



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

موضوع:

بررسی رابطه بین میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری های
آموزشی و پرورشی توسط مدیران با رضایت شغلی معلمان

پایان نامه:

به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته برنامه ریزی آموزشی

استاد راهنما :

مرتضی امین فر

استاد مشاور:

عباس عباسپور

استاد داور:

مصطفی نیکنامی

دانشجو:

فاطمه نورالهی

بهار ۱۳۸۸

چکیده

پژوهش حاضر با عنوان " بررسی رابطه بین میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی توسط مدیران با رضایت شغلی معلمان در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تبریز" انجام شده است. هدف اصلی پژوهش تعیین رابطه بین میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی توسط مدیران با رضایت شغلی معلمان می باشد که شامل یک سؤال اصلی و هشت سؤال فرعی است. بخشی از پژوهش را مبانی نظری، پیشینه و دیدگاه های مربوط به مفاهیم مشارکت، رضایت شغلی و تصمیم گیری تشکیل می دهد و بخش دیگر آن مربوط به روش پژوهش و تجزیه و تحلیل داده ها و بحث و نتیجه گیری می باشد، پژوهش حاضر از لحاظ روش توصیفی و از لحاظ هدف کاربردی بوده و برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. داده های گردآوری شده با استفاده از آزمون خی دو و از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و همچنین ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید و مشاهده شد که با افزایش میزان مشارکت معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی رضایت شغلی، معارضه یاگیری کاروبهره وری فردی آنان افزایش می یابد، با افزایش رضایت شغلی معلمان نگرش مساعدتری نسبت به سیستم پاداش دارند. همچنین ملاحظه گردید که بین میزان مشارکت دهی معلمان با مدرک تحصیلی آنان رابطه عکس وجود دارد و معلمان دارای مدرک تحصیلی پایین تر بیشتر از معلمان دارای مدرک تحصیلی بالاتر در تصمیم گیری ها مشارکت داده می شوند، بین میزان رضایت شغلی معلمان با مدرک تحصیلی و سابقه خدمت آنان رابطه وجود ندارد و نمی توان ادعا کرد که با افزایش میزان تحصیلات و سابقه خدمت معلمان، احساس رضایت آنان از شغلشان نیز افزایش

می یابد.البته لازم به ذکر است که یافته های تحقیق مؤید آن است که مدیران دارای مدرک تحصیلی

مدیریت آموزشی بیشتر از دیگر رشته ها به مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری ها تمایل دارند.

کلیدواژه ها: مشارکت دهی، رضایت شغلی، تصمیم گیری، بهره وری و معارضه یا گیرایی.

تقدیر و تشکر

لازم میدانم از استاد ارجمندم جناب آقای دکتر مرتضی امین فر که در تهیه این پایان نامه راهنمایی های ارزنده ای داشتند و بدون کمک و هدایت های علمی و معنوی ایشان انجام این مهم میسر نبود تشکر و قدردانی نمایم.

تشکر و سپاسگزاری می کنم از استاد گرانقدر جناب آقای دکتر عباس عباسپور به خاطر نظرات اصلاحی ارزنده ای که برای پربار شدن پایان نامه ارائه نمودند. در آخر از همسرم که در این راه همیشه مشوق و هدایت گر من بودند تشکر می کنم.

تقديم به همسر م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه
۳	بیان مسئله
۵	اهمیت و ضرورت تحقیق :
۶	اهداف کلی و اختصاصی تحقیق
۹	تعریف مفاهیم اختصاصی طرح

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۴	مقدمه
۱۶	مشارکت
۱۷	پیشینه مشارکت
۱۸	معانی مشارکت
۲۱	مشارکت در تصمیم گیری
۲۳	ابعاد مشارکت در تصمیم گیری
۲۵	مدیریت مشارکت جو چیست؟
۲۵	چرا مدیریت مشارکت جو؟
۲۶	دلایل رو آوردن به مدیریت مشارکت جو
۲۶	هدف مدیریت مشارکت جو

۲۸زمینه های لازم برای استقرار مدیریت مشارکتی
۳۰روشهای ابتدایی برای مشارکت دادن افراد
۳۳شیوه های مختلف مشارکت کارکنان در امر مدیریت
۳۵پیش نیاز های مشارکت
۳۷پیامدهای مثبت مدیریت مشارکتی
۴۰موانع مشارکت
۴۱گام هایی در جهت دستیابی به برتری از راه مشارکت
۴۵سبک های مشارکت
۴۵مدیر چگونه می تواند با دیگر کارکنان مشارکت داشته باشد
۴۷رهنمودهایی برای به کارگیری مدیریت مشارکتی
۴۸مشارکت در مدیریت آموزشی
۴۹هدف از مشارکت معلمان در تصمیم گیری
۴۹مشارکت از دیدگاه اسلام
۵۰موانع و محدودیت های مدیریت مشارکتی در ایران
۵۲رضایت شغلی
۵۳تعریف رضایت شغلی
۵۵عوامل رضایت شغلی
۵۸اهمیت رضایت شغلی
۶۱آثار وجود رضایت شغلی

۶۴ نظریه‌های مختلف در مورد رضایت شغلی
۶۶ شاخص‌های رضایت شغلی
۶۷ پیامدهای رضایت شغلی
۶۹ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان
۶۹ راهکارهایی برای افزایش رضایت شغلی معلمان
۷۰ روش‌های ارزیابی رضایت شغلی
۷۷ تصمیم‌گیری
۷۷ تعاریف تصمیم‌گیری
۷۸ اهمیت و جایگاه تصمیم‌گیری
۷۹ عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری
۸۲ سبک‌های تصمیم‌گیری
۸۲ استفاده از روش‌های گروهی در تصمیم‌گیری
۸۳ محاسن و معایب تصمیم‌گیری گروهی
۸۴ دلایل گرایش به تصمیم‌گیری گروهی
۸۶ تصمیم‌گیری، استرس و تشویش خاطر
۸۶ مشکلات اجرایی تصمیم‌گیری مشارکتی
۸۹ راهکارهای مشکلات اجرایی مدیریت مدرسه محور (تصمیم‌گیری مشارکتی)
۹۱ پیشینه تحقیق
۹۱ تحقیقات خارج از کشور

۹۶	تحقیقات داخل کشور.....
۹۸	خلاصه فصل.....
	فصل سوم: روش پژوهش
۱۰۱	مقدمه.....
۱۰۱	روش پژوهش.....
۱۰۱	جامعه آماری.....
۱۰۲	نمونه آماری.....
۱۰۳	ابزار گردآوری اطلاعات.....
۱۰۵	روایی.....
۱۰۶	پایایی.....
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۱۰۸	مقدمه.....
۱۰۹	ویژگی های جمعیت شناختی.....
۱۰۹	تحصیلات آزمودنی ها.....
۱۱۰	سابقه خدمت آزمودنی ها.....
۱۱۱	سن آزمودنی ها.....
۱۱۲	رشته تحصیلی مدیران مدارس.....
۱۱۳	تحلیل یافته های پژوهش.....
۱۱۳	الف) تحلیل توصیفی و استنباطی یافته های حاصل از سؤالات پرسشنامه.....

ب) تحلیل استنباطی یافته ها ۱۵۹

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه ۱۷۶

بحث و نتیجه گیری ۱۷۶

محدودیت ها و موانع پژوهش ۱۸۲

پیشنهادها ۱۸۳

منابع ۱۸۵

ضمائم

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل (۱-۲) - یک الگو از چگونگی کار مدیریت مشارکت جو	۲۷
شکل (۲-۲) - مدل انتگرال ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد شغل	۶۳
شکل (۳-۲) - علل و پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی	۶۸

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۰۹-----	نمودار (۱-۴): تحصیلات معلمان نمونه آماری
۱۱۰-----	نمودار (۲-۴): سابقه خدمت معلمان نمونه آماری
۱۱۱-----	نمودار (۳-۴): سن معلمان نمونه آماری
۱۱۲-----	نمودار (۴-۴): رشته تحصیلی مدیران نمونه آماری
۱۶۰-----	نمودار (۵-۴)- رابطه میزان مشارکت دهی معلمان با معارضه یا گیرایی کار معلمان
۱۶۲-----	نمودار (۶-۴)- رابطه میزان مشارکت دهی معلمان با بهره وری فردی معلمان
۱۶۴-----	نمودار (۷-۴)- رابطه میزان مشارکت دهی معلمان با مدرک تحصیلی معلمان
۱۶۶-----	نمودار (۸-۴)- رابطه بین رضایت شغلی معلمان با سیستم پاداش
۱۶۸-----	نمودار (۹-۴)- رابطه رضایت شغلی معلمان با مدرک تحصیلی
۱۷۰-----	نمودار (۱۰-۴): رابطه رضایت شغلی معلمان با سابقه خدمت معلمان
۱۷۲-----	نمودار (۱۱-۴): رابطه میزان مشارکت دهی معلمان با سابقه خدمت
۱۷۴-----	نمودار (۱۲-۴): رابطه میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری ها با رشته تحصیلی مدیران

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) - عوامل اولیه موثر بر رضایت کلی از شغل	۵۶
جدول (۱-۳) فراوانی مدارس راهنمایی دخترانه در نواحی پنج گانه شهر تبریز	۱۰۳
جدول (۲-۳) - تعداد رتبه ها در مقیاس اندازه گیری	۱۰۵
جدول (۱-۴) - توزیع معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر تبریز بر حسب تحصیلات.	۱۰۹
جدول (۲-۴) - توزیع معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر تبریز سابقه خدمت	۱۱۰
جدول (۳-۴) - توزیع معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهر تبریز بر حسب سن	۱۱۱
جدول (۴-۴) - توزیع رشته تحصیلی مدیران نمونه آماری مدارس راهنمایی دخترانه شهر تبریز	۱۱۲
جدول (۵-۴) - میزان استفاده از نظرات معلمان در تصمیم گیری های آموزشی به تفکیک ناحیه	۱۱۳
جدول (۶-۴) - میزان قدردانی از زحمات و تلاش معلمان از دیدگاه معلمان به تفکیک ناحیه	۱۱۴
جدول (۷-۴) - بررسی چگونگی روابط میان همکاران در محیط کار به تفکیک ناحیه	۱۱۵
جدول (۸-۴) - بررسی شرایط و امکانات محیط کار به تفکیک ناحیه در شهر تبریز	۱۱۶
جدول (۹-۴) - بررسی تمایل معلمان به عدم ترک شغل خود به تفکیک ناحیه در شهر تبریز	۱۱۷
جدول (۱۰-۴) - بررسی تمایل معلمان به زودتر پایان یافتن زمان تدریس به تفکیک ناحیه	۱۱۸
جدول (۱۱-۴) - بررسی وجود فرصت های مناسب در محیط کاربری استفاده از توانایی ها	۱۱۹
جدول (۱۲-۴) - رابطه معارضه و گیرایی کار معلمان با میزان مشارکت در تصمیم گیری های آموزشی -	۱۲۰
جدول (۱۳-۴) - میزان رضایت معلمان از حقوق و دستمزدهای دریافتی به تفکیک ناحیه	۱۲۱
جدول (۱۴-۴) - میزان رضایت معلمان از نحوه رفتار مدیر مدرسه به تفکیک ناحیه	۱۲۲

- جدول (۴-۱۵) - میزان رضایت معلمان از توجه به خواسته هایشان در محیط کار به تفکیک ناحیه ----- ۱۲۳
- جدول (۴-۱۶) - میزان رضایت معلمان از پاداش های دریافتی به تفکیک ناحیه ----- ۱۲۴
- جدول (۴-۱۷) - امکان پیشرفت و ترقی معلمان در شغلشان به تفکیک ناحیه ----- ۱۲۶
- جدول (۴-۱۸) - رابطه بین میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری ها با بهره وری فردی ایشان به تفکیک ناحیه در شهر تبریز ----- ۱۲۷
- جدول (۴-۱۹) - بررسی نظر معلمان نسبت به وجود انتقاد یا پاداش در محیط کار به تفکیک ناحیه ----- ۱۲۸
- جدول (۴-۲۰) - رابطه بین میزان مشارکت دهی با سیستم پاداش عادلانه به تفکیک ناحیه ----- ۱۲۹
- جدول (۴-۲۱) - بررسی نظر معلمان به شغل خود از جهت خدمت رسانی به جامعه به تفکیک ناحیه ---- ۱۳۱
- جدول (۴-۲۲) - بررسی نظر معلمان به شغل خود از جهت احساس خستگی نسبت به شغل خود ----- ۱۳۲
- جدول (۴-۲۳) - بررسی نظر معلمان نسبت به موقعیت اجتماعی شغل خود به تفکیک ناحیه ----- ۱۳۳
- جدول (۴-۲۴) - بررسی تمایل معلمان نسبت به سازمانی محیط کارشان تفکیک ناحیه ----- ۱۳۴
- جدول (۴-۲۵) - بررسی تمایل معلمان نسبت به حضور در محیط کار به تفکیک ناحیه ----- ۱۳۵
- جدول (۴-۲۷) - بررسی رابطه بین مشارکت در تصمیم گیری با افزایش علاقه معلمان به شغل ----- ۱۳۸
- جدول (۴-۲۸) - بررسی رابطه بین میزان مشارکت در تصمیم گیری با معارضه و گیرایی کار ----- ۱۳۹
- جدول (۴-۲۹) - بررسی رابطه بین میزان مشارکت در تصمیم گیری با بهره وری فردی معلمان ----- ۱۴۰
- جدول شماره (۴-۳۰) - بررسی رابطه بین تحصیلات معلمان با میزان مشارکت دهی در امور مدرسه ---- ۱۴۱
- جدول شماره (۴-۳۱) - بررسی رابطه بین سابقه خدمت معلمان با میزان مشارکت دهی در امور مدرسه - ۱۴۲
- جدول شماره (۴-۳۲) - بررسی رابطه بین میزان مشارکت دهی در تصمیم گیری با رشته تحصیلی مدیر ----- ۱۴۳

- جدول شماره (۴-۳۳) - بررسی رابطه میزان نظرخواهی مدیر مدرسه از معلمان در خصوص مسائل آموزشی به تفکیک ناحیه ----- ۱۴۴
- جدول شماره (۴-۳۴) - بررسی میزان ارزش گذاری مدیران به نظرات معلمان به تفکیک ناحیه ----- ۱۴۵
- جدول شماره (۴-۳۵) - بررسی میزان همفکری مدیران با معلمان دارای تحصیلات بالا ----- ۱۴۶
- جدول شماره (۴-۳۶) - بررسی میزان همفکری مدیران با معلمان دارای سابقه بالاتر ----- ۱۴۷
- جدول شماره (۴-۳۷) - بررسی رابطه بین میزان مشارکت در تصمیم گیری با میزان علاقه به کار ----- ۱۴۸
- جدول شماره (۴-۳۸) - بررسی رابطه بین میزان مشارکت در تصمیم گیری با انجام بهتر کار ----- ۱۴۹
- جدول شماره (۴-۳۹) - بررسی تمایل مدیران نواحی مختلف جهت اتخاذ تصمیمات بدون مشورت با کارکنان به تفکیک ناحیه در شهر تبریز ----- ۱۵۱
- جدول شماره (۴-۴۱) - بررسی رابطه بین تحصیلات معلمان با میزان مشارکت دهی آنان در تصمیم گیری ها به تفکیک ناحیه در شهر تبریز ----- ۱۵۳
- جدول شماره (۴-۴۲) - بررسی رابطه بین سابقه خدمت معلمان با میزان مشارکت دهی آنان در تصمیم گیری ها به تفکیک ناحیه در شهر تبریز. ----- ۱۵۴
- جدول شماره (۴-۴۳) - بررسی میزان مشورت مدیران با معلمان دارای تحصیلات پایین ----- ۱۵۵
- جدول شماره (۴-۴۴) - بررسی میزان مشورت مدیران با معلمان دارای تحصیلات پایین ----- ۱۵۷
- جدول (۴-۴۵) - رابطه میزان مشارکت معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی با معارضه یا گیرایی کارآنان در نواحی آموزش و پرورش شهر تبریز ----- ۱۵۹
- جدول (۴-۴۶) - رابطه میزان مشارکت معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی با بهره وری فردی آنان در نواحی آموزش و پرورش شهر تبریز ----- ۱۶۱

- جدول (۴-۴۷) - رابطه میزان مشارکت معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی با مدرک تحصیلی آنان در نواحی آموزش و پرورش شهر تبریز ----- ۱۶۳
- جدول (۴-۴۸) - رابطه بین رضایت شغلی معلمان با سیستم پاداش عادلانه ----- ۱۶۵
- جدول (۴-۴۹) - رابطه میزان رضایت شغلی معلمان با مدرک تحصیلی آنان در نواحی آموزش و پرورش شهر تبریز ----- ۱۶۷
- جدول (۴-۵۰) - رابطه میزان رضایت شغلی معلمان با سابقه خدمت آنان ----- ۱۶۹
- جدول (۴-۵۱) - رابطه میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیریهای آموزشی و پرورشی با سابقه خدمت آنان ----- ۱۷۱
- جدول (۴-۵۲) - رابطه بین میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی با نوع مدرک تحصیلی مدیران ----- ۱۷۳

فصل اول : کلیات پژوهش

مقدمه :

با توجه به این که امروزه سازمانها بیش از پیش گسترش یافته اند و اداره آنها بیش از گذشته دشوار به نظر می رسد و به کوشش بسیار نیاز دارد، هیچ کس نمی تواند ادعا کند که به تنهایی می تواند همه موانع و مشکلات را پشت سر گذاشته و راه را برای رسیدن به اهداف سازمان هموار نماید، بنابراین مدیران می توانند با مشارکت دادن اعضای دیگر سازمان در اتخاذ تصمیمات آنان را برای انجام بهتر وظایفشان برانگیزند، و به نحو احسن از نیروی فکری و فیزیکی آنان بهره برداری نمایند.

متفکران و فرهیختگان دانش مدیریت در اواخر هزاره دوم و در آستانه ورود به هزاره سوم یکی از بهترین روشهای مدیریتی را مدیریت مشارکت جو لقب داده اند، از طرفی تغییر ساختار نظام اداری ایران با تصویب در نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها، حاکی از دگرگونی های مدیریتی نظام اداری است که گویای سمت گیری مدیران عالی کشور به سوی مدیریت مشارکت جو است (آقا حسینی، ۱۳۸۱، ص ۵).

وجود یک سبک مشارکت جو برای رهبری کارساز و اثر بخش مهم است مشارکت برای پدید آوردن روحیه گروهی قابلیت نمایانی دارد ولی به کار بستن آن دشوار است و اگر نادرست به کار رود به شکست می انجامد، هرگاه مشارکت به خوبی به کار گرفته شود، دو پیامد مهم دارد: پذیرش دگرگونی و تعهد و دلبستگی به هدفها که این خود فرد را به کارکرد بهتر برمی انگیزد و کارکرد بهتر به رضایت فردی می انجامد.

مدیران مشارکت‌جو با کارکنان خود مشورت می‌کنند، آنان را از دشواریها آگاه می‌سازند و در گرفتن تصمیم‌ها شریک می‌کنند تا همگی به صورت یک گروه به کار بپردازند. (طوسی، ۱۳۷۰، ۵۳-۵۴)

امروزه اکثر صاحب‌نظران مدیریت، روش مدیریت مشارکت‌جویانه را پیشنهاد کرده‌اند و بر این باورند که میزان اعمال روشهای مشارکت‌جویانه در سازمان‌ها نشانه توجه به عوامل انسانی است (میرکمالی و اخلاقی، ۱۳۷۵، ص ۶).

در عصر حاضر که عصر مدیریت، تکنولوژی، ارتباطات و عصر انفجاردانش است، مدیران نقش بسیار مهمی در ایجاد تحولات بر عهده دارند. مدیران توانمند، همچون نقاشان زبردست و پیکرترانشان هنرمندی هستند که از تن و جان سازمانها، پیکری دلپسند و تصویری دلپذیر ابداع می‌نمایند. با توجه به همین رسالت، غلو نخواهد بود اگر بگوئیم که مدیران، نقطه آغاز بسیاری از تحولات هستند که می‌توانند دنیایی نو ایجاد نمایند، از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمانهای آموزشی و پرورشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا تمام اهداف و عوامل این سازمان‌ها انسانی بوده و نقش و رسالت آنها از یک سو تبدیل انسانهای خام به پخته و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین‌کننده نیازهای جامعه در بخشهای گوناگون می‌باشند (کافی احمدی، ۱۳۷۸، ص ۳).

یکی از شاخص‌های رهبری مؤثر مشارکت دادن اعضای گروه در تصمیم‌گیری است مشارکت و اظهار نظر به ویژه در ارتباط با هدف‌ها و شیوه انجام کار خود افراد، فرصت رشد و پرورش حرفه‌ای و زمینه قبول مسئولیت و احساس تعهد را در آنها به وجود می‌آورد (علاقه بند، ۱۳۷۸، ص ۴). پس با مشارکت دادن اعضای سازمان در تصمیم‌گیری‌ها و ارزش‌گذاری به نظرات آنان، می‌توان افراد را برای انجام بهتر کارها برانگیخت و کارکرد آنان را بهبود بخشید که این امر نیز بر میزان رضایت مندی از شغل بی‌تأثیر نخواهد بود و در نتیجه همه این عوامل برافزایش میزان بازدهی و اثر بخشی سازمان منتهی خواهد گردید.