

الله أكبر



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی (M.A)

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه مدیریت مشارکتی با سلامت سازمانی و تعهد سازمانی
دبیران مدارس متوسطه شهر میناب در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹

استاد راهنما: دکتر نادر شهامت

استاد مشاور: دکتر سوسن سهامی

نگارش: رضا بهرامی

پاییز ۱۳۹۰

تقدیم به:

همسر عزیزم که در تمام سختی‌ها و مشکلات، پشتوانه و مددکارم

بوده و هست.

سکوفه‌های زندگیم (دختران مهربانم) که شادی

بخش حیاتند.

و

پدرو مادر دلسوزم، آنان که بی ادعای بخشند و دعای خیرشان، همواره

بدرقه راهم می باشد.

تقدیر و شکر

قلم ناتوان از سپاس و تشکر به درگاه خداوندی است که او قادر
مطلق است. تشکر و قدردانی می‌نمایم از اساتذراهنمای عزیزم جناب
آقای دکتر نادر شهاست که رهنمودهایش ناجی من بود، پس ارج می‌نهم
زحمات ایشان را باشد که به پاس این محبت‌های بی‌دریغ، لطف خداوندی
همواره قرین زندگی ایشان گردد. و نیز از استاد کرامت‌گرا سرکار خانم دکتر
سوسن سهامی، کمال تشکر را دارم که با مشاوره‌های خود مراد تهیه و تدوین
این پژوهش یاری نمودند. همچنین از مدیر گروه محترم و دلسوز سرکار خانم
دکتر امیریان زاده که از کجاک‌های بی‌سائبه ایشان بهره‌مند گشتم کمال تشکر
و سپاس را دارم.

چکیده:

هدف از این پژوهش تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر میناب در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بود که با توجه به ماهیت موضوع و هدف اصلی پژوهش، از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی دبیران (مرد و زن) مدارس متوسطه شهر میناب به تعداد ۱۸۵ نفر بوده که به صورت نمونه گیری سرشماری کل آنان انتخاب گردیدند. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه ی تعهد سازمانی (OCQ) پورتر-مودی و استیرز (۱۹۷۴) و سلامت- سازمانی (OHI) هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) و پرسشنامه افتراقی مدیریت مشارکتی کریتنرو کینیکی (۱۹۹۱) که پنج بعد مدیریت (تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و نظارت) را مورد سنجش قرار می دهد استفاده شده است. روایی و پایایی ابزارها، از طریق محاسبه همبستگی هر یک از ابعاد با نمره کل مقیاس، از طریق تحلیل گویه و آلفای کرونباخ بدست آمد. و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که بین مدیریت مشارکتی با سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه رابطه مستقیم و معنی داری وجود

داشت و بین مؤلفه های مدیریت مشارکتی و سلامت سازمانی و تعهد سازمانی نیز رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشت. همچنین از بین مؤلفه های مدیریت مشارکتی تنها مؤلفه ارتباطات قادر به پیش بینی سلامت سازمانی و تعهد سازمانی بود.

کلیدواژه ها: مدیریت مشارکتی، سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، دبیران مدارس متوسطه

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل اول (کلیات تحقیق)

مقدمه.....	۱
بیان مسئله.....	۳
اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۶
اهداف تحقیق.....	۹
فرضیات و سؤالات تحقیق.....	۹
تعریف نظری متغیرها.....	۱۰
تعریف عملیاتی متغیرها.....	۱۲

فصل دوم (ادبیات و پیشینه تحقیق)

تعهد سازمانی.....	۱۴
تعاریف و مفاهیم تعهد.....	۱۵
اهمیت تعهد سازمانی.....	۱۸

۱۹.....	انواع تعهد.....
۲۱.....	عوامل موثر بر تعهد سازمانی.....
۲۳.....	الگوی سه بخشی تعهد سازمانی آلن ومی یر.....
۲۵.....	الگوی تعهد سازمانی هانت ومورگان.....
۲۶.....	عوامل وپیش شرطهای تعهد سازمانی.....
۲۷.....	عوامل سه گانه اثر گذار بر تعهد سازمانی استیرزوهمکاران.....
۲۸.....	الگوی مفهومی تعهد سازمانی.....
۲۹.....	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی.....
۳۰.....	سلامت سازمانی.....
۳۱.....	تعریف سلامت سازمانی.....
۳۲.....	مفهوم سلامت سازمانی.....
۳۳.....	تاریخچه سلامت سازمانی.....
۳۴.....	ویژگیهای سازمان سالم.....
۳۵.....	سلامت سازمانی از دیدگاه لایدن و کلینکل.....
۳۸.....	سلامت سازمانی از دیدگاه هوی ومیسکل.....
۳۸.....	جومدرسه سالم.....
۳۹.....	جومدرسه ناسالم.....
۳۹.....	سلامت سازمانی از دیدگاه مایلز.....
۴۲.....	سلامت سازمانی مدارس.....

۴۴	مدیریت مشارکتی.....
۴۴	تاریخچه مدیریت مشارکتی.....
۴۵	مشارکت در نظام اداری ایران.....
۴۶	مفهوم مشارکت و مدیریت مشارکتی.....
۴۷	تعریف مشارکت و مدیریت مشارکتی.....
۵۰	لوازم و پیش نیازهای مدیریت مشارکتی.....
۵۱	فواید مدیریت مشارکتی در مدارس.....
۵۲	مشورت سرچشمه مشارکت.....
۵۳	سودمندی های مشارکت.....
۵۴	موانع مشارکت.....
۵۶	انواع مشارکت در مدارس.....
۵۸	آفات مشارکت.....
۵۹	تصمیم گیری مشارکتی.....
۵۹	رهبری مشارکتی.....
۶۱	ارتباطات مشارکتی.....
۶۱	ارتباطات در یک موسسه.....
۶۳	ساختار مشارکتی.....
۶۴	ساختار ارگانیکی.....
۶۴	کنترل مشارکتی.....

۶۶	سیستم کنترل کیفیت
۶۶	گروههای خودگردان
۶۷	سیستم پیشنهادها
۶۸	پیشینه پژوهش در خارج از کشور
۷۱	پیشینه پژوهش در داخل کشور
۷۴	جمع بندی

فصل سوم (یافته های تحقیق)

۷۶	روش تحقیق
۷۶	جامعه و نمونه آماری
۷۷	ویژگیهای جامعه شناختی
۸۴	روش گردآوری اطلاعات
۸۴	ابزار گردآوری اطلاعات
۸۵	روایی و پایایی پرسشنامه ها
۸۸	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۹	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم (تحلیل یافته ها تحقیق)

۹۰	داده های توصیفی
۹۳	یافته های استنباطی

فصل پنجم (نتیجه گیری و پیشنهادات)

۱۰۱.....خلاصه پژوهش

۱۰۲.....بحث و نتیجه گیری

۱۱۲.....محدودیت‌های پژوهش

۱۱۲.....پیشنهاد های کاربردی

۱۱۲.....پیشنهادهای پژوهشی

۱۱۴.....منابع فارسی

۱۲۲.....منابع لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۷۷.....	جدول (۳-۱) توزیع آماری میزان تحصیلات دبیران
۷۸.....	جدول (۳-۲) توزیع آماری سن دبیران
۷۹.....	جدول (۳-۳) توزیع آماری وضعیت تاهل دبیران
۸۰.....	جدول (۳-۴) توزیع آماری سابقه کار دبیران
۸۱.....	جدول (۳-۵) توزیع آماری جنسیت دبیران
۸۲.....	جدول (۳-۶) توزیع آماری وضعیت اقتصادی دبیران
۸۳.....	جدول (۳-۷) توزیع آماری تعداد فرزندان دبیران
۸۷.....	جدول (۳-۸) پایایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی
۸۸.....	جدول (۳-۹) پایایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی توسط حسین پور ۱۳۸۹
۸۸.....	جدول (۳-۱۰) پایایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی توسط مصدق راد ۱۳۸۲ و محمدی ۱۳۸۱
۹۰.....	جدول (۴-۱) میانگین و انحراف معیار ابعاد پرسشنامه
۹۱.....	جدول (۴-۲) میانگین و انحراف معیار مولفه های پرسشنامه مدیریت مشارکتی

- جدول (۴-۳) ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت مشارکتی باسلامت سازمانی و تعهدسازمانی ۹۳
- جدول (۴-۴) ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت مشارکتی و سلامت سازمانی ۹۴
- جدول (۴-۵) ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت مشارکتی و تعهدسازمانی ۹۵
- جدول (۴-۶) ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های مدیریت مشارکتی و سلامت سازمانی ۹۶
- جدول (۴-۷) ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های مدیریت مشارکتی و تعهدسازمانی ۹۷
- جدول (۴-۸) محاسبه ضریب بتای استاندارد شده مولفه های مدیریت مشارکتی باسلامت سازمانی.. ۹۸
- جدول (۴-۹) محاسبه ضریب بتای استاندارد شده مولفه های مدیریت مشارکتی با تعهدسازمانی ۹۹

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۷۷.....	نمودار(۳-۱) درصد فراوانی میزان تحصیلات دبیران
۷۸.....	نمودار(۳-۲) درصد فراوانی سن دبیران
۷۹.....	نمودار(۳-۳) درصد فراوانی وضعیت تاهل دبیران
۸۰.....	نمودار(۳-۴) درصد فراوانی سابقه کار دبیران
۸۱.....	نمودار(۳-۵) درصد فراوانی جنسیت دبیران
۸۲.....	نمودار(۳-۶) درصد فراوانی وضعیت اقتصادی دبیران
۸۳.....	نمودار(۳-۷) درصد فراوانی تعداد فرزندان دبیران

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۲۷.....	شکل (۲-۱) عوامل سه گانه اثرگذار بر تعهد سازمانی استیرزوه همکاران
۲۸.....	شکل (۲-۲) الگوی تعهد سازمانی

فصل اول

کلیات

تخصیص

مقدمه

امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند، به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، منابع انسانی است. از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آن ها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان هاست. تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است (مجیدی، ۱۳۷۷).

هدف اولیه و اصلی مدیریت این است که به یک روابط انسانی سالم در سازمان نائل شود. روابط سالم و روابط انسانی روابطی هستند که باید به صورت باز، کارا و اثر بخش باشند. روابط سالم انسانی در محیط کار موجب بالاتر بردن احساس مالکیت، شاد و بانشاط بودن می شود و این عامل خود منجر به تعلق کارکنان به سازمان و مسئولیت پذیری بیشتر به آنان می گردد. بطور کلی می توان در یک فضا، با روابط انسانی سالم به سادگی به دیگر اهداف سازمانی نیز نائل آمد (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹).

سازمان ها در طی مراحل مختلف چرخه عمر خود در صورتی می توانند به حیات خود ادامه دهند و بقای خود را حفظ کنند که از سلامت کافی برخوردار باشند. بسیاری از سازمان ها به دلیل وجود شرایط ناسالم و عدم تشخیص به موقع و درمان ناکافی، پیش از بلوغ، حیاتشان متوقف می شود

بدیهی است بیماری سازمان ها فقط به دلیل کمبود ها و مشکلات عظیم مالی نیست بلکه نبود فرهنگ مثبت و فقدان روش های سالم نیز از جمله عوامل موثر بر سلامت سازمان هاست (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹).

بسیاری از صاحب نظران و آینده بینان نامدار جهان سده بیست و یک میلادی را به نام های گوناگون خوانده اند. گروهی برای این سده نام "سده اطلاعات" و گروهی نام "سده ابتکارات" و شماری نیز نام "سده مشارکت" را برگزیده اند. برای هر یک از این نامگذاریها، منطق و استدلالی قوی وجود دارد. هواداران نام گذاری "سده مشارکت" بدین باورند که سده بیست و یک میلادی، تراز و میزان دانش و شناخت و آگاهی و اطلاع مردم به گونه ای افزایش خواهد یافت که نه تنها بی سواد یا کم سواد مرسوم در جهان کنونی به کلی از میان خواهد رفت بلکه گروه در خور توجهی از مردم از آموزشهای عمومی و فنی - تخصصی در تراز دانشگاهی برخوردار خواهند شد. بی گمان، افزایش دامنه اطلاعات و دانش و شناخت مردمان یک سرزمین، یک سازمان، یک شهر، یا حتی یک خانواده توقعاتی در پی خواهد داشت که می توان آن ها را برخاسته از بالاترین رده نیاز- های انسانی، یعنی نیاز به "خود شکوفایی" به شمار آورد. نیاز به خود شکوفایی یک نیاز متعالی و فرامرتبه است که انسان را به عروج هستی می کشاند و او را به سویی می راند که بتواند همه استعدادها و تواناییهای نهفته خویش را به فعل درآورد و خود و دیگران را از آثار مادی و معنوی برخوردار سازد. انسان مطلع، دارای معرفت و شناخت، و فرهیخته بیش از هر چیز نیاز به آن دارد که به نظر ها و اندیشه هایش احترام گذارند و او را در هدایت امور زندگی شریک و سهیم گردانند. مدیریت مشارکتی در اصل پاسخی است انسانی، عقلایی، و کارآمد به نیازهای فرامرتبه کسانی که با شوق و دلبستگی بسیار، به بهروزی سازمان های محل خدمت خود می اندیشند و محل کار خود را "خانه" خویش می پندارند. مدیریت مشارکتی بار سنگین اداره کردن را با بسیج اندیشه ها و توانمندی کارکنان از دوش یک تن یا گروهی محدود به دوش جامعه ای بزرگتر منتقل می کند و خرد جمعی گروه را می پروراند و تعهد و دلبستگی آنان را به کار افزایش می دهد (طوسی، ۱۳۸۳).

بیان مسئله

در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تعهد سازمانی متغیر مهمی است و ادراک از مدرسه یا کیفیت محل کار بر انگیزش و تعهد کاری معلمان در آن مدرسه و در نهایت بر کیفیت آموزش و پرورش در آنجا تأثیر می‌گذارد، از این چشم‌انداز، ادراک معلمان از تعامل میان کنش‌گران مدرسه، سازه‌ی دقیقی برای انعکاس کیفیت کاری آنان، شاخص مناسب اثربخشی مدرسه و نشان‌گر وضعیت اجتماعی- روانی آن است (رهنورد و رادمش، ۱۳۸۴).

کارکنانی (دبیرانی) که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید بتوانند به انحاء مختلف تعهد و یا پایبندی کارکنان (دبیران) را بیشتر کنند و از راه‌های گوناگون آن را حفظ نمایند (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴).

دومین متغیر مورد بررسی در این پژوهش سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی مبین ذهنیتی است که از علم روانشناسی مدد گرفته است و سازمان را همچون ارگانیزی می‌نگرد که مثل آدمیان سیکل و سیر متنوعی از تعادل، سلامتی، بیماری و مرگ را طی می‌نماید. لذا همچون آدمی، سازمانها می‌توانند سالم یا ناسالم باشند (گلیسون و جیمز، ۲۰۰۲).

سلامت سازمانی مدرسه، چهار چوب دیگری برای مفهوم سازی جو عمومی مدرسه است. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویاییهای سازمانی می‌باشد، جلب می‌کند که البته مفهوم جدیدی نیست. معلمان در مدرسه سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند و اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای دانش آموزان در نظر می‌گیرند؛ استانداردهای عملکرد سطح بالا را حفظ می‌کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. علاوه بر این دانش آموزان با انگیزه زیادی در امور علمی فعالیت

¹ -Organizational Health

² .Gleeson & James