# رابطه جو سازمانی مدرسه و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی مدرسه‌های شهر رشت

مرتضی اکبر*، رحیم رمضانی‌نژاد**، سجاد حاجی‌زاده***، کاظم هژبری****

* مربی دانشگاه گیلان

** دانشیار دانشگاه گیلان

*** کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

**** کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۴/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۲/۲

## چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه جو سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی مدارس شهر رشت بود. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران تربیت‌بدنی شهر رشت در سه مقطع تحصیلی بودند (۱۹۹ نفر) که همه آنها در شمار نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند و ۱۷۰ نفر (۸۵ درصد) در پژوهش مشارکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه توصیف جو سازمانی (OCDQ-RS) با ثبات درونی $\alpha$ =۰/۸۲ و پرسش‌نامه دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپارتیک با ثبات درونی $\alpha$=۰/۸۳ استفاده شد. نتایج پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح معنی‌داری $P\leq$۰/۰۵ نشان داد که جو سازمانی هرسه مقطع تحصیلی ازنظر بازبودن در سطح متوسطی قرار داشت. نیز بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی (R=۰/۶۷) و بین دلبستگی شغلی معلمان با سه بعد جو سازمانی رفتار متعهدانه معلمان (R=۰/۵۶)، رفتار صمیمی معلمان (R=۰/۶۶)، و رفتار حمایتی مدیران (R=۰/۵۸) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد ($P\leq$۰/۰۵). البته رابطه رفتار دستوری مدیران (R= -۰/۵۶) و رفتار ناامیدانه معلمان (R= -۰/۶۲) با دلبستگی شغلی معلمان منفی و معنی‌دار بود ($P\leq$۰/۰۵). بنابراین، رفتار میان‌فردی معلمان و رفتار مدیر مدرسه می‌تواند بر دلبستگی شغلی معلمان اثر بگذارد.

**واژه‌های کلیدی:** جو باز، رفتار متعهدانه، رفتار دستوری، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی.

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

## مقدمه

تحقق اهداف تربیتی مدرسه‌ها تحت تأثیر عوامل سازمانی بسیاری مانند جو مدرسه و عوامل فردی مانند نگرش شغلی معلمان قرار دارد. منظور از جو مدرسه[1] برداشت معلمان از محیط کار و کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه است که معلمان آن را تجربه می‌کنند(۱). جو سازمانی در همه ابعاد سازمان جریان دارد و بر سلوک، رفتار و نگرش‌های کارکنان اثر می‌گذارد (۲). هالپین (۱۹۶۳) جو سازمانی مدرسه را همان شخصیت مدرسه می‌داند (به نقل از ۳). وی و کرافت (۱۹۶۳) در پژوهش گسترده‌ای شش نوع جو سازمانی (۱. باز ۲. خودگردان[2] ۳. کنترل شده[3] ۴. دوستانه[4] ۵. پدرانه[5] و ۶. بسته) را معرفی کردند (به نقل از ۱). البته هوی، تارتر و کاتکمپ (۱۹۹۱) پنج بعد جو سازمانی مدارس را مطرح کردند (به نقل از ۳) که دو بعد مربوط به رفتار مدیر و سه بعد مربوط به رفتار دبیران است. براساس این تقسیم‌بندی در بعد رفتار حمایتی مدیر،[6] مدیر از پیشنهادهای معلمان استقبال و به آنها توجه می‌کند و به شایستگی حرفه‌ای معلمان احترام می‌گذارد. بعد رفتار دستوری مدیر،[7] نظارت مستبدانه و سخت مدیر را نشان می‌دهد. هنگامی رفتار معلمان متعهدانه[8] است که معلمان به مدرسه خود افتخار کنند و از کارکردن با همکاران خود لذت ببرند. رفتار صمیمی معلمان[9] بازتاب‌دهنده شبکه قوی و به‌هم‌پیوسته حمایت اجتماعی بین معلمان است و هنگامی رفتار معلمان ناامیدانه[10] است که رفتار معلمان با همکاران خود و سازمان بیشتر منفی و انتقادآمیز است (۲).

علاوه‌بر جو سازمانی، نگرش‌های شغلی مانند تعهد سازمانی،[11] رضایت شغلی[12] و دلبستگی شغلی[13] نیز در ایفای نقش معلمان اثرگذار است. دلبستگی شغلی به این معناست که شخص شغلش را معرف خود و سازمان را موجب کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند(۴). به‌طورکلی، دلبستگی شغلی حاصل تعامل فرد- محیط و موقعیت‌های سازمانی است(۵). این توضیح، نشان می‌دهد که جو سازمانی متغیری پویاست که می‌تواند دلبستگی شغلی را تغییر دهد، به‌ویژه اینکه در پژوهش حاضر هردو بعد جو سازمانی (رفتار مدیریت و همکاران ) بررسی شده است. در بسیاری پژوهش‌ها، رابطه جو سازمانی با متغیرهای مختلف بررسی شده است. مثلاً صادقی و فتحی (۱۳۸۱)، میرنادری (۱۳۸۴) و سیدعامری و همکاران (۱۳۸۸) رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی (۷، ۶، ۱)، جهرمی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه جو سازمانی با دو مؤلفه تعهد و روحیه دبیران (۸)، رمضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۸) رابطه جو سازمانی مدارس و تحلیل‌رفتگی شغلی (۳)، قاسمی‌نژاد و سیادت (۱۳۸۳) رابطه جو سازمانی و استرس شغلی (۹)، طالب پور و همکاران (۱۳۸۹) رابطه جو سازمانی و

1- School Organizational Climate
4- Autonomous
5- Controlled
6- Familiar
7- Paternal
9- Supportive manager behavior
10- Directive manager behavior
11- Engaged teacher behavior
12- Intimate teacher behavior
13- Frustrated teacher behavior
14- Organizational commitment
15- Job satisfaction
16- Job involvement



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

کارآفرینی(۱۰) و ماورن (۲۰۰۶) و چانگ (۲۰۰۷) نیز رابطه جو سازمانی با ساختار سازمانی و رهبری را بررسی کرده اند (۱۲ ،۱۱). البته امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که با افزایش رفتار دستوری مدیران، جو سازمانی بسته‌تر می‌شود (۲).

برخی پژوهش‌ها به بررسی رابطه دلبستگی شغلی با متغیرهای مختلف پرداخته‌اند؛ مثلاً طالب‌پور و همکاران (۱۳۸۵) رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، دزفولی (۱۳۸۸) رابطه سلامت روان و دلبستگی شغلی، و اسکندری و نیستی (۱۳۸۸) رابطه ادراک برابری با دلبستگی شغلی را مثبت گزارش کردند (۱۵، ۱۴، ۱۳). ونکیسیا (۲۰۰۸) نیز دریافت که بین عوامل مدیریت و دلبستگی شغلی همبستگی معنی‌داری وجود دارد (به نقل از۶). در تحقیقات دیگری هونگ (۲۰۰۸) رابطه دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی (۱۶)، لیاو و ون‌لی (۲۰۰۹) رابطه دلبستگی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی (۱۷) و آیرز (۲۰۱۰) رابطه رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و حمایت سازمانی را بررسی کردند (۱۸). نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جو سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه معنی‌داری با متغیرهای مختلف شغلی دارند.

پژوهش‌های اندکی رابطه جو سازمانی و دلبستگی شغلی را بررسی کرده‌اند؛ مثلاً موگاجی (۲۰۰۲) و حیدری نژاد (۱۳۹۰) رابطه دلبستگی شغلی را با جو سازمانی مثبت و معنی‌دار گزارش کرده‌اند (۱۹، ۵). چانگ (۲۰۰۷)، پینگ و همکاران (۲۰۰۹) و شوهوی (۲۰۱۰) نیز نشان دادند جو سازمانی می‌تواند دلبستگی شغلی را پیش‌بینی کند (۲۱ ،۲۰ ،۱۲). البته بیشتر این پژوهش‌ها در مشاغل غیرآموزشی انجام گرفته و چند پژوهش محدود در مدارس و فقط در یک مقطع آموزشی اجرا شده است. در هیچ‌یک از این پژوهش‌ها، رابطه ابعاد مختلف جو سازمانی با دلبستگی شغلی بررسی نشده است. بررسی و مقایسه پژوهشهای مرتبط با جو سازمانی و دلبستگی شغلی نشان می‌دهد که جو سازمانی (باز و بسته) می‌تواند بر دو بعد نگرش شغلی (تعهد و رضایت) اثر بگذارد و سبب افزایش روحیه و کاهش استرس و تحلیل‌رفتگی شود. بنابراین، چنین احتمالی نیز وجود دارد که جو سازمانی (باز و بسته) با دلبستگی شغلی نیز رابطه داشته باشد. ازطرف دیگر، به دلیل موقعیت خاص و جایگاه درس تربیت‌بدنی در مقایسه با درس‌های دیگر و متفاوت‌بودن فضا و جو آموزشی، رفتار مدیران و تا حدودی مقررات آموزشی در هر مقطع، به نظر می‌رسد که نگرش معلمان تربیت‌بدنی به جو سازمانی در مقاطع مختلف مدرسه‌ها و رابطه آن با دلبستگی شغلی متفاوت باشد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع همبستگی است.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان تربیت‌بدنی زن و مرد شهر رشت تشکیل داده‌اند که در دو ناحیه و در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان مشغول به خدمت بودند. تعداد کل این جامعه ۱۹۹ نفر بود که کلیه معلمان زن و مرد در شمار نمونه آماری پژوهش قرار گرفتند.



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

### ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسش‌نامه مشخصات فردی، جو سازمانی و دلبستگی شغلی استفاده شد. پرسش‌نامه توصیف جو سازمانی اصلاح‌شده مدارس (OCDQ-RS) دارای ۳۴ سؤال چهارگزینه‌ای (به‌ندرت، بعضی مواقع، اغلب و همیشه) دارد که به ترتیب امتیازهای ۱ تا ۴ به آن داده شد و برای توضیح رفتار معلمان و مدیران تهیه شده است و شامل ۵ بعد است که دو بعد آن رفتار مدیر (رفتار دستوری و رفتار حمایتی) و سه بعد دیگر رفتار معلم (رفتار ناامیدانه، رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی) را اندازه‌گیری می‌کرد. روایی پرسش‌نامه جو سازمانی را اجاقی (۱۳۷۶) تأیید کرد و اعتبار آن با استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است که مبین ثبات و همسانی درونی پرسش‌نامه بود (به نقل از ۳). ابزار اندازه‌گیری دلبستگی شغلی، پرسش‌نامه ادوارز و کلیپارتیک (۱۹۸۴) بود که ۲۰ سؤال داشت و هر سؤال بر اساس طیف چهاردرجه‌ای لیکرت به چهار درجه (کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) تقسیم شده و به ترتیب امتیازهای ۱ تا ۴ به آن داده شد(۷). ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه با استفاده از روش کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد که در پژوهش‌های طالب‌پور و امامی (۱۳۸۵) و دزفولی (۱۳۸۸) به ترتیب ۰/۷۳و ۰/۸۳ گزارش شده است (۱۴، ۱۳).

### روش جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها

پس از مراجعه به آموزش و پرورش استان گیلان و کسب مجوز جهت توزیع پرسش‌نامه، به آموزش و پرورش نواحی یک و دو مراجعه و پرسش‌نامه‌ها به دبیران تربیت‌بدنی نواحی ارسال شد. تعداد ۱۷۰ پرسش‌نامه، (۸۵ درصد کل پرسش‌نامه‌ها) در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. ضمن استفاده از روش‌های آماری توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) به دلیل طبیعی نبودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، یومن ویتنی و کروسکال والیس برای تحلیل داده‌های پژوهش در سطح $P<۰/۰۵$ استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که بیش از ۵۸ درصد شرکت‌کنندگان زن بودند و ۴۳ درصد آنها سابقه کاری بالای ۲۱ سال داشتند. هم‌چنین حدود ۷۷ درصد دارای مدرک لیسانس بودند و بیشتر نمونه‌های پژوهش در مقطع ابتدایی بودند.

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

| شاخص‌های آماری | | فراوانی | درصد |
|---|---|---|---|
| جنسیت | مرد | ۷۰ | ٪۴۲ |
| | زن | ۱۰۰ | ٪۵۸ |
| سابقه | زیر ۱۰ سال | ۳۷ | ٪۲۱/۵ |
| | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۶۰ | ٪۳۵/۵ |
| | ۲۱ سال به بالا | ۷۳ | ٪۴۳ |
| مدرک | فوق‌دیپلم | ۲۶ | ٪۱۵ |
| | لیسانس | ۱۳۰ | ٪۷۷ |
| | فوق‌لیسانس و بالاتر | ۱۴ | ٪۸ |
| مقطع تحصیلی | ابتدایی | ۷۰ | ٪۴۱ |
| | راهنمایی | ۶۰ | ٪۳۵ |
| | دبیرستان | ۴۰ | ٪۲۴ |

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که جو سازمانی مدرسه‌های ابتدایی ۴/۸۱ ± ۵۱۵ /۷۴، مدرسه‌های راهنمایی ۵۰۴/۶۲ ± ۳/۵۳ و مدرسه‌های متوسطه ۴۹۳/۲۱ ± ۳/۲۲ به‌ترتیب در سطح متوسطی قرار دارند و مدرسه‌های ابتدایی نسبت به مدرسه‌های راهنمایی و دبیرستان‌ها جو سازمانی بازتری داشتند. نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین جو سازمانی مدرسه‌های سه مقطع آموزشی وجود ندارد. ضمناً دلبستگی شغلی دبیران مدرسه‌های ابتدایی ۶۴/۷۴ ± ۴/۸۱، راهنمایی ۶۹/۶۲/۶۲ ± ۵/۵۳ و متوسطه ۶/۵۲ ± ۷۴/۲۱ به‌ترتیب در سطح متوسطی قرار داشت. البته دلبستگی شغلی دبیران مدرسه‌های متوسطه نسبت به معلمان مدرسه‌های ابتدایی و راهنمایی بیشتر بود، ولی براساس نتایج آزمون کروسکال والیس تفاوت معنی‌داری بین سه مقطع آموزشی مشاهده نشد.

جدول ۲. میزان باز بودن جو مدارس و دلبستگی شغلی در سه مقطع تحصیلی

| مقطع | ابتدایی | | راهنمایی | | متوسطه | | خی‌دو | df | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | انحراف استاندارد | میانگین | انحراف استاندارد | | | |
| باز بودن جو سازمانی | ۵۱۵/۷۴ | ۴/۸۱ | ۵۰۴/۶۲ | ۳/۵۳ | ۴۹۳/۲۱ | ۳/۲۲ | ۴/۱۱ | ۲ | ۰/۱۲۸ |
| دلبستگی شغلی | ۶۴/۷۴ | ۴/۸۱ | ۶۹/۶۲ | ۵/۵۳ | ۷۴/۲۱ | ۶/۵۲ | ۳/۹۵ | ۲ | ۰/۱۴۰ |

با توجه به جدول ۳، نتایج همبستگی اسپیرمن نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی (R=۰/۶۷) و بین دلبستگی شغلی معلمان با سه بعد جو سازمانی رفتار متعهدانه معلمان (R=۰/۵۶)، رفتار صمیمی معلمان (R=۰/۶۶) و رفتار حمایتی مدیران (R=۰/۵۸) وجود دارد (P≤۰/۰۵).



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

البته رابطه رفتار دستوری مدیران (R= -۰/۵۶) و رفتار ناامیدانه معلمان (R= -۰/۶۲) با دلبستگی شغلی معلمان منفی و معنی‌دار بود (P≤۰/۰۵).

**جدول ۳. رابطه ابعاد جو سازمانی با دلبستگی شغلی**

| متغیر | فراوانی | ضریب همبستگی | معنی‌داری |
|---|---|---|---|
| رفتار متعهدانه معلمان | ۱۷۰ | ۰/۵۶ | ۰/۰۰۵ |
| رفتار ناامیدانه معلمان | ۱۷۰ | -۰/۶۲ | ۰/۰۰۱ |
| رفتار صمیمانه معلمان | ۱۷۰ | ۰/۶۶ | ۰/۰۰۵ |
| رفتار حمایتی مدیران | ۱۷۰ | ۰/۵۸ | ۰/۰۰۳ |
| رفتار دستوری مدیران | ۱۷۰ | -۰/۵۶ | ۰/۰۰۲ |
| دلبستگی شغلی کل | ۱۷۰ | ۰/۶۷ | ۰/۰۰۳ |

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که جو سازمانی مدرسه‌های ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان از نظر باز بودن در حد متوسطی (نه باز و نه بسته) قرار دارند و مدرسه‌های ابتدایی نسبت به راهنمایی و متوسطه جو سازمانی بازتری دارند و این تفاوت معنی‌دار نبود. این یافته‌ها با پژوهش‌های اشراقی (۱۳۸۷)، رمضانی‌نژاد (۱۳۸۸) و دی ویلرز (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد (۲۳، ۲۲، ۳). البته طالب‌پور و همکاران (۱۳۸۹) جو سازمانی دانشکده‌های تربیت‌بدنی سراسر کشور را نسبتاً نامطلوب بیان کرده‌اند (۱۰). به نظر می‌رسد این ناهم‌خوانی به دلیل تفاوت در دیدگاه و برداشت آزمودنی‌های دو پژوهش از جو حاکم بر دو سازمان آنها باشد. اگرچه به‌نظر می‌رسید با توجه به تنوع تخصصی دبیران و حضور آنها در دو یا چند مدرسه، جو سازمانی مدرسه‌های متوسطه بازتر باشد. شاید معلمان مقطع ابتدایی زمان بیشتری در خلال هفته با هم می‌گذرانند و رفتار صمیمی و انسجام گروهی در آنان بیشتر باشد و احتمالاً این رفتارها دست‌کم به اندازه رفتار مدیران مانند آن چه امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۸) در فرمول کاربردی خود بیان کرده‌اند (۲) در جو سازمانی تعیین‌کننده است. البته این موضوع به تحقیقات بیشتری نیاز دارد. به‌طورکلی، به‌نظر می‌رسد برای تحقق اهداف آموزشی و تربیتی در مدرسه‌ها جو سازمانی باز، موجب استفاده بهینه‌تر از توانایی‌های معلمان تربیت‌بدنی خواهد شد. به‌ویژه که ماهیت درس تربیت‌بدنی به چنین جوی نیاز دارد. همچنین شرکت‌دادن معلمان تربیت‌بدنی در تصمیم‌گیری‌های مختلف، تلاش برای ارضای نیازهای مادی و روانی این معلمان و ایجاد جوی که عاری از هرگونه تهدید و ارعاب باشد، بسیار ضروری است.

میزان دلبستگی شغلی نیز از دیدگاه معلمان تربیت‌بدنی شهر رشت در حد متوسط است. این یافته‌ها با تحقیقات طالب‌پور و امامی (۱۳۸۵)، حیدری‌نژاد (۱۳۹۰) و دزفولی (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد (۱۴، ۱۳، ۵) و با نتایج پژوهش طالب‌پور و غلامیان (۱۳۸۹) هم‌خوانی نداشت (۱۰). احتمالاً از مهم‌ترین دلایل ناهم‌خوانی



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

تفاوت در سیستم اداره دو سازمان یعنی مدرسه‌ها و دانشگاه‌ها و شرایط شغلی و محیطی حاکم بر این دو سازمان است. در دانشگاه، شرایط رشد و بالندگی بیشتر از مدرسه‌ها است و همچنین شرایط مناسب‌تری برای انگیزش درونی، استقلال و چالش‌انگیزی شغل که خود ایجاد دلبستگی می‌کند، فراهم‌تر است. بنابراین در هر فردی که این ارزش درونی شده باشد، احتمالاً دلبستگی شغلی بیشتری وجود خواهد داشت.

تأیید رابطه جو سازمانی با بسیاری از متغیرها در تحقیقات مختلف و همچنین وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی در پژوهش حاضر که با نتایج حیدری‌نژاد (۱۳۹۰)، موگاجی (۲۰۰۲)، رانگنکر (۲۰۰۵)، چانگ (۲۰۰۷)، دیمیتریادس (۲۰۰۷) و شو هوی (۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد (۲۵، ۲۴، ۲۱، ۱۹، ۱۲، ۵) به خوبی نشان می‌دهد که باید متغیر جو سازمانی را به‌مثابه یک متغیر پیش‌بین مهم و اساسی در نظر گرفت. بر این اساس، ایجاد جو سازمانی مناسب می‌تواند سبب افزایش میزان دلبستگی شغلی شود.

با توجه به این که ابعاد جو سازمانی (رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی معلمان، و رفتار حمایتی مدیران) با دلبستگی شغلی رابطه مثبت و تقریباً بالایی داشتند، بنابراین بالا بودن سطح رفتار متعهدانه در بین معلمان باعث می‌شود که آنها نسبت به دانش‌آموزان‌شان هم متعهدتر شوند. رابطه مثبت رفتار متعهدانه با دلبستگی شغلی معلمان با نتایج پژوهش‌های طالب‌پور و امامی (۱۳۸۵)، الان کوماران (۲۰۰۴) و پینگ و همکاران (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد (۲۶، ۲۰، ۱۴). همچنین در پژوهش حاضر بین رفتار حمایتی مدیران و دلبستگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت که با نتایج پژوهش‌های نیکسون و همکاران (۲۰۰۶)، عریضی (۱۳۸۴)، چیو هو (۲۰۰۶)، اویگور و کلیک (۲۰۰۹) هم‌خوان بود (۳۰، ۲۹، ۲۸، ۲۷، ۴). براساس فرمول باز بودن رفتار مدیر، مدیران باید رفتار دستوری و تحدیدی خود را کاهش دهند و رفتار حمایتی خود را بالا ببرند (۲). بنابراین، حمایت اجتماعی باعث افزایش دلبستگی شغلی می‌شود؛ به‌خصوص اگر این حمایت از طرف روساء و اشخاص مافوق فرد باشد .

رفتار صمیمی دبیران بر یک شبکه ارتباطی همه جانبه و قوی اجتماعی در میان دبیران دلالت می‌کند. این رفتار فقط به رابطه معلمان در درون مدرسه محدود نیست، بلکه به بیرون از مدرسه نیز مربوط می‌شود. در پژوهش حاضر نیز مشاهده شد که بین رفتار صمیمی و دلبستگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که با نتایج الان کوماران (۲۰۰۴)، پینگ و همکاران (۲۰۰۹) هم‌خوانی دارد (۲۶، ۲۰). این رابطه مثبت و معنی‌دار، احتمالاً به دلیل وجود سازمان غیررسمی در درون مدرسه‌ها است که به منظور ارضای نیازهای اجتماعی از طریق برقراری روابط عاطفی و اجتماعی بین معلمان با همکاران، مدیران و دانش‌آموزان به وجود می‌آید. این ابراز همدردی و همدلی به نوبه خود باعث افزایش دلبستگی شغلی در معلمان گردیده است.

وجود رابطه منفی و معنی‌دار دو بعد جو سازمانی (رفتار ناامیدانه معلمان و رفتار دستوری مدیران) با دلبستگی شغلی نشان می‌دهد که درک آنها سبب کاهش دلبستگی شغلی در افراد می‌شود. در پژوهش حاضر نیز بین رفتار ناامیدانه و دلبستگی شغلی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری مشاهده شد که با نتایج قاسمی‌نژاد



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

(۱۳۸۴)، گریسون و همکاران (۲۰۰۷) و مالیک (۲۰۰۵) هم‌خوان بود (۳۱، ۳۰، ۹). رفتار ناامیدانه در معلمان بیشتر به دلیل دخالت زیاد مدیر و همکاران ایجاد می‌شود. در این حالت کاغذبازی مدیریتی و وظایف غیرآموزشی بسیار زیاد است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد هر چقدر کنترل کمتری بر افراد اعمال شود و سرعت کار آنها کمتر مورد کنترل قرار گیرد، آن‌گاه دلبستگی شغلی افزایش می‌یابد. در پژوهش حاضر نیز بین رفتار دستوری مدیران و دلبستگی شغلی معلمان رابطه معکوس ومعنی‌داری مشاهده شد، یعنی با افزایش رفتار دستوری مدیران دلبستگی شغلی معلمان کاهش می‌یابد که با نتایج پژوهش گریسون و همکاران (۲۰۰۷) داشت (۳۰). احتمالاً دلیل رابطه معکوس و معنی‌دار بین این دو عامل وجود فرصت‌های اندک برای ارتقاء جایگاه، قوانین و مقررات خشک و غیرقابل انعطاف و همچنین عدم آزادی عمل در معلمان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند بر نگرش‌های معلمان اثر بگذارند.

به‌طورکلی، جو سازمانی باز یا مثبت مانند رفتار حمایتی مدیر، رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی معلمان می‌تواند دلبستگی شغلی معلمان را افزایش و جو سازمانی بسته یا منفی مانند رفتار دستوری مدیر و رفتار ناامیدانه معلمان می‌تواند دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی را کاهش دهد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و معلمان مدرسه‌ها در تعامل با هم جو سازمانی مدرسه‌ها را برای کارکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی مناسب سازند و مشارکت آنها را برای برنامه‌های ورزشی افزایش دهند.

## منابع


۱- صادقی، عباس، فتحی، بهمن، ۱۳۸۴، بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال استان گیلان، پژوهش‌نامهٔ علوم انسانی و اجتماعی، (۵): ۷۹ -۵۵ .

۲- امین بیدختی، علی‌اکبر، حمزئیان، عظیم، صباغیان، زهرا، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و خلاقیت در معلمان مدرسه‌های ابتدایی شهر سمنان، مجله علوم‌تربیتی و روان‌شناسی، دوره پنجم، (۱): ۶۸ -۴۳.

۳- رمضانی‌نژاد، رحیم، پورسلطانی‌زرندی، حسین، حسینی‌نیا، سیدرضا، ۱۳۸۸، ارتباط بین جو سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت-بدنی مدرسه‌های رشت، مدیریت ورزشی، (۱): ۲۳۵-،۲۲۵

۴- عریضی، حمیدرضا، ۱۳۸۴، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان، فصل‌نامه آموزشی، (۱۷): ۳۲ -۲۹.

۵- حیدری‌نژاد، صدیقه، مرادی‌پور، مهدی، ۱۳۹۰، رابطهٔ دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی با جو سازمانی مدرسه‌های متوسطه شهر اهواز، مدیریت ورزشی، (۸): ۲۱-۵.

۶- میرنادری، علی‌اکبر، ۱۳۸۴، بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی، فصل‌نامه المپیک، سال سیزدهم، (۱): ۱۸ - ۷.

۷- سیدعامری، میرحسین، کریمی، وریا، کاشف، میرمحمد، ۱۳۸۸، رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان اداره‌های تربیت‌بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه، پژوهش در علوم ورزشی، (۲۳): ۶۰ -۴۷.

۸- جهرمی، شایان، شاپور، امین، احمدی، عباداله، درویش‌پور فراغه، سکینه، ۱۳۸۸، بررسی رابطه میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی مدرسه‌های دخترانه شهر مرودشت، فصل‌نامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۳): ۱۳۰ -۱۰.

۹- قاسمی‌نژاد، افسر، سیادت، سیدعلی، ۱۳۸۳، رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و آثار آن بر دبیران مدرسه‌های متوسطه، دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، سال یازدهم، شماره ۸، ۶۴-،۵۵




[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

۱۰- طالب‌پور، مهدی، غلامیان، جواد، ۱۳۸۹، بررسی الگوی رگرسیونی نگرش‌های شغلی و جو سازمانی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور، مدیریت ورزشی، (۴): ۶۳ -۴۴.

11- Maureen.D.L, 2006, A study of the relationship between leadership and school climate in rural secondary schools, Indiana University of Pennsylvanian.

12- Chung. J.C, Jing.W.H, 2007, How organizational climate and structure affect knowledge management, The social interaction perspective, International Journal of Information management, 27(5): 104-118.

۱۳- دزفولی، سیمین‌دخت، ۱۳۸۸، بررسی رابطه سلامت روان و دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد تربیت‌بدنی و عوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.

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

۱۵- اسکندری‌راد، حسین، ۱۳۸۴، بررسی و مقایسه میزان تحلیل رفتگی معلمان تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی شهر کاشمر، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد تربیت‌بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

16- Hung.L.M, 2008, Research on how training influences administrative staff job involvement and organizational commitment , The Journal of Human Resource and Adult Learning, 4(2): 115-121.

17- Liao.C.S, Lee.C.W, 2009, An empirical study of employee job involvement and personality traits: the case of Taiwan, Int. Journal of Economics and Management, 3(1): 22-36.

18- Ayers.J.P, 2010, job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment, A Dissertation for the degree of doctor of philosophy in the Walden University.

19- Mogaji.A.A, 2002, Job involvement and organizational climate, Journal on AJOL, 10(1): 36-45.

20- Ping.L, Wang.Z.W, Wang.H.B, Liu.Z.H, Wange.L.H, 2009, The impact of organizational climate on job involvement of staff in clinical department of military hospital, Hospital Administration Journal of Chinese people liberation Army, 15(6): 23-35.

21- Shu Hui.O, 2010, A study on the relationship between organizational climate and job involvement of administrative staff in college, 54th Annual Conference of the Comparative and International Education Society.

۲۲- اشراقی، حسام، کاشف، میرمحمد، ۱۳۸۷، رابطه بین تعهد شغلی دبیران تربیت‌بدنی و جو سازمانی مدرسه‌های شهر اصفهان، مقالـه پوسـتر اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی.

23- De Villiers.E, 2006, Educators perceptions of school climate in primary schools in the southern cape, A Dissertation for the degree of master of education in the university of South Africa.

24- Dimitriades.Z.S, 2007, The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey , Employee Relations, 29(5): 469-491.

25- Rangekar.S, Shyam.N, 2005, An empirical study of organizational climate, HRD climate and job involvement as predictors of managerial effectiveness, Indiana Journals, 13(4), 62-70.

26- Elankumaran.S, 2004, Personality, organizational climate and job involvement: an empirical study, Journal of Human Values, 10(2): 117-130.

27- Nickson.L.M, kritsonis.W.A, 2006, A national perspective: an analysis of factors that influence special educators to remain in the field of education, National Journal of publishing and mentoring doctoral student research, 1(1): 1-5.

28- Chih Ho.C, 2006, A study of the relationship between work values, job involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses, A Dissertation for the degree of doctor of health science in the Queensland University of Technology, Australia.

29- Uygur.A, Kilic.G, 2009, A study into organizational commitment and job involvement: an application towards the personnel in the central organization for ministry of health in Turkey, Ozean Journal of Applied Sciences, 2(1): 113-125.

30- Grayson.J.L., Alvarez.H.K, 2008, school climate factors relating to teacher burnout: A mediator model, Teaching and Teacher Education, 24: 1349-1363.



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

31- Malik.P.J.J, 2005, Organizational climate and hospital nurses job satisfaction, burnout and intent to leave. A Dissertation for the degree of doctor of philosophy in the University of Pennsylvania.

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

# The Relationship Between School Organizational Climate and Job involvement of Physical education Teachers in City of Rasht

Akbar, M., Faculty Member, University of Guilan.
Ramezani Nejad, R., (Ph.D.), University of Guilan.
Haji Zade, S., (M.A.), University of Guilan.
Hazhiri, K., (M.A.), University of Guilan.

## Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between school organizational climate and job involvement of physical education teachers in city of Rasht. The statistical population of this study were consist of physical education teachers in city of Rasht who were comprised of three educational levels (N=200). One hundred and seventy people (85%) participated in this study. The data were collected using the Organizational Climate Description Questionnaire Revision Secondary Schools (OCDQ-RS) with high validity (α= 0.82) and Edwards and Kilpatrick Job Involvement Questionnaire with high validity (α= 0.83). The data was analyzed by using Spearman Correlation Coefficient (p≤0.05). The results indicated that open school climate of primary, guidance, and secondary schools were in middle level. The findings of this study also indicated that organizational climate (R= o.67), and its dimensions of engaged teachers behavior (R= 0.56), intimate teachers behavior (R= 0.66) and supportive managers behavior were positively significant related to teacher job involvement, However, directive managers behavior (R= -0.56) and frustrated teachers behavior were negatively significant related to the teacher job involvement. Therefore it was concluded that, the relationship between behaviors of physical education teachers and supportive behaviors of school managers can effects on their job involvement.

**Keywords:** Open climate, Commitment behavior, Directive behavior, Intimate behavior, Supportive behavior

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]