

رسالة محمد



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه ویژگیهای شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی

مدیران متوسطه شهرستان پاسارگاد

استاد راهنما:

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور:

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش:

حسین علی زارعی کردشولی

بهار ۱۳۹۳



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجناب حسین علی زارعی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۳/۲/۱۶ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه ویژگیهای شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران متوسطه شهرستان پاسارگاد" با کسب نمره ۱۷/۸۰ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجناب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجناب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: حسین علی زارعی

تاریخ و امضاء



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

نام و نام خانوادگی دانشجو: حسین علی زارعی در تاریخ ۱۳۹۳/۲/۱۶ رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: " رابطه ویژگیهای شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران متوسطه شهرستان پاسارگاد "

با درجه ونمره ۱۰ / ۱۷ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱ - دکتر مسلم صالحی استاد راهنما

۲ - دکتر مژگان امیریان زاده استاد مشاور

۳ - دکتر رضا زارعی استاد داور

۴ - استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است . مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم:

از خانواده عزیزم که در طول دوران تحصیل و تدوین پایان نامه با شکیبایی و حوصله، حقیر را تحمل نمودند و باعث دلگرمی و قوت قلمم شدند، از صمیم قلب سپاسگزاری می‌نمایم و از خداوند متعال، سعادت و رستگاری در دنیا و آخرت را برایشان ارزو مندم.

پاسکزاری:

به مصداق آیه «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» بسی شایسته است از زحمات بی‌شائبه و بی‌دریغ استاد فاضل و اندیشمند جناب آقای دکتر مسلم صالحی به عنوان استاد راهنما و همچنین استاد فریخته و فرزانه سرکار خانم دکتر مهران امیریان زاده به عنوان استاد مشاور که بار الهامی‌های خردمندانه خویش اینجانب را برای نمودن و مرامورد لطف و محبت خود قرار دادند تقدیر و تشکر نمایم.

از استاد و اور جناب آقای دکتر رضا زارعی که با دقت و حوصله این پژوهش را مورد ارزیابی قرار دادند و با پیشنهادات خود به غنای تحقیق افزودند پاسکزارم.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه ی ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران دوره متوسطه شهرستان پاسارگاد در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ می باشد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران دوره متوسطه شهرستان پاسارگاد به تعداد ۴۰ نفر بود، که به دلیل محدود بودن جامعه ی آماری و امکان دسترسی به تمامی اعضاء نمونه گیری صورت نگرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ویژگی های شخصیتی NEO (مک کری و کوستا، ۱۹۸۵)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (قاسم زاده، ۱۳۸۴) و پرسشنامه اثربخشی سازمانی (هرسی و بلانچارد، ترجمه ی رضانی ۱۳۸۹) می باشد که ضریب پایانی آنها به کمک آلفای کرونباخ تعیین گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد برونگرایی، انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم و معنادار و بین متغیر روان نژندی با اثربخشی سازمانی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. بین مولفه های امنیت شغلی، پیشرفت شغلی و مشارکت با اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. متغیر روان نژندی و امنیت شغلی نسبت به دیگر متغیرها بیش بینی کننده ی قوی تری برای اثربخشی سازمانی می باشند.

کلید واژه ها: ویژگی های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	چکیده.....
فصل اول: کلیات پژوهش	
۲	مقدمه.....
۴	بیان مسئله.....
۵	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۷	اهداف پژوهش.....
۷	فرضیه ها و سوالات پژوهش.....
۸	تعاریف نظری متغیرها.....
۸	تعاریف عملیاتی متغیرها.....
فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش	
۹	مبانی نظری اثربخشی سازمانی.....
۱۱	دسته بندی اثربخشی سازمانی از نظر هرسی بلانچارد.....
۱۲	ویژگی های مدیر اثربخش از نظر علوی.....
۱۳	شاخص های اثربخشی مدیریت.....
۱۴	دیدگاه های مکاتب مختلف در مورد اثربخشی.....
۱۵	مدل های ارزیابی اثربخشی مدرسه.....
۱۷	مدل اثربخشی سازمانی تالکوت پارسونز.....
۱۸	فایده سنخ شناسی پارسونز.....
۱۹	ویژگی های مدارس اثربخش.....
۲۰	ویژگی های مدیران اثربخش.....
۲۱	رویکردهای گوناگون پیرامون اثربخشی سازمان.....
۲۲	مقایسه و رویکردهای مختلف سنجش اثربخشی سازمانی.....
۲۶	مبانی نظری کیفیت زندگی کاری.....
۲۶	-تاریخچه کیفیت زندگی کاری.....
۲۸	- تعاریف کیفیت زندگی کاری.....

ویژگی های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه دانشمندان توسعه سازمانی.....	۳۰
شاخص های کیفیت زندگی کاری (انجمن مدیریت آمریکا).....	۳۲
متغیرهای کیفیت زندگی کاری از نظر والتون.....	۳۳
وظایف رهبری مدیران در رابطه با کیفیت زندگی کاری	۳۵
نظریات مختلف دانشمندان مدیریت در مورد کیفیت زندگی کاری.....	۳۶
مبانی نظری ویژگی های شخصیتی.....	۴۳
مفهوم شخصیت.....	۴۳
تعاریف شخصیت.....	۴۵
ویژگی های شخصیتی.....	۴۶
نظرات مهم در خصوص ویژگی های شخصیتی.....	۴۶
تقسیم بندی نظریه های شخصیت.....	۵۵
-پژوهش های انجام شده در داخل کشور.....	۶۰
-پژوهش های انجام شده در خارج کشور.....	۶۵
-جمع بندی.....	۶۵

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

روش تحقیق.....	۶۹
جامعه آماری.....	۶۹
نمونه و روش نمونه گیری.....	۶۹
ابزار گردآوری اطلاعات:.....	۷۱
روش گردآوری اطلاعات:.....	۷۵
روش تجزیه و تحلیل داده ها:.....	۷۶
ملاحظات اخلاقی.....	۷۶

فصل چهارم: یافته های پژوهش

الف) آمار توصیفی.....	۷۷
ب) یافته های استنباطی.....	۷۸

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۳خلاصه پژوهش
۸۴بحث و تفسیر نتایج:
۹۱محدودیت های پژوهش
۹۱پیشنهادها
۹۱پیشنهادهای کاربردی:
۹۲پیشنهادهای پژوهشی:
۹۳منابع
۹۳منابع فارسی
۱۰۲منابع خارجی
۱۰۴پیوست ها

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۸	(جدول ۱-۲) اثربخشی سازمانی پارسونز (هوی و میسکل، ۱۹۹۱).....
۲۳	(جدول ۲-۲) مقایسه رویکردهای مختلف سنجش اثربخشی سازمانی.....
۲۴	(جدول ۳-۲) بررسی تاریخی موضوعات و مطالعات مرتبط با اثربخشی سازمانی.....
۷۰	(جدول ۱-۳) توزیع حجم نمونه آماری براساس جنسیت.....
۷۰	(جدول ۲-۳) توزیع حجم نمونه آماری براساس تحصیلات.....
۷۰	(جدول ۳-۳) توزیع حجم نمونه آماری براساس سابقه کار.....
۷۲	(جدول ۴-۳) بررسی پایایی پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی.....
۷۲	(جدول ۵-۳) کلیدئو ۶۰ سؤالی، نمراتی که به هر کدام از خرده مقیاسهای شخصیتی تعلق میگیرد.....
۷۳	(جدول ۶-۳) ابعاد کیفیت زندگی کاری و شماره گویه های مربوطه.....
۷۴	(جدول ۷-۳) بررسی پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن.....
۷۵	(جدول ۸-۳) ابعاد اثربخشی و شماره گویه های مربوطه.....
۷۵	(جدول ۹-۳) بررسی پایایی پرسشنامه اثربخشی سازمانی.....
۷۷	(جدول ۱-۴) بررسی میانگین و انحراف استاندارد ویژگیهای شخصیتی.....
۷۸	(جدول ۲-۴) بررسی میانگین و انحراف استاندارد کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن.....
۷۸	(جدول ۳-۴) بررسی میانگین و انحراف استاندارد اثربخشی سازمانی.....
۷۸	(جدول ۴-۵) ضریب همبستگی بین ویژگیهای شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی.....
۸۰	(جدول ۶-۴) ضریب همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی.....
	(جدول ۷-۴) جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ویژگیهای شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی به روش گام به گام.....
۸۰	(جدول ۸-۴) جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی به روش گام به گام.....
۸۱	(جدول ۹-۴) جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی به روش گام به گام.....

فهرست اشکال

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۶.....	(شکل ۱-۲) : روابط انتظارات و نیازها با اثربخشی، و رضایت در مدل سیستم‌های اجتماعی.....
۵۸.....	(شکل ۲-۲) رابطه مدل ساختاری شخصیت با سطوح هشیاری.....

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه:

منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. بعبارتی ساده‌تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود. اثربخشی سازمانی، درجه فراوانی از اهداف نهایی است که سازمان با توجه به برخی از محدودیت‌ها به آن دست می‌یابد. (رجب زاده، ۱۳۸۳). اثربخشی، یکی از موضوعات اصلی در تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است که انتخاب درست و شایسته کارکنان می‌تواند یکی از راه‌های افزایش آن در سازمان، باشد. به عبارت دیگر کارایی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای بستگی به ارزیابی و استفاده صحیح و موثر نیروی انسانی دارد.

اگر برای سازمان مدلی عقلایی قائل شویم می‌توانیم اثربخشی سازمانی را توانایی سازمان برای دستیابی به اهداف دانست و اگر سازمان را یک سیستم اجتماعی تلقی کنیم می‌توانیم اثربخشی را قابلیت سازگاری سازمان با شرایط محیطی دانست، و هدف از ایجاد سازمان را دستیابی به اهداف از طریق رفتارهای اثربخشی دانست. اثربخشی وقتی که با رعایت مصالح انسانی و اقدام به تامین حقوق انسان افزایش پیدا می‌کند خود به یک ارزش بزرگ فرهنگی تبدیل می‌شود. وقتی که اثربخشی به صورت یک فرهنگ در می‌آید آن زمان جامعه و کشور به مجموعه‌ای پویا تبدیل می‌شود که در آن از هر فرصت و هر امکان به نفع انسان‌ها بهره برداری خواهد شد و فرصت‌های قابل توجهی از منابع موجود ایجاد می‌شود (پورکاظمی، ۱۳۸۳).

بدون شک مدیر نقش تعیین کننده‌ای در اثربخشی از جمله سازمان‌های آموزشی برعهده دارد، چرا که اثربخشی سازمان را می‌توان از طریق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن تعامل بین ساختار و فرایند سازمان اندازه‌گیری کرد. (شیرازی، ۱۳۷۳)

آموزش و پرورش عامل اصلی و کلیدی در توسعه‌ی اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی-سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارا و اثربخش برخوردار بوده‌اند.

بدون شک یکی از مباحث اصلی و بنیادی علم روانشناسی ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. از آنجایی که این ویژگی‌ها زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهند، پرداختن به این مقوله می‌تواند جنبه‌های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه‌های مختلف روشن سازد. از مصادیق بارز این موضوع، تاثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد بر کارکرد شغلی آنان می‌باشد (کریمی، ۱۳۷۵).

افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حس سلوک و بردباری و بدون تحمل و فشار روانی به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند.

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری^۱ به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. لوتانس^۲ (۱۹۹۸). در حالی که در دهه‌های گذشته فقط زندگی شخصی (غیرکاری) تاکید می‌شد (محب علی^۳، ۱۹۹۷).

طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کار و زندگی شخصی خود تعامل برقرار کنند. (آکدر^۴، ۲۰۰۶)

برنامه زندگی کیفیت کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد تعاملی کارکنان در سازمان می‌شود (فیلیپو^۵، ۱۹۹۸).

به همین دلیل نقشی که ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کیفیت زندگی کاری آنها می‌تواند در اثربخشی سازمان ایفاء کند برکسی پوشیده نیست و به همین منظور این تحقیق در نظر دارد تا به رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران بپردازد.

^۱ . Quality Of Work Life

^۲ . Luthans

^۳ . Moheb Ali

^۴ . Akdere

^۵ . Filippo

بیان مسئله:

بررسی اثربخشی سازمانی مدارس هم از بعد نظری و هم از نظر کاربردی یک مسئله مهم به‌شمار می‌رود. از بعد نظری، عموم محققان و صاحب نظران علاقه‌مند هستند تا به بررسی و تبیین شاخص‌ها و عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه بپردازند و گرایش موردنظر را «جنبش اثربخشی مدرسه» نامیده‌اند و تحقیقات گسترده‌ای در این زمینه انجام یافته است.

اثربخشی سازمانی از سازه‌های مطرح در حوزه مدیریت آموزشی است که غالباً به آن پرداخته شده است.

اثربخش سازی مدیریت مدارس مجموعه کوشش‌هایی است که برای آموزش و افزایش کارایی مدیران انجام می‌شود. در اثربخش سازی مدیریت مدارس، مسائلی چون آشنایی مدیران با فلسفه مدیریت، آگاهی از علم مدیریت و سازمان، تحول در ویژگی‌های شناختی، عاطفی، رفتاری، باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های پویا مطرح است. بنابراین در اثربخشی مدیریت مدارس، هدف، بهبود ویژگی‌های شناختی، عاطفی و رفتاری مدیران و افزایش مهارت‌های مربوط به برنامه ریزی، مساله‌گشایی، تصمیم‌گیری، ارزشیابی مستمر، رهبری مشارکتی و تحول در نگرش‌ها و بینش‌هاست.

کیفیت زندگی کاری در قرن حاضر، در سراسر دنیا به صورت یکی از مهم ترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است.

بهبود کیفیت زندگی کاری (QWL)¹ کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. امروزه توجهی که به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند.

مفهوم کیفیت زندگی کاری، مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شان و منزلت کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارد اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمان را افزایش دهد. نظام ارزشی کیفیت زندگی، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد. در گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیرکاری) کارکنان تاکید می‌شد، اما امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان تبدیل شده است.

¹. Quality Of Work Life

از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابجایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (رابینز، استیفن، پی، ۱۹۹۸، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴).

آموزش و پرورش با بیش از ۱۴ میلیون دانش آموز و یک میلیون نیروی آموزشی و اداری یکی از مهمترین و گسترده ترین نهادها است که دارای اهداف و ارزش‌های بالایی است. بدین لحاظ بازنگری مشکلات واقعی ویژگی شخصیتی موجود و ارائه شیوه‌های مناسب و نوین از ضرورت‌هاست (خورشیدی، ۱۳۸۲).

حال با توجه به ناکافی بودن تحقیقات پیشین در این زمینه می‌خواهیم بدانیم آیا بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟ به همین منظور پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران مدارس شهرستان پاسارگاد می‌پردازد.

اهمیت و ضرورت پژوهش:

اثربخشی سازمانی موضوع اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی به شمار می‌رود. نظام آموزشی محور تغییرات و تحولات در هر جامعه‌ای است و دست اندرکاران تعلیم و تربیت اذعان می‌دارند که آموزش و پرورش بهترین راه حل پیچیدگی‌های جوامع بشری می‌باشد. سازمانهایی بر کارایی و اثربخشی نایل می‌گردند که در راس آنها مدیران متخصص در تکاپو و فعالیت هستند، رفتار و اعمال مدیران از دو بعد سازمانی و شخصیتی ناشی می‌شود، رفتار آنها در اثر تلاش‌هایشان برای انطباق با محیط که در برگیرنده انتظاراتی از رفتارشان است شکل می‌گیرد، به این دلیل در پست‌های مدیریتی مدارس باید اشخاصی را که منتصب نمود که شخصیت آنها با مقام تصدی شده سازگار باشد.

سازمان آموزش و پرورش با دارا بودن اهداف کلی و دیررس، نیازمند مدیران متخصص جهت اداره امور مدارس می‌باشد. مدیرانی که ویژگی‌های متناسب با سیستم را داشته باشند، مسئولین آموزش و پرورش شرایط و ویژگی‌های لازم برای احراز پست مدیریت مدارس را در دو بعد شرایط عمومی و اختصاصی به مواردی از قبیل اعتقاد به اسلام، حس خلق، سعه صدر انصاف و روحیه گذشت و امانت داری، برخوردارگی از سوابق تجربی، داشتن توان مدیریت و روحیه کار جمعی اشاره گردیده است. بنابراین اجرای

تعلیم و تربیت صحیح در جامعه مستلزم سپردن به شخصیت‌های مناسب این حرفه می باشد تا مدیران منتصب با استفاده بهینه از منابع و تعامل مطلوب با نیروهای انسانی اهداف سازمان را تحقق بخشند و به اثربخشی نایل شوند. موضوعی که همه سازمانها و مدیران آموزشی همواره با آن برخورد دارند، تلاش برای رسیدن به وضعیت و شرایط بهتر است. چون مدارس همیشه درصدد دستیابی به اهداف آرمانی اند و از طرفی با محدودیت ها و موانع مواجهند. لذا اثربخش سازی مدیریت مدارس امر مستمری است که در مدارس همواره وجود داشته و دارد. بنابراین شناسایی عوامل موثر بر اثربخش سازی مدیریت مدارس در جهان در حال تحول امروز بیش از پیش ضروری است. هوی (۱۳۸۲) اظهار می دارد که بدون شک مدیران اثربخش در مدارس موجب می گردند تا موفقیت تحصیلی دانش آموزان، بیشتر، معلمان راضی تر و به طور کلی عملکرد مدرسه در دید عموم مورد تقدیر واقع شوند، بر همین اساس و با توجه به مباحث علمی و عملی، اثربخشی سازمانی نه پدیده ای تازه است و نه پدیده منحصر به فردی در آموزش و پرورش است.

از آنجایی که آموزش و پرورش یکی از حساس ترین سازمان هایی است که بیشتر مورد قضاوت و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد لذا اثربخشی آموزش و پرورش و بالاحص مدارس که مهمترین مکان تعلیم و تربیت در جامعه می باشد، محور اساسی بحث های مدیریتی و تحقیقات آموزشی است که می بایست بطور جدی مورد توجه واقع شود. یکی از مهارتهای ارزشمندی که کمتر مورد تحقیق واقع شده، ولی احساس می شود جایگاه و نقش تعیین کننده ای در اثربخشی سازمانی مدیران مدارس دارد ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی مدیران می باشد.

موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می گیرد که با مشخص نمودن ویژگی های شخصیتی در نهاد آموزش و پرورش و به کار گماردن افرادی که بتوانند با ارائه راه کارهای صحیح و مدیریت های خوب کیفیت کار سطح آموزش را ارتقاء بخشند و افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می توانند با حس سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار پردازند مثمر ثمر باشند. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت های مختلف خود می باشند، لذا انگیزه ها، تواناییها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده ی شخصیت انسان می باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می کنند. (فیوضات، ۱۳۷۵)

اجرای برنامه های کیفیت زندگی کاری موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه های نظام پیشنهادها بوده است. (سیرگی، دیوید و فیلیپ^۱، ۲۰۰۷)

زندگی کاری با کیفیت برتر می کوشد تا کارکنان با مهارت های بالاتر را به کار گمارد و پیرامونی فراهم آورد که آنان را بر انگیزد تا مهارت های خود را بهبود بخشد.

در این راستا این پژوهش در نظر دارد به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران شهرستان پاسارگاد پردازد.

اهداف پژوهش

هدف کلی:

تبیین رابطه ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران متوسطه شهرستان پاسارگاد

اهداف جزئی:

- ۱- تبیین رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران
- ۲- مشخص کردن سهم ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری در پیش بینی اثر بخشی سازمانی مدیران
- ۳- مشخص کردن سهم ابعاد کیفیت زندگی کاری در پیش بینی اثربخشی سازمانی مدیران

فرضیه ها و سوالات پژوهش

فرضیه کلی: بین ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه جزئی ۱- بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با اثربخشی سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه جزئی ۲- ویژگی های شخصیتی و کیفیت زندگی کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی اثر بخشی مدیران می باشد.

فرضیه جزئی ۳- ابعاد کیفیت زندگی کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی سازمانی مدیران می باشد.

¹Sirgy , David , Philip

تعاریف نظری متغیرها:

۱- شخصیت: عبارت است از مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار و مداوم که بر روی هم فرد را از سایر افراد متمایز می کند (کریمی، ۱۳۷۷)

۲- کیفیت زندگی کاری:

فرایندی است که بوسیله آن همه اعضای سازمان از مجاری ارتباطی باز و مناسب که به این منظور ایجاد شده در تصمیم گیری هایی که بر شغل و محیط کارشان تاثیر می گذارد به نوعی دخالت و مشارکت می کنند و به همین لحاظ خشنودی شغلی آنها بیشتر است و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش میابد. به اعتقاد آنها کیفیت زندگی کاری در واقع نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریتی است که کارکنان در نتیجه آن احساس مالکیت و تعلق، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (پرداختچی، قهرمانی و جویباری، ۱۳۸۸)

۳- اثربخشی سازمانی:

منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارت ساده تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. اثربخشی سازمانی درجه فراوانی از اهداف نهائی است که سازمان با توجه به برخی محدودیت ها به آن دست میابد (رجب زاده، ۱۳۸۳).

تعاریف عملیاتی متغیرها:

۱- ویژگی های شخصیتی: منظور از ویژگی های شخصیتی با ابعاد پنج گانه نمره ای است که افراد، در هر یک از ابعاد روان نژدندی، برون گرایی، دلبذیر بودن، انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری در پرسشنامه ۶۰ سوالی NEO ساخته مک کری و کوستا (۲۰۰۳) بدست می آورند.

۲- کیفیت زندگی کاری: نمره ای است که افراد از پرسشنامه قاسم زاده (۱۳۸۴) بدست می آورند. این پرسشنامه از ۵۳ گویه تدوین شده است و دارای ۵ گزینه می باشد که از ۵ نمره گذاری می شود. بنابراین حداقل نمره قابل کسب این مقیاس برابر ۵۳ و حداکثر برابر ۲۶۵ می باشد.

۳- اثربخشی سازمان

- منظور از اثربخشی سازمان در این پژوهش نمره ای است که از پرسشنامه ۲۵ سوالی هرسی و بلانچارد که توسط رمضانی در سال ۱۳۸۹ در ایران آورده شده، بدست می آید که از ابعاد روابط انسانی، ارزشیابی، تصمیم گیری، مشارکت، ارتباطات تشکیل شده است.