



دانشگاه بلوچستان

تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین خویشتن شناسی با کیفیت زندگی کاری و سلامت

سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان

استاد راهنما:

دکتر حسین جنا آبادی

استاد مشاور:

دکتر بهمن کرد

تحقیق و نگارش:

جلیل صباغ

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

خرداد (1391)

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان بررسی رابطه بین خویشتن شناسی با میزان کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی با گرایش مدیریت آموزشی توسط دانشجو جلیل صباغ تحت راهنمایی استاد پایان نامه جناب آقای دکتر حسین جناآبادی تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد. جلیل صباغ

این پایان نامه واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ توسط هیئت داوران بررسی و درجه به آن تعلق گرفت.

تاریخ

امضاء

نام و نام خانوادگی

استاد راهنما:

استاد راهنما:

استاد مشاور:

داور 1:

داور 2:

نماینده تحصیلات تکمیلی:

تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب جلیل صباغ تأیید می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان نامه 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 پایان نامه 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: جلیل صباغ

امضاء

تقدیم به

خسته از تمام زحمات متحمل شده در طول زندگی ام به تکیه گاهی که شانه هایم را پله ترقی ام قرار داد. به کسی که همیشه باناسازگاری ام سازگار شد و

دم برنیاورد

به پدرم

تقدیم به

دنیای یکران فداکاری و عشق او، که وجودم برایش هم ریخت بود و

وجودش برایم همه مهر

تقدیم به مادرم

تقدیم به

همسر عزیزم به پاس ایستادگی ما و مهربانی هایم

تشکر و قدردانی

سپاس خداوند مهربان که به انسان توانایی و دانایی بخشید تا به بندگان شفق و مهربانی کند و در حلمشکلاتشان یاری‌شان نماید. از راحت خویش بگذرد و آسایش هم نوعان را مقدم دارد، با او معامله کند و در این خلوص انباز نگیرد و خوش باشد که پروردگار سمیع و بصیر است.

خدای را بسی شاکرم که از روی کرم، خانواده‌ایی نسبیم ساخته تا در سایه درخت پر بار وجودشان بیاسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ گیرم و از سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلاش نمایم.

از تمامی اساتید گرانقدر و عزیز گروه علوم تربیتی و روان شناسی کمال تشکر را دارم. علی الخصوص استاد فرزانه جناب آقای دکتر حسین جناآبادی که کار راهنمایی این پایان نامه را بر عهده داشته‌اند و همچنین از جناب آقای دکتر بهمن کرد که استاد مشاوره این پایان نامه بوده‌اند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنم.

و با سپاس مخصوص از دو وجود مقدس:

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم ...

موهایشان سپید شد تا ما روسفید شویم ...

و عاشقانه سوختند تا گرمابخش وجود ما و روشنگر راهمان باشند ...

پدرم

مادرم

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین خویشتن شناسی با میزان کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان انجام گرفت. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان در سال تحصیلی 1391-1390 به تعداد 92 نفر می‌باشند. در این پژوهش از پرسشنامه خویشتن شناسی راستوجی شامل 51 سؤال، پرسشنامه سلامت سازمانی که دارای 23 سؤال بوده و همچنین پرسشنامه کیفیت زندگی کاری که دارای 24 سؤال می‌باشد استفاده شده است. که روایی آن‌ها از نوع محتوایی و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب 0/89، 0/92 و 0/81 برآورد گردید. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین خویشتن شناسی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان داد که به ترتیب اعتماد به نفس، اجتماعی بودن و تناسب سلامت و جنسی بیشترین پیش بینی را برای کیفیت زندگی کاری داشته‌اند. و به ترتیب احساس شرم و گناه، توانایی‌ها و حال، آینده و گذشته بیشترین پیش بینی را برای سلامت سازمانی داشته‌اند. همچنین میزان خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدیران مرد و زن یکسان می‌باشد. در ارتباط با مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری بین خویشتن شناسی مدیران وجود داشت اما تفاوت معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مشاهده نشد، اما با توجه به سابقه کار، در متغیرهای خویشتن شناسی و سلامت سازمانی بین مدیران تفاوت معنی‌داری مشاهده گردید.

کلمات کلیدی: خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی.

فهرست مطالب

| | |
|----|--|
| 1 | فصل اول کلیات تحقیق..... |
| 2 | 1-1-1- مقدمه..... |
| 3 | 2-1- بیان مسئله..... |
| 5 | 3-1- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق..... |
| 6 | 4-1- اهداف تحقیق..... |
| 7 | 5-1- سؤالات تحقیق..... |
| 7 | 6-1- تعریف مفاهیم..... |
| 7 | 1-6-1- تعاریف نظری و عملیاتی..... |
| 9 | فصل دوم ادبیات تحقیق..... |
| 10 | 1-2-1- خویشتن شناسی (مبانی نظری و پیشینه)..... |
| 10 | 1-1-2- مقدمه..... |
| 10 | 2-1-2- مفهوم خویشتن..... |
| 11 | 3-1-2- مفهوم خویشتن شناسی..... |
| 11 | 4-1-2- ماهیت و تعاریف خویشتن شناسی..... |
| 12 | 5-1-2- ادراک خود و تحول شناختی..... |
| 13 | 6-1-2- مدل تحولی ادراک خود..... |
| 13 | 7-1-2- تحقیقات انجام شده داخلی و خارجی در خصوص خویشتن شناسی..... |
| 14 | 2-2- کیفیت زندگی کاری (مبانی نظری و پیشینه)..... |
| 14 | 1-2-2- مقدمه..... |
| 15 | 2-2-2- تاریخچه کیفیت زندگی کاری..... |
| 16 | 2-2-2- چرایی کیفیت زندگی کاری؟..... |
| 16 | 3-2-2- تعاریف کیفیت زندگی کاری..... |
| 18 | 4-2-2- برنامه‌های کیفیت زندگی کاری..... |

| | |
|----|--|
| 18 | اهمیت کیفیت زندگی کاری |
| 19 | شاخص‌های کیفیت زندگی کاری |
| 21 | نظریه‌های کیفیت زندگی کاری |
| 22 | اجزای کیفیت زندگی کاری |
| 22 | چالش‌های علمی در مورد کیفیت زندگی کاری: |
| 24 | نکات اساسی قابل توجه در کیفیت زندگی کاری: |
| 25 | تحقیقات انجام شده داخلی و خارجی در خصوص کیفیت زندگی کاری |
| 26 | بخش سوم: سلامت سازمانی (مبانی نظری و پیشینه) |
| 26 | 1-3-2 مقدمه |
| 27 | 2-3-2 سازمان سالم |
| 28 | 3-3-2 مفهوم سلامت |
| 28 | 4-3-2 سلامت سازمانی |
| 29 | 5-3-2 ویژگی‌های سازمان سالم |
| 29 | 6-3-2 ابعاد سلامت سازمانی |
| 33 | 8-3-2 عوامل ایجاد و حفظ سلامت سازمانی |
| 34 | 9-3-2 منابع سلامت سازمانی |
| 34 | 10-3-2 سلامت سازمانی و تصمیم‌گیری مدیران |
| 35 | 11-3-2 تحقیقات انجام شده داخلی و خارجی در خصوص سلامت سازمانی |
| 37 | 12-3-2 تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با موضوع تحقیق |
| 39 | فصل سوم روش تحقیق |
| 40 | 1-3 مقدمه |
| 40 | 2-3 روش تحقیق |
| 40 | 3-3 روش نمونه‌گیری |
| 40 | 3-3 حجم نمونه |
| 40 | 4-3 روش و ابزار گردآوری اطلاعات |
| 41 | 5-3 روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها |

| | |
|----|--|
| 41 |(اعتبار) 1-7-3- روایی |
| 41 | پایایی 2-7-3 |
| 41 | 8-3- روش های آماری و تحلیل داده‌ها |
| 43 | فصل چهارم تجزیه و تحلیل |
| 44 | 1-4- مقدمه |
| 44 | 2-4- تجزیه و تحلیل اطلاعات |
| 55 | فصل پنجم بحث و نتیجه‌گیری |
| 56 | 1-5- مقدمه |
| 56 | 2-5- بحث |
| 58 | 3-5- نتیجه‌گیری |
| 59 | 4-5- پیشنهادات |
| 60 | 5-5- پیشنهاداتی برای محققین آینده |
| 60 | 6-5- محدودیت‌های تحقیق |
| 61 | منابع و مأخذ |
| 66 | پیوست‌ها |

فهرست جدول‌ها

صفحه

عنوان جدول

- جدول 4-1 نتایج آمار توصیفی کیفیت زندگی کاری، خویشتن شناسی و ابعاد آن.....44
- جدول 4-2 نتایج ضریب همبستگی خویشتن شناسی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری.....45
- جدول 4-3 نتایج آمار توصیفی کیفیت زندگی کاری، خویشتن شناسی و ابعاد آن.....46
- جدول 4-4 نتایج ضریب همبستگی خویشتن شناسی و ابعاد آن با سلامت سازمانی.....47
- جدول 4-5 نتایج ضریب همبستگی خویشتن شناسی با کیفیت زندگی کاری.....47
- جدول 4-6 خلاصه الگوی رگرسیون ابعاد خویشتن شناسی برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران.....48
- جدول 4-7 خلاصه الگوی رگرسیون ابعاد خویشتن شناسی برای پیش بینی سلامت سازمانی مدیران.....49
- جدول 4-8 بررسی تفاوت خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران با توجه به جنسیت.....49
- جدول 4-9 نتایج آمار توصیفی خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران بر حسب تحصیلات.....51
- جدول 4-10 نتایج تحلیل واریانس خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران بر حسب تحصیلات.....52
- جدول 4-11 نتایج آمار توصیفی خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی بر حسب سابقه خدمت.....52
- جدول 4-12 نتایج تحلیل واریانس خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی معلمان بر حسب سابقه خدمت.....53
- جدول 4-13 نتایج آزمون توکی خویشتن شناسی بر حسب سابقه خدمت.....54
- جدول 4-14 نتایج آزمون توکی سلامت سازمانی بر حسب سابقه خدمت.....54

فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان شکل

- شکل 2-1- تعریف ذهنی و عینی کیفیت زندگی کاری..... 18
- شکل 2-2- اجزای کیفیت زندگی کاری..... 22
- شکل 2-3 - عناصر مهم سلامت سازمانی..... 34
- شکل 2-4- چارچوب مفهومی تحقیق..... 38

فصل اول

کلیات تحقیق

مراحل اولیه زندگی بشر در کره خاکی حالت طبیعی داشته است. نهادهای اجتماعی عصر حاضر مثل حکومت، مدرسه، اقتصاد، علم و هنر در طول تاریخ به وجود آمدند که هر کدام دارای هدف یا اهدافی هستند که نیازهای انسانی را بر طرف می‌کنند. برای نیل به اهداف نهادها، سازمان‌ها شکل گرفته‌اند (خدیوی و علیی، 1386). با پیچیده‌شدن روز افزون جوامع امروزی، سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان اذعان نمود که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و آن چه که امروز در بین اهل فن به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده‌ی اصلی سازمان‌هاست. به عبارتی انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند، البته نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به اهداف برنامه‌ریزی شده‌ی سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد (عسگری سیادت و عریضی، 1383).

یکی از قابلیت‌های مدیریتی، که امروز اهمیتی روزافزون یافته، مهارت‌های رهبری است که مدیران با تکیه بر آن می‌توانند از ظرفیت‌های نهفته کارکنان پیش از بیش بهره‌گیرند و این ممکن نخواهد بود مگر با درک پیچیدگی‌های موجود در رفتار و واکنش‌های آدمی به ویژه با توجه به این که شناخت خویشتن، سرمایه‌ی ذی‌قیمتی برای شناخت دیگران و ارتقاء مهارت‌های رهبری مدیران به شمار می‌آید. امروزه هنر اداره کردن را از شاخص‌های عمده تمدن معاصر می‌دانند پیامبر اکرم (ص) در این زمینه می‌فرماید: بهترین مدیران کسانی هستند که استعدادها و سلیقه‌های گوناگون را زیر چتر مدیریت گرد آورند (امانی، 1384).

دراکر^۱ (1954) معتقد است که مدیران با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین کننده در جامعه هستند و نقش حیاتی در رشد و شکوفایی آن بر عهده دارند. مدیران شایسته و آگاه توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از دانش تخصصی و تجربه‌های شغلی هدف‌های سازمان را با به کارگیری حداقل منابع به گونه برتر تحقق بخشند، و اثر بخشی و کارایی سازمان را بالا ببرند. در واقع مدیریت عامل مهم شکوفایی و کلید رستگاری و استقلال ملت‌ها است، بنابراین شکوفایی در گرو کار گروهی و سازمانی است. هرسی و بلانچارد^۲ (1988) معتقدند که وظیفه مدیر سازمان از این نظر مهم است که با همه متغیرهای محیطی پیرامون آن کنش متقابل دارد. مدیران باید از ویژگی‌های برجسته‌ای برخوردار باشند و با تکیه بر یافته‌ها و مطالعات انجام شده درباره مسائل مدیریت، روش‌های مناسب را با توجه به موقعیت

^۱. Druker

^۲. Hersey & Blanchard

سازمان اعمال کنند و با افزایش کیفیت زندگی کاری زمینه، دستیابی به هدف‌های سازمان را فراهم نمایند (ناظم، 1385).

سازمان‌ها در معنای وسیع رکن اصلی دنیای کنونی‌اند و مدیریت مهم‌ترین عامل رشد و بالندگی سازمان‌ها است. مدیر روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب را هدایت می‌کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده بهتر در تکاپوست. مدیرانی که در درجه بالایی از خویشتن شناسی قرار دارند با خود و دیگران صادق هستند و می‌دانند که چگونه احساس هایشان بر آن‌ها، سایر مردم و عملکرد شغلی آنان تأثیر می‌گذارد (فرزانی‌خواه و همکاران، 1386).

مدیران در سازمان‌ها وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش‌های سازمان و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به طور روشن درک کرده و در جهت تأمین نیازهای کارکنان تلاش کنند و سازمان را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتوانند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی هدایت و با تأمین اهداف سازمان، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند (علاقه بند، 1378: 16).

۱-۲- بیان مسئله

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد، و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است (یاوری، امیرتاش و تندنویس، 1388).

خویشتن شناسی، روشی که در آن شخص خود را در می‌یابد، می‌تواند به مقوله‌هایی مانند خویشتن شناسی شخصی (حقایق یا نظریات شخصی درباره خود) خویشتن شناسی اجتماعی (درک شخصی در مورد این که دیگران چگونه به او نگاه می‌کنند) و آرمان‌های شخصی (چگونه دوست دارم باشم) تقسیم می‌شود. از آن جا که زیر بنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه سازمانی در سازمان شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌های سنجیده برای اصلاح جریان امور است و از سوی دیگر رفتار صحیح مدیر در سازمان بستگی به شناخت خود و نحوه ادراک کارکنان که متأثر از ویژگی آن‌هاست، خواهد داشت، مدارس نیز به عنوان سازمان آموزشی از این قاعده مستثنی نیستند (فرزانی‌خواه و همکاران، 1386). امروزه هر ملتی درصدد ایجاد جامعه‌ای است که ضمن رشد و توسعه در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی قادر باشد بین ساختارهای جدید که فعال هستند و کارایی بالا و سنت جامعه خود هماهنگی ایجاد کند برای ایجاد چنین جامعه‌ای وجود سازمان‌های سالم ضرورت می‌یابد. سازمان‌های سالم می‌توانند فراهم آورنده جوامع سالم باشند. می‌توانند جوامع را به سوی بهره‌مندی و بهره‌برداری بهتر از منابع

انسانی، منابع طبیعی، دانش فنی و سرمایه ملی هدایت نمایند و علاوه بر کسب موفقیت برای خود به عامل موفق نمودن جوامع تبدیل شوند (علاقه بند، 1378: 14).

سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن‌ها به طور اثر بخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و در دراز مدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند، سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم به این معنا نه تنها در محیط خود پایدار می‌ماند بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده توانایی‌های لازم را جهت بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (شریفی و آقاسی، 1389). سازمان‌های تندرست آن‌هایی هستند که توانایی ارزیابی از خود را دارند و همواره می‌کوشند تا ناسازگاری‌های موجود نظام اجتماعی را در درون سازمان تشخیص دهند و برای برطرف کردن این تعارض‌ها گام‌هایی مؤثر بردارند. سازمان‌های سالم و تندرست همواره می‌کوشند تا از راه نوسازی خود به ویژگی‌هایی چون قابلیت تطبیق، قابلیت انعطاف و افزایش تولید بهره وری دست یابند (فرزانی-خواه و عسکرزاده و منفردی راز، 1386).

امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می‌کنند، می‌باشد. اگر فردی احساس کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است این مطلب به کارمند نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد. نتیجه‌ی این فرآیند، ایجاد نیروی زندگی و جوّ فعال در داخل گروه یا سازمان است که موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می‌شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتر می‌شود (خدیبی و علی، 1386). در واقع کیفیت زندگی کاری یکی از خاستگاه‌های مهم توسعه سازمانی است که توسعه سازمانی ترکیب تکامل یافته‌ای از علم و هنر است که هم زمینه تخصصی عملکرد اجتماعی و هم قلمرویی از بررسی و کاوش علمی را تشکیل می‌دهد، بهبود کیفیت زندگی کاری یعنی هر فعالیتی که در هر یک از سطوح سازمان در جهت افزایش اثربخشی سازمان از طریق رشد کارکنان و ارتقاء شأن و منزلت انسانی آن‌ها صورت می‌گیرد فرایندی که از طریق طرف‌های ذینفع سازمان، یعنی، مدیریت، اتحادیه‌های کارگری و خود کارکنان، یاد می‌گیرند که چگونه با یکدیگر کار کنند و مشخص می‌سازند که چه اقدامات، تغییرات و پیشرفت‌هایی مطلوب و اثربخشی است و بایستی صورت گیرد تا هم اهداف سازمانی تحقق یابد و هم کیفیت زندگی برای تمام اعضای سازمان بهبود یابد (احمدی، امینی و شاهرودی، 1382).

در زمینه بررسی رابطه بین خویشتن شناسی با کیفیت زندگی کاری سلامت سازمانی و مدیران، تحقیقی به طور مشخص انجام نشده، بنابراین تحقیق حاضر درصدد پاسخ به این مسأله است که آیا بین خویشتن شناسی با کیفیت زندگی کاری سلامت سازمانی و رابطه‌ای وجود دارد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست، در این سازمان‌ها دو عامل بسیار مهم و حیاتی وجود دارند: یکی مدیریت که مهم‌ترین عامل رشد، بالندگی و مرگ سازمانی محسوب می‌شوند و دیگری انسان‌ها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می‌باشند، انسان‌هایی که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند. نظام‌های آموزشی در شرایط پیچیده امروز بدون مدیریت مؤثر قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسئولیت‌های فزاینده خویش باشند. از سوی دیگر به دلیل ارتباط تنگاتنگ سازمان‌های آموزشی با سایر سازمان‌های ملی- اجتماعی سلامت سازمانی نظام آموزشی در سایر سازمان‌های جامعه اثر می‌گذارد. نارسایی‌ها و کمبودها در برنامه‌ریزی و اجرا و تأمین آموزشی اثرات زیان‌باری در دیگر بخش‌ها دارد (علاقه بند، 1378: 11).

سازمان‌ها، رکن اصلی اجتماع را تشکیل می‌دهند و آن چه باعث رشد و بالندگی و مرگ سازمان‌ها خواهد شد مدیریت می‌باشد. در این راستا نیروی انسانی به عنوان یک منبع با ارزش می‌تواند مدیر را در تحقق اهداف مورد نظر کمک نماید. بنابراین مدیران باید بتوانند ضمن شناخت ویژگی‌های مؤثر، با آنان ارتباط برقرار نمایند به این ترتیب اولین قدم در شکل دهی ارتباط مؤثر با دیگران آگاهی از خویشتن است و خویشتن شناسی پیش نیاز روابط مؤثر اجتماعی و بین فردی است و در ایجاد هم دلی و هم حسی با دیگران نقش مهمی ایفا می‌کند. سلامت سازمانی امروزه یکی از ارکان اصلی استقرار توسعه پایدار است و در درجه نخست نیاز به دانش، فرهنگ و تجربه لازم و کافی نزد مدیران و کارکنان سازمان‌ها دارد آن‌گاه با داشتن سلامت سازمانی می‌توان به بالندگی یا توسعه سازمانی دست یافت. از آن جایی که زیر بنای هر گونه حرکت به سوی بهبود فرآیند کار در سازمان‌ها شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌های سنجیده برای اصلاح جریان امور است و از سوی دیگر رفتار صحیح مدیر در سازمان بستگی به شناخت نحوه ادراک کارکنان که متأثر از ویژگی‌های آن‌هاست، خواهد داشت، مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیستند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامت سازمانی از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، شایسته‌سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثر بخشی رفتار

هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (کور کماز^۱، ۲۰۰۷). به نظر لایدن و کلینگل^۲ (۲۰۰۰) سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر که باعث رشد و بهبود سازمان می شود. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آن جا بمانند و کار کنند و خود نیز افرادی سودمند و مؤثر باشند (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹).

یکی از سؤالاتی که به کرات و دفعات مکرر و در زمانها و موقعیت های مختلف ممکن است به ذهن هر کسی خطور کند، این است کاری، که به افراد محول می شود چقدر در خور شأن آن هاست؟ هر فرد شاغل یا جویای کار، اعم از زن یا مرد، فارغ از آن که در چه رده تخصصی و مهارتی فعالیت می کند، تعبیر خاصی از میزان شایستگی کاری که انجام می دهد، دارد به دلیل جایگاهی که کار از نظر کل زمان صرف شده به لحاظ تعلق به اجتماع و رضایت خاطر فرد شاغل، در زندگی انسان ها دارد باید گفت که کار در خور و شایسته انسان ها، یک بعد زیر بنایی کیفیت زندگی کاری آن ها را تشکیل می دهد، انجام کار مولد نیز در مورد بسیاری از آحاد جامعه، منبع اصلی در آمد آن ها و نیروی محرکه توسعه پایدار کشور های جهان محسوب می شود. با توجه به این که کیفیت زندگی کاری در جوامع مختلف به علت تفاوت جوامع بشری، سطح درآمد و رفاه آن ها و بسیاری از عوامل دیگر با هم تفاوت های بسیاری دارند و از سوی دیگر حتی در کشور خودمان، ایران هم بررسی سطح کیفیت زندگی کاری به علت تفاوت هایی که در محیط های کاری وجود دارد کاری مشکل است (غلامی، ۱۳۸۸).

با عنایت به موارد مذکور انتظار می رود در سازمانی که خود محل تولید، انتقال و نشر علم است در مدیریت منابع انسانی رویکرد علمی در پیش گرفته باشد و به کارکنان سازمان به عنوان سرمایه های اصلی سازمان توجه و عنایت خاصی مبذول نماید. این تحقیق می تواند دورنمای تأثیر برخورداری مدیران از شناخت خویشتن خویش را روشن و نقش آن را در ایجاد سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بیان کند. بدون شک جو سالم سازمانی یک محیط آموزشی می تواند عامل بسیار مهمی در تسهیل و تسریع دستیابی به اهداف متعالی آموزش و پرورش به حساب آورد. لذا در این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین خویشتن شناسی و سلامت سازمانی و همچنین کیفیت زندگی کاری مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان پرداخته و بر اساس یافته های خود پیشنهادات مناسب برای مدیران ارائه می نماید.

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف کلی از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین خویشتن شناسی با میزان کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان می باشد که برای نیل به آن، اهداف ویژه زیر در نظر گرفته شده است که عبارتند از:

^۱ . Korkmaz

^۲ . Luthans.A. & Klinge

- 1- بررسی رابطه بین خویشتن شناسی و میزان کیفیت زندگی کاری مدیران.
- 2- بررسی رابطه بین خویشتن شناسی و میزان سلامت سازمانی مدیران.
- 3- بررسی رابطه سلامت سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری مدیران.
- 4- بررسی میزان پیش بینی کیفیت زندگی کاری به وسیله ابعاد خویشتن شناسی.
- 5- بررسی میزان پیش بینی سلامت سازمانی به وسیله ابعاد خویشتن شناسی.
- 6- بررسی مقایسه‌ای میزان خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران با توجه به ویژگی‌های دموگرافیکی (جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت).

۵-۱- سوالات تحقیق

سؤال اصلی تحقیق این است که آیا بین خویشتن شناسی با میزان کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان رابطه وجود دارد؟

جهت پاسخگویی به سؤال اصلی تحقیق، سوالات فرعی زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد:

- 1- آیا بین خویشتن شناسی و ابعاد آن با میزان کیفیت زندگی کاری مدیران رابطه وجود دارد؟
- 2- آیا بین خویشتن شناسی و ابعاد آن با میزان سلامت سازمانی مدیران رابطه وجود دارد؟
- 3- آیا بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران رابطه وجود دارد؟
- 4- آیا ابعاد خویشتن شناسی می‌توانند کیفیت زندگی کاری مدیران را پیش بینی کنند؟
- 5- آیا ابعاد خویشتن شناسی می‌توانند سلامت سازمانی مدیران را پیش بینی کنند؟
- 6- آیا بین خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- 7- آیا بین خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران با تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- 8- آیا بین خویشتن شناسی، کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران با توجه به سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

۶-۱- تعریف مفاهیم

۶-۱-۱- تعاریف نظری و عملیاتی

تعریف نظری

خویشتن شناسی : مجموعه از افکار و عواطف است که سبب آگاهی فرد از موجودیت خود می‌گردد (شعاری نژاد، 1385: 158).

تعریف عملیاتی

خویشتن شناسی: خویشتن شناسی میانگین نمراتی که مدیران از پرسشنامه خویشتن شناسی راستوجی (1979) به دست می‌آورند.

تعریف نظری

سلامت سازمانی: سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر (شریفی و آقاسی، 1389).

تعریف عملیاتی

سلامت سازمانی: سلامت سازمانی میانگین نمراتی که مدیران از پرسشنامه سلامت سازمانی به دست می‌آورند.

تعریف نظری

کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس کرده و اثر بخشی و کارآیی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد افزایش می‌یابد (خاقانی زاده و همکاران، 1387).

تعریف عملیاتی

کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری میانگین نمراتی که مدیران از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری به دست می‌آورند.

فصل دوم

ادبیات تحقیق