| ۷  | اهمیت موضوع           |
| ۷  | اهداف پژوهش           |
| ۸  | سوالات پژوهشی         |
| ۹  | تعریف نظری متغیرها    |
| ۱۰ | تعریف عملیاتی متغیرها |

### فصل دوم: ادبیات تحقیق

|    |  |
|----|--|
| ۱۲ | مقدمه                                  |
| ۱۳ | نظریه های جوسازمانی                    |
| ۱۴ | توصیف جو سازمانی                       |
| ۱۵ | اساس چارچوب توصیف جو                   |
| ۱۶ | انواع جوسازمانی                        |
| ۲۰ | مدل های جوسازمانی                      |
| ۲۳ | عوامل موثر بر جو سازمانی               |
| ۲۵ | مقایسه جوسازمانی و فرهنگ سازمانی       |
| ۲۸ | نظریه های انگیزش شغلی                  |
| ۳۱ | تعریف هایی از انگیزش برای کار          |
| ۳۲ | نظریه پردازی در مورد انگیزش            |
| ۳۴ | تئوری های محتوایی انگیزش               |
| ۳۴ | نظریه سلسله مراتب نیازها               |
| ۳۶ | کاربردهای سلسله مراتب مزلو برای مدیران |
| ۳۶ | تئوری انگیزش بهداشتی هرزبرگ            |
| ۳۹ | کاربردهای تئوری هرزبرگ برای مدیران     |

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

|    |                                    |
|----|------------------------------------|
| ۴۰ | تئوری مک کلند نیازبه موفقیت        |
| ۴۰ | کاربرد تئوری مک کلند               |
| ۴۱ | نظریه بودن، وابستگی ورشد آلدفر     |
| ۴۲ | کاربرد تئوری آلدفر                 |
| ۴۴ | تئوری های فرایندی                  |
| ۴۴ | تئوری جذابیت_انتظار ویکتورو روم    |
| ۴۵ | کاربرد تئوری جذابیت_انتظار         |
| ۴۶ | نظریه تقویت واصلاح رفتار           |
| ۴۶ | تئوری های معاصر                    |
| ۴۶ | تئوری اسناد                        |
| ۴۷ | تئوری هدف گذاری                    |
| ۴۹ | نظریه برابری                       |
| ۵۰ | تعاریف ونظریه های تعهد سازمانی     |
| ۵۰ | تعاریف ومفاهیم                     |
| ۵۴ | اهمیت تعهد سازمانی                 |
| ۵۵ | انواع تعهد                         |
| ۵۷ | عوامل موثربرتعهد سازمانی           |
| ۵۹ | نظریه های تعهد سازمانی             |
| ۶۰ | مدل تعهد سازمانی می پروآلن         |
| ۶۲ | مدل ماتیو وزاجاک                   |
| ۶۳ | مدل مودی وهمکاران                  |
| ۶۵ | مدل هانت ومورگان                   |
| ۶۵ | راههای مؤثر در افزایش تعهد سازمانی |
| ۶۷ | تحقیقات پیشین                      |
| ۶۷ | تحقیقات انجام شده درخارج از ایران  |



## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

|          |  |
|----------|--|
| ۷۵.....  | تحقیقات انجام شده در ایران.....        |
|          | فصل سوم: روش تحقیق                     |
| ۸۲.....  | مقدمه.....                             |
| ۸۲.....  | طرح کلی پژوهش.....                     |
| ۸۲.....  | جامعه آماری.....                       |
| ۸۳.....  | نمونه و روش نمونه گیری.....            |
| ۸۳.....  | ابزار پژوهشی.....                      |
| ۸۳.....  | پرسشنامه جوسازمانی.....                |
| ۸۶.....  | پرسشنامه انگیزش شغلی.....              |
| ۸۷.....  | پرسشنامه تعهد سازمانی.....             |
| ۸۸.....  | روش جمع آوری اطلاعات.....              |
| ۸۸.....  | روش آماری.....                         |
|          | فصل چهارم: یافته ها و تجزیه تحلیل آنها |
| ۹۰.....  | مقدمه.....                             |
| ۹۰.....  | یافته های توصیفی.....                  |
| ۹۷.....  | یافته های مربوط به فرضیه ها.....       |
|          | فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری             |
| ۱۱۳..... | مقدمه.....                             |
| ۱۱۴..... | تبیین مربوط به فرضیه ها.....           |
| ۱۱۸..... | محدودیت های پژوهش.....                 |
| ۱۱۹..... | پیشنهادات.....                         |
| ۱۲۱..... | منابع و ماخذ.....                      |
| ۱۲۱..... | فهرست منابع فارسی.....                 |
| ۱۲۹..... | فهرست منابع لاتین.....                 |
|          | پیوست ها                               |

## فهرست جداول

صفحه

عنوان

|  |     |
|--|-----|
| جدول ۲-۱- مدل جو سازمانی هاجتس .....   | ۲۱  |
| جدول ۳-۱- ضریب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه .....  | ۸۴  |
| جدول ۳-۲- ضریب همبستگی ابعاد جو سازمانی تعیین سطح همسانی .....                             | ۸۴  |
| جدول ۳-۳- ضریب پایایی باز آزمایشی ابعاد پرسشنامه جو سازمانی .....                          | ۸۵  |
| جدول ۳-۴- ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد پرسشنامه جو سازمانی .....                          | ۸۵  |
| جدول ۴-۱- ویژگی‌های افراد مورد مطالعه از لحاظ سن و سنوات خدمت .....                        | ۹۰  |
| جدول ۴-۲- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر حسب وضعیت تأهل .....                     | ۹۳  |
| جدول ۴-۳- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت .....                          | ۹۳  |
| جدول ۴-۴- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر حسب تحصیلات .....                        | ۹۴  |
| جدول ۴-۵- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر حسب مقطع تدریس .....                     | ۹۶  |
| جدول ۴-۶- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر حسب جو سازمانی .....                     | ۹۶  |
| جدول ۴-۷- رگرسیون چند متغیری انگیزش شغلی بر مبنای ابعاد جو سازمانی .....                   | ۹۷  |
| جدول ۴-۸- مقادیر رگرسیون انگیزش شغلی بر مبنای ابعاد جو سازمانی .....                       | ۹۸  |
| جدول ۴-۹- رگرسیون چند متغیری تعهد سازمانی بر مبنای ابعاد جو سازمانی .....                  | ۹۹  |
| جدول ۴-۱۰- مقادیر رگرسیون تعهد سازمانی بر مبنای ابعاد جو سازمانی .....                     | ۱۰۰ |
| جدول ۴-۱۱- تحلیل و اریانس عاملی انگیزش شغلی با توجه به عامل جنسیت و جو سازمانی .....       | ۱۰۱ |
| جدول ۴-۱۲- تحلیل و اریانس عاملی انگیزش شغلی با توجه به عامل تأهل و جو سازمانی .....        | ۱۰۲ |
| جدول ۴-۱۳- تحلیل و اریانس عاملی انگیزش شغلی با توجه به عامل سن و جو سازمانی .....          | ۱۰۳ |
| جدول ۴-۱۴- تحلیل و اریانس عاملی انگیزش شغلی با توجه به عامل تحصیلات و جو سازمانی .....     | ۱۰۴ |
| جدول ۴-۱۵- تحلیل و اریانس عاملی انگیزش شغلی با توجه به عامل سنوا خدمت و جو سازمانی .....   | ۱۰۵ |
| جدول ۴-۱۶- تحلیل و اریانس عاملی تعهد سازمانی با توجه به عامل جنسیت و جو سازمانی .....      | ۱۰۶ |
| جدول ۴-۱۷- تحلیل و اریانس عاملی تعهد سازمانی با توجه به عامل تأهل و جو سازمانی .....       | ۱۰۷ |
| جدول ۴-۱۸- تحلیل و اریانس عاملی تعهد سازمانی با توجه به عامل سن و جو سازمانی .....         | ۱۰۸ |
| جدول ۴-۱۹- تحلیل و اریانس عاملی تعهد سازمانی با توجه به عامل تحصیلات و جو سازمانی .....    | ۱۰۹ |
| جدول ۴-۲۰- تحلیل و اریانس عاملی تعهد سازمانی با توجه به عامل سنوات خدمت و جو سازمانی ..... | ۱۱۰ |
| جدول ۴-۲۱- ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزش شغلی و تعهد سازمانی .....                        | ۱۱۱ |

## فهرست نمودارها

| صفحه | عنوان   |
|------|---|
| ۴۸   | نمودار ۲-۱- فراگرد هدفگذاری و اخذ نتیجه.....                                |
| ۶۳   | نمودار ۲-۲- عوامل ضروری، عوامل همبسته و پیامدهای تعهد سازمانی.....          |
| ۶۴   | نمودار ۲-۳- عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی موری و همکاران.....     |
| ۹۱   | نمودار ۴-۱- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر حسب سن.....             |
| ۹۲   | نمودار ۴-۲- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر حسب سابقه کار.....      |
| ۹۵   | نمودار ۴-۳- درصد فراوانی افراد نمونه مورد مطالعه بر اساس میزان تحصیلات..... |

## فهرست شکل‌ها

| صفحه | عنوان   |
|------|---|
| ۱۶   | شکل ۱-۲- جو مدرسه ترکیبی از رفتارهای معلمان و مدیر مدرسه  |
| ۱۶   | شکل ۲-۲- سطح‌شناسی مدارس                                  |
| ۱۸   | شکل ۳-۲- شش جو اصلی مدارس                                 |
| ۲۱   | شکل ۴-۲- مدل تعاملی عوامل محیطی شکل‌گیری جو سازمانی       |
| ۲۵   | شکل ۵-۲- مدل ادگار شاین از سطوح فرهنگ و تعاملات آن        |
| ۲۹   | شکل ۶-۲- نحوه شکل‌گیری رفتار انسان                        |
| ۳۰   | شکل ۷-۲- مدل انگیزشی و ارن و ریموند                       |
| ۳۳   | شکل ۸-۲- تئوری‌های انگیزشی                                |
| ۳۵   | شکل ۹-۲- سلسله مراتب نیازها                               |
| ۳۸   | شکل ۱۰-۲- نقش عوامل بهداشتی- انگیزشی در رضایت و عدم رضایت |
| ۴۳   | شکل ۱۱-۲- مقایسه تئوری‌های محتوایی انگیزشی                |
| ۴۴   | شکل ۱۲-۲- مدل تئوری جذابیت - انتظار                       |

# فصل اول

## بیان موضوع تحقیق

## مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمان ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس تر و با اهمیت تر می شود، به طور کلی می توان ادعا نمود دنیای ما دنیای سازمان هاست، آنچه امروزه در سازمان ها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان ها می باشد (هنرمند، ۱۳۷۸).

محیط هر سازمانی همراه با جوی است که ممکن است آن را گرم و صمیمی و یا سرد و غیر قابل تحمل سازد، هر چه جو باز و مثبت تر باشد برقراری روابط انسانی آسان تر و رضایت شغلی و تعهد کاری بیشتر و هر چه جو بسته و منفی باشد رضایت شغلی کمتر و ترک خدمت بیشتر و افراد از هم دورتر خواهند شد. تعداد قابل توجهی از مدیران اثربخشی سازمان خویش را وابسته به فداکاری و تعهد کاری کارکنان می دانند (میر کمالی، ۱۳۷۳).

امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تأمین نیازهای کارکنان در جهت بالا بردن کیفیت کاری آنان و بهره گیری هر چه بیشتر از نیروی کارکنان در سازمان است، به

همین خاطر توجه به کارکنان سازمان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه در دهه اخیر دارای رشد فراوان بوده است و سازمان‌ها برای بالا بردن بهره برداری خود به افزایش رضایت و دلبستگی منابع انسانی روی آورده‌اند و برای شکوفایی آنان برنامه‌هایی فراهم ساخته‌اند (دانیل گریفث<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸).

یکی از اهداف سازمان‌ها تعلیم و تربیت انسان است که سازمان وسیعی چون آموزش و پرورش آن را در بستر مدارس و بوسیله معلمان عملی می‌سازد و در میان سازمان‌هایی که به امر تعلیم و تربیت می‌پردازند، آموزش و پرورش از همه بنیادی‌تر است. برای تحقق اهداف این سازمان یکی از اقدامات اساسی تغییر در شیوه رفتار معلم است که می‌تواند ملاک موفقیت یا شکست برنامه‌های آموزشی باشد (صابری، ۱۳۸۵).

مدرسه به لحاظ مأموریت و حساسیت اجتماعی و پیچیدگی کار از اهمیت خاصی برخوردار است و در این راستا جو سازمانی مدارس و رابطه آن با انگیزش شغلی و تعهد سازمانی معلمان ضروری به نظر می‌رسد.

محقق سعی کرد رابطه بین جو سازمانی و میزان انگیزش شغلی و تعهد سازمانی معلمان در مدارس منطقه درودزن را مورد بررسی قرار دهد با این امید که نتایج حاصل از پژوهش در جهت بهبود پیشبرد تحقق اهداف عالی تعلیم و تربیت در منطقه مورد استفاده قرار گیرد.

---

<sup>1</sup> - Daniyel Griffith

## بیان مسأله

مشاهده رفتار کارکنان سازمان‌ها شواهدی به دست می‌دهد که در یک سازمان کارکنان آسوده خاطرند، با یکدیگر روابط متقابل دارند و روی هم رفته با صلاحیت و شایسته به نظر می‌رسند، در سازمانی دیگر تنش و کشمکش حکم فرماست که بازتاب آن در رفتار و گفتار کارکنان و روابط آن‌ها با یکدیگر به وضوح دیده می‌شود. در یک سازمان روابط داخلی بسیار رسمی و جدی است و در مقابل در سازمانی دیگر ملاحظه می‌شود بدون این که وظایف اصلی مورد غفلت قرار گیرد روابط مدیر و کارمندان بسیار صمیمی است.

عوامل متعددی در سازمان وجود دارد که می‌تواند رفتار سازمانی را هدایت کند از جمله این عوامل می‌توان به جو سازمانی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی اشاره کرد.

سازمان‌ها مانند اثر انگشتان آدمی یا دانه‌های برف، بی‌همتا و یگانه هستند. هر سازمان دارای آداب، رسوم، سنت‌ها، عقاید، نگرش‌ها و نیز فرهنگ خاصی است که در مجموع می‌توان از آن تحت عنوان جو سازمانی یا اقلیم سازمانی نام برد (دیویس<sup>۱</sup>، ۱۹۵۸).

اقلیم یا جو سازمانی بویژه اشاره می‌کند به کیفیت درونی یک سازمان به گونه‌ای که اعضای آن، این کیفیت را ادراک و تجربه می‌کنند و به عبارتی دیگر مجموعه ویژگی‌های درونی که سازمانی را از سازمان دیگر متمایز ساخته و رفتار کارکنان آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد جو سازمانی نامیده می‌شود (علاقه بند، ۱۳۷۶).

با توجه به این که انگیزه‌ها بیانگر چرایی رفتارند و باعث بروز فعالیت‌ها و حامی آن‌ها به حساب می‌آیند و جهت کلی رفتارهای انسان را تعیین می‌کنند اگر کارکنان فاقد انگیزه کافی برای

---

<sup>۱</sup>. Davis



کار در سازمان باشند، قادر به تحمل سختی‌ها و مشکلات کار نخواهند بود و اثربخشی لازم را نخواهند داشت (وحیدی، ۱۳۸۰).

تحقیقی که لارسون<sup>۱</sup> و سیلورمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در ایالت کلمبیا انجام دادند، نشان داد که معلمان با آنکه از انگیزش اولیه در امر تدریس برخوردارند ولی سطح انگیزش در آن‌ها متفاوت است و ناشی از میل و علاقه ذاتی آن‌ها در کمک به دانش‌آموزان در امر یادگیری و رشد اجتماعی آن‌ها می‌باشد (امیر کاوه، ۱۳۸۳).

نتایج مطالعات نشان می‌دهند که کارکنان همراه با نیازهای به خصوص به سازمان می‌آیند، آن‌ها همچنین علائق، مهارت‌ها و مانند آن‌ها را به همراه دارند و انتظار دارند تا محیطی را برای کار در اختیار داشته باشند که بتوانند توانایی‌های خود را در آن بکار گرفته و بسیاری از نیازهای اساسی خود را برطرف سازند. وقتی که سازمان چنین محیطی را فراهم کند تعهد کارکنان آشکارا افزایش می‌یابد. کارکنان به سازمانی احساس تعلق و تعهد می‌کنند که نسبت به توسعه آنان، رفاه آنها و علاقه آنها برای تبدیل شدن به کسی که همیشه آرزوی آن را داشته‌اند احساس تعهد کند. کارکنان، نیازها، آرزوها و امیدهای خود را به شغلشان پیوند می‌دهند و نسبت به کار، سازمان‌هایی که قدم‌هایی را برای کمک به آن‌ها در توسعه توانایی‌ها در رسیدن به قابلیت‌ها برمی‌دارد احساس تعهد می‌کنند (دسلر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷).

داوی و همکاران (۱۹۹۱) از تأثیر تعدیل‌کننده و واسطه‌ای تعهد سازمانی و خشنودی شغلی به امنیت شغلی صحبت می‌کنند. یک بررسی پرسشنامه‌ای از چندین گروه حرفه‌ای نشان داد که

---

1. Larsson

2. Silver men

3. Dessler

یک رابطه مثبت میان حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، پشتکار، مدیریت نوآور، عملکرد شغلی و توجه وجود دارد (مهداد، ۱۳۸۳).

در بسیاری از موارد تعامل متغیرهایی مانند جو سازمانی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی و دیگر ویژگی‌ها و عوامل انسانی به منظور افزایش بهره‌وری سازمانی و فردی از اهمیت خاصی برخوردار است. بنابراین در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین جو سازمانی با انگیزش شغل و تعهد سازمانی کارکنان مدارس آموزش و پرورش درودزن خواهیم پرداخت و با توجه به این که بررسی علمی در این حوزه نادر است نتایج چنین تحقیقی می‌تواند راهگشای مدیران در اتخاذ استراتژی‌های مناسب به منظور افزایش بهره‌وری سازمان‌ها گردد.

## اهمیت موضوع

جو سازمانی تأثیر عمده ای در رفتار سازمانی دارد و مدیران می توانند تأثیر مهم و مثبتی در توسعه و بهبود جو سازمانی داشته باشند. همچنین جو سازمانی می تواند بر عملکرد و انگیزش شغلی و نهایتاً تعهد و کارایی افراد سازمان تأثیرگذار باشد. جو مدرسه شدیداً در شکل گیری و تلاش کارکنان و ارتباط متقابل با دیگران اثر دارد (شیرازی، ۱۳۷۱).

در یک سازمان امکان دستیابی به حداکثر عملکرد و کارایی نیست مگر با وجود جوی مناسب در سازمان که باعث برانگیخته شدن و رقابت در کار می گردد. فضای سازمانی می تواند به انگیزش، کارکرد و رضایت از شغل اثر بگذارد. کارکنان بر اساس ادراک از جو از سازمان انتظار دارند از نوع پاداش، خشنودی ها و ناکامی ها بهره مند شوند (دیویس، ۱۹۵۸).

با شناسایی رابطه جو سازمانی و تعهد دبیران، اطلاعات و راه کارهایی مناسب جهت ایجاد فضای مناسب در محیط های آموزشی پیش روی مدیران قرار خواهد گرفت. این تحقیق از آن جهت دارای اهمیت است که می تواند با شناخت انواع جوهای سازمانی راهنمایی های اصولی جهت افزایش انگیزش شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تدوین و کارکنان را در راه رسیدن به اثر بخشی بهتر و بیشتر یاری داد.

## اهداف پژوهش

هدف اصلی در پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جو سازمانی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی معلمان شاغل در آموزش و پرورش درودزن می باشد. موضوعات دیگری نیز در این پژوهش از قبیل رابطه جو سازمانی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی با توجه به عامل سن، جنس، تحصیلات و سابقه کار آن ها مورد بررسی قرار می گیرد.

## سؤالات پژوهشی

- ۱- آیا بین مؤلفه های جو سازمان و انگیزش شغلی رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مؤلفه های جو سازمان و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۳- آیا بین انواع جو سازمان و انگیزش شغلی با توجه به عامل جنسیت رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۴- آیا بین انواع جو سازمان و انگیزش شغلی با توجه به عامل تأهل رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۵- آیا بین انواع جو سازمان و انگیزش شغلی با توجه به عامل سن رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۶- آیا بین انواع جو سازمان و انگیزش شغلی با توجه به عامل میزان تحصیلات رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۷- آیا بین انواع جو سازمان و انگیزش شغلی با توجه به عامل سنوات خدمت رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۸- آیا بین انواع جو سازمان و تعهد سازمانی با توجه به عامل جنسیت رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۹- آیا بین انواع جو سازمان و تعهد سازمانی با توجه به عامل تأهل رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۱۰- آیا بین انواع جو سازمان و تعهد سازمانی با توجه به عامل سن رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۱۱- آیا بین انواع جو سازمان و تعهد سازمانی با توجه به عامل میزان تحصیلات رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۱۲- آیا بین انواع جو سازمان و تعهد سازمانی با توجه به عامل سنوات خدمت رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۱۳- آیا بین انگیزش شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد؟