



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی

ارشد (M.A)

رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی میزان مهارت های مدیریتی مدیران مدارس ابتدایی

شهرستان جاسک و رابطه آن با جو سازمانی و رضایت شغلی آنها

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عبدالمحمد طاهری

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر شاپور امین شایان جهرمی

نگارش:

مراد صبوری

شهریور ۸۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



(صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی
ارشد (M.A))

نام و نام خانوادگی دانشجو : مراد صبوری در
تاریخ: ۸۹/۶/۳۱ رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: بررسی میزان مهارت های
مدیریتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جاسک و رابطه
آن با جو سازمانی و رضایت شغلی آنها

با درجه خوب و نمره (۱۶) دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری
سمت امضاء اعضا هیات داوری

۱- دکتر عبدالحمید طاهری

استاد راهنما

۲- دکتر شاپور امین شایان جهرمی

استاد مشاور

۳- دکتر مژگان امیریان زاده

استاد داور

۴- دکتر زهرا خدادادی

استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است.
مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء



دانشگاه شهید آرزو اسلامي

واحد مروودشت

پايان نامه براي دريافت درجه کارشناسي

ارشد (M.A)

رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی میزان مهارت های مدیریتی مدیران مدارس ابتدایی

شهرستان جاسک و رابطه آن با جو سازمانی و رضایت شغلی آنها

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر عبدالمحمد طاهری

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر شاپور امین شایان جهرمی

نگارش:

مراد صبوری

شهریور ۸۹

تقديم :

اين اثر علمي و پژوهشي كه تا قبل از اين زمان چشم انداز آن بمثابه رؤيائي بوده است كه اكنون به صورت يك عمل عيني و مشهود براي ما در آمده است.

و اكنون كه به صورت عمل در آمده است، بسيار خرسندم كرده است و موجب مسرت و تشفعي فراوان خاطر. تقديم مي دارم به ويدا و آريا صبوري، اين عزيزان كه از وجود نازنينشان انتظار فراوان دارم. چونان خود من حتي به مراتب بيشتري و بهتر از خود من در مسير فعاليت هاي علمي و پژوهشي كه خاص انسان هاي كوشنده و تلاشگر است و حقيقت زندگي انساني در آن مستقر است، گام بردارند.

چرا كه اين يك اصل و حقيقت پذيرفته شده و غير قابل انكار علمي است كه چرخه ي حيات انسان امروزي بي كم و كاست و بي هيچ واسطه اي حول محور اين فعاليت ها است كه به چرخش در آمده است و در مي آيد. و انسان امروزي در صورتي كه درك و فهم درستي از حقيقت وجود خود و مفاهيم پديده هاي طبيعي، منطقي پيرامون خود داشته باشد.

به طور قطعي و يقين هيچ گريزي از اين اصل براي او متصور نيست و اين اصل است كه تمامي درك او را از حيات به خود اختصاص داده است بدينسان از نام آوران روزگار خود و بعد از روزگار خود باشيد.

سپاسگزاری:

به پاس زحمات و تلاش های صادقانه و عالمانه ی اساتید بسیار ارزشمند آقایان دکتر عبدالحمید طاهری و دکتر شاپور امین شایان جهرمی، که همواره با خلق نیکو و رفتار انسان دوستانه خود، اینجانب را در نگارش، اصلاح و ارزیابی این پژوهش کمک و مساعدت نموده اند کمال تقدیر و تشکر بعمل می آید و از این عزیزان به جهت زحمات های ایجاد شده طلب بخشش دارم. با آرزوی سلامتی و عزت روزافزون.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی مهارتهای مدیران، جو سازمانی و رضایت شغلی مدارس ابتدایی جاسک می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جاسک هستند که در سال ۱۳۸۹ - ۱۳۸۸ مورد بررسی قرار گرفته اند که تعداد آنها برابر با ۱۴۷ مدیر می باشد که ۴۵ نفر مدیران، زن و ۱۰۲ نفر مرد می باشند. برای نمونه گیری این پژوهش با توجه به جدول مورگان از بین افراد جامعه ۱۰۸ مدیر را به صورت تصادفی انتخاب کردیم. حجم نمونه در این تحقیق ۱۰۸ مدیر مرد و زن می باشد. ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه مهارتهای مدیران، پرسشنامه رضایت شغلی و پرسشنامه جو سازمانی می باشد جهت بررسی فرضیه ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی دو نمونه مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی توکی استفاده گردید. پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان داد که بین جو سازمانی با مهارت های مدیران (فنی و انسانی و ادراکی) و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد همچنین بین دیدگاه مدیران زن و مرد در رابطه با جو سازمانی تفاوت معنی دار آماری وجود ندارد در متغیر های مهارتهای انسانی، رضایت شغلی و جو سازمانی بین دیدگاه مدیران با سوابق خدمتی مختلف تفاوت معنی دار آماری مشاهده نمی شود. ضمن اینکه بین دیدگاه مدیران با سوابق خدمتی مختلف تفاوت معنی دار آماری مشاهده نمی شود.

کلید واژه ها : مهارتهای مدیران، جو سازمانی، رضایت شغلی

عنوان	صفحه
-------	------

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه	۱
۱-۲- بیان مسئله	۳
۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش	۵
۱-۴- فرضیه ها	۶
۱-۵- اهداف تحقیق	۷
۱-۶- تعریف نظری	۷
۱-۷- تعاریف عملیاتی	۹

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۲-۱- مقدمه	۱۰
۲-۲- مهارتهای لازم برای مدیران	۱۱
۲-۳- نظام ارزشی مدیران	۱۶
۲-۴- خانواده مدیر	۱۷
۲-۵- عوامل محیطی	۱۸
۲-۶- شرایط سیاسی	۲۲
۲-۷- پاسخگو بودن سازمانها	۲۵
۲-۸- مهندسی مجدد	۲۶
۲-۹- رضایت شغلی	۲۷
۲-۱۰- مفهوم رضایت شغلی در سازمان	۵۰
۲-۱۱- نظریه های رضایت شغلی	۵۲
۲-۱۲- مزایای شغلی	۵۸

- ۲-۱۳- ارتباطات در سازمانها به سه گروه تقسیم می‌شود
 ۶۱.....
- ۲-۱۴- تعیین رضایت شغلی ۶۲.....
- ۲-۱۵- رضایت شغلی به عنوان يك متغير وابسته ۶۳.....
- ۲-۱۶- رضایت شغلی و بازدهی ۶۵.....
- ۲-۱۷- رضایت شغلی و غیبت ۶۶.....
- ۲-۱۸- رضایت شغلی و جایابی کارکنان ۶۷.....
- ۲-۱۹- رابطه بین رضایت شغلی و متغیرهای دیگر ۶۷.....
- ۲-۲۰- نظریه ها و مبانی جوسازماني ۶۹.....
- ۲-۲۱- نظریه های جو سازمانی ۷۰.....
- ۲-۲۲- تفاوت جو با فرهنگ سازمانی ۷۱.....
- ۲-۲۳- نظریه های جو سازمانی ۷۳.....
- ۲-۲۴- انواع جو سازمانی طبق مدل هالپین و کرافت ... ۷۴...
- ۲-۲۵- ابعاد جو سازمانی ۷۶.....
- ۲-۲۶- عوامل موثر در تعیین جو مدارس ۷۶.....
- ۲-۲۷- شاخص های جو سالم سازمانی ۷۷.....
- ۲-۲۸- مراحل بهبود جو مدارس ۷۷.....
- ۲-۲۹- پیشینه تحقیقات ۷۸.....

خلاصه فصل دوم

.....

..... ۱۰۱.....

فصل سوم: روش تحقیق

۳-۱- مقدمه

.....

..... ۱۰۲.....

۳-۲- روش تحقیق

.....

.....

..... ۱۰۲.....

..... ۳-۳- جامعه آماری ، نمونه و نمونه گیری

.....

..... ۱۰۲.....

..... ۳-۴- ابزار گرد آوری اطلاعات

.....

..... ۱۰۳.....

..... ۳-۷- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

.....

..... ۱۰۶.....

..... فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

..... ۴-۱- مقدمه

.....

.....

..... ۱۰۷.....

..... ۴-۲- نتایج تحلیلهای مربوط به آمار توصیفی

.....

..... ۱۰۷.....

..... ۴-۳- نتایج تحلیل های مربوط به آمار

..... استنباطی.....

..... ۱۱۱.....

..... فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

..... ۵-۱ مقدمه

.....

.....

..... ۱۲۳.....

..... ۵-۲- بحث و نتیجه گیری

.....

.....

۱۲۳

۳-۵ پیشنهادات پژوهشی

.....

.....

۱۲۷

۴-۵-پیشنهادات کاربردی

.....

.....

۱۲۸

۵-۵- محدودیت ها و مشکلات تحقیق

.....

۱۲۸.....

منابع

.....فارسی.....

.....

۱۲۹.....

منابع

.....انگلیسی.....

.....

۱۳۵.....

فهرست جدا اول

عنوان	صفحه
جدول ۴-۱: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک جنسیت	۱۰۸
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک مدرک تحصیلی	۱۰۹
جدول ۴-۳: توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سابقه خدمت	۱۱۰
جدول ۴-۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مهارت‌های مدیران و جوسازمانی	۱۱۱
جدول ۴-۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مهارت‌های مدیران و رضایت شغلی	

.....	۱۱۲
جدول ۴-۶ : نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر جو سازمانی و رضایت شغلی
.....	۱۱۳
جدول ۴-۷ : نتایج آزمونی تی مستقل جهت مقایسه دیدگاه مدیران زن و مرد از لحاظ متغیرهای پژوهش
.....	۱۱۴
جدول ۴-۸ : نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره جهت مقایسه دیدگاه مدیران با مدارک مختلف تحصیلی از لحاظ متغیرهای پژوهش
.....	۱۱۶
جدول ۴-۹ : آزمون تعقیبی مقایسه های دو گانه مدارک تحصیلی
.....	۱۱۷
جدول ۴-۱۰ : مقایسه دیدگاه مدیران با مدارک تحصیلی مختلف از لحاظ رضایت شغلی
.....	۱۱۷
جدول ۴-۱۱ : نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه دیدگاه مدیران با سوابق خدمتی مختلف از لحاظ متغیرهای پژوهش
.....	۱۱۹

جدول ۴-۱۲ : مقایسه دیدگاه مدیران با سوابق خدمتی
مختلف از لحاظ مهارتهای فنــــی

.....
۱۲۰

جدول ۴-۱۳ : مقایسه دیدگاه مدیران با سوابق خدمتی
مختلف از لحاظ مهارتهای ادراکــــی

.....
۱۲۱

جدول ۴-۱۴ : مقایسه دیدگاه مدیران با سوابق خدمتی
مختلف از لحاظ مهارتهای مدیران به صورت کلی

.....
۱۲۱

جدول ۴-۱: توزیع پاسخگویان به تفکیک جنسیت
.....
۱۰۸

جدول ۴-۲: توزیع پاسخگویان به تفکیک مدرک تحصیلی
.....
۱۰۹

جدول ۴-۳: توزیع پاسخگویان به تفکیک سابقه خدمت
.....
۱۱۰

کلیات

۱-۱- مقدمه

اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضرورتی اجتنابناپذیر است. زندگی فرد از طریق کارکردن تأمین می‌شود و خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد. تحقیقات متعدد موید این واقعیت است که اولاً با افزایش بیکاری فساد شدت می‌یابد و ثانیاً اشتغال مناسب و رضایت شغلی موجب نشاط و شادابی می‌گردد.

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغل به‌شمار می‌رود و همچنین عاملی است که باعث افزایش

کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. فیشر و هانا^۱ ۱۹۳۹ رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل می‌انگارند.

هپاک^۱ Hapak رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌داند که با عوامل درونی جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. (شفیع آبادی ۱۳۸۵).

اما از آنجا که انسان آمیخته‌ای از افکار، تمایلات، نیازها، خواهشها، اندیشه‌ها، تعصبات هدفهای شخصی و جاه‌طلبی‌های مختلف است آماده کردن و در اختیار قرار دادن و هدایت صحیح منابع انسانی بسیار دشوار است. برای اینکه بتوان انسان را وادار ساخت که از روی میل نیروی فکری و جسمی خود را برای رسیدن به هدفها بکار ببندد باید شرایطی فراهم کرد تا نیازهای او تأمین شود.

هر کوششی در زمینه چگونگی و بهتر اداره کردن انسان‌ها صورت گیرد مستلزم کشف نیازهای اساسی، درک انگیزه‌های رفتار فرد و عکس‌العمل گروه‌های مختلف کاری است برای این منظور. شرکتها باید از محرکی استفاده کنند، که یکی از مهمترین محرکها جهت کار مفید رضایت شغلی است. ایجاد روحیه و در نتیجه رضایت و خرسندی کارمندان یکی از موضوعات مهمی است که مدیران باید مدنظر داشته باشند. در واقع آنچه امروزه برای سازمانها و شرکتها در رابطه با مدیریت منابع انسانی مطرح است مسأله نگهداری نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. چرا که نیروی انسانی ماهر و متخصص به‌عنوان یک منبع عظیمی از سرمایه انسانی در سازمان است. (تئودور شولتز، ۱۳۸۶، ص ۸۶).

^۱ - Hapak

با طرح نظریه سرمایه انسانی گواه بر این مدعاست که اختصاص هزینه در امر رضایت و توجه به نیروی انسانی به عنوان سرمایه‌گذاری برای آینده هر جامعه‌ای مفید است. عده‌ای بر این باورند که انسان موجودی منطقی- اقتصادی است. بر اساس این نظریه، مقامات سازمان در مقابل پاداش مادی، خدمات کارکنان را می‌خرند و با استقرار سیستم کنترل و اعمال قدرت و اطاعت محض کارکنان از دستورات مافوق رفتار سازمانی فرد تحت انضباط قرار می‌گیرد. این نظریه که از اندیشه‌های علمی کلاسیک مدیریت است بیان می‌دارد که سازمانهایی که دارای حداکثر کارایی و راندمان زیاده‌تر از حدمعمول، سازمانهایی هستند که مدیران و کارکنان آن هر یک سهم بیشتری می‌برند و در نتیجه از این راه رضایت خاطر طرفین حاصل می‌شود. و دلیل رضایت افراد را می‌توان چنین ذکر کرد که با بالا رفتن سطح تولید، سطح حقوق و دستمزد کارمندان نیز بالا می‌رود و با افزایش میزان درآمد خواهند توانست مایحتاج زندگی خود را برطرف سازند. (شلین، ادگار، مترجم: ابوالفضل صادقی‌پور ۱۳۸۷ ص ۸۵-۸۶)

اما تحقیقات هاتور نشان داد که نیاز فرد به پذیرفته شدن از طرف همکاران وی احساس قدر و منزلت در میان گروه ممکن است بیش از انگیزه‌های مادی در رفتار سازمانی فرد مؤثر باشد. همانطور که اشاره شد انسان ترکیبی از تمایلات جسمی، روانی و اجتماعی است که می‌توان افراد را وادار نمود تا نیروی فکری و جسمی خود را مشتاقانه برای حصول هدف سازمانها بکار ببرند. این تحقیق در راستای بررسی میزان مهارت های مدیریتی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان جاسک و رابطه آن با جوسازمانی و رضایت شغلی می‌پردازد.

۱-۲- بیان مسئله

امروزه جهان در آستانه ورود به قرن بیست و یکم، با تحولات عظیم و پی در پی رو به روست : تحولاتی که دانش ها و نیازمندی های جدید می آفرینند. نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می کند و از طرف دیگر بر مشکلات آن ها می افزاید. این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمانهای اجتماعی را سنگین تر می کند. از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ شود، «آموزش و پرورش» است (نجف بیگی، ۱۳۸۷).

آموزش و پرورش مهم ترین نهاد اجتماعی بر آمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. از میان سازمان های گوناگونی که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه ها عموماً و دوره متوسطه خصوصاً، به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف های اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی برعهده دارند و لازمه تحقق این هدف ها، ایجاد و تقویت محیط های جذاب و داشتن مدیران و کارکنان خشنود و راضی است. جو حاکم بر هر سازمان، به طور مسلم بر روحیه افراد آن سازمان تأثیر می گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می شود. در صورتی که افراد شاغل از شغل خود رضایت نداشته باشند، این امر باعث کاهش اثر بخشی و کارایی سازمان خواهند شد و سازمان به هدف ها و خواسته های خویش نخواهد رسید (مجد م، ۱۳۸۷، ص ۱۱۲).

مدیریت سازمان ها امری حساس، پرثمر و در عین حال دشوار است. پیشرفت سازمان تا حدود زیادی به نوع

روابط موجود بین رکن مهم آن یعنی مدیر و کارکنان بستگی دارد. با عنایت به این امر که کشور ما به کارکنان اثر بخش و با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان اصلی کارکنان نیاز دارد تا بتواند جوانان را برای احراز مشاغل آماده کرد، سازمانی پویا داشته باشیم، لذا جو سازمانی، نوع روابط کارکنان با یکدیگر، سبک مدیر و ... در کارکنان احساسات مختلف بر می انگیزد. این احساسات در تأمین رضایت و عدم رضایت آنان نقشی عمده برعهده دارد (عباس زاده، ۱۳۷۶).

به علاوه، تأمین رضایت شغلی کارکنان، کلید اصلی نگهداری آنان در جو سازمانی خود است. رضایت شغلی کارکنان پدیده ای است که احتمالاً با ابعاد روانی، اجتماعی، جسمانی و نیز میزان کارایی، عملکرد، استعفا، غیبت و تاخیر ورود به محل کار رابطه دارد. (همان منبع)

کارایی و رضایت شغلی از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه جامعه صنعتی و در حال رشد مورد توجه قرار گیرد. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع صنعتی تاثیر انکار پذیری داشته است (شفیع آبادی، ۱۳۸۵، ص ۵۶).

با توجه به مطالب ارائه شده محقق با این مساله روبروست که آیا مهارتهای مدیران (فنی، انسان، ادراکی) بر جو سازمانی و رضایت شغلی تاثیر دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن هرچه بیشتر آنان نسبت به حرفه شان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. اگر