

واحد مرودشت



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی گرایش صنعتی

سازمانی

عنوان:

**رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی با مشارکت دبیران ناحیه ۳**

**دبیرستانهای شیراز**

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارنده:

سید محمد قائم کاظمی بیدک

شهریورماه ۱۳۹۱

تقدیم به :

بی عشق جهان مباد که کانون کانون  
زندگی از فروغ او گرم و روشن است  
و فشار طاقت فرسای حوادث با  
نوازش او مطلبوع و آسان. آری  
عشق، فقط عشق شمع محفل و  
انیس شبهای تارمان.

تقدیم به پدر و مادرم که به من  
آموختند که دردهای بزرگ از آن  
انسانهای بزرگ است لیکن از آن به  
کوچکی یاد می کند و دردهای کوچک  
از آن انسانهای کوچک، هر چند که از

آن کوهی می سازند و آموختند تا  
انتخاب کنم که در زمره کدامین باشم.

و به تمامی عزیزانی که بدون شک  
نام آنها برایم همیشه و همواره  
تداعی گر نقطه تلاش واژه عشق و  
دوست داشتن بوده و خواهد بود.

## سپاسگزاری:

خداونداتو را سپاس که گوهر علم و معرفت را در وجود انسان به ودیعه گذاشتی تا بار امانت الهی را با بندگی خود، عاشقانه بر دوش کشد و هر لحظه با دانش خود پرده از رازهای هستی بردارد.

صمیمانه از جناب آقای دکتر احمدی راهنمای محترم که با قبول راهنمایی و پژوهش حاضر صبورانه در تدوین این

پایان نامه مرا یاری نمودند  
سپاسگزاری می کنم.

از جناب آقای دکتر برزگر استاد مشاور  
و محترم که همواره از راهنمایی  
ارزنده ایشان بهره برده ام و به پاس  
تمام محبت هایش نهایت تشکر را  
دارم.

از اساتید گران قدر گروه روانشناسی  
که همواره در طول دوران تحصیل از  
انوار بیکران دانش و صحت آنها بهره  
مند شده ام نیز تشکر می نمایم.

## فهرست مطالب

عنوان..... صفحه

چکیده

### فصل اول - کلیات پژوهش

مقدمه ..... ۲

بیان مسئله..... ۴

اهمیت موضوع..... ۷

اهداف پژوهش..... ۸

فرضیه های پژوهش..... ۹

تعریف واژه ها و اصطلاحات..... ۹

تعاریف نظری..... ۹

تعهد سازمانی..... ۹

جو سازمانی..... ۹

مشارکت..... ۱۰

تعاریف عملیاتی..... ۱۰

تعهد سازمانی..... ۱۰

جو سازمانی..... ۱۰

میزان مشارکت..... ۱۰

### فصل دوم - ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

ادبیات نظری مشارکت..... ۱۲

تعاریف مشارکت..... ۱۲

فلسفه مشارکت..... ۱۳

۱۴	پیش نیازهای مشارکت
۱۵	اهمیت مشارکت
۱۶	مشارکت در آموزش و پرورش
۱۷	تعاریف مدیریت مشارکتی و اهداف آن
۱۸	نظریه های مدیریت مشارکتی
۲۰	مدیریت مشارکتی در تصمیم گیری
۲۱	تعریف تصمیم گیری
۲۱	ماهیت تصمیم گیری
۲۲	فلسفه تصمیم گیری
۲۶	فواید مشارکت
۲۳	راهکارهای اجرایی مدیریت مشارکتی
۲۵	موانع مدیریت مشارکتی
۲۵	راهکارهایی برای ایجاد اجرای موفقیت آمیز مدیریت مشارکتی
۲۶	پیامدهای اجرایی مدیریت مشارکتی
۲۷	مدیریت مدرن و مشارکت سازمانی
۲۷	مزایای مشارکت کارکنان
۳۳	فلسفه استفاده از نظام پیشنهادها
۳۳	ویژگی های نظام پیشنهاد موفق
۳۴	اهداف نظام پیشنهادها
۳۵	نکات قابل توجه در اجرای نظام پیشنهادها
۳۶	اهمیت شورای معلمان و روش های باروری آن
۳۶	دلایل اهمیت و فواید و ضرورت شورای معلمان در مدارس

۴۰	..... مبانی نظری تعهد سازمانی
۴۰	..... تعاریف تعهد سازمانی
۴۲	..... دیدگاه های متفاوت در تعهد سازمانی
۴۳	..... ایجاد تعهد سازمانی
۴۵	..... ضرورت توجه به تعهد سازمانی
۴۵	..... دیدگاه هایی در مورد کانون های تعهد سازمانی
۴۷	..... الگوهای چند بعدی
۵۴	..... عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۵۳	..... (الف) ویژگی های شخصی موثر بر تعهد سازمانی
۵۶	..... راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۵۶	..... راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۵۸	..... توجه به کارکنان
۵۹	..... استفاده از استعدادها
۶۰	..... جو سازمانی
۶۰	..... ادبیات نظری مربوط به جو سازمانی
۶۰	..... تعاریف و مفاهیم جو سازمانی
۶۱	..... ویژگی های خاص جو سازمانی
۶۱	..... عوامل موثر بر جو سازمانی
۶۳	..... ماهیت کار
۶۵	..... شکل گیری جو سازمانی
۶۵	..... رویکرد ساختاری
۶۵	..... رویکرد ادراکی - روانشناختی



۶۶	..... رویکرد تعاملی
۶۶	..... رویکرد فرهنگی
۶۶	..... تفاوت جو با فرهنگ سازمانی
۶۷	..... نظریه های جو سازمانی
۶۷	..... مدل جو سازمانی هالپین و کرافت ( رفتار معلم – مدیر : باز تا بسته).
۶۸	..... انواع جو سازمانی طبق مدل هالپین و کرافت
۷۰	..... جو سازمانی « وین هوی و دنیس سییو» (OCDQ-ML)
۷۱	..... ابعاد جو سازمانی
۷۱	..... عوامل موثر در تعیین جو مدارس
۷۲	..... رویکردهای جو سازمانی
۷۳	..... الف) گزینش ادراکی
۷۳	..... عوامل خارجی
۷۴	..... ب) تنظیم ادراکی
۷۴	..... رویکرد تعاملی
۷۵	..... رویکرد فرهنگی
۷۶	..... مشارکت در تصمیم گیری و جو سازمانی
۷۸	..... تحقیقات داخلی و خارجی
۷۹	..... تحقیقات انجام شده در خارج از ایران
۷۹	..... پژوهش های انجام گرفته در داخل ایران
۸۲	..... جمع بندی

## فصل سوم - روش تحقیق

مقدمه	۸۴
جامعه آماری پژوهش	۸۴
نمونه مورد مطالعه و شیوه نمونه گیری	۸۴
ابزارهای جمع آوری اطلاعات	۸۴
پرسشنامه جو سازمانی	۸۵
پایایی پرسشنامه جو سازمانی	۸۵
روش اجرای پژوهش	۸۸
روش تجزیه و تحلیل داده ها	۸۸

## فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های استنباطی	۹۴
--------------------	----

## فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

نتایج و یافته های مربوط به فرضیه نخست	۱۰۲
نتایج و یافته های مربوط به فرضیه دوم	۱۰۳
نتایج و یافته های مربوط به فرضیه سوم	۱۰۵
نتایج و یافته های مربوط به فرضیه چهارم	۱۰۷
نتایج و یافته های مربوط به فرضیه پنجم	۱۰۸
پیشنهادات کاربردی	۱۱۰
پیشنهادات پژوهشی	۱۱۰
محدودیت های پژوهشی	۱۱۰
منابع	۱۱۱

## چکیده

هدف از بررسی این پژوهش بررسی رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی با مشارکت کارکنان بوده است. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه ناحیه ۳ شیراز می باشد. حجم نمونه از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و براساس جدول مورگان برابر با ۲۴۰ برآورد شد. از سه پرسشنامه ۳۸ سوالی هوی و میکسل، پرسشنامه ۱۵ سوالی ماودی و استیرز و پرسشنامه ۲۵ سوالی کیخانی، جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. یافته ها نشان داد بین جو سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین میزان مشارکت و تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج همچنین حاکی از آن بود که ابعاد جو سازمانی قادر به پیش بینی میزان مشارکت می باشند و همچنین مدل پیشنهادی نیز نشان داد که مشارکت نقش میانجی بین ابعاد جو سازمانی و تعهد سازمانی را ایفا می کند.

کلمات کلیدی: جو سازمانی- تعهد سازمانی - مشارکت کارکنان

## مقدمه

مدارس از ارکان اصلی نهاد وسیع آموزش و پرورش هستند که به منظور اشاعه‌ی تعلیم و تربیت بوجود آمده‌اند و معلمان مدارس از عناصر اصلی این نهادهای آموزشی هستند که بدون آمادگی روانی آنها دسترسی به اهداف آموزش و پرورش آسان نخواهد بود. به همین علت آماده‌سازی معلمان کارآزموده و با روحیه بالا از جمله مسائل مهمی است که برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش را به خود مشغول ساخته است (عسکریان، ۱۳۸۰).

در مدرسه‌ای که شرایط نامطلوب است و اوضاع آن در هم و به هم ریخته می‌باشد، احساس می‌شود که معلمان با یکدیگر روابط خوبی ندارند و گاهی بین آنها کشمکش بوجود می‌آید. مدیران در چنین مدرسه‌ای فقط به فکر قدرت مقام خود می‌باشند و توجهی به برقراری روابط انسانی با معلمان ندارند. اما مدرسه‌ای که شرایط مطلوب می‌باشد به نظر می‌رسد معلمان با یکدیگر روابط صمیمانه‌ای دارند و در انجام امور مدرسه و حل مسائل شخصی با یکدیگر همکاری می‌کنند. حتی مدیر نیز با معلمان روابط دوستانه‌ای برقرار می‌کند و آنها را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند. اصطلاحاً آنچه که این وضعیت را از یکدیگر متمایز می‌سازد جو سازمانی<sup>۱</sup> نامیده می‌شود (یزدانی، ۱۳۸۶).

جو سازمانی بر نوع روابط انسان‌ها در مدرسه تأثیر می‌گذارد. به طوری که جوهای باز، گرم و صمیمی تسهیل و شکل‌گیری روابط و جوهای بسته، سرد و غیر صمیمی موجب انسداد و برهم خوردن روابط می‌شود. برقراری روابط انسانی، زمینه‌های انگیزش و رشد فرد را فراهم می‌سازد و همین احساس رشد به سبب رضایت و خشنودی افراد می‌شود. همه‌ی این حالات زمینه‌ساز بهبودی و ارتقاء روحیه می‌گردد و میل به زیستن کار و تلاش را افزایش می‌دهد (راجرسی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

جو سازمانی مدارس دست‌آورد تلاش و کوشش، پیوندها و کنش‌های متقابل میان گروه‌های درونی مدرسه، یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش‌آموزان است. از آنجا که معلمان در جریان آموزشی که رکن اساسی هر جامعه‌ای است، می‌باشند، لذا صاحب نظران امر آموزش، بهبود نظام

<sup>۱</sup>. Organizational climate

<sup>۲</sup>. Rogerc

آموزشی جامعه را به میزان شایان توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می دانند ( امیری ، ۱۳۸۵).

به پیروی از این موضوع که بکار گیری معلمان اثربخش و کارآمد، از موضوع هایی است که باید در نظام آموزش و پرورش بدان پرداخته شود ( پارک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

اما در نظام آموزش و پرورش مدارس مانند دیگر سازمان ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از عضلات بزرگ دستگاههای اجرایی و آموزشی است. ترک خدمت، غیبت، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه های این مشکل بشمار می روند. برای رفع این مشکل ارتقای تعهد سازمانی<sup>۲</sup> از بهترین راه هاست ( شائمی، اصغری ، ۱۳۸۹).

یکی از عواملی که می تواند در افزایش تعهد سازمانی در بین کارکنان مثبت واقع شود مشارکت<sup>۳</sup> افراد در تصمیمات مهم سازمان می باشد.

یکی از مهم ترین وظایف هر مدیر، حفظ کارکنان خود در حد مطلوب و به روز نمودن آنان می باشد که با این ارتقاء علمی و اجرایی کارکنان به واسطه آموزش و بهبود وضعیت کارکنان تحقق می یابد. یک مدیر پس از معرفی کارکنان جهت آموزش دوره های لازم و شناخت توانایی ها و استعدادهای آنان باید بهره مندی از زمان، مکان و جایگاه مناسب، پرسنل توانمند را انتخاب نمایند تا بتوانند به وسیله آنان اهداف سازمان را به نتیجه مطلوب برسانند ( رابینز، ۱۳۸۹). مدیر با تفویض اختیار و مشورت کردن با کارکنان خود، آنان را در موارد اجرایی دخیل می نمایند. که در این مشارکت باعث انگیزش در میان پرسنل شده و کارها به صورت منظم و دقیق و مطلوب پیشرفت می کند. مشارکت کارکنان به مدیران امکان را می دهد که به راحتی از هوش، ذکاوت و تجربه ی کاری

---

<sup>۱</sup> . Park

<sup>۲</sup> . Organizational Commitment

<sup>۳</sup> . Participation

پرسنل خود استفاده کند تا کارها سریع تر انجام شود ( طوسی، ۱۳۸۰). مدیریت مشارکتی به معنای مشارکت افراد مناسب در زمان مناسب و برای انجام کار مناسب است ( میرکمالی، ۱۳۷۱).

## بیان مسئله

در جهان امروز بسیاری از فعالیت های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان های گوناگون انجام می دهند. یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد موثر سازمان هاست. بنابراین می توانیم جامعه ی امروز را جامعه ای سازمانی بدانیم - از مهم ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. ( علاقه بند ، ۱۳۷۰).

در این گستره سازمان های آموزشی از اولویت برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ابقای رسالت این گونه سازمان ها بر عهده دارند. انسان عامل نهایی در شکل گیری و موفقیت سازمان های آموزشی است. کیفیت و عملکرد سازمان ها و تک تک افراد به گروههای شاغل در سازمان ها بستگی دارد. عامل مهم آموزشی در سازمان های آموزشی که مستقیماً در راه برآورده کردن هدف کوشش می کنند، معلمان هستند. آنها هماهنگ کننده ی ارتباطات در میان دانش آموزان هستند تا در جهت تحقق هدف های تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم شود. ( مارتینز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم می کند و در حمایت از او مؤثر باشد. رفتار معلم تعیین می کند که آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می دهند یا در این امر با شکست مواجه می شود. یکی از عوامل مهمی که بر رفتار معلم تأثیر می گذارد جو سازمانی مدرسه است. منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است. ( صادقی، فتحی، ۱۳۸۱).

---

<sup>۱</sup> . Martins

اونز<sup>۱</sup> می گوید که هر مدرسه ای دارای فردیت وجودی خاص خود است که باعث تمایز مدارس از یکدیگر می شود که آن را جو سازمانی می گویند. به عبارتی دیگر مفهوم جو سازمانی را می توان در محیط مدرسه به این صورت تبیین کرد که آن تحت تأثیر مدیر مدرسه قرار می گیرد و بر رفتار اعضا تأثیر می گذارد و از طرف معلمان تجربه می شود و بر پایه ی برداشت های دسته جمعی بنیاد یافته است ( موری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

عوامل مؤثر بر جو سازمانی متعدد و متنوع هستند، علاوه بر عوامل فوق، می توان ویژگی های دیگری را در جو سازمان مؤثر دانست ( سگسترورم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴).

برخی از این ویژگی ها عبارت اند از: میزان رضایت شغلی کارکنان از شغل خود به فناوری، هدف های رسمی، نگرش های نظام ارزشی کارکنان، میزان آزادی عمل کارکنان و .. ( سگسترورم، ۲۰۰۴).

مدارسی که دارای جو سازمانی خوبی هستند، بالطبع دارای معلمانی بشاش و اجتماعی هستند که با اعتماد به نفس قوی تری بر سر کلاس حاضر می شوند و همچنین کادر آموزشی مدارس به اثربخشی خود اعتماد زیادتری دارند و نسبت به مدرسه وفاداری و تعهد بیشتری از خود نشان می دهند. (شایان و همکاران، ۱۳۸۸).

یکی از عواملی که می تواند در افزایش تعهد سازمانی در بین کارکنان مثبت واقع شود مشارکت افراد در تصمیمات مهم سازمان می باشد. مشارکت به عنوان یکی از ابزارهای حیاتی است که در زندگی انسان ها همواره مورد توجه بوده است. ( خدیوی و همکاران، ۱۳۸۹).

در مفهوم مشارکت دو نکته نهفته است که اندیشه ی برابری ارزش انسان ها یکی از اساسی ترین و بنیادی ترین نکات آن است و اندیشه نهفته دیگر در آن، به مشارکت به عنوان یک فراگرد اشاره می کند که از طریق آن کارکنان به دگرگونی هایی دست می یابند و خود را جزئی از تحولات به شمار

---

<sup>۱</sup> . Owens

<sup>۲</sup> . Murray

<sup>۳</sup> . Segerstorm

آورده و به آن تعهد و دلبستگی دارند و موجب گسترش میان افراد و افزایش اعتماد می شوند و زمینه برای مردم سالاری و خودفرمانی فزونی می یابد. ( شپرد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

منظور از مشارکت کلیه اقداماتی است که میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان را در فرایند تصمیم گیری از طریق نمایندگی مناسب در سطوح مختلف سازمان افزایش می دهد، و هدف از آن نیز این است که از طریق دخالت دادن کارکنان در فرایند تصمیم گیری از میزان برخوردها و تعارضات موجود بین مدیران و کارکنان کاسته شود و طرفین کار با داشتن حق و فرصت مساوی برای تبادل نظر و تصمیم گیری درباره ی مسائل سازمانی، خود را متعلق به گروه واحدی بدانند که در جهت تحقق هدف های مشترک فعالیت می کنند.

در این زمینه مالن<sup>۲</sup>، اوگاوا<sup>۳</sup> و کرانز<sup>۴</sup> می گویند که پیشنهاد تفویض اختیار تصمیم گیری از مناطق آموزش و پرورش به مدارس و پیشنهاد توزیع اختیار تصمیم گیری به شورای مرکب مدیر مدرسه و سایر معلمان طی دهه های متوالی به تصویب رسیده است، به اجرا در آمده، متوقف یا لغو شده و مجدداً به تصویب رسیده است و اجرا شده است ( خدیری و همکاران، ۱۳۸۸).

مدیریت مشارکتی پدیده ای است ذهنی و فرهنگی که باعث می شود کارکنان بی انگیزه و نظاره گر، به کارهای گروهی کشیده شوند و احساس مسئولیت نمایند. این شیوه باعث ارتقای میزان بهره وری، ابتکار، انضباط، تقلیل، تنش ها، شکایات، افزایش تحرک، اجتناب از جزئی نگری تصمیم گیری جمعی، جلوگیری از خود بینی و خودکامگی، مردم سالاری، رشد شخصیت و .. می شود.

پژوهش حاضر با توجه به اهمیت جو سازمانی و تعهد سازمانی و رابطه آن با مشارکت کارکنان در فرایندهای سازمانی در پی پاسخ گویی به این سؤال است که آیا بین جو سازمانی و تعهد سازمانی و رابطه آن با مشارکت کارکنان ارتباط معنا داری وجود دارد؟

## اهمیت موضوع

---

<sup>۱</sup> . Shepherd

<sup>۲</sup> . Malen

<sup>۳</sup> . Ogawa

<sup>۴</sup> . Kranz



چنانچه سازمانی بتواند با توجه به جو حاکم در آن بر احیای مشارکت افراد در فرایندهای سازمانی اهتمام ورزد و بواسطه آن شرایط لازم جهت افزایش تعهد افراد به سازمان را گسترش دهد، بدین واسطه می تواند کمک شایان توجه و گامی مؤثر در افزایش بهره وری و بهبود عملکرد نیروهای خود در سازمان برداشته است. این مهم در سازمان ها بخصوص سازمان های خدماتی (همچون آموزش و پرورش)، که در راستای آموزش افراد برای اشتغال در سایر سازمان ها گام بر می دارد، بیش از سایرین نمود پیدا می کند.

آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان، دارای خرده سازمان های برخاسته از مدیر، آموزگاران، دانش آموزان و امکانات آموزشی است و هر یک از این خرده سازمان ها نقش ویژه ای ایفا می کنند. گروه اداری و آموزشی مدرسه و به طور کلی محیط فیزیکی و روانی مدرسه، در سلامت و بهداشت روانی دانش آموزان مؤثر است. در این میان، نیروی انسانی به ویژه آموزگاران در جریان آموزشی رکنی اساسی به شمار می روند. به گونه ای که بهبود کیفیت نظام آموزشی به میزان زیاد به بهبود کارکرد آموزگاران بستگی دارد. به سخن دیگر ارتقای کیفی آموزش و پرورش بیش از هر چیز بستگی به کارکرد تعهد معلمان در این نظام دارد. ( سیف نراقی، نادری، ۱۳۸۰).

از طرفی دیگر، جو سازمانی مدارس که در طول سال های متمادی از کنش عوامل انسانی شکل می گیرد نیز می تواند در روحیه و رفتار سازمانی آموزگاران مؤثر باشد ( رایبیز، ۲۰۰۵).

شناخت جو سازمانی مدارس زمینه های لازم را برای دگرگونی و نوسازی مراکز آموزشی فراهم می سازد. از سوی دیگر، با شناسایی جو سازمانی مدارس، نیازها و توانمندی های گوناگون آموزگاران شناخته می شود و به دنبال آن مسئولان آموزش و پرورش می توانند با بهره گیری از توانمندی های افراد و برآوردن نیازهایشان، رضایت آموزگاران و دی پی آن رضایت دانش آموزان را فراهم آورند. از آنجا که تصمیم گیری در جهان پر تحول و تحرک امروز به اطلاعات دقیق و جامع نیاز دارد با توجه به حجم گسترده ی اطلاعات و تغییرات مربوط به آنها، امکان اشراف مدیریت به ویژه در سازمان های آموزشی به اطلاعات مورد نیاز، اتخاذ صدها تصمیم وجود ندارد. از این رو لازم است در تصمیم

گیری‌ها از اطلاعات کلیه کارکنان استفاده شود. مدیران به دلیل محدودیت وقت و تخصص، از بسیاری از قابلیت‌ها و مسائل تخصصی کوچک و بزرگ سازمان بی‌اطلاع هستند. از این رو آگاهی از نظرات کارکنان مانند معلم در نظام آموزشی در تصمیم‌گیری‌های صحیح و مناسب اهمیت بسزایی دارد (حمیدی، آصفی، ۱۳۸۸).

به طور کلی مشارکت در آموزش و پرورش زمینه‌ی تمرین و کسب آمادگی و تجربه‌ی لازم برای انجام مشارکت‌های وسیع‌تر در عرصه‌های بزرگ اجتماعی و سیاسی را فراهم می‌آورد. به بیان دیگر همواری راه‌دشوار توسعه سیاسی و مشارکت همگانی را باید در تلاش برای ایجاد در زمینه‌های فرهنگی و به طور خاص آموزش و پرورش جستجو کرد (دیتریچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

با توجه به اهمیت مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و میزان تعهد آنان در مدرسه و اهمیت نوع جو حاکم بر مدرسه محقق بر خود می‌داند که مدیران آموزش و پرورش را از نقش اساسی مشارکت، تعهد و جو سازمانی و تعیین رابطه میان آنها، پیشنهاداتی سازنده و کاربردی را ارائه دهد.

## اهداف پژوهش

### هدف اصلی

- تبیین رابطه بین جو سازمانی، ابعاد آن و تعهد سازمانی با میزان مشارکت دبیران.

### اهداف فرعی

- تبیین رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی دبیران.
- تبیین رابطه بین میزان مشارکت و تعهد سازمانی دبیران.
- پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران بر مبنای جو سازمانی مدارس.
- پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران بر مبنای میزان مشارکت آنان.
- ارائه یک مدل پیشنهادی جهت تبیین رابطه بین جو سازمانی و میزان مشارکت با تعهد سازمانی.

---

<sup>۱</sup> . Dietrich

## فرضیه های پژوهش

### فرضیه اصلی

- بین جو سازمانی، ابعاد آن و تعهد سازمانی با میزان مشارکت دبیران رابطه وجود دارد.

### فرضیه های فرعی

- بین جو سازمانی و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
- بین میزان مشارکت و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
- جو سازمانی مدارس به طور معناداری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی دبیران است.
- مشارکت دبیران به طور معناداری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی آنها است.
- جو سازمانی و میزان مشارکت نقش میانجی را برای تعهد سازمانی دبیران ایفا می کنند.

## تعریف واژه ها و اصطلاحات

### تعاریف نظری

### تعهد سازمانی

حالتی است که در فرد که فرد سازمان را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن

سازمان باقی بماند (رابینز، ۲۰۰۵).

### جو سازمانی

جو سازمانی عبارت است از ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می کند و احساس او نسبت

برحسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، رهبری، صمیمیت و حمایت می باشد (دسلر<sup>۱</sup>،

۱۹۹۰، به نقل از صابری، ۱۳۸۵). ، پاداش، رهبری، صمیمیت و حمایت می باشد (دسلر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰، به

نقل از صابری، ۱۳۸۵).

### مشارکت

---

<sup>۱</sup>. Desler

<sup>۲</sup>. Desler

مشارکت پدیده ای است ذهنی و فرهنگی که باعث می شود کارکنان بی انگیزه و نظاره‌گر به کارهای گروهی کشیده شوند و احساس مسئولیت نمایند. این شیوه باعث ارتقای میزان بهره‌وری، ابتکار و انضباط و افزایش تحرک می شود (میرکمالی، ۱۳۷۵).

### **تعاریف عملیاتی**

#### **تعهد سازمانی**

منظور نمره ای است که هر یک از آزمودنی‌ها از پرسشنامه ماودی – استیرز و پورتر که در سال ۱۹۷۹ ساخته شده است و توسط مرتضوی (۱۳۷۹) ترجمه گردیده است، بدست می آورند.

#### **جو سازمانی**

منظور نمره ای است که هر یک از آزمودنی‌ها از پرسشنامه جو سازمانی هوی و میکسل (۱۳۷۱) بدست می آورند.

#### **میزان مشارکت**

منظور نمره ای است که هر یک از آزمودنی‌ها از پرسشنامه محقق ساخته (کیخانی، ۱۳۸۲) بدست می آورند.