بررسی تحلیلی مقالات انجام شده در موضوع جو سازمانی

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۹ / پاییز ۱۳۹۶ / ص ۹۴-۸۶

غلامحسین برکت [۱]، حبیب قاسمی[۲]، زمرد چناری[۳]

[۱]دانشیار ،گروه مدیریت آموزشی ، واحد اهواز ، دانشگاه آزاد اسلامی ، اهواز ، ایران
[۲]دانشجوی دکتری ، گروه مدیریت آموزشی ، واحد اهواز ، دانشگاه آزاد اسلامی ، اهواز ، ایران
[۳]دانشجوی دکتری ، گروه مدیریت آموزشی ، واحد اهواز ، دانشگاه آزاد اسلامی ، اهواز ، ایران

نویسنده مسئول :
حبیب قاسمی

چکیده

در جوامع امروز، توسعه، هدف اصلی هر جامعه و محور اساسی سیاست گزاریها و برنامه ریزی ها قرارمی گیرد و کشوری توسعه یافته تلقی می شود که با بکار گیری کلیه منابع بتواند خود را تا سر حد رشد و شکوفایی برساند . بکارگیری صحیح منابع از طریق نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده صورت می گیرد که رشد و پرورش این نیروی با ارزش را آموزش و پرورش هر جامعه به عهده دارد (شیرازی ، ۱۳۷۳).با توجه به این امر مهم است که مدیریت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش اهمیت پیدا می کند . یعنی مدیران آموزشی هستند که از طریق هماهنگی کلیه منابع مادی و انسانی و بکارگیری صحیح آنها ، انسانهای خام و مستعد را به انسانهای خلاق ، متعادل و رشد یافته تبدیل می کنند و نیروی انسانی لازم را برای سطوح جامعه تأمین می کنند تا هدف اصلی جامعه (توسعه) تحقق پیدا کند. در این پژوهش، به روش فرا تحلیل رابطه جو سازمانی با عملکرد ، رضایت شغلی و توانمند سازی ، تعهد کاری و رضایت شغلی و بیگانگی سازمانی بررسی می شود و امید است با فرا تحلیل انجام شده بتوان گامی در جهت بهبود کارایی و اثر بخش سازمان برداشت.

کلید واژه ها : جو سازمانی، عملکرد کارکنان ، رضایت شغلی کارکنان ، توانمندسازی کارکنان.

۱- مقدمه

هر سازمانی دارای رسالت و اهداف مشخصی در جهت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است . چگونگی عملکرد کارگزاران این سازمان‌ها، یکی از پدیده های اثر گذار درزندگی و سلامت اقشار مختلف مردم از یک سو و رضایت مندی آنها از ارائه خدمات موثر از سوی دیگر است (حاجی‌آقاجائی، ۱۳۸۰) و امروزه کارکنان در هر سازمان در تحول لحظه به لحظه سیستم اداری و استخدامی و ارائه خدمات بهینه سهم عمده ای را دارا است که مستلزم حرکت و پویائی است (صافی،۱۳۷۳) . یکی از معرف های مهم برای حرکت و پویائی در یک سازمان سالم وجود جو سازمانی مطلوب و حسن اعتماد واحد های پائین دستی به رده های تصمیم گیر است و وجود یک جو سازمانی مطلوب در سازمان می تواند به کارکنان کمک نماید تا با خلاقیت خود در تصمیمات سازمانی دخالت کنند و فارغ از دستورها و قوانین تکراری و منظم به بروز خلاقیت ها یشان بپردازند (قرائی‌مقدم،۱۳۷۵) . بنابر این شناخت ادراکات و احساسات کارکنان در یک سازمان چه برای برنامه ریزی، سازماندهی و کار با آنها و چه برای دگرگونی و تغییرات مثبت که‌لازمه پویایی سازمان می شود،اهمیت دارد و باید دانست که جهت تغییر در رفتار سازمانی کارکنان ، ایجاد محیطی سالم ، جو مناسب، خلاق ، پویا و صمیمی باید فراهم نمود (حشمت‌خواه، ۱۳۸۲) زیرا رفتار سازمانی تابعی از انتظارات رسمی ، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست، بلکه نتیجه روابط پویای این عناصر است و کارکنان در یک سازمان مجموعه ای از صفات منحصر به فرد همچون ، احساسات، ارزش ها ، نیازها و انگیزه ها را با خود به محل کار می آورند و این خصوصیات شخصی و جو سازمانی حاکم بر سازمان در رفتار سازمانی کارکنان دخالت کرده و موجب ظهور یک نوع احساس هویت جمعی می‌گردد که تجمع ساده افراد را به شخصیت متمایزی برای محل کار تبدیل می کند (وندک،۱۳۸۰) چون هویت و شخصیت و رفتار کارکنان در هر سازمان می تواند به مرور تحت تاثیر جو سازمانی قرار گیرد و منتج به ماشینی شدن افراد ، رضایت شغلی و انزجار شغلی و یا خلاق شدن آنها گردد ، زیرا جو سازمانی مجموعه مشخصات درونی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می سازد و بر رفتار افراد اثر می گذارد (شیرکوند) . در مدیریت منابع انسانی کارکنان بعنوان سرمایه‌های ارزشمند سازمانها محسوب می‌شوند. آنان با استعداد، قابلیت، توانائی و شخصیت بی همتا برای پاسخگوئی به نیازهای خود نسبت به سازمان ها پیوسته و برحسب انتظارات سازمان عهده‌دار ایفای نقش خاصی می‌گردند. «در هر سازمان، می‌توان ابعاد متفاوتی را تشخیص داد که دو بعد مهم آن، بعد اجتماعی و بعد روانی می‌باشند، بعد اجتماعی، موجب اطاعت از قوانین و مقررات و دستیابی به اهداف سازمانی است، بعد روانی، سبب دلگرمی و وابستگی افراد به سازمان است. در صورتیکه این ابعاد وجود داشته باشند، می‌توانند موجبات رشد و پویایی گروه را فراهم آورند. براساس تحقیقات انجام شده، توجه به بعد روانی سازمان، سبب افزایش کارآئی، انگیزش، روحیه و عملکرد کارکنان می‌شود این بعد، نشان دهندهٔ جو سازمانی است» (زنگل، ۱۳۷۴، ص ۲۷).

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱- تعریف جو سازمانی

هالپین وکرافت در تعریف جو سازمانی می گویند :

ویژگی های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می سازد وروی رفتار افراد آن تاثیر می گذارد ،جو سازمانی نامیده می شود . این جوسازمانی به وسیله ادراکات کارکنان وتوصیف های آنان از ویژگی های درونی سازمان سنجیده می شود.
به طور کلی صاحب نظران تعاریف متعددی از جو بیان داشته اند ، ولی نکته ای که دراکثر تعاریف آنها مشترک است ،این است که جو سازمانی براساس ادراک کارکنان از محیط سازمان سنجیده می شود .

۲-۲- تعریف عملکرد :

«عملکرد عبارتست از حاصل فعالیت های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین»

رضایت شغلی: رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرشهای مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی دربارهٔ کارش دارد و برای شغلش ارزش بسیاری قائل است (مقیمی، ۱۳۸۰).

تعهد سازمانی: تعهد کاری چیزی است که ما را ملزم می‌کند در محیط اشتغالمان، امورات محول شده (وعده) را به خوبی انجام دهیم تا اهداف شغلی‌مان محقق شوند. برای هر فردی نسبت به نوع سازمان و یا شغلی که در آن فعالیت می‌کند و همچنین جایگاهی که در آن قرار دارد، تعهد کاری نوع متفاوتی است.

توانمند سازی کارکنان: اعطای قدرت یا اختیار به کسی تا بتواند چیزی را انجام دهد و یا ایجاد این احساس در فرد تا او بتواند کارهای بیشتری را انجام دهد.

۳- روش تحقیق

در جدول زیر ده پژوهش با عناوین مختلف در رابطه با جو سازمانی گرد آوری شده است که روش های تحقیق این پژوهش ها از نوع توصیفی بوده که به روش فراتحلیل به تحلیل مضمون این پژوهش ها پرداخته شده و در بیشتر موارد پژوهش ها اهداف متفاوتی را دنبال می کنند اما نتایج حاصله نشان می دهد که پژوهش ها دارای زمینه های مشابه و قابل استفاده ای می باشند.

جدول ۱ معرفی پژوهش های مورد استفاده در این مقاله با موضوع فرهنگ و جو سازمانی

ردیف	نام پژوهش	نام محقق	سال انتشار	روش تحقیق	گستره جاکعه	حجم نمونه
۱	بررسی جو سازمانی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران	حسین درگاهی	۱۳۹۰	توصیفی تحلیلی	تهران	۵۰۰نفر
۲	تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی گری سرمایه ی انسانی	نسرین جعفری	۱۳۹۲	توصیفی تحلیلی	شرکت پارس خودرو	۳۵۰نفر
۳	ارزیابی جو سازمانی و اهمیت آن در مدیریت شهرداری آمل و سازمان های تابعه	مرزین محمودی پاتی	۱۳۹۳	پیمایشی تحلیلی	آمل	۲۸۰
۴	تعیین رابطه ی متغییر های جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی	هاجر براتی	۱۳۸۹	همبستگی علی مقایسه ای	ذوب آهن اصفهان	۱۳۲نفر
۵	بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان	بهرام دلگشایی	۱۳۸۷	توصیفی همبستگی	همدان	۱۳۷نفر
۶	رابطه جو سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی	امین ملازهی	۱۳۹۳	توصیفی از نوع همبستگی	ایرانشهر	۱۲۳
۷	بررسی بین عملکرد مدیران آموزشی جو سازمانی با رضایت شغلی دبیران	هدیه آل سعیدی	۱۳۹۰	توصیفی همبستگی	اصفهان	۲۵۰

۸	بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان	عباس صادقی	۱۳۸۱	توصیفی	گیلان	۲۵۷نفر
۹	رابطه جو سازمانی مدارس و توانمند سازی دبیران	غلام رضا شمس مورگانی	۱۳۹۰	توصیفی همبستگی	شیراز	۵۰۰
۱۰	بررسی رابطه بین جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان	مژگان امیریان زاده	۱۳۷۵	توصیفی همبستگی	شیراز	۵۰۰نفر

۴- نتایج تحقیق

نتایج مثبت :

- رابطه جو سازمانی باز با عملکرد بالای کارکنان
- رابطه جو سازمانی باز با رضایت شغلی کارکنان
- رابطه جو سازمانی باز با توانمندسازی کارکنان
- رابطه جو سازمانی باز با افزایش روحیه مثبت و تعهد کاری کارکنان

نتایج منفی :

در برخی از پژوهش ها به علت وجود جوسازمانی بسته و غیرحمایتی کارکنان دچار بیگانگی سازمانی شده بودن.

جدول ۲ افزایش روحیه مثبت و تعهد کاری کارکنان

جو سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران دارد.(۶)
بین جو سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. (۶)(۲)
بین تعهد سازمانی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. (۶)
بین مولفه های جو سازمانی، روحیه گروهی، صمیمیت، علاقه مندی و ....رابطه مثبت و مزاحمت و تأکید بر تولید رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. (۵)
کلیه ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، و هنجاری)نیز رابطه مثبت و معنی داری با جو سازمانی دارند.(۵)

جدول ۳ عملکرد بالای کارکنان

۱.	جو سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت دارد.(۷)
۲.	جو همکارانه به طور مستقیم ولی جو نوآورانه به طور غیر مستقیم عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند.(۴)
۳.	رفتار حمایتی مدیر و عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.(۹)(۳)
۴.	رفتار بیگانه کارکنان با عملکرد آنها رابطه منفی دارد. (۹)
۵.	بین عملکرد مدیران بر اساس وضعیت تأهل کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد. (۷)

جدول ۴ افزایش توانمندسازی کارکنان

۱. بین جو سازمانی و توانمند سازی دبیران رابطه مثبت و قوی وجود دارد(۹)
۲. بین جوّهای باز و متعهدانه مدارس و توانمندسازی دبیران رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه مستقیم است. (۹)
۳. . بین جوّ بسته مدارس و توانمندسازی دبیران رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه مستقیم است.(۹)
۱- بین جوّ غیرمتعهدانه مدارس و توانمندسازی دبیران رابطه معناداری وجود ندارد(۹)

جدول ۵ رابطه جو سازمانی باز با رضایت شغلی کارکنان

۲- هرچه جو سازمانی مدارس باز باشد به همان اندازه رضایت سغلی معلمان بیشتر است.(۸)(۲)
۳- جو سازمانی و عملکرد شغلی مدیران با رضایت شغلی معلمان همبستگی معناداری دارد.(۷)
۴- بین خرده مقیاس های عملکرد شغلی مدیران (دانش شغلی، قضاوت و تصمیم گیری، همکاری،کمیت کار و کیفیت کار) با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.(۷)
۵- بین خرده مقیاس های جو سازمانی (روشنی هدف ، روشنی نقش ، پاداش ، توافق در رویه ها،ارتباطات) با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.(۷)
۶- بین جو سازمانی باز و رضایت شغلی پیوستگی متوسط وجود دارد. (۸)(۱۰)
۷- بین جو سازمانی بیگانه و رضایت شغلی پیوستگی ضعیف تری وجود دارد. (۸)
۸- بین جنسیت معلمان و رضایت شغلی رابطه معنا داری وجود ندارد. (۸)
۹- جو سازمانی باز مدارس با رضایت شغلی دبیران و کارکنان ارتباط مثبت دارد(۸)(۱۰)

۴-۱- توانمند سازی کارکنان و بررسی نتایج حاصله

مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. از نظر « دراکر » رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتها با یکدیگر همکاری می کنند.

توانمند سازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمانها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا،نیازمندند.جهت تحقق این امر،سازمانها از طریق توانمند سازی کارکنان مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان،اقدام می نمایند. توانمند سازی مخصوصا در محیط های کاری مجازی که اعضای سازمان از تعاملات چهره به چهره محروم می باشند و مجبورند که به طور مستقل عمل نمایند، بسیار مهم می باشد. همچنین، توانمند سازی جهت حفظ امید و وابستگی کارکنان باقیمانده در طی زما ن های کوچک سازی سازمان حایز اهمیت می باشد. توانمند سازی،کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها،از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می تواند به عنوان منبعی که از آسیب پذیری کارکنان جلو گیری نماید و بذر امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان بکارد، مفید واقع گردد. با توجه به تحقیقات ۱،۳،۹ بین جو سازمانی باز و توانمند سازی کاکنان ارتباط مثبت و قوی وجود دارد

۴-۲- تعهد کاری و بررسی نتایج حاصله

تعهد کاری چیزی است که ما را ملزم می‌کند در محیط اشتغالمان، امورات محول شده (وعده) را به خوبی انجام دهیم تا اهداف شغلی‌مان محقق شوند. برای هر فردی نسبت به نوع سازمان و یا شغلی که در آن فعالیت می‌کند و همچنین جایگاهی که در آن قرار دارد، تعهد کاری نوع متفاوتی است . برای مدیرعامل یک شرکت چند ملیتی نوعی از تعهد کاری متصور است، برای یک کارمند بخش حسابداری یک اداره دولتی نوع دیگری از تعهد، برای فروشنده لوازم خانگی نوعی دیگر و ... . هر کس بسته به جایگاهی که در آن قرار گرفته و یا خودش برای خود ساخته است، تعهد کاری متفاوتی دارد عموماً تعهدات کاری افرادی که در استخدام دیگران هستند، توسط سازمان معین می‌شود و طبعاً کسی که در حرفه شخصی خودش فعالیت می‌کند، خود باید تعهد کاری‌اش را بسازد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش های ۵و۶ بین جو سازمانی روحیه و تعهد سازمانی رابطه معنا دار مثبتی وجود دارد.بین بعد تعلق و همدلی و معقولیت از ابعاد روحیه با ابعاد جو سازمانی رابطه معنا دار مثبت وجود دارد.بین بعد هنجاری و بعد تداومی از ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد جو سازمانی رابطه معنا دار مثبت وجود دارد.

۴-۳- عملکرد و بررسی نتایج حاصله از جداول

مدیران ما در سازمانها با استفاده از استعداد کارکنان آموزش مورد نیاز را در اختیار کارکنان قرارداده و ضمن دادن فرصت مناسب و امکانات مورد نیاز به آنان و ایجاد انگیزه می‌توانند بهترین عملکرد را در کارکنان شاهد باشند اما متاسفانه در بعضی از سازمانها شاهد آن هستیم که مدیران عمدتا به عملکرد کارکنان توجه کافی نداشته و عمدتا بر اساس امیال خود تصمیم می گیرند. کارکنان زیر دست خود را صرفا از آن جهت که از آنها حرفی شنوی داشته باشد انتخاب می کنند نه آنکه عملکرد بهتری داشته باشد. عمدتا کارکنانی که خوب کار می کنند و نسبت به بعضی از عملکرد مدیران و مافوقشان انتقاد دارند به حاشیه سازمان هدایت می شوندو افرادی با توانمندی پائین تر و صرفا حرف گوش کن در وسط معرکه قرار می گیرند و این عامل بهره وری سازمان را تنزل داده که البته کمتر مدیرانی هستند که متوجه این موضوع می شوند.

نتایج حاصله از پژوهش های ۷و۲ نشان می دهد که بین جو سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد. این پژوهش ها نشان دادند: رفتار حمایتی مدیر و عملکرد دبیران رابطه مثبت وجود دارد.

رفتار دستوری مدیران با عملکرد دبیران رابطه منفی دارد. رفتار حمایتی مدیر از طریق علاقه صادقانه او به تآمین رفاه حال شخصی و حرفه ای معلمان مشخص می شود.جایی که مدیر محیطی ایجاد می کند که حمایت گر و کمک کننده بوده (حمایت گری زیاد) و قوه ابتکار معلمان را تشویق می کند (دستور دهی کم)و آنان را از امور ناچیز اداری آزاد می سازد (نا امیدی کم) تا آنکه آنان بتوانند به وظیفه آموزشی خود توجه کنند و عملکرد آنها بالا می رود.

رفتار حرفه ای دبیران با عملکرد آنها رابطه مثبت وجود دارد.

رفتار دستوری مدیر بیانگر مدیریتی خشک و تسلط طلب است جایی که مدیر محیطی ایجاد کند که حمایت کننده نبوده و قوه ابتکار معلمان سلب کند و آنان را در امور اداری آزاد نگذارد تا اینکه آنان بتوانند به وظیفه آموزشی خود توجه کنند دبیران احساس رضایت نکرده و وظایف خود را به طور اثربخش انجام نمی دهند. هر چه تعهد معلمان نسبت به شغل خود و انجام وظایف بیشتر باشد عملکرد آنها بیشتر خواهد شد.

رفتار صمیمی دبیران با عملکرد آنها رابطه مثبت وجود دارد.

هر چه صمیمیت، رفاقت، ارتباطات اجتماعی بین مدیران و معلمان بیشتر باشد عملکرد آنها بهتر خواهد بود.

رفتار بیگانه دبیران با عملکرد آنها رابطه منفی دارد.

هر چه میزان عدم تعهد و بی توجهی معلمان نسبت به شغل خود و انجام وظایفشان بیشتر باشد عملکرد آنها پایین تر خواهد بود.

۴-۵- رضایت شغلی:

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موقعیت شغلی است.که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص های کیفیت زندگی می باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می کنند که به توفیقی نائل آمده اند.هرچه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد. همچنین رضایت شغلی که مفهومی پیچیده و چند بعدی است با عوامل جسمانی ، روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد مهارتهای جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد. (اردشیر عسگری، ۱۳۸۳، ص۳۵).

۴-۶- تبیین رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی

نتایج به دست آمده از تحقیقات مندرج در جدول۱ نشان می دهد که جو باز سازمان ها باعث افزایش رضایت شغلی می شود و در نتیجه در کارایی و اثربخشی سازمان مؤثر است.

یافته های تحقیقات ۲، ۱۰، ۷، ۸ نشان داد که هر اندازه جو سازمانی مدرسه باز باشد و مدیر رفتار حمایت کننده ، انعطاف پذیر ، تسهیل کننده ، و غیر تحدیدی داشته باشد به همان اندازه رضایت شغلی معلمان بالاتر است.

همچنین نتایج این تحقیقات و۱۰ و ۸ نشان می دهد بین جنسیت و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود ندارد. در حالی که بین جنسیت معلمان با جو سازمانی حاکم برمدارس آنها رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی معلمان مرد نسبت به معلمان زن ، جو سازمانی مدارس خود را بالاتر می دانند. و این پژوهش ها همسو می باشند.

۵- نتیجه گیری

مدیر باید از تغییرات در فضا و جو سازمانی و اثرات آنها بر پیشرفت و دستیابی به اهداف سازمان آگاه شود تا بتواند همراه با کارکنان و سازمان به موفقیت های چشمگیری دست یابد. آگاهی و بهره گیری از اثرات متقابل مولفه های جو سازمانی می تواند از راه های ایجاد جو مطلوب و انسانی در راستای دستیابی به موفقیت باشد. شایسته است مدیران مولفه هایی را که میانگین کمتری در سازمان دارند و علل آن را شناسایی و با توجه به اثرات متقابل مولفه ها اقدامات موثرتر و راه های کوتاه تر را برای اصلاح و بهبود جو و دستیابی به نتایج حاصل از آن و عملکرد بهتر برگزینند. اولویت ها را شناسایی کرده و اهمیت کمتری برای فعالیت های وقت گیر با بازدهی کمتر قائل باشند. عوامل متعددی معمولاً می توانند در پیدایش جو سازمانی نقش داشته باشند که مهم‌ترین آنها عبارت‌انداز:
اهداف سازمان، نقش کارکنان، ساختار و قوانین، پاداش‌ها، رویه‌ها، ارتباطات، مدیریت و... چنانچه آنها با همدیگر متعامل و درهم تنیده عمل کنند،فعالیت آنها از نوع فرآیندی است که می توان‌زمینه‌های بروز خلاقیت را در سازمان فراهم ساخت ، زیرا وجود کارکنان خلاق و نو آور در هر سازمان یکی از عوامل مهم و موثر در تصمیم گیری های سازمانی است و یکی از شرایط لازم جهت بروز خلاقیت، آزادی عمل کارکنان و فراغت از مقررات دست و پا گیر سازمانی است همان و افراد خلاق معمولاً کسانی هستند که می توانند نگاهی غیر مرسوم به اشیا و پدیده های سازمانی انداخته و هر رویداد و یا شیئی را در سازمان چنین ببینند که گویی برای نخستین بار روی می‌دهد، این افراد بخش عمده ای از وقت و انرژی خود را صرف توجه دقیق به اطراف خود نموده و مسائل پیچیده را به مسائل ساده ترجیع می دهند و با علاقه‌مندی بسیار برای یافتن راه حل آن می کوشند و اگر مدیران قادر به ایجاد جو سازمانی مناسب و درک رابطه آن با خلاقیت کارکنان نباشند هرگز قادر نخواهد بود به تکنیک های مناسب در جهت افزایش عملکرد مناسب اینگونه کارکنان دست یا بند (کمالیان،۱۳۸۲) .

هر سازمانی، فرهنگ، سنتها و روشهای عمل ویژه ای دارد که بر روی هم جو آن سازمان را تشکیل می دهند. جو برخی سازمانها پویا و کاری است و برخی دیگر سهل گیر و برخی کاملا انسانی و برخی دیگر سخت و سرد .

در جو باز و مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند و انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات دارند. آنها دارای نیروی محرکه لازم برای ترتیب دادن کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. به علاوه کارکنان به همکاری با سازمان خود افتخار می کنند. کارکنان به خوبی با یکدیگر همکاری می کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می دهند.

جو سازمانی مربوط به تعیین ویژگی های قابل اندازه گیری محیط کار است که بطور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در این محیط کار می کنند درک شده است و فرض می شود که روی انگیزش و رفتارشان تاثیر می گذارد. همچنین به عنوان منبعی موثر و بانفوذ جهت شکل دهی رفتار عمل می کند.

جو سازمانی را می توان نتیجه رهبری مدیر دانست. مدیر مؤثر مهارت بسزایی در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی کارکنان همچون توفیق‌طلبی، قدرت و.. دارد. تمامی این عوامل موجب بهره وری و اثربخشی کارکنان و در نهایت افزایش بهره وری و اثربخشی سازمان می‌شود.

منابع

[۱] آل سعیدی ، ه.، ۱۳۹۳ ، .بررسی بین عملکرد مدیران آموزشی جو سازمانی با رضایت شغلی دبیران اصفهان .

[۲] اکبر، م.، ۱۳۹۱ ، بررسی رابطه بین جو سازمانی با عملکرد دبیران دبیرستان های مدارس متوسطه بررسی رابطه بین جو سازمانی مدرسه و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر رشت .

[۳] براتی، ه.، ۱۳۸۹ ، تعیین رابطه ی متغییر های جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی کارکنان ذوب آهن اصفهان .

[۴] زنگل، م.، (۱۳۷۴)، بررسی مقایسهٔ جو سازمانی از بعد سلامت زمانی در مدارس دولتی و غیرانتفاعی در دوره‌های تحصیلی راهنمایی و متوسطه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم‌تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.

[۵] درگاهی ، ح.، ۱۳۹۰ ، بررسی جو سازمانی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران.

[۶] دلگشایی ، ب.، ۱۳۸۷ ، بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان.

[۷] شیرازی، ع.، (۱۳۷۳)، نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی، مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد، شمس مورکانی ، غلام رضا .رابطه بین جو سازمانی مدارس و توانمند سازی دبیران بجنورد.

[۸] جعفری، ن . ، ۱۳۹۲ ، تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی گری سرمایه ی انسانی شرکت پارس خودرو.

[۹] محمودی پاتی ، م .،۱۳۹۳، ارزیابی جو سازمانی و اهمیت آن در مدیریت شهرداری آمل و سازمان های تابعه.

[۱۰] ملازهی ، ا.، ۱۳۹۳ ، رابطه جو سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایرانشهر.