

بررسی رابطه جوّ سازمانی دانشگاه بر عملکرد مدرسان دانشگاه‌های آزاد اسلامی
*Relationship between Organizational Climate and Performance of Faculty Members of
Islamic Azad University*

Seyyed Jamil Ghaderi

Islamic Azad University, Mahabad branch
ghaderi.jamil@gmail.com

Karim Alikarami

Payam-e-Noor University, Tehran branch

Ramazan Zahedi

Payam-e-Noor University, Tehran branch

Taher Mahboubi

Payam-e-Noor University, Tehran branch

دکتر سید جمیل قادری

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

کریم علی کریمی

مربی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

رمضان زاهدی

مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ص پ ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

طاہر محبوبی

مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ص پ ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، تهران، ایران.

چکیده^۱

هدف: این پژوهش به منظور بررسی رابطه جوّ سازمانی با عملکرد در بین اساتید دانشگاه‌های آزاد منطقه ۲ انجام شد. **روش:** جامعه آماری پژوهش تمامی اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۲ (۲۴۶۹ نفر)، بود. از این جامعه ۷۴۰ نفر نمونه، به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه جوّ سازمانی هالپین و کرافت (OCDQ)، (۱۹۶۳) و پرسشنامه محقق ساخته عملکرد حیدرزادگان (۱۳۷۵) می‌باشد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که ارتباط جوّ سازمانی با عملکرد در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار بود و عملکرد اساتید نیز در جوّ‌های باز و بسته با هم تفاوت داشت. همچنین بین سن و جوّ سازمانی ارتباط معنی‌داری مشاهده گردید، اما بین سابقه خدمت با جوّ سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. **نتیجه‌گیری:** از یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که جوّ سازمانی با عملکرد اساتید رابطه مثبت دارد. یعنی هر چه جوّ سازمانی بازتر باشد، اساتید از عملکرد بهتری برخوردار خواهند بود. همچنین بین سن و جوّ سازمانی همبستگی مثبت وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: جوّ سازمانی، عملکرد، مدرسان، دانشگاه آزاد اسلامی

Abstract

Aim: The research purpose is to assess the relationship between the organizational climate and the performance of faculty members of Islamic Azad University. **Method:** The statistical population included all the faculty members of Azad University in the second administrative district, out of which a sample of 740 individuals was selected by multi-stage cluster sampling and the research tools were as follows: *Halpin-Croft Model of the Organizational Climate* and *Job Performance Questionnaire*, designed and developed by Heydarzadegan. **Results:** Findings confirmed the hypothesized relationship between the organizational climate and the performance at the 0.01 level of significance; furthermore, the professors' performance varied in open and closed organizational climate; moreover, age was indeed correlated with organizational climate; however, our findings didn't support any significant relationship between the organizational climate and the service. Moreover, Findings confirmed that organizational climate is positively correlated to the professors' performance.

Keywords: Organizational Climate, Performance, Faculty Member, Islamic Azad University

مقدمه

جوّ یا اقلیم سازمانی اصطلاح وسیعی است که به ادراک اساتید از محیط عمومی کار در دانشگاه اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است (رناتو و لتوین ۲، ۱۹۸۰، به نقل از عباس زاده، ۱۳۷۶). همچنین جوّ سازمانی به ادراکات مشترک از خط مشی‌ها، عادات و رویه‌های رسمی و غیر رسمی گفته می‌شود (شادر و دیگران^۳، ۱۹۹۹، ص ۴۸۰). حاجتس جوّ سازمانی را به دو دسته عمده طبقه‌بندی کرده است. او جوّ سازمانی را به یک توده یخ شناور مقایسه کرده که قسمتی از آن بر روی آب است و دیده می‌شود (قسمت بیرونی) و قسمتی از آن قابل رؤیت نیست (قسمت درونی یا نامرئی) (چاندان، ۱۹۹۶). عناصر تشکیل دهنده جوّ سازمانی دانشگاه عبارتند از: ۱- دانشجویان (چه کسی تحصیل می‌کند؟) ۲- برنامه درسی (چه چیزی تدریس می‌شود؟) ۳- هیئت علمی و کارکنان (چه کسی در اینجا کار می‌کند؟) (اسکورم و اسکامپ^۴، ۱۹۹۷، ص ۳۱).

«واژه عملکرد» غالباً در مقابل (Performance) به کار می‌رود. این واژه بیشتر به فرایند و بازده یک سیستم اشاره می‌کند. عملکرد فعالیتی است که هم برای انجام کاری صورت می‌گیرد و هم نتیجه آن فعالیت می‌باشد (یمنی، ۱۳۷۱، ص ۱). عملکرد کارکنان؛ (رضایی، ۱۳۸۲، صص ۴۱۷ تا ۴۱۹) عملکرد را بر اساس نظر هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸)، تابع (هفت متغیر توان، شناخت، حمایت، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری) که به تحقق هدف می‌انجامد، معرفی کرده است. منظور از عملکرد - عملکرد خوب (که تحت تأثیر فشار روانی تهدید و یا مختل می‌شود)؛ شامل فعالیتی است در حد توان و همراه با انگیزه که با استفاده بهینه از منابع مادی، غیر مادی و نیروی انسانی، به روشی متناسب (با نوع کار، هماهنگ و...) انجام می‌گیرد و اهداف سازمانی و ذی‌نفعان (جامعه، مراجعان، حامیان و کارکنان) و حیات و بقای سازمان را تأمین می‌کند. تحقق رویکرد مشارکتی مدرسان، بنابر مطالعات انجام شده، مستلزم صمیمیت میان همکاران، رفتار حمایتی مدیر، وجود محیطی آرام و ... است که در مجموع جوّ سازمانی حاکم بر دانشگاه را تشکیل می‌دهد (اصلانخانی، ۱۳۷۵؛ ملک نی، ۱۹۹۵ به نقل از نوه ابراهیم و همکاران، ۱۳۸۰؛ جهاندار و علوی، ۱۳۸۱). جوّ سازمانی به عنوان عنصری مهم و اساسی در تعیین اثربخشی سازمانی شناخته شده است (دنسیون^۵، ۱۹۹۶؛ جمشیدیان و همکاران، ۱۳۷۶؛ منوریان، ۱۳۷۷). این ارتباط در تحقیقات آموزشی مستند است تا جایی که جوّ سازمانی به اثربخشی مدیر (آندرسون^۶، ۱۹۸۲)، اعتماد اعضای هیئت علمی به مدیر و اعتماد میان معلمان، مربوط شده است (تارتر و هوی، ۱۹۸۸ به نقل از کمینیان و گودرزی، ۱۳۸۱).

مطالعه هالپین و کرافت (۱۹۶۳) از هفتاد و یک مدرسه ابتدائی، نشان داد که جوّ سازمانی باز در مدارس متوسطه جوی را منعکس می‌کند که رفتار معلمان و مدیر، صادقانه، با انرژی، هدف‌دار و حمایت‌گر بوده و رضایت افراد از طریق انجام و ارضاء نیازها کسب می‌شود. در یک بررسی دیگر این نتیجه حاصل شد که جوهای بازتر و حمایت‌گرانه‌تر بیشتر از جوهای محدود و تحقیرکننده به عملکرد بالا منتج می‌شود (دسلر، ۱۳۷۳). کاپلمن و همکاران خاطر نشان می‌سازند که شرایط تسهیل‌کننده و بازدارنده، روابط میان تلاش‌ها و عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند آن‌ها این شرایط را در قالب حمایت‌های کاری تعریف می‌کنند که بر انگیزش تأثیر گذاشته و نهایتاً تلاش و فعالیت را شامل می‌شوند (منوریان، ۱۳۷۷). همچنین در بررسی سازمان‌های بیمه، اشنايدر (۱۹۷۲) دریافت که جوّ سازمانی عامل مهمی در عملکرد این واحدهاست و در مواردی که جوّ سازمانی مطلوب بوده منجر به بهبود عملکرد آن واحد شده است. برادر (۱۹۸۱؛ به نقل از پال و سکسن، ۱۹۸۵) در تحقیقی بیان می‌دارد که، جوّ حاکم بر سازمان می‌تواند بر روی ادراک افراد

1- Organizational Climate

2- Enato & Litwin

3- Shadur, et al

4- Skormme & Oskamp

5-Denision

6-Anderson

سازمان نسبت به اهداف، محیط سازمان و یا حتی شخصیت خود مدیر تأثیر داشته باشد. در مطالعه‌ای اندرسون (۱۹۸۲) نیز دریافت که معلمان مدرسی که دارای جوهای بسته هستند به‌طور محسوسی در زمینه‌های تحقیر و ستیزه‌جویی نسبت به مدرسی که دارای جو باز هستند نمرات بیشتری گرفته‌اند. این بدان معنی است که در مدرسی که جو بسته دارند معلمان احساس تحقیر بیشتری می‌کنند و همچنین کشمکش و کنش‌های متضاد بیشتری نسبت به مدارس باز در آن‌ها وجود دارد و این می‌تواند بر عملکرد آن‌ها تأثیر داشته باشد. غنیم (۱۹۸۷)، نشان داد که بین جوّ سازمانی و رضایت‌شغلی معلمان رابطه مثبتی وجود دارد و سابقه خدمت مدیران و معلمان تأثیری بر ادراک آن‌ها از جوّ سازمانی مدرسه ندارد. ایمان‌نژاد (۱۹۹۵) در پژوهشی نتیجه گرفت که جوّ سازمانی مدرسه تأثیر قدرتمندی بر اثربخشی معلمان دارد. همچنین در پژوهش استریمل و همکاران (۱۹۹۳) این نتیجه به‌دست آمد که جوّ سازمانی و عملکرد کارکنان به رضایت‌شغلی بستگی دارد و میان این متغیرها ارتباط معنی‌داری وجود دارد. نیومن و همکاران (۱۹۸۸) و مکنی (۱۹۸۳) در پژوهش‌های خود دریافتند که بین جوّ سازمانی و رضایت‌شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق امیریان‌زاده (۱۳۷۶) نیز نشان داد که بین ادراک معلمان زن و مرد از جوّ سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نظام شهیدی در تحقیقی نشان داد که بین ساختار سازمانی و انگیزش نیروی انسانی رابطه‌ای قوی و معکوسی وجود دارد بدین معنی که هرچه ساختار سازمانی دست و پاگیر باشد، انگیزش نیروی انسانی پایین‌تر آمده و به تبع آن عملکرد سازمانی نیز کاهش می‌یابد (نظام شهیدی، ۱۳۷۷). حقیقت (۱۳۷۷)، در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین جوّ سازمانی و عملکرد همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد. اما میان نگرش مدیران مرد و زن نسبت به جوّ سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین سابقه خدمت مدیران و ادراک آن‌ها از جوّ سازمانی همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. پایان (۱۳۷۴) نشان داد که بین سابقه خدمت و جوّ سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سرخابی و همکاران (۱۳۸۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ضعف شاخص‌های فرهنگ سازمانی و عدم توافق و تعهد اعضای هیئت‌علمی در خصوص آن‌ها، به وضعیت نامطلوب عواملی همچون امنیت و ارتقای حرفه‌ای، قدردانی از خدمات آموزشی و پژوهشی استادان و نحوه مدیریت دانشگاهی منجر شده است که در این بررسی شاخص‌های رضایت‌شغلی را تشکیل می‌دادند. از سویی، همین امر زمینه نگرش‌ها و برداشت‌های منفی اعضای هیئت‌علمی را به شغل و محیط دانشگاهی و احساس نارضایتی شغلی پدید آورده بود. همچنین امیرتاش (۱۳۷۸) در بررسی خود نشان داد که عواملی همچون «جالب و مورد علاقه بودن کار» و سپس صداقت و یک‌رنگی با کارکنان و امنیت شغلی عوامل مهمی در محیط سازمان هستند. علوی و جهان‌داری (۱۳۸۱) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که در دانشگاه بین جوّ سازمانی موجود با جوّ سازمانی مطلوب از نظر کارمندان فاصله زیادی وجود دارد و این امر ناشی از رفتار رسمی، خشک و کنترل شدید مدیران و نیز بی‌توجهی آنان به نظرهای کارکنان است. عباس‌پور (۱۳۸۱) در مقایسه کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی نشان داد که در این خصوص تفاوت معنی‌داری وجود دارد و شواهدی دالّ بر این که نشان دهد دانشگاه از الگوی مناسبی برای جذب و به‌کارگیری، بهسازی، انگیزش و نگهداری منابع انسانی مورد نیاز خود برخوردار است، به‌دست نیامد. پس هیئت‌علمی که یکی از برجسته‌ترین و مهم‌ترین نیروهای انسانی است، از آن نظر با بحرانی جدی روبه‌روست. علیخانی (۱۳۷۳)، در پژوهشی بیان می‌کند که: «بین ادراک اساتید و دانشجویان از جوّ سازمانی دانشکده افسری تفاوت معنی‌داری وجود دارد». «در بعد صمیمیت، دانشجویان جو دانشکده را صمیمی‌تر از اساتید ارزیابی نموده‌اند». همچنین در مورد ارتباط بین سابقه خدمت اساتید و ادراک آن‌ها از ابعاد مختلف جوّ سازمانی این نتیجه به‌دست آمده که، در بعد صمیمیت افرادی که از سابقه تدریس بیشتری برخوردارند جو را صمیمی‌تر از کسانی که سابقه تدریس کمتری دارند، ارزیابی نموده‌اند. نتایج تحقیق اوجاقی (۱۳۷۷)، نیز نشان داد که در صورت مساوی بودن شرایط، مدرسی که دارای جو باز هستند، معلمان آن مدارس از روحیه بالایی برخوردار می‌باشند و مدرسی که جو بسته دارند، معلمان آن‌ها از روحیه پایین برخوردارند. همچنین بین جنسیت، سن و سطح تحصیلات معلم، با جوّ سازمانی رابطه معنی‌داری

وجود ندارد. نتایج تحقیق معنوی‌پور و همکاران نشان داده است که میزان سن در عملکرد افراد تاثیر دارد به این صورت که تا سن ۳۵ سال، عملکرد بالا و افرادی که سن آن‌ها بیشتر بود، عملکرد به کندی افزایش پیدا کرده است. همچنین میزان تحصیلات افراد در عملکرد آن‌ها تاثیر دارد به این معنی که افزایش سطح تحصیلات توأم با افزایش میانگین نمره عملکرد افراد بوده است (معنوی‌پور، ۱۳۸۸، صص ۳۶-۳۵). همچنین در تحقیق خزائی (۱۳۸۰)، بین جوّ سازمانی و سابقه خدمت مدیریتی مدیران رابطه معناداری دیده نشد. در پژوهشی، قاسمی‌نژاد (۱۳۸۱) نشان داد که جوّ سازمانی با رضایت‌شغلی رابطه مثبت دارد. اما سابقه کاری دبیران زن و مرد با جوّ سازمانی ادراک شده توسط آنان رابطه نداشت. در تحقیقی که توسط علیرضا حیدرزادگان (۱۳۷۵) انجام شد، بین جوّ سازمانی مدارس با عملکرد دبیران و سن آن‌ها رابطه معنی‌داری مشاهده گردید. همچنین صفری (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان داد که بین قدرت پاداش، تخصص و مرجعیت مدیران و جوّ سازمانی مدارس رابطه مثبت وجود دارد و بین قدرت اجباری مدیران و جوّ سازمانی رابطه منفی و معکوس وجود دارد. در تحقیق محبوبی (۱۳۸۱) نیز بین جوّ سازمانی با عملکرد و سن دبیران رابطه معنی‌داری وجود داشت. نتایج تحقیق هوی و وولفوک نشان داد که جوّ یک مدرسه سالم با تأکید قوی بر جنبه‌های علمی و وجود مدیری با نفوذ، با کارآیی فردی و گروهی معلمان رابطه قوی دارد (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸). اما بین سابقه خدمت و جوّ سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نگردید، ولی بین قدرت قانونی مدیران و جوّ سازمانی مدارس رابطه معنادار حاصل نشد. مطالعه غفوریان نشان می‌دهد که تعارض زنان و مردان با عملکرد شغلی ایشان رابطه معناداری مشاهده نشده است. به عبارت دیگر، بین جنسیت افراد و میزان تعارض با عملکرد شغلی، همبستگی معناداری مشاهده نشده است (غفوریان، ۱۳۸۹، ص ۹). همچنین این تحقیق نشان داده است که عملکرد مردان و زنان با همدیگر تفاوت معنادار آماری وجود ندارد (همان، ص ۱۰). لذا هر چه دانشگاه دارای جوّ باز و مشارکتی باشد، اساتید، عملکرد بهتری خواهند داشت و بالعکس. دانشگاه‌های دارای جوّ بسته همراه با مقررات خشک و غیر قابل انعطاف و در کل دارای مدیریت اقتدارگرا مانع شکوفایی توانایی‌های اساتید و استفاده بهینه از این توانایی‌ها خواهند شد و مدیران می‌توانند تأثیر مهم و مثبتی در توسعه و بهبود جوّ سازمانی داشته باشند. از طرف دیگر چون جوّ سازمانی بر عملکرد، رضایت‌شغلی، روحیه و ... اساتید تأثیر می‌گذارد، بر اهمیت آن افزوده می‌شود. در نتیجه پژوهش حاضر در صدد بررسی این نکته است که آیا بین جوّ سازمانی و عملکرد رابطه وجود دارد؟ آیا بین سن و سابقه خدمت با جوّ سازمانی رابطه وجود دارد؟ با توجه به سؤالات بالا می‌توان هدف کلی این پژوهش را شناخت رابطه جوّ سازمانی با عملکرد بیان کرد و فرضیه پژوهش را این‌گونه بیان نمود که بین جوّ سازمانی با عملکرد، سن و سابقه خدمت اساتید رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر به صورت توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدرسان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۲ می‌باشد که بالاتر از سه سال سابقه آموزش داشته‌اند. با توجه به فهرست تهیه شده از سوی مرکز رایانه دانشگاه‌ها، تعداد کل مدرسان ۲۴۶۹ نفر بود. با استفاده از روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای، ۷۴۰ نفر (۳۰٪ در صد کل جامعه) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه جوّ سازمانی (OCDQ) که مشتمل بر ۴۰ سؤال بسته پاسخ چهار گزینه‌ای است. پرسشنامه جوّ سازمانی توسط هالپین و کرافت (۱۹۶۳) تهیه و تدوین، و توسط دشمن‌زیاری در سال ۱۳۷۴ هنجاریابی شده است. ضریب پایانی این آزمون ۰/۷۴ گزارش شده است. بدری (۱۳۸۰) از طریق «ضریب آلفای کرونباخ» پایایی پرسشنامه مزبور را بررسی و ۸۱٪ به‌دست آورده است. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، که برابر با ۰/۷۹ بوده است که برای اجرای پرسشنامه شواهد کافی در اختیار قرار می‌دهد. پرسشنامه عملکرد با استفاده از مدل اچپو ۱ که توسط هرسی و گلداسمیت طراحی و توسط (رضائیان، ۱۳۸۲) تحت‌عنوان عوامل

کلیدی در عملکرد کارکنان مطرح شده، سنجش شده که در سال ۱۳۷۵ توسط حیدرزادگان تهیه شده است، دارای ۲۸ عبارت و هفت زیر مقیاس است که عبارتند از: توانایی، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزشیابی، اعتبار و تناسب محیطی. پایایی این آزمون در مطالعه حیدرزادگان از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است. در این پژوهش آزمون عملکرد با ۲۸ سوال دارای ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده، برابر با ۰/۸۷ بوده است و برای اجرای پرسشنامه شواهد کافی در اختیار قرار می دهد.

یافته ها

برای بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد مدرسان از آنالیز واریانس چند متغیره استفاده شد که نتایج این بررسی در جداول زیر آمده است.

جدول ۱: آنالیز واریانس چند متغیره بررسی معنی داری ارتباط جو سازمانی با عملکرد مدرسان

منابع تغییرات	مقدار عددی آماری wilk's Lambda	F	درجه آزادی	معنی داری
عرض از مبدأ	۰/۳۲۲	۲۲۵/۹۲۲	۲	۰/۰۱
جو سازمانی	۰/۶۹۶	۱۷/۴۵۵	۲	۰/۰۱

جدول فوق نشان دهنده نتایج آنالیز واریانس چند متغیره تاثیر معنی دار جو سازمانی با عملکرد مدرسان می باشد. بدین معنی که جو سازمانی به عنوان متغیر مستقل همزمان متغیرهای عملکرد را تحت تاثیر قرار می دهد. بررسی معنی داری تاثیر جو سازمانی بر هر یک از خرده آزمون های عملکرد در جدول آنالیز واریانس زیر آمده است.

جدول شماره ۲: آنالیز واریانس چند متغیره ارتباط جو سازمانی با هر یک از خرده آزمون های عملکرد مدرسان

متغیر	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	معنی داری
توانایی	خطا	۴۲/۸۳	۲	۲۱/۴۱۹	۳/۰۱۶	۰/۰۵
	کل	۵۲۳۴/۰۹	۷۳۷	۷/۱		
	خطا	۵۲۷۶/۹۲	۷۳۹			
شناخت شغل	خطا	۶۱/۳۵	۲	۳۰/۶۷	۳/۵۲	۰/۰۵
	کل	۶۴۱۲/۴۵	۷۳۷	۸/۷۰۱		
	خطا	۶۴۷۳/۸۰	۷۳۹			
حمایت سازمانی	خطا	۴۶/۷۴	۲	۲۳/۳۷	۳/۳۷۷	۰/۰۵
	کل	۵۱۰۲/۴۱	۷۳۷	۶/۹۲		
	خطا	۵۱۴۹/۱۵	۷۳۹			
انگیزش	خطا	۵۸/۲۳	۲	۲۹/۱۱۵	۳/۷۹	۰/۰۵
	کل	۵۶۶۶/۷۰	۷۳۷	۷/۶۸		
	خطا	۵۷۲۴/۹۳	۷۳۹			
ارزشیابی	خطا	۵۹/۲۷	۲	۲۹/۶۳۵	۳/۲۶۳	۰/۰۵
	کل	۶۶۹۲/۷۸	۷۳۷	۹/۰۸		
	خطا	۶۷۵۲/۰۵	۷۳۹			
اعتبار	خطا	۱۸/۴۹	۲	۹/۲۴۵	۳/۱۵۵	۰/۰۵
	کل	۲۱۵۹/۵۵	۷۳۷	۲/۹۳		
	خطا	۲۱۷۸/۰۴	۷۳۹			
تناسب محیطی	خطا	۵۱/۸۶	۲	۲۵/۹۳	۳/۴۲	۰/۰۵
	کل	۵۵۷۲/۳۵	۷۳۷	۷/۵۶		
	خطا	۵۶۲۴/۲۱	۷۳۹			

جو سازمانی

جدول فوق آنالیز واریانس چند متغیره جوّ سازمانی با هر یک از خرده آزمون‌های عملکرد مدرسان را به تفکیک نشان می‌دهد که تاثیر جوّ سازمانی بر کلیه خرده آزمون‌های عملکرد در سطح ($p \leq 0/05$) معنی دار می‌باشد. همچنین برای بررسی تفاوت عملکرد مدرسان در جوّهای باز و بسته از آزمون آماری T مستقل استفاده شد.

جدول ۳: آزمون آماری t مستقل برای بررسی تفاوت عملکرد مدرسان در جوّهای باز و بسته

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	معنی داری
عملکرد	جو باز	3240/8	135/9	7/886	۷۳۸	۰/۰۱
	جو بسته	9215/4	148/2			

جدول فوق نشان دهنده تفاوت معناداری بین جو باز و بسته در عملکرد مدرسان می‌باشد که این تفاوت در سطح آلفای (۰/۰۱) معنی دار می‌باشد.

برای بررسی رابطه بین سن و سابقه خدمت با جوّ سازمانی از ضریب همبستگی استفاده شد

جدول شماره ۴: ضرایب همبستگی ساده بین سن مدرسان و جوّ سازمانی دانشگاه

متغیرها	r	R ²	سطح معنی داری
سن و جوّ سازمانی	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۰۱

جدول فوق نشان می‌دهد که همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای سن مدرسان و جوّ سازمانی دانشگاه برابر ۵۸/۰ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد و مقدار عددی ضریب تعیین نشان می‌دهد که جوّ سازمانی ۳۴ درصد از تغییرات موجود در سن مدرسان را تبیین می‌نماید. سن مدرسان ۳۴ درصد تغییرات واریانس جوّ سازمانی را تبیین می‌کند.

جدول شماره ۵: ضرایب همبستگی ساده بین سابقه کاری و جوّ سازمانی دانشگاه

متغیرها	R	R ²	سطح معنی داری
سابقه کاری و جوّ سازمانی	۰/۲۱	۰/۰۰۴۴	۰/۷۷۹

جدول فوق نشان می‌دهد که همبستگی محاسبه شده بین متغیرهای سابقه کاری و جوّ سازمانی دانشگاه از نظر آماری معنی دار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آنالیز واریانس چند متغیره تاثیر معنی داری جوّ سازمانی با عملکرد مدرسان نشان داد که جوّ سازمانی به عنوان متغیر مستقل، متغیر عملکرد در سطح ۰/۰۱ را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین نتایج آنالیز واریانس چند متغیره جوّ سازمانی با هر یک از خرده آزمون‌های عملکرد مدرسان به تفکیک در سطح ($p \leq 0/05$) معنی دار بود. از سوی دیگر، مقایسه عملکرد مدرسان در جوّهای باز و بسته نشان داد که تفاوت معنی داری در سطح ($p \leq 0/01$) وجود دارد.

نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه ضمن تأیید نتایج پژوهش‌های انجام شده، توسط پژوهشگران دیگر همچون مطالعات هالپین و کرافت (۱۹۶۳)، کاپلمن و همکارانش به نقل از منوریان (۱۳۷۷)، اشنایدر (۱۹۷۲)، برادر (۱۹۸۱)، به نقل از: پال و سکس، (۱۹۸۵)، اندرسون، (۱۹۸۲)، غنیم (۱۹۸۷)، ایمانتر (۱۹۹۵)، استریمل و همکارانش (۱۹۹۳)، نیومن و همکارانش (۱۹۸۸)، مکنی (۱۹۸۳)، هرسی (۱۹۹۳)، امیریان زاده (۱۳۷۶)، نظام شهیدی (۱۳۷۷)، حقیقت (۱۳۷۷)، سرخابی، پرداختچی، و ترابی کیا (۱۳۸۰)، امیرتاش (۱۳۷۸)، علوی و جهانداری (۱۳۸۱)، اوجاقی (۱۳۷۷)، عباس پور (۱۳۸۱)، قاسمی (۱۳۸۱)، حیدرزادگان (۱۳۷۵)، بدری (۱۳۸۰)، غفوریان (۱۳۸۹)، محبویی (۱۳۸۱)، صفری و شهربانو (۱۳۸۹)، حاکی از این است که بین میانگین‌های عملکرد در جوّ باز، بینابین و بسته تفاوت معنی دار وجود دارد. به عبارت دیگر جوّ باز و بینابین با افزایش عملکرد و جوّ بسته با کاهش عملکرد همراه بوده است.

هوی و میسکل (۱۳۷۶) در مورد جوّ باز می گوید «شکل مشخص جوّ باز عبارت است از اعتماد و روحیه زیاد و عدم تعهد کم، این ترتیب جوی را پیشنهاد می کند که هم مدیر و هم معلمان رفتار صمیمی دارند» و در همین راستا در مورد جوّ بسته می گویند که «جوّ بسته در معنی، مقابل جوّ باز است و اعتماد و نشاط کم و عدم تعهد به کار زیاد می باشد» در مورد جوّ سازمانی می گویند «مجموعه ای از خصوصیات داخلی که موجب تمایز مدارس از یکدیگر شده و در رفتار و عملکرد آن ها تأثیر می گذارد، پس از آن جایی که جوّ مدرسه تأثیر عمده ای در رفتار سازمانی دارد و از این نظر که مدیران می توانند تأثیر مهم و مثبتی در توسعه شخصیت مدارس داشته باشند توجه به جوّ مدرسه اهمیت پیدا می کند. کلب و روین^۱ در این خصوص می گویند که جوّ سازمانی مفهومی است که درک آن برای مدیران اهمیت دارد زیرا از طریق وجود یک جوّ مؤثر سازمانی است که مدیران می توانند انگیزه های کارکنان را کنترل کنند، به عبارت دیگر، اثربخشی سازمانی می تواند با ایجاد جوّ سازمانی که منجر به ارضاء نیازهای اعضای سازمان می گردد و در عین حال رفتار آنان را به سمت اهداف سازمان برمی انگیزد، افزایش یابد.

دسلر^۲ در خصوص جوّ باز و بسته می گوید که «آیا سازمان ها واقعاً دارای جو هستند برای مثال عنوان می کند آیا بین بهترین و بدترین کلاس تفاوتی وجود دارد؟ او اضافه می کند شاید بتوان به این نتیجه رسید که جو بهترین کلاس، جو بازتر، گرم تر و حمایت گرانه تر بوده است. احتمالاً در این کلاس دانشجویان می توانند عقاید خود را به آسانی ابراز کنند، انتقاد کمتر می شد، معیارهای رقابت انگیزتر مستقر و احساس رفاقت در کلاس حاکم بود. همچنین ممکن است در این کلاس نتیجه گرفت که دانشجویان نه تنها در این جو بهتر یاد می گرفتند بلکه خلاقیت بیشتری هم از خود نشان می دادند. از طرف دیگر بسیاری از دانشجویان در می یابند که نامطلوب ترین کلاس آن ها جو کاملاً متفاوتی داشته است. این شرایط جوی را می توان ظالمانه توصیف کرد. چون روابط دوستانه بین استاد و دانشجو وجود نداشت و یا خیلی اندک بود و برای برانگیختن دانشجویان از روش انتقاد، بیشتر از روش تشویق استفاده می شد.

همان طور که در بخش یافته های مربوط به فرضیه ها ملاحظه شد، همبستگی بین متغیرهای سن مدرسان و جوّ سازمانی مثبت و در سطح $p < 0.1$ معنی دار بود. نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه ضمن تأیید نتایج پژوهش های انجام شده، توسط پژوهشگران دیگر همچون معنوی پور (۱۳۸۸)، محبوبی (۱۳۸۱)، حیدر زادگان (۱۳۷۵)، با نتایج تحقیقات افرادی همچون اوجاقی (۱۳۷۷) همسویی نداشت. همچنین نتایج به دست آمده در بخش یافته ها نشان می دهد که همبستگی بین متغیرهای سابقه خدمت اساتید و ادراک آن ها از جوّ موجود و خرده آزمون های جوّ سازمانی از نظر آماری معنی دار نبود. نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه ضمن تأیید نتایج پژوهش های انجام شده، توسط پژوهشگران دیگر همچون محبوبی (۱۳۸۱)، غنیم (۱۹۸۷)، حقیقت (۱۳۷۷)، خزائی (۱۳۸۰)، قاسمی (۱۳۸۱) با نتایج تحقیقات افرادی همچون پاییان (۱۳۷۴)، علیخانی (۱۳۷۳) همسویی نداشت.

1 Kolb and Robin

2 Dessler.

منابع

- اصلاح‌نخانی، م. ع (۱۳۷۵). توصیف سبک‌های رهبری، جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور، پایان‌نامه دکترای تخصصی، دانشگاه پیام‌نور.
- امیرتاش، م. ع (۱۳۷۸). مقایسه نظرات کارکنان و مدیران دانشگاه تربیت معلم تهران درباره انگیزه‌های کاری کارکنان این دانشگاه. فصلنامه دانش مدیران، ۴۷، ۴۹-۴۹.
- امیریان‌زاده، م (۱۳۷۶). بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان نواحی چهارگانه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- اوجاقی، ع (۱۳۷۷). بررسی رابطه جو سازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسطه شهر ملایر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.
- بدری قره‌قشلاقی، ج. ص (۱۳۸۰). بررسی رابطه جو سازمانی با شیوه‌های کنترل دانش‌آموزان در مدارس متوسطه استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیگ زاده سرمست، ب.، و خوشی، ب (۱۳۸۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مراغه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲.
- پاپیان، ن (۱۳۷۴). بررسی میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه‌های صنعتی شهر تهران، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲، ۱۳۷-۱۰۷.
- جمشیدیان، م.، و همکاران (۱۳۷۶). کاربرد مدل شش وجهی در ارزیابی جو سازمانی. فصلنامه دانش مدیریت، ۳۵، ۸۵-۵۰.
- حقیقت، ف (۱۳۷۷). مطالعه و بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهرستان نجف آباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی اصفهان.
- حیدرزادگان، ع (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستان‌های شهرستان زاهدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.
- خزائی (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی مدارس و میزان عزت نفس مدیران در دبیرستان‌های دخترانه ناحیه ۷ مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- دسلر، گ (۱۳۷۳). مبانی مدیریت، (ترجمه داود مدنی). تهران: نشر قومس.
- دشمن‌زیاری، ا (۱۳۷۴). هنجاریابی پرسشنامه توصیف جو سازمانی مدرسه (OCDQ) در مدارس شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- رضائیان، ع (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رمزدن، پ. (۲۰۰۱). یادگیری رهبری در آموزش عالی، (ترجمه عبدالرحیم نوه ابراهیم و همکاران). چاپ اول، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- صفری، ش (۱۳۸۹). بررسی منابع قدرت مدیران و رابطه آن با جو سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی گرمسار، ۱(۳)، ۴۸-۴۱.
- عباس‌پور، ع (۱۳۸۱). مقایسه کارکردهای منابع انسانی دانشگاه و کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، مجله دانش مدیریت، ۵۸، ۱۰۶-۵۸.

- علوی، ح. ر.، و جهان‌داری، ر (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه شهید باهنر کرمان با جو سازمانی مطلوب از دیدگاه کارکنان این دانشگاه، مجله علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان. ویژه نامه علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۴۵-۱۴۱.
- علیخانی، م (۱۳۷۳). بررسی و مطالعه جو دانشکده افسری سپاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- غفوریان، ه.، و فلامرزی، آ (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، ۱(۲)، ۱۳۸۹.
- قاسمی‌نژاد، ا (۱۳۸۱). تعیین رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- گودرزی، ا.، و گمینیان، و (۱۳۸۱). اصول، مبانی و نظریه‌های جو سازمانی. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- محبوبی، ط (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسطه پسرانه شهرستان بوکان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- معنوی‌پور، د.، و همکاران (۱۳۸۸). بررسی عملکرد کارکنان واحدهای صنعتی در آزمون نوروپسیکولوژی بتون، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، ۱(۱)، ۱۳۸۸.
- منوریان، ع (۱۳۷۷). جو سازمانی و تأثیر آن بر میزان موفقیت یا عدم موفقیت اصلاح اداری، فصلنامه دانش و مدیریت، ۱۱(۴۳)، ۷۸-۵۴.
- نظام‌شهدی، م. (۱۳۷۷). بررسی رابطه ساختار سازمانی و انگیزش نیروی انسانی در سازمان اقتصادی شهر و روستا، مجله دانش مدیریت، ۱۱(۴۳).
- هوی، و.ک.، و میسکل، س. ج (۱۹۹۷). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، (ترجمه سیدمحمد عباس‌زاده). ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- یمنی دوزی سرخابی، م.، و همکاران (۱۳۸۰). پژوهش در خصوص ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، ۱۱(۳۹)، ۳۰۳-۲۷۷.
- یمنی، م (۱۳۷۱). بررسی سیستمی عملکرد دانشگاه‌ها. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

- Anderson, C (1982). The search for School Climate: A Review of the research. *Review of Educational Research*, 5(23), 330-350.
- Denison Daniel, R (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Natives's Point of View on a Decade of Paradigm- Wars, *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Ghonaim, A. A (1987). *A study of the Relationship Between organizational climate, job satisfaction And Educational District size and the differences in their perception by Male administrators and teachers in Saudi Arabia*, Ph.D. dissertation. State university. Michigan.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: University of Chicago.
- Imants, J. V. Z (1995). Teacher sickness absentee in primary schools, school climate and teachers sense of efficiency. *School Organization*, 5(1), 78-88.
- Mckinner, B. E (1983). Organization climate. *A summary of research and controversy*, 27-30.
- Neumann, Y (1988). Organizational climate and work satisfaction: The case of Bedouin elementary school. *Journal of Education Administration*, 26(1), 82-96.
- Pal, S. K., & Saxeon, P. C (1985). *Quality control in educational research*. Metrolition, New Dehli.

- Schneider, B(1972). Organizational climate: Individual preferences and organizational realities. *Journal of Applied Psychology*,56,211-17.
- Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J(1999). The relationship between
- Skromme, Cherign(1997). Oskamp, Granrose stuart, cross cultural work. Groups & age. Publications.
- Soldan, Z(2009). organizational climate and employee perception of involvement. *Group & Organization Management*,4(4).
- Stremmel, A. J(1993). Communication satisfaction and Emotional Exhaustion among child care center staff: Directors, teachers, and Assistant teachers. *Early Childhood Research Quarterly*,8(2),221-33.