

بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دوم شهرستان

اندیشک سال تحصیلی ۹۵-۹۶

محمد خدامرادی^۱، مرید نیازی^۲، زمرد چناری^۳

^۱استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران

^۲دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

^۳دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

نویسنده مسئول:

مرید نیازی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه دوم شهرستان اندیشک انجام پذیرفت و روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل دبیران متوسطه دوم شهرستان اندیشک در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می باشد که ۴۰۰ نفر از این دبیران با استفاده از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه جو سازمانی بر اساس مدل هالپین و کرافت و پرسشنامه عملکرد شغلی دبیران می باشد که برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین جو سازمانی مدارس متوسطه اندیشک و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد. و هر چه جو سازمانی مدارس باز باشد افزایش عملکرد دبیران را به همراه خواهد داشت.

کلید واژه: جو سازمانی، عملکرد شغلی، دبیران متوسطه دوم، شهرستان اندیشک.

۱- مقدمه

معلمان حق دارند در محیط کار خود از احترام، اهمیت، تعلق به گروه و مشارکت در فعالیت ها برخوردار باشند. مدیران مدارس نقشی عمده در شکل دادن جوسازمانی مدرسه دارند. در واقع جو سازمانی مدرسه با رفتار مدیران شکل می یابد و رفتار آنان بر رفتار معلمان و چگونگی ادراک و تصور معلمان از مدرسه اثر می گذارد. از سوی دیگر جوسازمانی در تحلیل عملکرد کارکنان بسیار مهم تلقی می شود چرا که جو مدارس بر رفتار معلمان و دانش آموزان تأثیر می گذارد. شناخت جو مدارس به ما کمک می کند که کشمکش ها را تشخیص داده و سپس با بررسی آنها در جهت کاهش یا رفع آنها کوشش کنیم با رفع تضاد در محیط کار بین کارکنان و مدیر، نگرش دانش آموزان نسبت به تحصیل مطلوبتر خواهد شد. براساس تحقیقات انجام شده، توجه به بعد روانی سازمان سبب افزایش کارایی، انگیزش روحیه و عملکرد کارکنان در سازمان می گردد. این بعد از سازمان همان جو سازمانی است و سهم عمده ای در اثربخشی سازمان دارد (زنگل، ۱۳۷۴).

۲- مبانی تحقیق جو سازمانی

ویژگی های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می سازد و روی رفتار افراد آن تأثیر می گذارد، جو سازمانی نامیده می شود. این جوسازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف های آنان از ویژگی های درونی سازمان سنجیده می شود.

«جرج لیتوین و «روبرت استرینجر» جوسازمانی را چنین تعریف می کنند: ادراکاتی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می کند، دارد و احساس او نسبت به سازمان برحسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، ملاحظه کاری ها، صمیمیت و حمایت، و صراحت می باشد (نقل از دسلر، ۱۳۸۱، ص ۱۱۱). از آنجا که جو مدرسه یک موضوع مهم است، اغلب مشکل است که آنرا بدقت تعریف کرد. جو باید به عنوان ویژگی هایی بادوام در نظر گرفته شود که ویژگی روان شناختی یک مدرسه معین را توصیف می کند. آنرا از سایر مدارس متمایز می سازد و در رفتار معلمان و دانش آموزان نفوذ می کند و همینطور احساس روان شناختی است که معلمان و دانش آموزان نسبت به آن مدرسه برخوردار هستند. به طور کلی صاحب نظران تعاریف متعددی از جو بیان داشته اند، ولی نکته ای که در اکثر تعاریف آنها مشترک است، این است که جو سازمانی براساس ادراک کارکنان از محیط سازمان سنجیده می شود.

۱-۲- انواع جوسازمانی

۱- جو باز: در این نوع جو، معلمان از روحیه بالایی برخوردارند. آنها بدون پرخاشگری و درگیری به خوبی با یکدیگر کار می کنند (عدم تعهد کم). شکل شخصی جو باز عبارت است از اعتماد و روحیه زیاد و عدم اشتغال کم، این ترکیب جوی را پیشنهاد می کند که هم مدیر و هم معلمان رفتار صمیمی دارند،

۲- جو خودگردان: پایه و اساس کنشهای رهبری در درجه اول از گروه ناشی می شود. رهبر، کنترل ناچیزی را نسبت به اعضای گروه بکار می بندد، از طریق ارضای نیازهای اجتماعی نشاط و روحیه در حد بالائی حاصل می شود. خشنودی از پیشرفت وظایف نیز مشهود است، منتهی درجه آن کمتر است.

۳- جو کنترل شده: با روابط خشک و توجه خیلی زیاد به وظیفه مشخص است. در درجه اول رفتار گروه معطوف به انجام وظایف است و میزان توجه به رفتارهایی که نیازهای اجتماعی را برآورد نماید نسبتاً کم است. نشاط و روحیه غالباً بالا است، معهداً تا حدی خشنودی اجتماعی تحت الشعاع قرار می گیرد. در این اوضاع و احوال گشودگی یا «صداقت» در رفتار به چشم نمی خورد، زیرا که گروه به درجات مختلف نسبت به موفقیت در کار آرامش خاطر ندارد.

۴- **جو دوستانه:** به درجات بالا خصوصی است ولی زیر کنترل است. اعضای این سازمان خشنودی اجتماعی دارند ولی کنترل اجتماعی ناچیزی را در مورد انجام وظایف بکار می‌بندند. در نتیجه به سبب اینکه اعضای گروه خشنودی کمتری از انجام کار بدست می‌آورند نشاط و روحیه در حد عالی نیست و بر این مبنی خیلی از رفتارها را در این اوضاع و احوال نمی‌توان «اصیل» تلقی نمود.

۵- **جو پدرا نه:** با این خصیصه به خوبی مشخص می‌گردد که مدیر مدرسه تجلی کنشهای رهبری را در گروه محدود می‌سازد و ابتکار بسیاری از این کنشها را به خود اختصاص می‌دهد. از مهارتهای رهبری موجود در گروه بعنوان مکمل توانائی مدیر مدرسه در بروز اعمال رهبری استفاده نشده و در نتیجه پاره‌ای از کنشهای رهبری صورت واقعی بخود نمی‌گیرد.

۶- **جو بسته:** با بی‌تفاوتی عاطفی خیلی زیاد تمام اعضای سازمان، مشخص است. سازمان به خوبی کار نمی‌کند، نشاط و روحیه خیلی پایین است، زیرا که اعضای گروه نه خشنودی اجتماعی بدست می‌آورند و نه در مورد پیشرفت کارشان خشنودی دارند. در رفتار اعضا نشانی از اصالت دیده نمی‌شود. در حقیقت به نظر می‌رسد که سازمان در حالت رکود بسر می‌برد. (لی‌فام و هوئه، ۱۳۷۰، صص ۱۴۲-۱۴۱).

۲-۲- تعریف عملکرد

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

سنجش عملکرد کارکنان در سازمان نیز امری حیاتی است مدیران برای اتخاذ تصمیمات معتبر پرسنلی نیازمند به ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشند. اطلاعات حاصل از ارزیابی عملکرد به عنوان مبنایی برای تعیین احتیاجات آموزشی، ترفیعات، اخراجها، پرداخت حقوق، فوق‌العاده شغل و تخصیص پاداش به کار رفته و مدرکی است که براساس آن کارکنان کارآمد، اثربخش و یا بالعکس درجه‌بندی می‌شوند. تبعات ناشی از این ارزیابی برای مدیریت و کارکنان در همه سازمانها اهمیت برجسته‌ای دارد (بسطامی، ۱۳۷۵). اکثریت سازمانها در پی بهبود عملکرد کارکنان خود هستند از این رو بررسی رابطه حالات روحی و روانی افراد با رفتار و عملکرد آنان نیاز همیشگی آنها بوده و بسیار با اهمیت و ضروری می‌باشد. زمانی گفته می‌شود، افراد خوب کار می‌کنند که بهره‌وری داشته باشند. امروزه بهره‌وری خود دلالت بر دو مفهوم مرتبط به هم یعنی اثربخشی و کارایی دارد. اثربخشی معطوف به هدف است لیکن صحتی در خصوص هزینه‌های انجام شده جهت رسیدن به هدف نمی‌کند. در واقع هر قدر در ازاء ستاده‌های به دست آمده، منابع یا داده‌های کمتری را از دست داده باشیم کارایی بیشتری خواهیم داشت. از اینرو هزینه‌ها جایی که کارایی مطرح است مورد توجه قرار می‌گیرند. علاوه بر بهره‌وری که برحسب اثربخشی و کارایی سنجیده می‌شود، عملکرد مستلزم اطلاعاتی از قبیل میزان حوادث کار، گردش کار، غیبت‌ها و تأخیرات کارکنان در ورود به محل کار می‌باشد. به این معنی که یک کارمند خوب کسی است که نه تنها از نقطه‌نظر بهره‌وری خوب کار می‌کند. بلکه همچنین با به موقع حاضر شدن در محل کار یا از دست ندادن اوقات کاری و یا کم کردن حوادث کاری مربوطه، گرفتاریها و مشکلات سازمان را تقلیل می‌دهد (دکنزو و رابینز ۱۹۸۸).

۳- پیشینه پژوهش

پژوهش‌های انجام شده در ایران و سایر کشورهای جهان با موضوع رابطه جو سازمانی با سایر متغیرها بسیار وسیع می‌باشد. که در این پژوهش به برخی از آنها اشاره شده است.

جدول ۱ معرفی پژوهش های مورد استفاده در این مقاله با موضوع جو سازمانی مدارس و عملکرد شغلی دبیران

ردیف	نام پژوهش	نام محقق	سال انتشار	روش تحقیق	گستره جاکعه	حجم نمونه
۱	بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی	مونا کاشفی	۱۳۸۰	پیمایشی-اکتشافی	تهران	۲۰۰ نفر
۲	رابطه بین جو سازمانی مدارس و توانمند سازی دبیران	غلام رضا شمس مورکانی	۱۳۹۰	توصیفی	بجنورد	۸۹ نفر
۳	رابطه بین جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی	علی نقی اقدسی	۱۳۷۸	توصیفی همبستگی	ارومیه	۱۰۵ مدیر و ۳۱۵ معلم
۴	بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه معلمان در مدارس راهنمایی	سید احمد هاشمی	۱۳۸۸	پیمایشی-همبستگی	مرودشت	۱۱۸ نفر
۵	بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان	عباس صادقی	۱۳۸۱	توصیفی	گیلان	۲۵۷ نفر
۶	بررسی رابطه بین جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان	مزگان امیریان زاده	۱۳۷۵	توصیفی - همبستگی	شیراز	۵۰۰ نفر
۷	بررسی رابطه بین جو سازمانی متوسطه نظام جدید (پسرانه و دخترانه) شهر تهران از دید مدیران و دبیران بر بیگانگی سازمانی	زهرا حشمت خواه	۱۳۷۶	توصیفی - همبستگی	تهران	۳۵۰ مدیر و ۳۰ دبیر
۸	بررسی رابطه بین جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان	هایده توکلی طباطبائی	۱۳۷۸	توصیفی	تهران	۲۵۰ نفر
۹	بررسی رابطه بین جو سازمانی با عملکرد دبیران دبیرستان های مدارس متوسطه	حمید ملکی	۱۳۷۸	توصیفی-همبستگی	بوکان و مهاباد	۲۰۰ نفر
۱۰	بررسی رابطه بین جو سازمانی مدرسه و دل بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی	مرتضی اکبر	۱۳۹۱	توصیفی همبستگی	رشت	۱۷۰ نفر

امیریان زاده در سال ۱۳۷۵ به بررسی رابطه جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان در شهر شیراز پرداخت که در این پژوهش انواع جو سازمانی باز، بسته، میانی تشخیص داده شد و سپس به بررسی رابطه انواع جو با رضایت شغلی پرداخته شد. زهرا حشمت خواه جو سازمانی متوسطه نظام جدید شهر تهران را از دید مدیران و دبیران بررسی کرده و تأثیر آن را بر بیگانگی سازمانی مورد بررسی قرار داد. قاسمی نژاد (۱۳۸۱) به بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران پرداخت. و نتایج حاصله از این پژوهش نشان داد که جو سازمانی با رضایت شغلی مثبت و معنادار دارد و نیز با شاخص مدیریت از مؤلفه های رضایت شغلی بیشترین رابطه را دارد. الن (۲۰۰۳) به بررسی فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی و عوامل جو سازمانی پرداخت. او دریافت که عوامل جو سازمانی ممکن است میزان فرسودگی شغلی معلم را پیش بینی نماید ایشان مولفه های جو را رفتارهای مدیر، توجه به تدریس و یادگیری، ارتباط با سرپرستان، نام برد. یافته های مطالعه ای پاتریک (۲۰۰۳) که رابطه میان سبک رهبری مدیران و جو مدرسه را مورد بررسی قرار داده است، نشان می دهد که سبک مدیریت مدیران، به شدت بر رضایت معلمان تأثیر می گذارد. تجزیه و تحلیل داده ها به طور کلی بین سبک مدیریت و جو مدرسه همبستگی نشان داد. ضمناً با اضافه کردن متغیرهای جنسیت مدیران، تجربه تدریس و موفقیت شغلی، بیشترین همبستگی معنادار میان ادراکات جو مدرسه و جنسیت مدیران مشاهده گردید. اچیتوا (۲۰۰۰) جو سازمانی مدارس ابتدایی و انطباق بالا یا پائین آنها در ایالت اسکاتچوان را مورد مطالعه قرار داد. نتایج مطالعه نشان داد: هیچگونه رابطه ای بین درجه انطباق مدارس با نوآوریهای آموزشی و جو سازمانی باز یا بسته وجود ندارد. مدیران مدارس دارای انطباق بالاتر ملاحظات انسانی را بیشتر از مدیران مدارس دارای انطباق کمتر مدنظر قرار می دهند. رفتار معلمان در موقعیت مدارس (غیر مشغول) و رضایت اجتماعی شان به انجام تکالیف مربوط می شود (صمیمیت) و به درجه پذیرش نوآوریهای آموزشی مربوط نمی شود. در پژوهشی دیگر راجرس (۲۰۰۳) به بررسی و کاهش ماهیت رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی در میان محققان و پژوهشگران نهادهای دانشکده های فلوریدا پرداخته است. به طور کلی رضایت شغلی سه رابطه مهم داشت: ارتباطات داخلی، ارزیابی و احترام به علائق شخصی، درجات رضایت شغلی از وضع عمومی و ویژگیهای نهادهای به طور معناداری به وسیله قومیت، نژاد، جنس و یا رتبه دانشگاهی تحت تأثیر قرار نمی گیرد.

۴- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بوده و هدف آن بررسی رابطه جو سازمانی و عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوم شهرستان اندیمشک در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بوده است. در این پژوهش، کل جامعه آماری می باشند که از این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی ساده ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است و ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه جو سازمانی بر اساس مدل هالپین و کرافت و پرسشنامه عملکرد شغلی دبیران می باشد که برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید.

جدول ۲: ضرایب پایایی پرسشنامه

مقیاس	ضرایب پایایی	
	آلفای کرونباخ	تصنیف
عملکرد دبیران	۰/۹۳۴	۰/۸۶۷
جو سازمانی	۰/۸۶۱	۰/۷۵۰

۵- یافته های پژوهش

۵-۱- یافته های توصیفی

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی های نمونه و جدول فراوانی و درصد می باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جداول زیر ارائه شده است.

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد جنسیت آزمودنی ها

درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۴۸.۹	۳۳.۳	۱۳۳	دبیران زن	جنسیت
۵۱.۱	۳۴.۸	۱۳۹	دبیران مرد	
۱۰۰.۰	۶۸.۰	۲۷۲	جمع کل پاسخ داده شده	
	۳۲.۰	۱۲۸	بدون پاسخ	
	۱۰۰.۰	۴۰۰	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود، از بین ۲۷۲ نفر پاسخ دهنده به این پرسش، دبیران مرد بیشترین فراوانی (۱۳۹ نفر) حدود ۵۱/۱ درصد، دبیران زن کمترین فراوانی (۱۳۳ نفر) حدود ۴۸/۹ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۴: توزیع فراوانی و درصد میزان تحصیلات آزمودنی ها

درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۱.۱	۸	۳	دیپلم و پایین تر	میزان تحصیلات
۴.۷	۳.۳	۱۳	فوق دیپلم	
۴۹.۸	۳۴.۵	۱۳۸	کارشناسی	
۴۴.۴	۳۰.۸	۱۲۳	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۱۰۰.۰	۶۹.۳	۲۷۷	جمع کل پاسخ داده شده	
	۳۰.۸	۱۲۳	بدون پاسخ	
	۱۰۰.۰	۴۰۰	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود از بین ۲۷۷ نفر پاسخ دهنده به این پرسش، کارشناسی بیشترین فراوانی (۱۳۸ نفر) حدود ۴۹/۸ درصد، دیپلم و پایین تر کمترین فراوانی (۳ نفر) حدود ۱/۱ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۵: توزیع فراوانی و درصد سن آزمودنی ها

درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۱.۹	۱.۳	۵	۲۰-۲۵	سن
۴.۷	۳.۰	۱۲	۲۶-۳۰	
۱۶.۳	۱۰.۵	۴۲	۳۱-۳۵	
۷۷.۱	۴۹.۸	۱۹۹	۳۵ سال به بالا	
۱۰۰.۰	۶۴.۵	۲۵۸	جمع کل پاسخ داده شده	
	۳۵.۵	۱۴۲	بدون پاسخ	
	۱۰۰.۰	۴۰۰	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود از بین ۲۵۸ نفر پاسخ دهنده به این پرسش، ۳۵ سال به بالا بیشترین فراوانی (۱۹۹ نفر) حدود ۷۷/۱ درصد، سن ۲۰-۲۵ سال کمترین فراوانی (۵ نفر) حدود ۱/۹ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۶: توزیع فراوانی و درصد سابقه خدمت آزمودنی ها

درصد فراوانی نسبی	درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۲.۷	۱.۸	۷	کمتر از ۶ سال	سابقه خدمت
۸.۴	۵.۵	۲۲	۶-۱۰	
۱۷.۶	۱۱.۵	۴۶	۱۱-۱۵	
۷۱.۳	۴۶.۵	۱۸۶	بیشتر از ۱۵ سال	
۱۰۰.۰	۶۵.۳	۲۶۱	جمع کل پاسخ داده شده	
	۳۴.۸	۱۳۹	بدون پاسخ	
	۱۰۰.۰	۴۰۰	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود از بین ۲۵۸ نفر پاسخ دهنده به این پرسش، سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال بیشترین فراوانی (۱۸۶ نفر) حدود ۷۱/۳ درصد، سابقه خدمت کمتر از ۶ سال کمترین فراوانی (۷ نفر) حدود ۲/۷ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۷: توزیع فراوانی و درصد عملکرد شغلی آزمودنی ها

درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۱۸	۷	ضعیف	عملکرد دبیران
۱۴۸	۵۹	متوسط	
۸۳.۵	۳۳۴	خوب	
۱۰۰.۰	۴۰۰	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود، عملکرد شغلی دبیران در حد خوب بیشترین فراوانی (۳۳۴ نفر) حدود ۸۳/۵ درصد، عملکرد شغلی دبیران در حد ضعیف کمترین فراوانی (۷ نفر) حدود ۱/۸ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۸: توزیع فراوانی و درصد جو سازمانی آزمودنی ها

درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
۱.۰	۴	بسته	جو سازمانی
۴۴.۸	۱۷۹	میانی	
۵۴.۳	۲۱۷	باز	
۱۰۰.۰	۴۰۰	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود، جو سازمانی مدارس در حد باز بیشترین فراوانی (۲۱۷ نفر) حدود ۵۴/۳ درصد، جو سازمانی مدارس در حد بسته کمترین فراوانی (۴ نفر) حدود ۱/۰ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۹: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی نمره جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک

شاخص‌های توصیفی						
سؤالات	نفرات	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	
۱۹	۴۰۰	۷۰/۹۰	۱۴/۳۰	۱۹	۹۵	عملکرد شغلی دبیران
۳۲	۴۰۰	۱۱۸/۳۲	۱۳/۹۶	۷۲	۱۶۰	جو سازمانی مدارس
۴	۴۰۰	۱۵/۷۶	۲/۳۴	۹	۲۰	روحیه گروهی
۴	۴۰۰	۷/۲۵	۳/۷۰	۴	۲۰	مزاحمت
۴	۴۰۰	۱۶/۶۸	۲/۷۴	۴	۲۰	صمیمیت
۴	۴۰۰	۱۵/۰۴	۲/۹۶	۴	۲۰	علاقه‌مندی
۴	۴۰۰	۱۶/۵۳	۳/۲۱	۴	۲۰	ملاحظه‌گری
۴	۴۰۰	۱۳/۸۰	۳/۰۹	۴	۲۰	فاصله‌گیری
۴	۴۰۰	۱۶/۴۱	۳/۰۹	۴	۲۰	نفوذ و پویایی
۴	۴۰۰	۱۶/۸۴	۲/۸۷	۶	۲۰	تأکید بر تولید
						مؤلفه‌های جو سازمانی مدارس

همان‌طوری که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار نمره عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک (۷۰/۹۰ و ۱۴/۳۰) ، میانگین و انحراف معیار نمره جو سازمانی مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک (۱۱۸/۳۲ و ۱۳/۹۶) می‌باشد .

جدول ۱۰: آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای بررسی مفروضه نرمال بودن نمره جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک

متغیر دارای توزیع نرمال است : H_0

متغیر دارای توزیع نرمال نیست : H_1

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (بررسی مفروضه نرمال بودن)			نام متغیر
نتیجه آزمون	سطح معناداری	میزان Z	
قبول H_0 (نرمال)	۰/۱۳	۱/۱۵	عملکرد شغلی دبیران
قبول H_0 (نرمال)	۰/۲۷	۰/۹۹۴	جو سازمانی مدارس

به منظور مقایسه توزیع داده‌های بدست‌آمده از پژوهش حاصل با توزیع نرمال از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. با توجه به اطلاعات حاصل از جدول فوق و با تأکید بر Z بدست آمده برای معناداری نمرات جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. پس می‌توان به این نتیجه رسید که توزیع داده‌های مرتبط با فرضیه‌های پژوهش نرمال است. و می‌توان از آزمون‌های پارامتری مانند همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک استفاده نمود.

۶- فرضیه‌ها

فرضیه اول پژوهش:

بین جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0: \rho = 0$ (جو سازمانی مدارس با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه ندارد).

$H_1: \rho \neq 0$ (جو سازمانی مدارس با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه دارد).

جدول ۱۱: همبستگی پیرسون بین جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک

عملکرد شغلی دبیران در مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک						متغیر ملاک (وابسته)	متغیر پیش بین (مستقل)
نتیجه آزمون	تعداد	سطح خطا (α)	سطح معناداری (P)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب همبستگی پیرسون (r)		
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۲۰۷	۰/۴۵۵**	جو سازمانی مدارس	
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۳۱	۰/۱۷۶**	روحیه گروهی	مؤلفه های جو سازمانی مدارس
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	-۰/۱۵۷**	مزاحمت	
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۷۸	۰/۴۲۲**	صمیمیت	
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۱۳	۰/۳۳۷**	علاقمندی	
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۶۳	۰/۴۰۴**	ملاحظه گری	
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۳۲	۰/۱۷۹**	فاصله گیری	
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۶۸	۰/۴۱۱**	نفوذ و پویایی	
رد. H	۴۰۰	۰/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۱۸۸	۰/۴۳۴**	تأکید بر تولید	

** معناداری در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

بررسی فرضیه اول پژوهش:

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = ۰/۴۵۵$ و $p = ۰/۰۰۱$) بین جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود. و آزمون معنادار می باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می پذیریم.

با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۲۱ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (جو سازمانی مدارس متوسطه) قابل تبیین می باشد.

یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می گیریم که هرچه جو سازمانی مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک باز باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه اول پژوهش (بین جو سازمانی مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می شود.

بررسی فرضیه ۱-۱ پژوهش:

بین روحیه گروهی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/176$ و $p = 0/001$) بین روحیه گروهی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود. و آزمون معنادار می باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۳ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (روحیه گروهی مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می گیریم که هرچه روحیه گروهی مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بالاتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه ۱-۱ پژوهش (بین روحیه گروهی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می شود

بررسی فرضیه ۱-۲ پژوهش:

بین مزاحمت مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = -0/157$ و $p = 0/001$) بین مزاحمت مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود. و آزمون معنادار می باشد. و چون مقدار همبستگی منفی است وجود رابطه معکوسی را می پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۲ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (مزاحمت مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می گیریم که هرچه مزاحمت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک کمتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت.

پس فرضیه ۱-۲ پژوهش (بین مزاحمت مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می شود.

بررسی فرضیه ۱-۳ پژوهش:

بین صمیمیت مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/422$ و $p = 0/001$) بین صمیمیت مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود. و آزمون معنادار می باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۱۸ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (صمیمیت مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می گیریم که هرچه صمیمیت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بیشتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت

پس فرضیه ۱-۳ پژوهش (بین صمیمیت مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می شود.

بررسی فرضیه ۱-۴ پژوهش:

بین علاقمندی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/337$ و $p = 0/001$) بین علاقمندی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود. و آزمون معنادار می

باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می‌پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۱۱ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (علاقمندی مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می‌باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم که هرچه علاقمندی مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بیشتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه ۴-۱ پژوهش (بین علاقمندی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه ۵-۱ پژوهش:

بین ملاحظه گری مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/404$ و $p = 0/001$) بین ملاحظه گری مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. لذا فرض صفر رد می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می‌پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۱۶ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (ملاحظه گری مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می‌باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم که هرچه ملاحظه گری مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بیشتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه ۵-۱ پژوهش (بین ملاحظه گری مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه ۶-۱ پژوهش:

بین فاصله گیری مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/179$ و $p = 0/001$) بین فاصله گیری مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. لذا فرض صفر رد می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می‌پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۳ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (فاصله گیری مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می‌باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم که هرچه فاصله گیری مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بیشتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه ۶-۱ پژوهش (بین فاصله گیری مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه ۷-۱ پژوهش:

بین نفوذ و پویایی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می‌شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/411$ و $p = 0/001$) بین نفوذ و پویایی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. لذا فرض صفر رد می‌شود. و آزمون معنادار می‌باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می‌پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۱۷ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (نفوذ و پویایی مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می‌باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم که هرچه نفوذ و پویایی مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بیشتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه ۷-۱ پژوهش (بین نفوذ و پویایی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه ۸-۱ پژوهش:

بین تأکید بر تولید مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.

براساس جدول ۱۱ ملاحظه می شود، مقدار آزمون همبستگی پیرسون ($r = 0/434$ و $p = 0/001$) بین تأکید بر تولید مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک در سطح $0/05$ معنادار می باشد. لذا فرض صفر رد می شود. و آزمون معنادار می باشد. و چون مقدار همبستگی مثبت است وجود رابطه مستقیمی را می پذیریم. با توجه به مقدار ضریب تعیین (R^2)، مشخص شده که ۱۹ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (تأکید بر تولید مدیران مدارس متوسطه) قابل تبیین می باشد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می گیریم که هرچه تأکید بر تولید مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بیشتر باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. پس فرضیه ۸-۱ پژوهش (بین تأکید بر تولید مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد.) تأیید می شود.

فرضیه دوم پژوهش:

بین مؤلفه های جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه چندگانه وجود دارد.

$$H_0 : R_1 = R_2 = R_3 = R_4 = R_5 = R_6 = R_7 = R_8 = 0$$

(مؤلفه های جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه بر عملکرد شغلی دبیران تأثیر ندارد.)

$$H_1 : R_1 = R_2 = R_3 = R_4 = R_5 = R_6 = R_7 = R_8 \neq 0$$

(مؤلفه های جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه بر عملکرد شغلی دبیران تأثیر دارد.)

جدول ۱۲: ضرایب همبستگی چندگانه مؤلفه های جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک

با روش الف) ورود مکرر (Enter) ب) مرحله ای (stepwise)

همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS(R ²)	نسبت F (خطی بودن رگرسیون)		الف: Enter	
				شاخص های آماری احتمال p (برای خطی بودن رگرسیون)	
R = ۰/۵۳۵	R ² = ۰/۲۸۶	F = ۱۹/۵۸ **		P = ۰/۰۰۱	
Sig(p)	t	Beta	B	متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک
۰/۰۰۶	۲/۷۴ **	-----	۱۵/۵۵	ثابت رگرسیونی	عملکرد شغلی دبیران
۰/۷۱	۰/۳۶۵	۰/۰۱۸	۰/۱۰۹	روحیه گروهی	
۰/۴۰	-۰/۸۲۸	-۰/۰۴۱	-۰/۱۶۰	مزاحمت	
۰/۰۰۱	۵/۱۵ **	۰/۲۶۹	۱/۴۰	صمیمیت	
۰/۹۰	۰/۱۲۳	۰/۰۰۷	۰/۰۳۴	علاقمندی	
۰/۰۷	۱/۷۸	۰/۱۲۱	۰/۵۳۹	ملاحظه گری	
۰/۷۰	۰/۳۸۳	۰/۰۱۹	۰/۰۸۷	فاصله گیری	
۰/۵۷	۰/۵۶۵	۰/۰۴۲	۰/۱۹۲	نفوذ و پویایی	
۰/۰۰۱	۳/۲۱ **	۰/۲۱۰	۱/۰۴	تأکید بر تولید	

ضریب رگرسیون (β)				نسبت F احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	stepwise : ب شاخص های آماری		
Sig(p)	t	Beta	B				متغیرهای پیش‌بین ↓	متغیر ملاک	عملکرد شغلی دبیران
۰/۰۰۱	۹/۶۰**	۰/۲۲۵	۲/۱۶	F= ۹۲/۱۶** p=۰/۰۰۱	۰/۱۸۸	۰/۴۳۴	تأکید بر تولید	گام اول	
۰/۰۰۱	۷/۱۰**	۰/۲۲۹	۱/۶۰	F= ۷۲/۹۶** p=۰/۰۰۱	۰/۲۶۹	۰/۵۱۸	تأکید بر تولید	گام دوم	
۰/۰۰۱	۶/۶۲**	۰/۲۴۰	۱/۵۸				صمیمیت		

۰/۰۰۱	۴/۴۲**	۰/۲۶۹	۱/۱۹	F= ۵۲/۳۳** p=۰/۰۰۱	۰/۲۸۴	۰/۵۳۳	تأکید بر تولید	۲ ۳ ۴	
۰/۰۰۱	۵/۹۲**	۰/۲۴۳	۱/۴۴				صمیمیت		
۰/۰۰۴	۲/۸۹*	۰/۲۴۲	۰/۶۹۹				ملاحظه گری		

** معناداری در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

همان طوری که در جدول ۱۲ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر (Enter)، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی مؤلفه های جو سازمانی (روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله گیری، تأکید بر تولید، نفوذ و پویایی) مدیران مدارس متوسطه با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک برابر با $MR = ۰/۵۳۵$ و $RS(R^2) = ۰/۲۸۶$ می باشد که در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. ($F = ۱۹/۵۸$ و $p = ۰/۰۰۱$) بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد.

با توجه به مقدار ضریب تعیین ($RS(R^2)$)، مشخص شده که ۲۹ درصد واریانس عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک توسط متغیرهای پیش بین (مؤلفه های جو سازمانی (روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله گیری، تأکید بر تولید، نفوذ و پویایی)) قابل تبیین می باشد.

از میان متغیرهای مؤلفه های جو سازمانی (روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله گیری، تأکید بر تولید، نفوذ و پویایی) به عنوان متغیرهای پیش بین، متغیر صمیمیت با ضریب بتای ۰/۲۶۹ و مقدار $t = ۵/۱۵$ و سطح معناداری $p = ۰/۰۰۱$ و متغیر نفوذ و پویایی با ضریب بتای ۰/۲۱۰ و مقدار $t = ۳/۲۱$ و سطح معناداری $p = ۰/۰۰۱$ بطور مثبت و معنی داری در پیش بینی کنندگی برای عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک نقشی خوبی ایفا می کند.

همچنین طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله ای (stepwise) متغیر نفوذ و پویایی در گام اول، متغیرهای نفوذ و پویایی، صمیمیت در گام دوم، متغیرهای نفوذ و پویایی، صمیمیت و ملاحظه گری در گام سوم بهترین پیش بینی کننده برای عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک، نقش خود را به خوبی ایفا کرده اند.

این اولویت بندی نشان از قدرت پیش بینی کنندگی هر کدام از متغیرها نسبت به متغیرهای دیگر برای پیش بینی کنندگی عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک گواهی می دهد.

یافته های مربوط به یافته های جانبی پژوهش:

یافته های استنباطی مربوط به یافته های این پژوهش شامل آزمون تی مستقل و تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا)، تحلیل واریانس یک متغیری (آنوا) در متن مانوا و یگیری دانکن می باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جداول زیر با سطح خطای ۰/۰۵ ارائه شده است.

یافته اول جانبی:

بین جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران زن و مرد شهرستان اندیمشک تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳: آزمون t مستقل برای معناداری تفاوت میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران زن و مرد شهرستان اندیمشک

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آزمون t	درجه آزادی	اختلاف میانگین‌ها	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آزمون لوین			
								سطح معناداری	F		
رد H_0	۰/۰۱	۲/۵۹*	۲۷۰	۴/۴۵	۱۳/۲۴	۷۴/۰۳	۱۳۳	۰/۱۹	۱/۶۸	زن	عملکرد شغلی
										مرد	
قبول H_0	۰/۸۳	۰/۲۱۲	۲۷۰	۰/۳۵۳	۱۳/۳۵	۱۱۷/۶۹	۱۳۳	۰/۸۴	۰/۰۳۹	زن	جو سازمانی
										مرد	

** معناداری در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

نتایج آزمون لون نشان می‌دهد مقدار F در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد پس فرض یکنواختی واریانس‌ها زیر سؤال نیست و از آزمون t نرمال با واریانس‌های برابر استفاده می‌شود.

نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد، چون آزمون t محاسبه شده برای نمرات جو سازمانی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار نمی‌باشد، لذا فرض صفر رد نمی‌شود و آزمون معنادار نمی‌باشد. پس می‌توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک تفاوت جزئی وجود دارد. که این تفاوت جزئی از نظر آمار معنی دار نمی‌باشد. یعنی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک از جو سازمانی تقریباً یکسانی برخوردار هستند.

همچنین چون آزمون t محاسبه شده برای نمرات عملکرد شغلی دبیران زن و مرد مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد، لذا فرض صفر رد می‌شود و آزمون معنادار می‌باشد.

پس می‌توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ بین میانگین نمرات عملکرد شغلی دبیران زن و مرد مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک تفاوت معنی داری وجود دارد. یعنی دبیران زن مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک از عملکرد شغلی بالاتری نسبت به دبیران مرد مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک برخوردار هستند.

یافته دوم جانبی پژوهش:

بین جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری مانوا (MANOVA) روی نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی مختلف

نام آزمون	مقدار	آزمون F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	Eta ²	توان آزمون
اثر پیلایی	۰/۱۸	۰/۷۸۰	۶/۰۰۰	۵۰۸/۰۰۰	۰/۵۸۶	۰/۰۰۹	۰/۳۱۱
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۹۸۲	۰/۷۷۷	۶/۰۰۰	۵۰۶/۰۰۰	۰/۵۸۸	۰/۰۰۹	۰/۳۱۰
آزمون اثر هلتینگ	۰/۱۸	۰/۷۷۵	۶/۰۰۰	۵۰۴/۰۰۰	۰/۵۹۰	۰/۰۰۹	۰/۳۰۹
آزمون بزرگترین ریشه روی	۰/۱۱	۰/۹۷۱	۳/۰۰۰	۲۵۴/۰۰۰	۰/۴۰۷	۰/۰۱۱	۰/۲۶۴

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

همانطور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود سطوح معنی‌داری همه آزمون‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد، پس بیانگر آن است که میانگین آزمون‌ها از نظر حداقل یکی از نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد.

قابل ذکر است که آزمون لامبدای ویلکز با مقداری برابر ۰/۹۸۲ و آزمون $F = ۰/۷۷۷$ تفاوت معناداری را میان نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی مختلف در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان نمی‌دهد.

برای تأکید و بررسی بیشتر بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی مختلف از آزمون تحلیل واریانس یک راهه در متن مانوا استفاده شده است مراجعه می‌کنیم. که در جدول (۱۴) گزارش شده است.

جدول ۱۴: نتایج تحلیل واریانس یک راهه در متن مانوا (ANOVA) روی نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی مختلف

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آزمون F	سطح معناداری	Eta ²	توان آزمون
۵۹۴/۸۲۷	۳	۱۹۸/۲۷۶	۰/۹۴۵	۰/۴۲۰	۰/۰۱۱	۰/۲۵۷
۴۳۰/۲۴۴	۳	۱۴۳/۴۱۵	۰/۷۸۴	۰/۵۰۴	۰/۰۰۹	۰/۲۱۸

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

همان طوری که در جدول ۱۴ نشان داده شده است بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. پس می‌توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که با اطمینان ۰/۹۵، مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک با گروه‌های سنی از جو سازمانی و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند.

یافته سوم جانبی پژوهش:

بین جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۵: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری مانوا (MANOVA) روی نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف

نام آزمون	مقدار	آزمون F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	Eta ²	توان آزمون
اثر پیلایی	.۰۱۵	.۶۷۷	۶.۰۰۰	۵۴۶.۰۰۰	.۶۶۸	.۰۰۷	.۲۷۱
آزمون لامبدای ویلکز	.۹۸۵	.۶۷۵	۶.۰۰۰	۵۴۴.۰۰۰	.۶۷۰	.۰۰۷	.۲۷۰
آزمون اثر هلتینگ	.۰۱۵	.۶۷۳	۶.۰۰۰	۵۴۲.۰۰۰	.۶۷۱	.۰۰۷	.۲۶۹
آزمون بزرگترین ریشه روی	.۰۱۱	.۹۸۴	۳.۰۰۰	۲۷۳.۰۰۰	.۴۰۱	.۰۱۱	.۲۶۷

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

همانطور که در جدول ۱۵ مشاهده می شود سطوح معنی داری همه آزمون ها در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد، پس بیانگر آن است که میانگین آزمون ها از نظر حداقل یکی از نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد.

قابل ذکر است که آزمون لامبدای ویلکز با مقداری برابر ۰/۹۸۵ و آزمون $F = ۰/۶۷۵$ تفاوت معناداری را میان نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان نمی دهد.

برای تأکید و بررسی بیشتر بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف از آزمون تحلیل واریانس یک راهه در متن مانوا استفاده شده است مراجعه می کنیم. که در جدول (۱۶) گزارش شده است.

جدول ۱۶: نتایج تحلیل واریانس یک راهه در متن مانوا (ANOVA) روی نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری	Eta ²	توان آزمون
۳۵۷.۳۵۸	۳	۱۱۹.۱۱۹	.۵۷۴	.۶۳۳	.۰۰۶	.۱۶۸
۵۵۲.۶۵۲	۳	۱۸۴.۲۱۷	.۹۷۶	.۴۰۵	.۰۱۱	.۲۶۵

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

همان طوری که در جدول ۱۶ نشان داده شده است بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران

شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد. پس می‌توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪، مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف از جو سازمانی و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند.

یافته چهارم جانبی پژوهش :

بین جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۷: نتایج تحلیل واریانس چند متغیری مانوا (MANOVA) روی نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف

نام آزمون	مقدار	آزمون F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	Eta ²	توان آزمون
اثر پیلایی	۰.۲۵	۱.۰۷۰	۶.۰۰۰	۵۱۴.۰۰۰	۰.۳۸۰	۰.۱۲	۰.۴۲۵
آزمون لامبدای ویلکز	۰.۹۷۵	۱.۰۶۶	۶.۰۰۰	۵۱۲.۰۰۰	۰.۳۸۲	۰.۱۲	۰.۴۲۴
آزمون اثر هلتینگ	۰.۲۵	۱.۰۶۲	۶.۰۰۰	۵۱۰.۰۰۰	۰.۳۸۴	۰.۱۲	۰.۴۲۲
آزمون بزرگترین ریشه روی	۰.۱۵	۱.۳۲۵	۳.۰۰۰	۲۵۷.۰۰۰	۰.۲۶۷	۰.۱۵	۰.۳۵۲

** معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

همانطور که در جدول ۱۷ مشاهده می‌شود سطوح معنی‌داری همه آزمون‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد، پس بیانگر آن است که میانگین آزمون‌ها از نظر حداقل یکی از نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد.

قابل ذکر است که آزمون لامبدای ویلکز با مقداری برابر ۰/۹۷۵ و آزمون $F=1/066$ تفاوت معناداری را میان نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان نمی‌دهد.

برای تأکید و بررسی بیشتر بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف از آزمون تحلیل واریانس یک راهه در متن مانوا استفاده شده است مراجعه می‌کنیم. که در جدول (۱۸) گزارش شده است.

جدول ۱۸: نتایج تحلیل واریانس یک راهه در متن مانوا (ANOVA) روی نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف

توان آزمون	Eta ²	سطح معناداری	آزمون F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰.۲۳۲	۰.۱۰	۰.۴۷۲	۸۴۲	۱۷۳.۷۶۹	۳	۵۲۱.۳۰۷	عملکرد شغلی دبیران
۰.۲۹۸	۰.۱۳	۰.۳۴۶	۱.۱۰۸	۲۰۶.۳۹۸	۳	۶۱۹.۱۹۴	جو سازمانی مدیران

**معناداری حتی در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵

همان طوری که در جدول ۱۸ نشان داده شده است بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد.

پس می‌توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪، مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف از جو سازمانی و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند.

۷- نتیجه گیری

با مشاهده نتایج این پژوهش ها می توان چنین بیان داشت که کارکنان ارزشمندترین دارایی ما هستند. نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می تواند مثبت و در جهت هدف های سازمان و یا در غیر این صورت، ممکن است در خلاف جهت هدف های سازمان گام بر دارد. بررسی ها و تحقیقات مختلف انجام یافته در سازمانها، با چند هدف اصلی انجام گرفته است. یکی از این اهداف، شناخت عوامل مؤثر در توفیق سازمانهاست. با شناخت این عوامل، می توان کارآیی و اثربخشی سازمان را افزایش داده و در نهایت عملکرد آنها را بهبود بخشید. اما چگونه است که معلمی در یک مدرسه اثربخش و کارساز بوده و وظایف خود را به خوبی انجام می دهد اما همین معلم پس از انتقال به مدرسه دیگر کارآیی خود را از دست می دهد؟ در اینجا است که می توان گفت: «تفاوت مدارس منحصرأ به وضعیت فیزیکی، ساختمان، کمیت و کیفیت منابع انسانی و مادی موجود در آن محدود نمی شود بلکه هر مدرسه، دارای آداب و رسوم ارزشها، هنجارها و روشهای علمی مخصوص و نسبتاً پایداری است. این خصوصیات، که به ما اجازه می دهد یک مدرسه را از مدرسه دیگر متفاوت بدانیم، «جو مدرسه» نامیده می شود (شیرازی، ۱۳۷۳). آنچه از یافته های این پژوهش بر می آید این است که بین جو سازمانی مدارس متوسطه دوم با عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک رابطه وجود دارد و هرچه جو سازمانی مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک باز باشد، افزایش عملکرد شغلی دبیران را به همراه خواهد داشت. هرچه روحیه گروهی، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی، تأکید بر تولید، مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک بالاتر باشد، عملکرد شغلی دبیران افزایش خواهد داشت و از طرفی هرچه مزاحمت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک کمتر باشد، عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک افزایش خواهد یافت. همچنین با توجه به آزمون t مستقل و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت دبیران زن مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک از عملکرد شغلی بالاتری نسبت به دبیران مرد مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک برخوردار هستند. از سوی دیگر یافته های پژوهش نشان داد بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با گروه های سنی تفاوت معنی داری وجود ندارد یعنی مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک با گروه های سنی از جو سازمانی و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند. همچنین نتایج تفاوت معناداری را میان نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان نمی دهد. پس می توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪، مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک با تحصیلات مختلف از جو سازمانی و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند. طبق چهارمین یافته جانبی پژوهش، بین میانگین نمرات جو سازمانی مدیران مدارس متوسطه و عملکرد شغلی دبیران شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد. پس می توان چنین اظهار نمود و نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪، مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهرستان اندیمشک با سابقه خدمت مختلف از جو سازمانی و عملکرد شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند.

منابع

- [۱] اکبر، مرتضی. بررسی رابطه بین جو سازمانی با عملکرد دبیران دبیرستان های مدارس متوسطه بررسی رابطه بین جو سازمانی مدرسه و دبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر رشت ۱۳۹۱
- [۲] اقدسی، علی نقی. رابطه بین جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه. ۱۳۷۸
- [۳] توکلی طبا، هاید. بررسی رابطه بین جو سازمانی و بیگانگی از کار معلمان مدارس ابتدایی تهران ۱۳۷۸
- [۴] حشمت خواه، زهرا. بررسی رابطه بین جو سازمانی متوسطه نظام جدید (پسرانه و دخترانه) شهر تهران از دید مدیران و دبیران بر بیگانگی سازمانی. ۱۳۷۶
- [۵] زنگل، مرضیه (۱۳۷۴)، بررسی مقایسه جو سازمانی از بعد سلامت زمانی در مدارس دولتی و غیرانتفاعی در دوره های تحصیلی راهنمایی و متوسطه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی
- [۶] شیرازی، علی (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. ۱۳۹۰
- [۷] صادقی، عباس. بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال. ۱۳۸۱
- [۸] کاشفی، مونا. بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسطه دخترانه دولتی تهران ۱۳۸۰
- [۹] میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۳)، رهبر مدیریت آموزشی، تهران: نشر رامین
- [۱۰] میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۸)، روابط انسانی در آموزشگاه، تهران: نشر سیطرون
- [۱۱] کمالیان، امین رضا. ۱۳۸۲. انگیزه ارزشی و جو سازمانی نگرش بر دیدگاههای مدیران ایران پایان نامه مقطع دکتری مدیریت دانشگاه دهلی WWW.iran-india-scienceedu.com.
- [۱۲] هاشمی، سید احمد. بررسی رابطه بین جو سازمانی و روحیه معلمان در مدارس راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرو دشت