

رابطه جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل

بابک نجف پور^۱، صدرالدین ستاری^۲*

۱) کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲) دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

* مسئول: sadraddin1356@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۱/۰۴/۳۰

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۰۲/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل به روش توصیفی-همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان دوره ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل تشکیل می دهد که تعداد کل این جامعه ۱۲۸۰ نفر است. نمونه ای به تعداد ۳۰۳ نفر بر اساس جدول مورگان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و داده ها مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه استاندارد دلبستگی شغلی ادواردز و کیلیاتریک (۱۹۸۴) و پرسشنامه جو سازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) جمع آوری گردید و رویی صوری و محتوایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای جو سازمانی ۰/۹۲۰ و دلبستگی شغلی ۰/۷ بدست آمد. داده ها با آزمونهای همبستگی پیرسون و T تحلیل گردید. نتایج حاصل از تحلیل داده های تحقیق نشان می دهد که بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و میزان دلبستگی شغلی در مدارس دخترانه بیشتر از مدارس پسرانه است.

کلید واژه گان: جو سازمانی، دلبستگی شغلی، معلمان ابتدایی.

مقدمه

محیط مدرسه به این صورت تبیین کرد که آن تحت تأثیر رهبری مدیر مدرسه قرار می گیرد، بر رفتار اعضای تأثیر می گذارد، از طرف معلمان تجربه می شود و بر پایه برداشتهای گروه معلمان بنیاد یافته است (عریضی، ۱۳۸۲). آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان آموزشی نیازمند فضایی است که در آن، کودکان و نوجوانان افرادی متفکر، خلاق، نوآور و با اعتماد به نفس بار آیند، نه مهره هایی بی جان، که در گردونه ی زندگی بی اختیار به هر سو روان باشند. گام نخست برای رسیدن به این هدف، ایجاد جو و فضای سالم و مناسب در مدرسه است. بررسی و مطالعه جو سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن، از آن جهت دارای اهمیت است که، جو مدرسه می تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه باشد. جو سالم و مطلوب می تواند بر

از جمله عوامل تأثیر گذار بر روی آموزش و پرورش، برای پرورش نیروی کارآمد آینده، نیروی انسانی تشکیل دهنده آن یعنی معلمین است. معلمان ممکن است در محیط کار خود با عواملی رو به رو گردند که بر روی نحوه عملکرد آنان تأثیر گذار باشد، یکی از عوامل مهمی که بر رفتار معلم تأثیر گذار است، جو سازمانی مدرسه است. منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است. به عبارت بهتر جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که معلمان آن را تجربه می کنند و بر رفتار آنان اثر می گذارد (اونز، ۱۹۸۶). هر مدرسه دارای فردیت وجودی خاص خود است که باعث تمایز مدارس از یکدیگر می شود و آن را جو سازمانی مدرسه می گویند. به عبارت دیگر، مفهوم جو سازمانی را می توان در

روابط حرفه ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی براساس همکاری بین معلمان بوجود آورد. همچنین جوسازمانی سالم و مطلوب، وضعیتی را پدید می آورد که رهبری و مدیریت حرفه ای می تواند در آن موفقیت آمیز باشد و معلمان خوشنودتر، وظیفه شناس تر، با انگیزه تر و با علاقه تر باشند. جوسازمانی سالم و مطلوب موجب، رشد توانایی های فردی معلمان، افزایش رضایت از کار، کاهش غیبت، افزایش تعهد به شغل و ایجاد نوعی وابستگی نسبت به کار خود، در آنان می شود (حیدری نژاد و مراد پور، ۱۳۹۰). از آن جایی که جو سازمانی با روحیه معلمان و ادراک آنها از رفتارشان ارتباط دارد و بدین سان بر کیفیت تعلیم و تربیت فراگیران تأثیر می گذارد؛ از این رو بررسی جو سازمانی معلمان با میزان توانایی و کار آنان و تأثیر این جو بر عملکردشان و تأثیر پذیری آنان از کار و یا بهره وری امری بسیار ضروری است. به نظر می رسد که نبود جوسازمانی مناسب و نبود هماهنگی بین عواملی همچون جو سازمانی، نبود فضای دوستانه و گرم در محیط کار، می تواند تعادل روانی افراد را به هم زده و بر نحوه رفتار، انگیزش و عملکرد آنان تأثیر داشته باشد و فرد را دچار مشکلات زیادی از جمله: عدم داشتن دلبستگی به شغل، ترک شغل و غیبت های مکرر نماید و نهایتاً موجب عدم کارایی و بهره وری وی گردد وضعیت روحی افراد در هر سازمانی نشانگر نوع پیوند افراد درون آن سازمان است لذا با شناسایی وضعیت روحی و روانی افراد به خصوص قشر تأثیر گذار جامعه یعنی معلمان دوره ابتدایی، می توان نوع ارتباط عاطفی و انسانی در مدارس را شناسایی و به بهبود کار آنان کمک نمود. کارایی و اثربخشی سازمانها از عوامل متعددی اثر می پذیرد که یکی از آنها دلبستگی شغلی کارکنان می باشد که دلبستگی شغلی نیز تابعی از جو سازمانی حاکم می باشد. دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی تعریف می شود. کارکنانی که دلبستگی زیادی به شغلشان دارند، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی

خود شور و اشتیاق کافی دارند و همچنین بررسی و مطالعه جو سازمانی و مدرسه و کوشش برای اصلاح آن دارای اهمیت است، زیرا جو مدرسه نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش مدرسه دارد که مستقیماً با دلبستگی شغلی در ارتباط است. برخی نتایج تحقیقات نشان داده اند که دلبستگی شغلی تحت تأثیر بسیاری از جنبه های محیط کار مثل، کیفیت رهبری، امنیت شغلی و ویژگیهای جو روانی و فیزیکی کار قرار می گیرد و تمام این عوامل توسط مدیران برای بهینه سازی رفتار کارکنان دستکاری می شود. همچنین طبق تحقیقات، معمولاً همانندسازی بالای یک فرد و یا همان دلبستگی شغلی از خشنودی شغلی مهمتر است. نیازهای رشد در دلبستگی شغلی بسیار مهم است. بر طبق تحقیقات، کارکنان با دلبستگی شغلی زیاد، از شغل خود راضی تر و موفق ترند و میزان ترک کار و غیبت آنها در مقایسه با کارکنان با دلبستگی شغلی پایین، کمتر است (بیک پور و حسینی، ۱۳۸۵). نگرشهای افراد، بویژه نگرشهای شغلی آنها مثل دلبستگی شغلی از تعیین کننده های مهم رفتار افراد در سازمانها به شمار می روند با توجه به تغییرات متعددی که در سازمانها بطور مداوم رخ می دهد و تأثیرات زیادی که این تغییرات بر کارایی و اثربخشی سازمانها دارند و با توجه به این که مدارس و سازمان های آموزشی به لحاظ نقش حساسی که در آموزش و پرورش نسل آینده و در تحقق اهداف اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی به عهده دارند، باید عوامل تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی آنها بررسی و شناسایی شود (میرنادری، ۱۳۸۴). پژوهشهای اندکی رابطه جو سازمانی و دلبستگی شغلی را بررسی کرده اند؛ گونالز و گرازو (۲۰۰۶) دلبستگی شغلی را با عوامل سازمانی به ویژه جو سازمانی مرتبط دانسته اند. به عبارت دیگر کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارایی بیشتر و بهتر محیط کاری خود گام بر می دارند. موگاجی (۲۰۰۲) و حیدری نژاد و مرادپور (۱۳۹۰) رابطه دلبستگی شغلی را با جو سازمانی مثبت و معنی دار

وجود نداشت. همچنین بین ابعاد چهارگانه شخصیت با ابعاد جو سازمانی تفاوتی مشاهده نشد.

هدف کلی پژوهش بررسی رابطه بین جو سازمانی و دل‌بستگی شغلی دبیران ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل است که هدفهای جزئی این تحقیق شامل:

۱. تعیین وضعیت موجود جو سازمانی از دیدگاه دبیران مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل
۲. تعیین وضعیت موجود دل‌بستگی شغلی دبیران مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل
۳. تعیین رابطه بین ابعاد جو سازمانی و دل‌بستگی شغلی دبیران ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل
۴. تعیین رابطه بین دل‌بستگی شغلی دبیران مقطع ابتدایی با ویژگیهای دموگرافیک (جنسیت، سن، تاهل، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت...) آنان.

روش شناسی

پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری را کلیه معلمان مقطع ابتدایی زن و مرد ناحیه یک شهر اردبیل تشکیل داده که تعداد کل این جامعه ۱۲۸۰ نفر است. از این جامعه نمونه ای به تعداد ۳۰۳ نفر بر اساس جدول مورگان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و داده ها مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه استاندارد دل‌بستگی شغلی ادواردز و کیپلتریک (۱۹۸۴) و پرسشنامه جو سازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) جمع آوری گردید.

پرسشنامه استاندارد دل‌بستگی شغلی مشتمل بر ۲۰ سوال با طیف لیکرت چهار گزینه ای است. پایایی این پرسشنامه در تحقیقات تدریس حسنی (۱۳۷۲) و عسگری و همکاران (۱۳۸۸) و حیدری نژاد و مراد پور (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه جو سازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) مشتمل بر ۲۰ سوال با طیف لیکرت پنج گزینه ای است. روایی صوری و محتوایی هر دو ابزار با استفاده از نظر متخصصان و پایایی با روش آلفای کرونباخ برای جو

گزارش کرده اند. شو هوی (۲۰۱۰) نیز نشان داد جو سازمانی می تواند دل‌بستگی شغلی را پیش بینی کند.

بسیاری از صاحب نظران امور سازمانی اخیراً به این باور رسیده اند که وجود جو سازمانی ناسالم باعث بروز مشکلاتی از جمله عدم دل‌بستگی به شغل، ترک شغل و... می گردد. بررسی این موضوع امری ضروری است. لذا، به نظر می رسد با انجام چنین تحقیقی بتوان به کارکنان سازمانها و بخصوص معلمان آموزش و پرورش، بالاخص معلمان دوره ابتدایی کمک نمود تا درسایه جو سازمانی سالم بهتر کار کنند و راه حل های مناسب برای با نشاط کار کردن و دل‌بستگی شغلی بیشتر آنان فراهم گردد و از بروز مشکلاتی که کارایی و بهره وری آنان را دستخوش آسیب می کند جلوگیری نمود (کاشف، ۱۳۸۷).

نتایج تحقیق لطفی پور و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «بررسی رابطه بین دل‌بستگی شغلی و جو سازمانی با بهره وری معلمان» نشان داد که بین دل‌بستگی شغلی و جو سازمانی با بهره وری معلمان مقطع متوسطه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج تحقیق غمشادزهی و ناستی زایی (۱۳۹۸) نشان داد که معنویت در کار و وفاداری سازمانی با دل‌بستگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی رابطه مثبت و معنی داری دارد. نتایج تحقیق شریعتخواه و عباسی (۱۳۹۵) نشان می دهد که جو سازمانی بر دل‌بستگی شغلی تاثیر مثبت معناداری دارد.

نتایج تحقیق یگانه و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که جو اخلاقی با دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت معنی داری ندارد. حاجی زاده و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین دل‌بستگی شغلی و سه بعد جو سازمانی (رفتار متعهدانه، رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیران) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

سیادت و گودرزی (۱۳۸۴) در پژوهش خود با عنوان، بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگیهای شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که، بین ویژگیهای شخصیتی مدیران در هر یک از ابعاد چهارگانه با جو سازمانی مدارس (باز یا بسته) ارتباط

همبستگی بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی ارایه شده است.

جدول ۱- ضریب همبستگی جو سازمانی و دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی	مقدار R	دلبستگی شغلی
سطح معنی داری		
جو سازمانی	R	جو سازمانی
	Sig	
	N	
۰/۳۷۶		
۰/۰۰		

سازمانی برابر ۰/۹۲۰ و برای پرسشنامه دلبستگی شغلی برابر ۰/۷ بدست آمد.

پس از تکمیل پرسشنامه، داده های گرد آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل گردید. برای پردازش و تجزیه و تحلیل داده ها و با توجه به سطوح مختلف اندازه گیری برای بررسی سوالات تحقیق علاوه بر آمار توصیفی (میانگین، واریانس،...) از آزمونهای آمار استنباطی (آزمون T، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس) استفاده گردید.

یافته ها

برای تعیین وضعیت موجود جو سازمانی از دیدگاه دبیران مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل تحلیل پرسشنامه به شرح جدول زیر می باشد. در جدول زیر میانگین جو سازمانی به تفکیک مولفه ها، همراه با نتایج آزمون T تک گروهی آمده است.

برای بررسی رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی دبیران ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در جدول زیر مقدار ضریب

جدول ۲- میانگین و نتیجه آزمون T تک گروهی وضعیت موجود جو سازمانی

مولفه های جو سازمانی	تعداد افراد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار T	سطح معنی داری	تفاوت از میانگین فرضی (۳)
وضوح و توافق اهداف سازمان	۳۰۳	۴/۱۸۲۳	۰/۶۸۲۲۶	۳۰/۷۹۸	۰/۰۰	+۱/۱۸۲۳۴
وضوح و توافق نقش	۳۰۳	۴/۳۲۷۶	۰/۶۲۲۲۴	۳۷/۱۳۸	۰/۰۰	+۱/۳۲۷۵۶
رضایت از پاداش ها	۳۰۳	۳/۹۸۴۳	۰/۷۲۳۲۸	۲۳/۶۸۹	۰/۰۰	+۰/۹۸
رضایت و توافق بر روی رویه ها	۳۰۳	۴/۰۷۴۳	۰/۷۰۳۱۸	۲۶/۵۳۹	۰/۰۰	+۱/۰۷۴۲۶
اثر بخشی ارتباطات	۳۰۳	۴/۱۶۴۲	۰/۶۴۷۵۷	۳۱/۲۹۴	۰/۰۰	+۱/۱۶۴۱۹
جمع کل جو سازمانی	۳۰۳	۴/۱۴۶۵	۰/۵۳۲۷۵	۳۷/۴۶۲	۰/۰۰	+۱/۱۴۶۵۳

برای تعیین رابطه بین ابعاد جو سازمانی و دلبستگی شغلی دبیران ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل از آزمون t تک گروهی استفاده شد.

داده های جدول فوق حاکی از آن است که وضع موجود مولفه های جو سازمانی بیشتر از میانگین نظری می باشد.

جدول ۳- جدول میانگین و نتیجه آزمون T تک گروهی وضعیت دلبستگی شغلی

متغیر دلبستگی شغلی	تعداد افراد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار T	سطح معنی داری	تفاوت از میانگین فرضی (۲/۵)
--------------------	-------------------	---------	------------------	---------	---------------	-----------------------------

رابطه جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل / نجف پور و ستاری

جمع کل دلبستگی شغلی	۳۰۳	۲/۹۰۹۲	۰/۳۴۹۳۸	۲۰/۳۸۹	۰/۰۰	+۰/۴۰۹۲۴
---------------------	-----	--------	---------	--------	------	----------

پیرسون استفاده شده است. در جدول ۴ مقدار ضریب همبستگی بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی به تفکیک مولفه های جو سازمانی ارائه شده است.

برای تعیین رابطه بین ابعاد جو سازمانی و دلبستگی شغلی دبیران ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل از ضریب همبستگی

جدول ۴- ضریب همبستگی ابعاد جو سازمانی و دلبستگی شغلی

متغیر دلبستگی شغلی	مقدار R	دلبستگی شغلی
سطح معنی داری		
مولفه های جو سازمانی		
وضوح و توافق اهداف سازمان	R Sig N	۰/۳۳۲ ۰/۰۰
وضوح و توافق نقش	R Sig N	۰/۳۰ ۰/۰۰
رضایت از پاداش ها	R Sig N	۰/۲۱۷ ۰/۰۰
رضایت و توافق بر روی رویه ها	R Sig N	۰/۲۹۰ ۰/۰۰
اثر بخشی ارتباطات	R Sig N	۰/۳۵۹ ۰/۰۰
جمع کل جو سازمانی	R Sig N	۰/۳۷۶ ۰/۰۰

شغلی از آزمون T مستقل استفاده شده است. نتایج آزمونهای آماری در جداول زیر اطلاعات به تفکیک ویژگی های جمعیت شناختی ارائه گردیده است.

داده های جدول فوق نشان می دهد که تمام مولفه های متغیر جو سازمانی با دلبستگی شغلی رابطه مثبت برای تعیین رابطه بین دلبستگی شغلی دبیران مقطع ابتدایی با ویژگیهای دموگرافیک نظیر سن، تحصیلات و سابقه خدمت با دلبستگی شغلی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و برای سنجش رابطه بین نوع مدرسه و دلبستگی

جدول ۵- نتایج آزمون T دلبستگی شغلی بر اساس نوع مدرسه

متغیر تحقیق	نوع مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار T (در دو حالت واریانس برابر و نابرابر گروهها)	سطح معنی داری (Sig)
دلبستگی	پسرانه	۱۳۷	۲/۸۵۹۱	۰/۳۳۸۱۵	۰/۳۵۱۶۲	۰/۰۲۵
شغلی	دخترانه	۱۵۷	۲/۹۵۰۳	۰/۳۵۱۶۲	-۲/۲۶۴	۰/۰۲۴

نتایج داده های فوق نشان داد که میانگین دلبستگی شغلی معلمان مدارس دخترانه بیشتر از معلمان مدارس پسرانه است.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر اردبیل به روش توصیفی همبستگی انجام گردید. براساس نتایج تحقیق بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان رابطه مثبت معنی دار وجود دارد؛ به عبارت دیگر با ایجاد شرایط مناسب برای حاکم شدن جو سازمانی مناسب و مطلوب مدارس، دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی به طور معنی دار افزایش پیدا می کند. این یافته تحقیق با یافته های تحقیق لطفی پور و همکاران (۱۳۹۹) همسو است؛ همچنین با نتایج طالب پور و امامی (۱۳۸۶) مبنی بر اینکه بین دلبستگی شغلی دبیران با جو سازمانی مدارس مشهد ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد، نیز همخوان است. یافته های تحقیق نشان داد، جو سازمانی مدارس ابتدایی شهر اردبیل از دیدگاه معلمان زن و مرد در حد متوسط به بالا است. این یافته با نتایج تحقیق طالب پور و امامی (۱۳۸۶) همسو نیست. این ناهمسوئی ممکن است به دلیل تفاوت در دیدگاه و برداشت آزمودنی های دو تحقیق از جو حاکم بر سازمان و تفاوت جامعه آماری آنها باشد. یافته های تحقیق نشان داد میزان دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی شهر اردبیل در حد متوسط به بالا است. این یافته ها با نتایج طالب پور و امامی (۱۳۸۵) مبنی بر اینکه میزان دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر مشهد در حد متوسط است همسو نیست ولی با نتایج تحقیق امامی و طالب پور (۱۳۹۲) که دلبستگی شغلی مدیران و اعضای هیات علمی و کارکنان دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور را در سطح نسبتاً بالایی اعلام کرده اند همسو است. نتایج یافته ها نشان می دهد که بین مولفه های جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک اردبیل ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج یافته های بروان (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه جو روانی ادراک شده با دلبستگی شغلی، تلاش و عملکرد رابطه دارد نیز با این نتایج همسو است. نتایج حاصل از داده های تحقیق نشان داد که دلبستگی شغلی معلمان مدارس پسرانه و دخترانه

تفاوت است و میانگین دلبستگی شغلی معلمان مدارس دخترانه بیشتر از معلمان مدارس پسرانه است. در میان پیشینه های تحقیق فقط براوان دلبستگی شغلی مردان و زنان را باهم مقایسه کرده است که با نتایج همخوان بود. براوان (۲۰۰۷) به این نتیجه رسید که میزان دلبستگی شغلی زنان بیشتر از مردان است.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می گردد که با ایجاد شرایط مناسب برای حاکم شدن جو سازمانی مناسب مدارس که به افزایش دلبستگی شغلی معلمان منجر می شود و جهت ایجاد جو سازمانی مثبت، مدیر باید وظایفش را به خوبی انجام داده و خود را الگو قرار داده و به انگیزه معلمان توجه داشته باشد و با توجه به پیشرفت و ترقی علم مدیریت و پیچیدگی مشکلات مدارس، آموزشهای ضمن خدمت و به روز نمودن اطلاعات در برنامه مدیران گنجانده شود.

برای افزایش بیشتر دلبستگی شغلی معلمان پیشنهاد می گردد مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس که با ایجاد جو سازمانی سالم، دوستانه و حمایتی، زمینه را برای افزایش دلبستگی شغلی دبیران که یکی از مهم ترین شاخصهای کیفیت زندگی کاری است، فراهم نمایند تا از این طریق کارایی و اثر بخشی همه معلمان به طور اعم و معلمان ابتدایی به طور اخص افزایش یابد.

تحقیق حاضر با محدودیتهایی انجام شده، از جمله محدودیتهای تحقیق، قابل تعمیم نبودن نتایج حاصل از تحقیق به شهرهای دیگر، استفاده از پرسشنامه خودگزارش دهی است.

منابع

- امامی، فرشاد؛ طالب پور، مهدی. (۱۳۹۲). بررسی میزان دلبستگی شغلی مدیران و کارکنان و اعضا هیئت علمی و ارتباط آن با جو سازمانی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور، مجله پژوهش در ورزش تربیتی، ۱(۲): ۱۱۳-۱۲۸.

وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خاش). دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲۰(۴): ۵۶-۶۷.

- کاشف، میرمحمد. (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد شغلی دبیران تربیت بدنی و جو سازمانی مدرسه های شهر اصفهان، اولین

همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی، تهران

- لطفی پور، لیلا؛ نجاتیان کاظمی، سارا؛ کایدیان، آذر؛ لطفی پور، فاطمه؛ لطفی پور، زلیخا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین دلبستگی شغلی و جو سازمانی با بهره وری معلمان، پنجمین کنفرانس اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز.

- یگانه، اسد؛ موسوی، فرانک؛ کاویانی، الهام؛ محمدی، سحر. (۱۳۹۸). رابطه سایش اجتماعی و دلبستگی شغلی کارکنان با نقش معنویت در کار، چابکی سازمانی و جو اخلاقی، پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۱۹): ۹۰-۶۵.

-Byrne. Z S., Stoner. J., Thompson K R. & Hochhalter. (2005). The interactive effects of. Conscientiousness. *Work effort and psychological climate on job*, vol. 66, pp: 326-338

-Brown. Steven P. (2007). Job involvement. Steven G Rotenberg (Editor), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 1. Thusand Oaks: Sage Publications, vol 3, pp:97-399

-Halpin W and Croft B. (1983). The organizational climate of schools, *Educational Psychology*. Vol.51, pp.473-489.

-Owens, R.G. (1986). Organizational behavior in education, Englewood cliffs, New Jersey, prentice Hall vol68, pp23-50

-Richardson SA, Sloan RG, Soliman MT, Tuna I. (2006). Accrual reliability earnings persistence and stock prices. *Journal of Accounting & Economics* (3)39,437-485.

- حاجی زاده، سجاد؛ رضانی نژاد، رحیم؛ هژبری، کاظم. (۱۳۹۳). رابطه جو سازمانی مدرسه و دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت، پژوهش مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۸.

- حیدری نژاد، صدیقه؛ مراد پور، مهدی. (۱۳۹۰). رابطه دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز، مدیریت ورزشی، شماره ۸، صص ۲۱-۵.

- سیادت، علی؛ گودرزی، اکرم. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، مجله علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۲۵-۱۴۲.

- سوسمان و دیپ. (۱۹۸۹). تجربه ارتباطات در روابط انسانی، ترجمه حبیب الله دعائی، مشهد، انتشارات: دانشگاه فردوسی

- شریعت خواه، غلامرضا؛ عباسی، ایمان. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر جو سازمانی بر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان)، چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز. <https://civilica.com/doc/582673>

طالبپور، مهدی؛ امامی، فرشاد. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه های نواحی هفت گانه مشهد، پژوهش در علوم ورزشی، ۴(۱۲): ۳۲-۱۵.

- عسگری، پرویز؛ حیدری، علی؛ مرعشیان، فاطمه؛ نقی پور، علی. (۱۳۸۸). راهنمای آزمونهای روانشناختی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

- عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۲). تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان، آموزه، شماره ۱۷، صص ۲۹

- غمشادزهی، پری؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین معنویت در کار و دلبستگی شغلی با نقش میانجی

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 12, No. 4, winter 2022, No 48



Journal of Educational
Psychology

The relationship between organizational climate and job involvement of primary school teachers of first region in Ardabil

Babak Najafpour¹, Sadraddin Sattari^{2*}

1) M.A. Department of educational sciences, Ardabil branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

2) Associate prof. Department of educational sciences, Ardabil branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

Abstract

The study was done with aim of investigation the relationship between organizational climate and job involvement of primary school teachers in first region of Ardabil. The method of study was descriptive correlational. The study population included all primary school teachers of first region in Ardabil city that it has a total number of 1280 persons. sample of 303 people were selected from this population according to Morgan table using stratified random sampling and required data were collected using a questionnaire of Edwards and Kilpatrick (1984) of job involvement and organizational climate questionnaires of Sussman and Deep (1989) and content and face validity of both instruments were determined using the experts, and reliability were determined by Cronbach's alpha of organizational climate were 0/920 and were 0/7 for job involvement respectively. Data were analyzed using Pearson and T test. The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational climate and job involvement and the extent of job involvement in girl's schools is higher than boys' schools.

Key words: organizational climate, job involvement, teachers of primary schools.
