



دانشگاه سیستان و بلوچستان
تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد در مدیریت بازرگانی - مدیریت تحول

عنوان:

بررسی رابطه بین میزان انگیزش‌های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی در شعب موسسه اعتباری توسعه

استاد راهنما:

دکتر امین رضا کمالیان

استاد مشاور:

دکتر مهدی کاظمی

تحقیق و نگارش:

علی کریمی

(این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده است)

خرداد ۱۳۹۰

سلام الغزالي

چکیده تحقیق

صنعت کارآ و پویا پیشگام بخش های مختلف اقتصادی بوده و توسعه صنعتی، محور اصلی توسعه اقتصادی است. توسعه صنعت، در گرو مدیریت برتر و سازمان هایی پویا می باشد. بنابراین در اختیار داشتن مدیرانی لایق و توانا در سازمان هایی با جو و شرایط کاری مناسب برای کارکنان، امری ضروری و با اهمیت تلقی می شود. در راستای این مهم، تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی در شعب موسسه اعتباری توسعه با استفاده از پرسشنامه های مقیاس تکمیل جمله ماینر (برای بررسی میزان انگیزش های مدیریتی مدیران شعب) و توصیف سلامت سازمانی (برای سنجش سلامت سازمانی در شعب) می پردازد. این تحقیق از نوع پیمایشی- همبستگی است و جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان و مدیران ۳۳ شعبه موسسه اعتباری توسعه (به تعداد ۱۸۰ نفر کارمند و ۳۳ نفر مدیر) که در سراسر کشور دایر شده اند، می باشد که داده های مورد نیاز از طریق پرسشنامه ها به روش سرشماری، جمع آوری گردیده و سپس داده ها با استفاده از نرم افزارهای لیزرل، مینیتب و اس. پی. اس. اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، عدم توزیع نرمالیتی داده ها را نشان داد و بنابراین برای بررسی فرضیه های تحقیق، آزمون های ناپارامتریک صورت گرفت. در بررسی رابطه معناداری بین ۷ مولفه میزان انگیزش های مدیریتی مدیران با سلامت سازمانی در شعب مورد بررسی، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد و نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که بین شخصیت مقتدر مدیر، بعنوان اولین مولفه میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. بعلاوه، بین ایجاد موقعیت های رقابتی توسط مدیر و همچنین انجام بازیهای رقابتی توسط مدیر (بعنوان دو مولفه بعدی میزان انگیزش های مدیریتی مدیران) و سلامت سازمانی رابطه معنادار اما منفی وجود دارد. افزون بر این، بین ایفای نقش اثباتی مدیر، تحمیل خواسته ها توسط مدیر و متمایز بودن مدیر از گروه (بعنوان سه مولفه دیگر میزان انگیزش های مدیریتی مدیران) و سلامت سازمانی رابطه معناداری مشاهده نگردید. در نهایت، بین انجام وظایف معمول اداری توسط مدیر (بعنوان آخرین مولفه میزان انگیزش های مدیریتی مدیران) و سلامت سازمانی رابطه معنادار منفی مشاهده شد. بطور کلی در پاسخ به سوال اصلی تحقیق، نتیجه آزمون نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، بین میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش میزان انگیزش های مدیریتی مدیران، سلامت سازمانی شعب کاهش می یابد.

کلید واژه ها: شخصیت مقتدر- بازیهای رقابتی- موقعیت های رقابتی- نقش اثباتی- تحمیل خواسته ها- تمایز از گروه- وظایف معمول اداری- سلامت سازمانی



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب علی کریمی تأیید می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان‌نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان‌نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو:

امضاء

این تحفه ناپخته:

تقدیم به پیشگاه حضرت ولی عصر (عج)، امام راحل (ره)، شهیدان و گلگون کفنان راه استقلال و آزادی ایران عزیز.
تقدیم به روح آسمانی پدرم، آن سفر کرده که چشم امیدم به دعای اوست. او که آرامش و آسایش خود را وقف فرزندانش نمود و رنج ها و سختی ها را بر خود خرید و همچون شمعی سوخت تا فرزندانش بتوانند فردایی داشته باشند.
تقدیم به مادر صبور و فداکارم که با تحمل رنج ها و سختی ها همیشه پشتیبانم است.
تقدیم به برادران عزیزم امین، وحید و محبتی، خواهران مهربانم طیبه و صدیقه، سبلان عشق و معرفت.
تقدیم به دو آئینه دلسوز و مهربان که جای نداشته ایم را برایم پر کرده اند، به عمو و دایی عزیزم.
تقدیم به سگوفه های زیبای هستی: آسیا، آیدا، تینا و سارینای عزیز.
تقدیم به روح نیاکنذار تعلیم و تربیت عشایری ایران، استاد محمد بهمن بیگی، اسوه ای اثار و پایداری.
تقدیم به همه آموزگاران، دبیران و اساتید دوران تحصیل، به ویژه معلم دلسوز و یار همیشگی مرحوم پدر، جناب آقای مرادعلی حسنی طیبی.
تقدیم به شیر مردان ایل قفقازی، آنان که صغیر گلوله ایشان پوزه ای استعمار را به خاک مالید و تقدیم به شیر زنان ایل، آنان که چهره های سوخته، دستان پینه بسته و پاهای تاول زده شان نماد معصومیت است و اخلاص.

و در نهایت، تقدیم به

تمامی تلاشگران و زحمتمندان نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، خصوصاً مدیران و کارکنان موسسه اعتباری توسعه

سپاسگزاری

- ❖ سپاس بی حد خدای را عزوجل که ما را نعمت آموختن عطا فرمود و درود بر خاتم فرستادگانش محمد مصطفی (ص) که طلب علم را واجب و زکاتش را نشر آن قرار داد.
- ❖ بعد از حمد و ستایش خداوند منان، قبل از همه چیز بوسه می‌زنم بر دستان پر مهر پدر و مادرم که دستان گرمشان تکیه‌گاه و یادشان همواره مایه امیدواریم بوده و دلسوزی‌ها و راهنمایی‌های آنان در طول زندگی‌ام همواره راهگشای مشکلاتم بوده است.
- ❖ تشکر و قدردانی می‌نمایم از اساتید ارجمندم جناب آقای دکتر امین رضا کمالیان و دکتر مهدی کاظمی که راهنمایی و مشاوره این پایان‌نامه را بر عهده داشتند. توفیقات روز افزونشان را از خداوند منان آرزومندم.
- ❖ سپاس بیکرانم تقدیم به تمامی مدیران و کارکنان زحمتکش موسسه اعتباری توسعه، که با قبول حمایت مالی از این پایان‌نامه راه را بر من هموار کردند، به ویژه جناب آقای دکتر مستخدمی حسینی مدیر عامل محترم، جناب آقای رضایی، مدیر محترم بخش آموزش موسسه و سرکار خانم صابری.
- ❖ عرض تشکر، قدردانی و آرزوی توفیق دارم برای برادر و استاد بزرگوارم جناب آقای محمد دنیائی که نتیجه این اثر را بیش از هر کسی مدیون او هستم.
- ❖ از سایر دوستان مهربانم که با راهنمایی‌ها و دلسوزی‌هایشان امیدم دادند، آقایان احمدرضا یزدانی، افشین حیدرپور، سید مرتضی جواد پور، مسعود دهقانی، فرهاد طهماسبی، حسین عنبرستانی، جواد اسماعیلی، محمد جواد فیصلی نژاد، محمود مداح پور، سیامک آذرتاش، علی بیگی، منصور کاشی، روح‌ا... احمدی، میلاد قنبری زاده، احسان رزمجویی، جواد منتظری، سعید نوری نژاد، سید حسن حسینی، ابوالفضل آرین، علی غلامی پرور، حسن سبحانی، راستین نمیرانیان، عقیل خلیلی، امین منصوری، مجتبی اکبری، آرمان نامداری، آرشام هنرکار و مجید جهانتیغ، قدردانی و تشکر می‌نمایم.
- ❖ تشکر و قدردانی میکنم از مدیران، کارکنان، دبیران و دانش‌آموزان دبیرستان غیر انتفاعی خوارزمی، به ویژه از استاد بزرگوار جناب آقای فرزین و جناب آقای مالکی، مدیر و موسس محترم دبیرستان خوارزمی، برادر بزرگوارم جناب آقای سید احمد موسوی و همه دانش‌آموزانی که در این دو سال افتخار خدمتگزاریشان را داشتیم، خصوصاً دوستان عزیزم، علی سرابندی، مجید درمان گرگیج، فرشید میربلوچ زهی، حجت‌ا... علیدادی و احسان گلزاری مقدم.

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات تحقیق	۱
۱-۱- مقدمه	۲
۱-۲- موضوع تحقیق	۲
۱-۳- بیان مسئله و سوالات اصلی تحقیق	۳
۱-۴- اهمیت تحقیق و ضرورت تحقیق	۵
۱-۵- چارچوب مفهومی تحقیق	۵
۱-۶- اهداف تحقیق	۷
۱-۷- فرضیه های تحقیق	۵
۱-۷-۱- فرضیه اصلی تحقیق	۵
۱-۷-۲- فرضیه های فرعی تحقیق	۵
۱-۸- قلمرو تحقیق	۷
۱-۸-۱- قلمرو موضوعی تحقیق:	۷
۱-۸-۲- قلمرو مکانی تحقیق	۷
۱-۹- روش تحقیق	۸
۱-۱۰- نوآوری تحقیق	۸
۱-۱۱- تعریف عملیاتی واژه ها	۹
فصل دوم: ادبیات تحقیق	۱۱
۲-۱- بخش اول: انگیزش و تئوری های وابسته به آن	۱۲
۲-۱-۱- مقدمه	۱۲
۲-۱-۲- انگیزش در کار (تاریخچه)	۱۲
۲-۱-۴- دیدگاههای اولیه درباره انگیزش	۱۶
۲-۱-۴-۱- مدل سنتی	۱۶
۲-۱-۴-۲- مدل روابط انسانی	۱۶
۲-۱-۴-۳- مدل منابع انسانی	۱۷
۲-۱-۵- دیدگاه های معاصر در مورد انگیزش	۱۹
۲-۱-۵-۱- تئوریهای درون زاد و تئوریهای برون زاد	۱۹
۲-۱-۵-۲- تئوریهای رفتاری و تئوریهای شناختی	۱۹

۲۰	۲-۱.۶- سایر تئوریهای انگیزشی
۲۰	۲-۱.۶.۱- تئوریهای محتوایی
۲۰	۲-۱.۶.۲- تئوری تحلیلی تعاملی
۲۱	۲-۱.۶.۳- تئوری ارزیابی شناختی
۲۱	۲-۱.۶.۴- تئوریهای مشخصه های شغلی
۲۲	۲-۱.۶.۴.۱- تئوری صفات ضروری شغل
۲۳	۲-۱.۶.۴.۲- الگوهای مشخصه های شغل (JCM)
۲۴	۲-۱.۶.۵- تئوری انگیزش شغلی
۲۶	۲-۱.۷- خلاصه بخش
۲۷	۲-۲- بخش دوم: انگیزشهای مدیریتی مدیران
۲۷	۲-۲.۱- مقدمه
۲۷	۲-۲.۲- تحقیقات ماینر در مورد سنجش انگیزش مدیریتی
۳۰	۲-۲.۳- تحقیقات ماینر در مورد چگونگی ارتباط انگیزش مدیریتی و دیگر عوامل
۳۰	۲-۲.۳.۱- رابطه انگیزش مدیریتی و پیشرفت شغلی در مدیران
۳۱	۲-۲.۳.۳- رابطه انگیزش مدیریتی مدیران و نقش آنها در شکل گیری اولیه مؤسسه
۳۴	۲-۲.۳.۴- رابطه انگیزش مدیریتی مدیران و نوع شرکت
۳۶	۲-۲.۳.۵- مطالعات ماینر و محققان دیگر در مورد کاهش استعداد و علایق مدیریتی
۳۷	۲-۲.۳.۶- راه حل های ارائه شده ماینر برای مقابله با کاهش استعداد و علایق مدیریتی
۳۹	۲-۲.۴- سایر تحقیقات در مورد انگیزش مدیریتی
۴۰	۲-۲.۵- خلاصه بخش
۴۷	۲-۳- بخش سوم: سلامت سازمانی
۴۷	۲-۳.۱- مقدمه
۴۷	۲-۳.۲- سلامت سازمانی (تعاریف و مفاهیم اصلی)
۵۶	۲-۳.۷- ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی
۶۰	۲-۳.۸- رابطه جو، فرهنگ و سلامت سازمانی
۶۱	۲-۳.۹- سلامت سازمانی و تصمیم گیری مدیران
۶۲	۲-۳.۱۰- تحقیقات انجام شده در داخل
۶۴	۲-۳.۱۱- تحقیقات انجام شده در خارج
۶۷	۲-۳.۱۲- تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با موضوع تحقیق
۶۹	۲-۴- بخش چهارم: موسسه اعتباری توسعه

۷۶	فصل سوم روش تحقیق
۷۷	۳.۱- مقدمه:
۷۷	۳.۲- نوع و روش تحقیق:
۷۷	۳.۳- جامعه آماری:
۷۸	۳.۴- ابزار و روش گردآوری اطلاعات:
۷۸	۳.۴.۱- مقیاس تکمیل جمله ماینر (MSCS)
۷۹	۳.۴.۱.۱- شخصیت های مقتدر
۷۹	۳.۴.۱.۲- بازیهای رقابتی
۷۹	۳.۴.۱.۳- موقعیتهای رقابتی
۷۹	۳.۴.۱.۴- نقش اثباتی
۸۰	۳.۴.۱.۵- تحمیل خواسته ها
۸۱	۳.۴.۱.۶- تمایز از گروه
۸۱	۳.۴.۱.۷- انجام وظایف معمول اداری
۸۲	۳.۴.۲- ترجمه و آماده سازی مقیاس تکمیل جمله ماینر
۸۳	۳.۴.۳- پرسشنامه سلامت سازمانی
۸۴	۳.۴.۵- مدل اندازه گیری
۹۰	۳.۶- روش تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها
۹۳	فصل چهارم تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده ها
۹۵	۴.۳.۱- آزمون فرضیه اول
۹۶	۴.۳.۲- آزمون فرضیه دوم
۹۷	۴.۳.۳- آزمون فرضیه سوم
۹۸	۴.۳.۴- آزمون فرضیه چهارم
۹۹	۴.۳.۶- آزمون فرضیه پنجم
۱۰۰	۴.۳.۷- آزمون فرضیه ششم
۱۰۱	۴.۳.۸- آزمون فرضیه هفتم
۱۰۲	۴.۳.۹- آزمون فرضیه اصلی تحقیق
۱۰۳	۴.۳.۱۰- رتبه بندی شعب از جنبه میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی
۱۰۴	۴.۳.۱۱- مقایسه مدیران دخیل در تاسیس شعبه با سایر مدیران
۱۰۷	فصل پنجم نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها
۱۰۸	۵.۱- مقدمه

۱۰۸	۵.۲- نتیجه گیری و تحلیل یافته های تحقیق.....
۱۱۰	۵.۲.۱- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی فرعی اول.....
۱۱۰	۵.۲.۲- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی فرعی دوم.....
۱۱۱	۵.۲.۳- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی فرعی سوم.....
۱۱۱	۵.۲.۴- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی فرعی چهارم.....
۱۱۱	۵.۲.۵- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی فرعی پنجم.....
۱۱۲	۵.۲.۶- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی فرعی ششم.....
۱۱۳	۵.۲.۷- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی فرعی هفتم.....
۱۱۳	۵.۲.۸- نتیجه گیری و تحلیل یافته های فرضیه ی اصلی تحقیق.....
۱۱۳	۵.۲.۹- نتیجه گیری در مورد رتبه بندی شعب.....
۱۱۴	۵.۲.۱۰- تحلیل قیاسی مدیران دخیل در تاسیس شعبه با سایر مدیران.....
۱۱۴	۵.۳- ارائه پیشنهادها.....
۱۱۴	۵.۳.۱- پیشنهادهای اجرایی.....
۱۱۶	۵.۳.۲- پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی و محققان دیگر.....
۱۱۷	۵.۴- محدودیت های تحقیق.....
۱۱۹	منابع و مآخذ.....
۱۱۹	الف- منابع فارسی.....
۱۲۳	ب- منابع خارجی.....
۱۲۷	فصل ششم ضوابط و پیوست ها.....
۱۲۸	۶.۱: جزئیات شعب موسسه اعتباری توسعه.....
۱۲۹	۶.۲: خروجی های نرم افزارهای اس. پی. اس. اس و مینیتب.....
۱۳۰	۶.۲.۱- خروجی نرم افزار اس. پی. اس. اس- آزمون پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی.....
۱۳۰	۶.۲.۲- خروجی نرم افزار اس. پی. اس. اس- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف.....
۱۳۰	۶.۲.۳- خروجی نرم افزار اس. پی. اس. اس: ضریب همبستگی اسپیرمن.....
۱۳۴	۶.۳- خروجی نرم افزار لیزرل.....
۱۴۳	۶.۴- پرسشنامه های تحقیق.....
۱۴۹	۶.۵- مکاتبات اداری و درخواست همکاری.....

کلیات تحقیق

آنچه در این فصل بیان شده است:

- مقدمه
- موضوع تحقیق
- بیان مساله و سوالات اصلی تحقیق
- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
- اهداف تحقیق
- چارچوب مفهومی تحقیق
- فرضیه های تحقیق
- قلمرو تحقیق (موضوعی، مکانی)
- روش تحقیق
- نوآوری تحقیق
- تعریف عملیاتی واژه ها

۱.۱- مقدمه

نیروی محرکه اقتصاد هر کشوری صنعت است. صنعت کارآ و پویا پیشگام بخش های مختلف اقتصادی می باشد و سایر بخش ها را به دنبال خود به حرکت در می آورد. از آنجایی که محور اصلی توسعه اقتصادی، توسعه صنعتی است، و توسعه صنعت در گرو مدیریت برتر و سازمان پویا می باشد، لذا در اختیار داشتن مدیرانی لایق و توانا در سازمان هایی با جو و شرایط کاری مناسب برای کارکنان، امری ضروری است (زنگل، ۱۳۷۴).

در بسیاری از سازمانها و واحدهای صنعتی دنیا، کادرهای مدیریتی، طی روندی که با شناسایی، آموزش و گذر از مراحل مختلف همراه است، انتخاب و تربیت می شوند. بدین ترتیب افرادی که استعداد و لیاقت قرار گرفتن در پست های مدیریتی را دارند، فرصت عرضه توانایی های بالقوه و افزایش این توانایی ها را پیدا می کنند. این افراد در اداره سازمان ها و واحدهای صنعتی به گونه ای عمل می کنند که کارکنان با رضایت کافی در جوی مناسب در سازمان، اهداف سازمانی را دنبال کنند (کاظمی، ۱۳۷۵).

۱.۲- موضوع تحقیق

ویژگیهای مدیران لایق و توانا، از جمله دانش، هوش و خصوصیات روانی رفتاری آنان، همواره مورد توجه صاحب نظران و محققان دانش مدیریت می باشد و تحقیقات بسیاری در این زمینه انجام شده است. در این میان بررسی خصوصیات روانی- رفتاری مدیران از جمله مباحثی است که در سالهای اخیر توجه بسیاری را به خود جلب کرده و نظریات متنوعی نیز در این زمینه مطرح شده است. از جمله جان . ب . ماینر^۱ استاد محقق کالج مدیریت اداری- بازرگانی دانشگاه ایالتی جورجیا، مفهوم انگیزش مدیریتی را مطرح نموده است. به اعتقاد او افراد شایسته تصدی مشاغل مدیریتی دارای انگیزش مدیریتی بالایی می باشند (فیلن، ۲۰۰۵).

ماینر معتقد است که انگیزش مدیریتی را می توان با بررسی نگرش افراد در مورد شخصیت های مقتدر^۲، بازیهای رقابتی^۳، موقعیت های رقابتی^۴ نقش اثباتی^۵، تحمیل خواسته ها^۶، متمایز بودن از گروه^۷ و وظایف معمول

(1) John B. Miner

(۲) Authority Figures

(۳) Competitive Games

(۴) Competitive Situations

(۵) Assertive Role

(۶) Imposing Wishes

(۷) Standing out From Group

اداری^۱ مورد ارزیابی قرار دارد. بدین ترتیب ماینر در سال ۱۹۶۵ اقدام به تهیه مقیاسی با نام مقیاس تکمیل جمله ماینر^۲ (MSCS) نمود، تا بوسیله این مقیاس بتواند نگرش افراد نسبت به موارد هفتگانه یاد شده را در قالب هفت زیر مقیاس بررسی نماید (کارسون، ۲۰۰۳).

پس از تهیه مقیاس، ماینر تحقیقاتی را با استفاده از آن، جهت تعیین انگیزش مدیریتی در گروه های مختلف آغاز کرد که هدف اصلی آن سنجش انگیزشهای مدیریتی مدیران بالفعل یا بالقوه در شرایط مختلف و در ارتباط با عوامل گوناگون بود. تحقیقات مذکور را در چند دسته به شرح زیر می توان خلاصه کرد:

۱. بررسی انگیزش مدیریتی مدیران مؤسسات بازرگانی و مدیران مؤسسات غیر بازرگانی.
۲. بررسی انگیزش مدیریتی مدیرانی که پیشرفت سریع شغلی داشته اند و مدیرانی که پیشرفت سریع شغلی نداشته اند.

۳. بررسی انگیزش مدیریتی دانشجویان رشته بازرگانی علاقه مند به تصدی مشاغل مدیریتی و دانشجویان رشته بازرگانی علاقه مند به تصدی مشاغل دیگر.

۴. بررسی انگیزش مدیریتی کارآفرینان^۳ و غیر کارآفرینان.

۵. بررسی تغییرات انگیزش مدیریتی مدیران طی زمان.

همچنین تحقیقات مشابهی توسط سینگلتن (۱۹۸۷)، بارتول، آندرسون و اشنایر (۱۹۹۰ و ۱۹۹۱) ماینر و کرن (۱۹۹۱)، برمان و ماینر (۱۹۹۵)، استونز و برنز (۲۰۰۰)، کارسون و گیلیارد (۲۰۰۳)، ایگلی، کارو و جانسون و ماینر (۲۰۰۴) و آلن فیلن (۲۰۰۵) با استفاده از MSCS انجام گردیده است (همان).^۴ در این تحقیق به بررسی رابطه بین میزان انگیزشهای مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی در شعب موسسه اعتباری توسعه پرداخته شده است.

۱-۳- بیان مسئله

جو نامناسب محیط کاری و وجود تنش در محل کار به مقوله ای بحث برانگیز در سازمان های امروزی بدل گشته است. در جولای سال ۲۰۰۸، میزگرد کار و اقتصاد نتایج مطالعه خود را در مورد سلامت سازمانی منتشر

(۱) Routine Administrative Functions

(۲) Miner Sentences Completion Scale

(۳) Entrepreneurs

(۴) Singleton, Bartol Anderson & Schneier, Miner & Crene & Berman & Miner, bartol & Martin, Stevens & Brenner, Carson & Gilliard, Eagly & Karau & Johnson & Miner, Allen & Nellen

کرد. نتایج این گزارش حاکی از آن بود که مشکلات ناشی از افسردگی کارکنان و شرایط نامناسب محیط کاری در نتیجه ی عدم توجه مدیریت به این مسئله روز به روز ابعاد گسترده تری به خود می گیرد. این گزارش نشان داد هزینه های ناخوشی های دماغی و روانی کارکنان در محل کار بطور نمائی در چند سال اخیر رشد داشته است و هزینه های آشکار و پنهان زیادی به علت اینگونه بی توجهی ها به سازمان ها تحمیل شده است. در اصل سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانیسم یا حتی مرگ آن منتهی شود(ناصری، ۱۳۸۸). سازمانها نیز از این امر مستثنی نیستند و مرتباً دچار تغییر و تحول می شوند. سازمانها در عصر تحولات روزافزون و شتابان به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه بقا و فعالیت خود و مقابله با شرایط متغییر محیطی نیاز به بستری دارند تا علاوه بر اینکه از این صدمات مصون بمانند، بتوانند از این شرایط متغییر به عنوان فرصت بهره گیرند(میچل، ۲۰۰۵). یک سازمان همواره برای بقای خود باید با مشکلات موجود، چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان، مبارزه کند. لازمه مبارزه با مشکلات، شناخت مشکلات و ابعاد مختلف آن خصوصاً توسط مدیران سازمانهاست. بحث نامدیران در سازمانها، در سالهای اخیر یکی از مهمترین بحث هایی بوده که هیچگاه بطور دقیق به آن پرداخته نشده است(رمضانی و همکاران، ۱۳۸۸). این مدیران در مواجهه با مشکلات به دلیل ضعف مدیریت و ناتوانی و نابخورداری از خصوصیات رهبری، نا آگاهی از فرهنگ کار و نداشتن تفکر سیستماتیک، موفق به مهار بحران نمی گردند، اگر حرکتی هم صورت پذیرد معمولاً با فدا شدن کارکنان همراه است(بیدختی، ۱۳۸۶). مدیری که درباره سازمان و موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد واقع بین نباشد برای مقابله با مشکلات نه تنها راه حل مناسبی انتخاب نخواهد کرد بلکه منابع سازمان را نیز در این راه اتلاف خواهد کرد. کارکنان نیز در مواجهه با مشکلات کاری و سازمانی اغلب مدیر را مسئول اصلی چاره اندیشی برای آن میدانند. کارکنان زمانی احساس سودمندی خواهند کرد که مدیر شرایط سلامت سازمانی برای رشد و پرورش آنان در سازمان را فراهم آورده باشد(جانسون، ۲۰۰۴). مدیری که فاقد انگیزش های لازم جهت فراهم کردن این شرایط باشد، قطعاً از انجام این مهم بر نخواهد آمد زیرا سلامت سازمانی یکی از نشانه های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف اصلی اش شناخته می شود. تجربه سازمانهای شکست خورده یا در حال فروپاشی با کارکنانی که از نظر روحی در وضعیت نامناسب قرار دارند نیز موکد همین نکته است(کارو، ۲۰۰۴). لذا این تحقیق تلاش میکند به این سوال پاسخ دهد که بین میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی چه ارتباطی وجود دارد؟

۱.۴- اهمیت تحقیق و ضرورت تحقیق

بر اساس تحقیقات انجام شده که در قسمت پیشینه تحقیق به آن اشاره خواهد شد یکی از شرایط لازم جهت تصدی مشاغل مدیریتی دارا بودن حد مناسبی از انگیزش های مدیریتی است. یکی از منافع حاصل از بکارگیری مدیران با انگیزش های مدیریتی مناسب برخورداری از جو مناسب سازمانی است (کاظمی، ۱۳۷۵). بدون شک جو سالم حاکم بر یک سازمانی منجر به رشد و پرورش شخصی، شادکامی و کارکرد بهتر افراد در سازمان می گردد (سالارزهی و همکاران، ۱۳۹۰). محیط سالم زمینه رشد استعدادها را فراهم می آورد و افرادی با شخصیت سالم و با روحیه کاری مناسب تحویل سازمان و جامعه می دهد. بنابراین سلامت سازمانی را می توان عامل بسیار مهمی در تسهیل و تسریع در دستیابی به اهداف سازمان به حساب آورد (زنگل، ۱۳۷۴). در نتیجه، انجام تحقیقاتی گسترده در این زمینه یکی از گامهای مهمی است که اگر دقیق و آگاهانه برداشته شود، به توسعه و بهبود کیفیت و کمیت فعالیت های سازمان کمک شایانی خواهد نمود. نتایج تحقیق حاضر می تواند به امر انتخاب مدیرانی مناسب با اتکاء به رشته تحصیلی، تمایلات شغلی و جنسیت آنان کمک نماید. در صورتیکه شاخص سنجش میزان انگیزش های مدیریتی (MSCS) به خوبی از ارزیابی انگیزش های مدیریتی افرادی که برای مشاغل مدیریتی در نظر گرفته می شوند برآید، وسیله ی جدیدی در اختیار سازمانها خواهد بود تا به کمک آن بتوانند افرادی را که برای مشاغل مدیریتی شایسته می باشند تشخیص دهند و انتخاب کنند (کارسون، ۲۰۰۳).

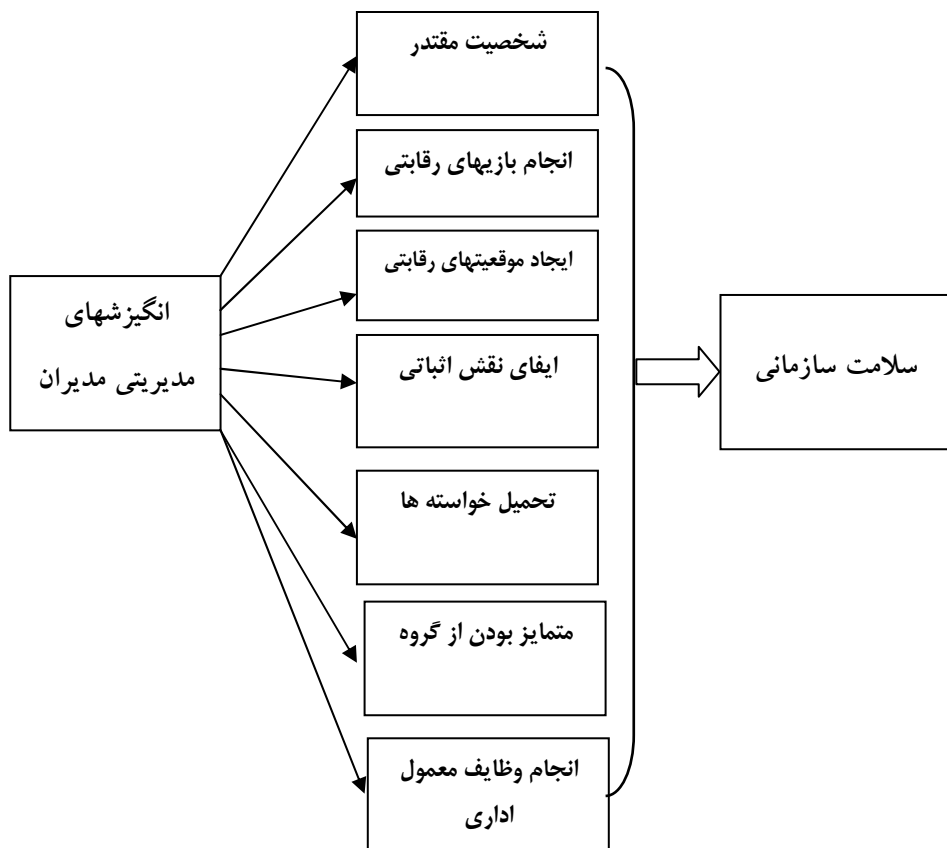
۱.۵- اهداف تحقیق

هدف کلی این پژوهش عبارتست از بررسی رابطه بین میزان انگیزشهای مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی سازمان تحت مدیریت آنان. در راستای این هدف اهداف فرعی زیر در نظر گرفته شده اند:

۱. بررسی و رتبه بندی میزان انگیزش های مدیریتی مدیران شعب موسسه اعتباری توسعه.
۲. بررسی و رتبه بندی میزان سلامت سازمانی شعب موسسه اعتباری توسعه.
۳. مقایسه میزان سلامت سازمانی و انگیزش های مدیریتی مدیران شعب موسسه اعتباری توسعه.
۴. ارائه پیشنهاداتی جهت افزایش انگیزش های مدیریتی مدیران و بهبود سلامت سازمانی در موسسه اعتباری توسعه.

۱.۶- چارچوب مفهومی تحقیق

در این تحقیق انگیزش‌های مدیریتی مدیران به عنوان متغیر مستقل و سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. بررسی میزان انگیزش‌های مدیریتی مدیران بر مبنای مدل ماینر صورت گرفته است و برای سنجش سلامت سازمانی شعب موسسه اعتباری توسعه مدل استاندارد توصیف سلامت سازمانی هوی و فیلدمن استفاده شده است. لذا با توجه به فرضیه های مطرح شده، چارچوب نظری این تحقیق بصورت نمودار ۱.۱ است.



نمودار شماره ۱.۱ چارچوب نظری تحقیق

۱.۷- فرضیه های تحقیق

۱.۷.۱- فرضیه اصلی تحقیق

بین میزان انگیزشهای مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی آن موسسه رابطه معنا داری وجود دارد. که در رابطه با فرضیه اصلی تحقیق فرضیه های فرعی زیر مطرح گردیده است.

۱.۷.۲- فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه های فرعی تحقیق حاضر عبارتند از:

۱. بین شخصیت مقتدر مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین انجام بازی های رقابتی توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین ایجاد موقعیتهای رقابتی توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین ایفای نقش اثباتی مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین تحمیل خواسته ها توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین متمایز بودن مدیر از گروه (کارکنان) و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین انجام وظایف معمول اداری توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۱.۸- قلمرو تحقیق

۱.۸.۱- قلمرو موضوعی تحقیق:

قلمرو تحقیق حاضر محدود به مطالعه رابطه بین میزان انگیزشهای مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی در شعب موسسه اعتباری توسعه می باشد.

۱.۸.۲- قلمرو مکانی تحقیق

قلمرو مکانی تحقیق، شعب موسسه اعتباری توسعه در سراسر کشور می باشد که تا تاریخ اردیبهشت ۱۳۹۰، تعداد این شعب ۳۳ شعبه در سراسر کشور می باشد.

۱.۹- روش تحقیق

در این تحقیق ابتدا پس از مطالعه کتب، مقالات و تحقیقات مختلف و مرتبط انجام شده در زمینه ی انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی و همچنین بهره گیری از نظر اساتید و خبرگان مبانی نظری و پیشینه تحقیق، اعتبار پرسشنامه ها محقق گردید. این تحقیق از لحاظ دسته بندی تحقیقات براساس هدف آنها، یک تحقیق کاربردی محسوب شده و از نظر چگونگی به دست آوردن داده های مورد نیاز (طرح تحقیق) از نوع پیمایشی- همبستگی محسوب می گردد. روش گردآوری اطلاعات بدین صورت است که برای آزمون فرضیه ها از داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه های مقیاس تکمیل جمله ماینر و پرسشنامه توصیف سلامت سازمانی هوی و فیلدمن برای کمی سازی پاسخ ها استفاده شده که روایی و پایایی آن تایید گردیده، استفاده شده است. در این پژوهش به دو روش توصیفی و استنباطی، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. در سطح توصیفی از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد و میانگین به تحلیل توصیفی ویژگی های جامعه پرداخته شده و در سطح استنباطی به منظور پاسخ به سوالات پژوهش و همچنین به منظور یافتن روابط خاص میان متغیرهای جامعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی اسپیرمن، و آزمون کروسکال - والیس استفاده شده است.

۱.۱۰- نوآوری تحقیق

- ✓ توجه به نقش انگیزش های مدیریتی مدیر در ایجاد سلامت سازمانی که برای نخستین بار بصورت تجربی مورد پژوهش قرار می گیرد.
- ✓ اجرای مقیاس تکمیل جمله ماینر بر اساس فرهنگ و بوم قلمرو مکانی.
- ✓ بررسی سلامت سازمانی در بخشی بجز موسسات آموزشی که بصورت یک رویه معمول در تحقیقات مربوط به سلامت سازمانی خصوصا در داخل کشور درآمده بود.
- ✓ برای نخستین بار پرسشنامه سلامت سازمانی بر اساس تاثیر نقش مدیر تنظیم و مورد استفاده قرار گرفته است.

۱.۱۱- تعریف عملیاتی واژگان

انگیزه

عبارتست از عاملی که سبب رفتار فرد یا مسیر دهنده و ثابت کننده آن می باشد (استانر و فریمن، ۱۹۹۲- ساعتچی، ۱۳۷۰).

انگیزه قدرت

عبارتست از نیاز به وادار کردن دیگران به رفتاری مشخص که آنها نتوانند به صورت دیگر رفتار کنند (مک کلند، ۱۹۶۱)

انگیزش

عبارتست از نیروهای پیچیده، سائقه ها، نیازها، شرایط تنش زا یا مکانیسم های دیگری که فعالیت فرد را برای تحقق هدفهای او آغاز کرده و تداوم می بخشد (برنر، ۲۰۰۰).

انگیزش مدیریتی

این اصطلاح توسط ماینر بکار برده شده است. به اعتقاد وی لازم است افرادی که عهده دار نقش های مدیریتی در سازمان ها می گردند، دارای انگیزش منطبق با این نقش ها باشند. ماینر به انگیزش منطبق با نقش های مدیریتی، انگیزش مدیریتی اطلاق می نماید و آرزوی داشتن قدرت را یکی از عناصر اصلی این انگیزش می داند (فیلن، ۲۰۰۵).

MSCS

نام مقیاسی است که برای اندازه گیری انگیزش مدیریتی، توسط ماینر تهیه و توسعه داده شده است و به فارسی "مقیاس تکمیل جمله ماینر" نامیده می شود (فیلن، ۲۰۰۵).

سلامت سازمانی

سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانیسم، یا حتی به مرگ آن منتهی شود. سلامت سازمانی به وصفی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. (مایلز، ۲۰۰۶).

تمایل به اقتدار: (شخصیتهای مقتدر): انتظار مدیر برای شنیدن پاسخ های مثبت از جانب زیردستان(مایرز، ۱۹۷۳).

تمایل به رقابت: دارای دو بخش بازیهای رقابتی و موقعیت های رقابتی است و به معنی تمایل مدیر برای بدست آوردن حقوق خود و گروهش از طریق رقابت می باشد(مایرز، ۱۹۷۳).

انگیزه اثباتی (نقش اثباتی): تمایل مدیر برای به اثبات رساندن نقش خود در بین کارکنان(مایرز، ۱۹۷۳).

تمایل به اعمال قدرت (تحمیل خواسته ها): تمایل مدیر برای اعمال قدرت و هدایت مرئوسین(مایرز، ۱۹۷۳).

تمایل به مشخص بودن (متمایز بودن از گروه): تمایل مدیر به رفتاری متفاوت از زیردستان و در صحنه بودن وی؛ بطوریکه بخوبی دیده شود(مایرز، ۱۹۷۳).

احساس مسئولیت (وظایف معمول اداری): به معنی تمایل مدیر به انجام وظایف معمول و تکراری اداری مثل شرکت در کمیته ها، ارتباطات تلفنی، ارائه پیشنهادات حقوقی و غیره و نیز احساس رضایت وی از انجام این قبیل کارها می باشد(مایرز، ۱۹۷۳).