



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 اعضای هیات داورى سمت امضاء اعضای هیات داورى

۱- دکتر عبدالمحمد طاهرى استاد راهنما

۲- دکتر شاپور امین شایان جهرمى استاد مشاور

۳- دکتر مژگان امیریان زاده استاد داور

۴- دکتر زهرا خدادادى استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است. مدیر/معاونت پژوهشى

مهر و امضاء



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

تقدیم:

این اثر علمی و پژوهشی که تا قبل از این زمان چشم انداز آن بمثابة رؤیایی بوده است که اکنون به صورت یک عمل عینی و مشهود برایم در آمده است. و اکنون که به صورت عمل در آمده است، بسیار خرسندم کرده است و موجب مسرت و تشفعی فراوان خاطر. تقدیم می دارم به ویدا و آریا صبوری، این عزیزان که از وجود نازنینشان انتظار فراوان دارم. چونان خود من حتی به مراتب بیشتر و بهتر از خود من در مسیر فعالیت های علمی و پژوهشی که خاص انسان های کوشنده و تلاشگر است و حقیقت زندگی انسانی در آن مستقر است، گام بردارند.

چرا که این یک اصل و حقیقت پذیرفته شده و غیر قابل انکار علمی است که چرخه ی حیات انسان امروزی بی کم و کاست و بی هیچ واسطه ای حول محور این فعالیت ها است که به چرخش در آمده است و در می آید. و انسان امروزی در صورتی که درک و فهم درستی از حقیقت وجود خود و مفاهیم پدیده های طبیعی، منطقی پیرامون خود داشته باشد.

به طور قطعی و یقین هیچ گریزی از این اصل برای او متصور نیست و این اصل است که تمامی درک او را از حیات به خود اختصاص داده است بدینسان از نام آوران روزگار خود و بعد از روزگار خود باشید.

سپاسگزاری:

به پاس زحمات و تلاش های صادقانه و عالمانه ی اساتید بسیار ارزشمندم آقایان دکتر عبدالمحمد 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 زحمت 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

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱-۱-۱	مقدمه.....
۳-۱-۲-۱	بیان مسئله.....
۵-۱-۳-۱	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۶-۱-۴-۱	فرضیه ها.....
۷-۱-۵-۱	اهداف تحقیق.....
۷-۱-۶-۱	تعریف نظری.....
۹-۱-۷-۱	تعاریف عملیاتی.....
فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق	
۱۰-۲-۱-۱	مقدمه.....
۱۱-۲-۲-۲	مهارت‌های لازم برای مدیران.....
۱۶-۲-۳-۲	نظام ارزشی مدیران.....
۱۷-۲-۴-۲	خانواده مدیر.....
۱۸-۲-۵-۲	عوامل محیطی.....

- ۲۲-۶-۲ شرایط سیاسی ۲۲
- ۲۵-۷-۲ پاسخگو بودن سازمانها ۲۵
- ۲۶-۸-۲ مهندسی مجدد ۲۶
- ۲۷-۹-۲ رضایت شغلی ۲۷
- ۵۰-۱۰-۲ مفهوم رضایت شغلی در سازمان ۵۰
- ۵۲-۱۱-۲ نظریه‌های رضایت شغلی ۵۲
- ۵۸-۱۲-۲ مزایای شغلی ۵۸
- ۶۱-۱۳-۲ ارتباطات در سازمانها به سه گروه تقسیم می‌شود ۶۱
- ۶۲-۱۴-۲ تعیین رضایت شغلی ۶۲
- ۶۳-۱۵-۲ رضایت شغلی به‌عنوان یک متغیر وابسته ۶۳
- ۶۵-۱۶-۲ رضایت شغلی و بازدهی ۶۵
- ۶۶-۱۷-۲ رضایت شغلی و غیبت ۶۶
- ۶۷-۱۸-۲ رضایت شغلی و جابجایی کارکنان ۶۷
- ۶۷-۱۹-۲ رابطه بین رضایت شغلی و متغیرهای دیگر ۶۷
- ۶۹-۲۰-۲ نظریه‌ها و مبانی جوسازمانی ۶۹
- ۷۰-۲۱-۲ نظریه‌های جو سازمانی ۷۰
- ۷۱-۲۲-۲ تفاوت جو با فرهنگ سازمانی ۷۱
- ۷۳-۲۳-۲ نظریه‌های جو سازمانی ۷۳
- ۷۴-۲۴-۲ 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 جداول

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 جو سازمانی	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 آزمون 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 مقایسه‌های 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 و اربانس 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 فنی ۱۲۰

جدول ۴-۱۳: مقایسه دیدگاه مدیران با سوابق خدمتی مختلف از لحاظ مهارت‌های ادراکی ۱۲۱

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

صورت کلی ۱۲۱

فهرست نمودار

صفحه	عنوان
۱۰۸	جدول ۴-۱: توزیع پاسخگویان به تفکیک جنسیت
۱۰۹	جدول ۴-۲: توزیع پاسخگویان به تفکیک مدرک تحصیلی
۱۱۰	جدول ۴-۳: توزیع پاسخگویان به تفکیک سابقه خدمت

فصل اول:

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 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. (شفیع‌آبادی 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

^۱ - Hapak

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).

با طرح نظریه سرمایه انسانی گواه بر این مدعاست که اختصاص هزینه در امر رضایت و توجه به نیروی انسانی به‌عنوان 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 علمای 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 صادقپور 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 می پردازد.

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 آفریند. 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 لزوما 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 خوشنود و راضی است. جو حاکم بر هر سازمان، به طور مسلم بر روحیه افراد آن سازمان تاثیر 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 حرفه‌شان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر علل رضایت و عدم رضایت کارکنان نسبت به شغلشان مشخص گردد می‌توان به‌منظور بهبود شرایط کار و جلب رضایت بیشتر آنها اقدام بعمل آورد.

وقتی فرد از شغل خود احساس رضایت کند، مسؤلیت خود را با دقت بیشتری انجام داده و نه تنها از کار خود خسته نمی‌شود بلکه از انجام آن احساس مسرت نیز خواهد کرد. شناخت این وضعیت در شرکتها و سازمانها نیاز به تحقیقات دارد، اما علیرغم تحقیقات متعدد و متنوعی که تاکنون در زمینه رضایت شغلی انجام شده هنوز جواب این مسأله به‌طور قطع مشخص نشده که عوامل مؤثر در رضایت شغلی کدامند. تئوری دوعاملی هرزبرگ و دیگر تحقیقات که تاکنون در این زمینه برای پاسخگویی به سؤال فوق طرح شده‌اند همگی موید این گفتارند که یک عامل واحد رضایت شغلی را ایجاد نمی‌کند.

گرچه مجموعه تحقیقات در این زمینه افق دید ما را وسیعتر ساخته به‌طوری‌که امروزه قادر هستیم در رابطه با عوامل ایجادکننده رضایت شغلی خود تا حد زیادی قاطعانه صحبت کنیم، اما هنوز ناشناخته‌های فراوانی در این راه وجود دارد که گویای خلاء تحقیقاتی در این زمینه است. بطور کلی می‌توان گفت که جوامع امروزی را جوامع سازمانی می‌نامند، زیرا در این جوامع، انسانها هر جایی که زندگی کنند و هر کاری که انجام می‌دهند، با سازمانها و شرکتهای مختلف در ارتباط هستند و سازمانها و شرکتها بخشی از زندگی روزانه همه مردم را تشکیل داده است (فیضی ۱۳۸۸ ص ۱).