

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور - کتابخانه مرکزی
بخش نشریات

شماره ثبت	HD
شماره مدرک	۸۲۹
شماره رتورن	۸۶۷۸۲

دانشگاه پیام نور
مرکز تهران

پایان نامه: برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته: مدیریت دولتی (گرایش مدیریت منابع انسانی)

موضوع: بررسی نقش سبک‌های مدیریت بر تعهد سازمانی کارکنان
آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران
(شهرستان‌های ورامین - پاکدشت)

استاد راهنما: دکتر محمدجواد حضوری

استاد مشاور: دکتر حسن درویش

پژوهشگر: ابوالفضل هداوند میرزائی

کتابخانه مرکزی
پیام نور
تهران

بهار ۱۳۸۶

۱۳۸۷ / ۲ / ۱۱

۹۶۹۰۷

✓



دانشگاه پیام نور

مرکز تهران

پایان نامه: برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته: مدیریت دولتی (گرایش مدیریت منابع انسانی)

موضوع: بررسی نقش سبک‌های مدیریت بر تعهد سازمانی کارکنان

آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران

(شهرستان‌های ورامین - پاکدشت)

استاد راهنما: دکتر محمدجواد حضوری

استاد مشاور: دکتر حسن درویش

پژوهشگر: ابوالفضل هداوند میرزائی

بهار ۱۳۸۶

تقدیم به ارواح طیبه شهدا و به روح امام شهیدان

تقدیم به اساتید، دانشجویان و معلمین دلسوز و محترم

انسان محتاج عقل است، عقل محتاج ادب . علی (علیه السلام)

در نهایت احترام و با تشکر بی پایان از رهنمودهای شما اساتید گرانمایه که همواره از هیچ کوششی در خصوص آراستن دانشجویان به زیور علم و دانش دریغ نداشته‌اید خود را موظف می‌دانم که از زحمات شما قدردانی نموده، ضمن آنکه خود را رهین محبت شما می‌دانم، خالصانه توفیق شما را در خدمت به تشنگان علم و ادب همراه با سلامت و طول عمر از خداوند منان آرزو می‌نمایم.

با احترام

ابوالفضل هداوند میرزائی

چکیده

این پژوهش سعی دارد که سبک‌های مدیریتی را مورد شناسائی قرار داده و مناسب‌ترین سبک مدیریتی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش را معرفی نماید و در نهایت پیشنهادهاتی را جهت حفظ و نگهداری نیروی انسانی و همچنین افزایش تعهد سازمانی کارکنان ارائه دهد. در این تحقیق از روش پیمایش توصیفی - میدانی استفاده شد و تعداد نمونه ۳۱۷ نفر محاسبه شد، که پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه بین کارکنان آموزش و پرورش، تعداد ۲۷۸ پرسشنامه تکمیل شده مورد مطالعه قرار گرفت.

با توجه به یافته‌های پژوهش، از چهار سبک دستوری، تشویقی - استدلالی، حمایتی و تفویضی که مورد مطالعه قرار گرفتند، تنها سبک مدیریتی دستوری در آموزش و پرورش با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنی‌دار دارد.

نتایج تحقیق نشان داد: ۱- سبک مدیریتی دستوری مدیر باعث کاهش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود. ۲- سبک مدیریتی تشویقی - استدلالی موجب کاهش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش نمی‌شود. ۳- سبک مدیریتی حمایتی مدیر موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش نمی‌شود. ۴- سبک مدیریتی تفویضی مدیر موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش نمی‌شود.

از مهمترین پیشنهادهای ارائه شده می‌توان به ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و تعیین ساختار سازمانی متناسب با آن، ایجاد تغییر در روش‌ها و تکنیک‌های اجرائی، تغییر در رفتار و نگرش کارکنان و مدیران، بالابردن سطح یادگیری کارکنان، و فراهم نمودن پیش‌شرط‌ها یا عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش، اشاره کرد.

کلمات کلیدی: شیوه (سبک) مدیریتی - سبک دستوری - سبک تشویقی استدلالی -

سبک حمایتی - سبک تفویضی - تعهد سازمانی - کارکنان - آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول.....
۱.....	کلیات تحقیق.....
۲.....	۱-۱- مقدمه.....
۳.....	۲-۱- طرح موضوع.....
۳.....	۳-۱- تعریف مسأله و بیان سئوال‌های اصلی تحقیق.....
۴.....	۴-۱- سابقه و ضرورت انجام تحقیق.....
۵.....	۵-۱- فرضیات تحقیق.....
۵.....	۶-۱- قلمرو تحقیق.....
۵.....	۷-۱- روش تحقیق.....
۶.....	۸-۱- جامعه آماری و تعیین حجم نمونه.....
۶.....	۹-۱- محدودیت‌های تحقیق.....
۷.....	۱۰-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات.....
۹.....	فصل دوم.....
۹.....	مطالعات نظری تحقیق.....
۱۰.....	مقدمه.....
۱۱.....	بخش اول.....
۱۱.....	سبک‌های مدیریت و رهبری.....
۱۲.....	۱-۲- مروری بر نظریه‌های سازمان و مدیریت.....
۱۴.....	سبک رهبری.....
۱۴.....	سبک‌های مثبت و منفی.....

۱۵	الف) رهبران مثبت
۱۵	ب) رهبران منفی
۱۶	سبک های آیوا
۱۶	الف) سبک استبدادی
۱۷	ب) سبک دموکراتیک
۱۷	ج) سبک بی بندوبار
۱۸	سبک های اوهایو
۱۸	الف) بعد ساخت دهی
۱۸	ب) بعد مراعات
۱۹	سبک های وایت من
۲۱	سبک های شبکه مدیریت
۲۲	الف) سبک مدیریت بی خاصیت، ۱-۱
۲۲	ب) سبک مدیریت وظیفه مدار، ۹-۱
۲۲	پ) سبک مدیریت باشگاهی، ۱-۹
۲۲	ت) سبک مدیریت میانه روی، ۵-۵
۲۳	ث) سبک مدیریت گروهی، ۹-۹
۲۳	سبک های لیکرت
۲۳	الف) نظام یک (سبک استبدادی - استثماری)
۲۴	نظام دو (سبک استبدادی خیرخواهانه)
۲۴	ج) نظام سه (سبک مشاوره ای)
۲۵	نظام چهار (سبک مشارکتی)
۲۶	سبک های مختلف مدیریت با توجه به توان و تمایل افراد

۲۶.....	سبک دستوری.....
۲۷.....	سبک تشویقی - استدلالی.....
۲۷.....	سبک حمایتی.....
۲۸.....	سبک تفویضی.....
۳۰.....	بخش دوم.....
۳۰.....	تعهد سازمانی.....
۳۱.....	I - مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی.....
۳۲.....	مفاهیم و قلمرو تعهد.....
۳۲.....	مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی.....
۳۳.....	الف) وابستگی عاطفی:.....
۳۴.....	ب) درک هزینه‌ها.....
۳۵.....	ج) احساس تکلیف.....
۳۵.....	مدل سه‌بخشی آلن و می‌یر.....
۳۹.....	دو دیدگاه در مورد تعهد سازمانی.....
۴۰.....	ابعاد تعهد سازمانی.....
۴۱.....	فرآیند ایجاد تعهد سازمانی.....
۴۲.....	تعهد اسلامی.....
۴۴.....	II- مطالعات پیرامون پیش‌شرط‌ها یا عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....
۴۵.....	تمایل باطنی به تعهد.....
۴۶.....	مطالعه استیرز و همکاران.....
۴۷.....	مطالعه مودی و همکاران.....
۴۸.....	مطالعه بارون و گرینبرگ.....

۴۹.....	مطالعه کاری و همکاران.....
۵۰.....	مطالعه باتمن و همکاران.....
۵۱.....	مطالعه لینکلن.....
۵۲.....	مطالعه آلن و می.یر.....
۵۲.....	الف) تعهد عاطفی.....
۵۳.....	ب) تعهد مستمر.....
۵۳.....	ج) تعهد تکلیفی.....
۵۴.....	فرایند اجتماعی کردن فرد و تعهد سازمانی.....
۵۵.....	قرارداد استخدامی و تعهد سازمانی.....
۵۶.....	قرارداد استخدامی و تعهد سازمانی.....
۵۹.....	جابجائی و تعهد سازمانی.....
۵۹.....	بازار کار داخلی و تعهد سازمانی.....
۶۰.....	تعهدات سازمان نسبت به کارکنان.....
۶۱.....	حداقل دستمزد.....
۶۱.....	فراغت کافی.....
۶۱.....	تأمین کار مورد علاقه.....
۶۲.....	تقلیل کار خسته کننده.....
۶۲.....	احترام به شخصیت افراد.....
۶۲.....	دوستی بین مدیریت و کارکنان.....
۶۳.....	تأثیر تعهد سازمان نسبت به کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان.....
۶۳.....	رابطه تعهدات مدیران با تعهد کارکنان.....
۶۵.....	تأثیر مالکیت کارکنان بر تعهد سازمانی.....

۶۶	مدل فلور کوسکی
۶۸	فرهنگ سازمانی و تعهد
۷۰	پیشنهاد آقای ساگاتولاهایری
۷۱	تعهد سازمانی در چرخه زندگی سازمان
۷۱	رابطه وجدان کاری با تعهد و عملکرد
۷۲	ایجاد وجدان کاری و تعهد سازمانی
۷۴	ایجاد تعهد سازمانی در بخش دولتی
۷۶	III-مطالعات پیرامون نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی
۷۷	نتایج مثبت و منفی تعهد سازمانی در سه سطح تعهد
۷۹	نتایج تعهد سازمانی در سه سطح تجزیه و تحلیل
۸۱	تعهد سازمانی و عملکرد شغلی
۸۲	تعهد سازمانی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی
۸۳	تعهد سازمانی و ترک خدمت
۸۳	تعهد سازمانی و غیبت
۸۳	تعهد سازمانی و تأخیر
۸۴	تلخیص و نتیجه گیری
۸۵	فصل سوم
۸۵	روش تحقیق
۸۶	نوع روش تحقیق
۸۸	جامعه آماری
۸۹	نمونه و روش تعیین حجم نمونه
۹۰	ابزار جمع آوری اطلاعات

۹۰.....	۱- مطالعات کتابخانه‌ای
۹۱.....	۲- مصاحبه
۹۱.....	۳- پرسشنامه
۹۲.....	روایی و پایایی ابزار تحقیق
۹۴.....	آزمون‌های آماری مورد استفاده
۹۵.....	آزمون t استیودنت
۹۵.....	۳-۱۰-۵- آزمون تحلیل واریانس فریدمن
۹۶.....	فصل چهارم
۹۶.....	تحلیل آماری
۹۷.....	۴-۱- مقدمه
۹۷.....	تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹۸.....	۱- جنس
۹۹.....	۲- آخرین مدرک تحصیلی
۹۹.....	۳- سابقه خدمت در آموزش و پرورش
۱۰۰.....	۴- میزان سابقه خدمت مدیر اداره آموزش و پرورش بلافصل
۱۰۰.....	تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به مؤلفه‌های اصلی و فرضیه‌های پژوهش
۱۰۱.....	بررسی وضعیت کلی مؤلفه‌های اصلی پژوهش
۱۰۳.....	تحلیل سؤال‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق
۱۰۳.....	تعهد سازمانی
۱۰۵.....	تحلیل سؤال‌های مربوط به فرضیه شماره ۱
۱۰۷.....	آزمون تحلیل واریانس
۱۰۹.....	اولویت‌بندی سؤال‌های مربوط به شیوه مدیریتی دستوری

تحلیل سئوال‌های مربوط به فرضیه شماره ۲.....	۱۱۱
آزمون فرضیه شماره ۲.....	۱۱۳
آزمون تحلیل واریانس:.....	۱۱۳
اولویت‌بندی سئوال‌های مربوط به شیوه مدیریتی تشویقی استدلالی.....	۱۱۵
تحلیل سئوال‌های مربوط به فرضیه شماره ۳.....	۱۱۷
آزمون فرضیه شماره ۳.....	۱۱۹
آزمون تحلیل واریانس:.....	۱۱۹
آزمون رگرسیون:.....	۱۲۰
اولویت‌بندی سئوال‌های مربوط به شیوه مدیریتی حمایتی.....	۱۲۱
تحلیل سئوال‌های مربوط به فرضیه شماره ۴.....	۱۲۳
آزمون فرضیه شماره ۴.....	۱۲۵
آزمون تحلیل واریانس:.....	۱۲۵
اولویت‌بندی سئوال‌های مربوط به شیوه مدیریتی تفویضی.....	۱۲۷
فصل پنجم.....	۱۲۹
نتیجه‌گیری و پیشنهادات.....	۱۲۹
۱-۵- مقدمه.....	۱۳۰
۲-۵- نتایج پژوهش.....	۱۳۰
۳-۵- نتایج جانبی پژوهشی.....	۱۳۳
۴-۵- پیشنهادات.....	۱۳۴
۱-۴-۵- پیشنهادهای سطوح سازمانی.....	۱۳۴
الف) رضایت شغلی.....	۱۳۵
ب) قدردانی و سپاس از خدمات.....	۱۳۵

۱۳۶	پ) خدمات اجتماعی.....
۱۳۶	ت) حداقل دستمزد.....
۱۳۶	ث) احترام به شخصیت افراد.....
۱۳۷	ج) همکاری صمیمانه بین مدیریت و کارکنان.....
۱۳۷	۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی.....
۱۳۸	فهرست منابع و مأخذ.....
۱۴۳	پرسشنامه.....

فصل اول
کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

بشر از آغاز زندگی خود به دنبال راه‌هایی بود تا بتواند هر چه بیشتر از منابعی که در اختیار دارد بهره‌برداری کند. با پیدایش انقلاب صنعتی، این فرآیند شتاب بیشتری یافت. در این راستا محققان علم مدیریت توجه خود را به بهبود روش‌های تولید و سپس طراحی ساختارهای مطلوب، سازماندهی و طراحی مجدد مشاغل و اصلاحات دیگری معطوف نمودند. یافته‌های اندیشمندان حاکی است، هیچ کدام از این منابع اهمیت و ارزش نیروی انسانی را ندارد. لذا کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی، توجه خود را به عواملی که به افزایش تعهد سازمانی کارکنان اثر می‌گذارد، معطوف داشتند و تلاش کردند تا این عوامل را شناسایی و تحت کنترل درآورند. بنابراین مسئله شناخت و توجه به انسان و نیازهای کارکنان، سازمان، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت و امروزه به یکی از پیچیده‌ترین مباحث مدیریت تبدیل شده است.

سئوالات مهمی در این راستا مطرح می‌گردد. از جمله آنکه انسان برای چه، کار می‌کند؟ انگیزه فعالیت‌های او چیست؟ چه چیزی او را برمی‌انگیزد و چه چیزی باعث سستی و دلسردی او می‌شود و چه عواملی تعهد سازمانی او را افزایش می‌دهد؟

امروزه در سازمان‌های اداری و به ویژه در آموزش و پرورش و مؤسسات آموزشی کشور نیاز به مدیران و رهبرانی است که نه فقط در امر تعلیم و تربیت صاحب نظر و برجسته باشند بلکه در تشخیص مسائل و مشکلات اداری و سازمانی آموزش و پرورش و مؤسسات آموزشی و پژوهشی نیز دقت و مهارت داشته و علاوه بر دانائی و توانائی در زمینه‌های فنی و انسانی کار خود، دارای مهارت ادراکی نیز باشند.

از آنجا که در فرآیند کلی، تحقق اهداف سازمانی با حداقل هزینه و کاهش ضایعات و همچنین ارضای تمایلات و نیازهای روانی کارکنان، بویژه توجه به تعهد سازمانی آنان از ایده‌آل‌های دست‌اندرکاران می‌باشد لذا آشنائی مدیران با سبک‌های مناسب مدیریت و کاربرد عملی آنان در محیط کار به شدت احساس می‌شود.

۱-۲- طرح موضوع

پژوهشگران متغیرهای متعددی را در تعهد سازمانی کارکنان مؤثر می‌دانند. این متغیرها را می‌توانیم تحت عنوان متغیرهای مربوط به ادراک افراد از ساختار سازمان شامل تمرکز، تکراری بودن، ارتباطات مناسب، فرصت‌های ارتقاء و... و یا متغیرهای مربوط به ویژگی‌های فردی شامل درگیری و مشارکت شغلی (میزان تعهد فرد به استانداردهای بالای عملکرد)، سابقه کار، تحصیلات و... و یا متغیرهای مربوط به ویژگی‌های محیطی شامل فرصت‌های شغلی و... نام ببریم. (Corry, 1986) ولی از آنجاکه تجزیه و تحلیل تمام عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی به زمان و امکانات کافی نیاز دارد، محقق بر آن است، تا حدود کار خود را به عوامل سازمانی و بررسی سبک‌های مدیریتی محدود سازد. براین اساس رابطه بین متغیر سبک‌های مدیریت با متغیر تعهد سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد.

۱-۳- تعریف مسأله و بیان سئوال‌های اصلی تحقیق

مدیران و مسئولین آموزش و پرورش در اداره این سازمان شیوه‌های متفاوتی را به کار می‌برند و از الگوهای متفاوتی پیروی می‌کنند. اثری که هر یک از این شیوه‌ها و الگوهای مدیریت و رهبری بر تعهد سازمانی کارکنان می‌گذارد، از جمله مسائلی است که امروزه در اداره سازمان‌ها مطرح است.

هدف از این بررسی، شناسائی و معرفی مناسب‌ترین سبک مدیریتی است که بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران مؤثر است. البته عوامل بسیاری از جمله ایجاد یک سیستم آموزشی مناسب، جایگزینی یک نظام ارزشیابی دقیق و صحیح، از بین بردن اعمال نفوذ و تبعیض در زمینه‌های استخدام، انتصاب ترفیع و همچنین بهره‌گیری از کارکنان در اداره امور، توجه به مسائل و مشکلات کارکنان و ایجاد انگیزه‌های شغلی برای آنان در افزایش تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند (ابراهیمی، ۱۳۷۹). با این حال محقق درصدد آن است تا ضمن مشخص کردن سبک‌های مدیریتی حاکم بر روابط کاری سازمان آموزش و پرورش، نگرش کارکنان را نسبت

به سبک‌های مدیریتی مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد و پیشنهادهایی را جهت بهره‌گیری از مناسب‌ترین سبک مدیریتی که بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش مؤثر است، ارائه کند.

باتوجه به مطالب مذکور، سئوال‌هایی که در این باره قابل طرح می‌باشند عبارتند از:

- ۱- رابطه سبک‌های مدیریتی با متغیر تعهد سازمانی چگونه است؟
- ۲- آیا سبک مدیریت دستوری موجب کاهش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود؟
- ۳- آیا سبک مدیریت تشویقی - استدلالی موجب کاهش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود.
- ۴- آیا سبک مدیریت حمایتی موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود؟
- ۵- آیا سبک مدیریت تفویضی موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود؟

۴-۱- سابقه و ضرورت انجام تحقیق

براساس بررسی‌های به عمل آمده، تاکنون در ارتباط با موضوع، تحقیق جامعی در آموزش و پرورش صورت نگرفته است. مریم رسالت‌پور (۱۳۷۲)، در پایان‌نامه خود با عنوان رابطه سبک مدیریت مدیران با رضایت شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان کرج به بررسی سبک‌های مدیریت و تأثیر آن بر رضایت شغلی و رضا دولت‌آبادی فراهانی (۱۳۷۸)، در پایان‌نامه‌ای تحت عنوان بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین به بررسی تعهد سازمانی پرداخته است.

قابل توجه است که حفظ و نگهداری کارکنان بویژه نیروی انسانی متخصص و کارآموده اهمیت فراوانی دارد و در ارزیابی‌هایی که از تعهد سازمانی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی به عمل می‌آید این موضوع همواره حائز اهمیت است که چنانچه سازمانی در جذب و بکارگیری نیروی انسانی و حتی در بهسازی سازمانی موفق باشد ولی مدیران آن به دلیل عدم آشنائی با سبک‌های کارآمد و پویا نتوانند به نحو احسن از این نیروهای انسانی استفاده کنند و آنها را در سازمان نگه دارند، قطعاً در نیل به اهداف تعیین شده سازمانی ناموفق خواهند بود.

۱-۵- فرضیات تحقیق

در ارتباط با موضوع فرضیه‌های زیر مطرح می‌باشند:

۱- شیوه مدیریت دستوری مدیر موجب کاهش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود.
 ۲- شیوه مدیریت تشویقی - استدلالی مدیر موجب کاهش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود.

۳- شیوه مدیریت حمایتی موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود.

۴- شیوه مدیریت تفویضی موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش می‌شود.

۱-۶- قلمرو تحقیق

- چارچوب موضوعی این پژوهش شامل مطالب نظری است که بخشی از آن، مطالعات و بررسی‌های انجام شده در مورد سبک‌های دستوری، تشویقی - استدلالی، حمایتی و تفویضی می‌باشد. و در بخشی دیگر مباحث مربوط به تعهد سازمانی، نظر اندیشمندان مختلف در این زمینه و همچنین عوامل شغلی مؤثر بر تعهد سازمانی ذکر شده است.

- محدوده زمانی انجام این پژوهش از اول سال ۱۳۸۵ تا پایان سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ می‌باشد.

- قلمرو مکانی انجام این پژوهش، اداره‌های آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران می‌باشد که کار توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه، در این محدوده انجام شده است.

۱-۷- روش تحقیق

این پژوهش از نوع پیمایش توصیفی - میدانی است که با استفاده از این روش به مطالعه و بررسی بین متغیرهای پژوهشی معین و رابطه بین سبک‌های مدیریت با تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش پرداخته می‌شود.

هدف محقق در این روش تحقیق، توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا موضوع است به عبارت دیگر محقق سعی می‌کند تا آنچه هست را بدون هیچگونه دخالت یا استنتاجی ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از واقعیت بگیرد. (نادی و همکاران، ۱۳۷۵: ۷۲)

از آنجائی که در تحقیقات توصیفی، ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه از طریق پیمایش مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرد، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. (کومار، ۱۳۷۴)

همچنین از آنجائی که این تحقیق در یک سازمان واقعی، عینی و زنده (پویا) صورت گرفته است و پژوهشگر در شرایط زندگی واقعی یک سازمان حضور پیدا می‌کند، این پژوهش در زمره مطالعات میدانی نیز قرار می‌گیرد. (خاکی، ۱۳۷۸: ۲۱۶)

ابزارهای عمده در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد.

از روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق می‌توان آمار توصیفی نظیر درصد، میانگین، انحراف معیار و نظایر آن ... و همچنین آمار استنباطی نظیر آزمون تی استیودنت، نیکوئی برازش و همبستگی، تحلیل واریانس، رگرسیون و تحلیل واریانس فریدمن را نام برد.

۱-۸- جامعه آماری و تعیین حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر، عبارت است از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان‌های ورامین و پاکدشت که کل نیروی انسانی آن‌ها معادل ۹۰۴۳ نفر می‌باشد؛ و در مورد حجم نمونه، با استفاده از محاسبات انجام‌شده، تعداد نمونه ۳۱۷ نفر محاسبه شد که پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه بین کارکنان آموزش و پرورش تعداد ۲۷۸ پرسشنامه تکمیل شده مورد مطالعه قرار گرفت.

۱-۹- محدودیت‌های تحقیق

- در دسترس نبودن منابع داخلی و خارجی که بطور مستقیم در ارتباط با موضوع باشد.
- پائین بودن روحیه همکاری با پروژه‌های تحقیقاتی بدلیل عدم اطمینان کامل به اجرای دستاوردهای این گونه بررسی‌ها.