





دانشگاه آزاد اسلامی

صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی : ابوطالب اسمعیلی شماره دانشجویی : ۸۹۱۲۲۰۱۹۸

در تاریخ : ۱۳۹۲/۲/۱۴ رشته : مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان :

نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان آموزش

و پرورش ناحیه یک شیراز .

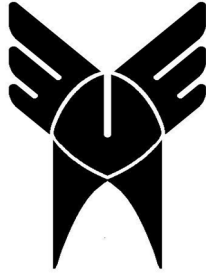
با نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری	سمت	امضاء هیات داوری
۱- دکتر عباد اله احمدی	استاد راهنما	
۲- دکتر مژگان امیریان زاده	استاد مشاور	
۳- دکتر مجید برزگر	استاد داور	
۴- دکتر احمد رضا اوجی نژاد	استاد داور	

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

رشته : مدیریت آموزشی

عنوان :

نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان آموزش

و پرورش ناحیه یک شیراز .

استاد راهنما :

دکتر عباد الله احمدی

استاد مشاور :

دکتر مؤگان امیریان زاده

نگارش :

ابوظالب اسمعیلی

اردیبهشت ۱۳۹۲

تقدیم به :

پدرم: که در راه های تاریک و صعب العبور زندگی، چراغی در دست، پاهای لرزان مرا یاری می نمود و در تمامی مراحل زندگی از بدو تولد تا رسیدن به حد استقلال، بی منت یاریگرم بود .

و

مادرم: که همچون شمعی بر گرد وجودم می سوزد و نگاه های مهربانانه و دعاهای خیرش، همواره بدرقه راهم خواهد بود .

و همچنین

به تنها برادرم ، اسوه مهربانی و ایثار .

و تنها خواهرم ، که خنده هایش تلخ ترین لحظاتم را با شکوه می سازد .

سپاسگزاری

من علمنی حرفاً فقد صیرنی عبداً

هر کس به من کلمه ای بیاموزد مرا بنده خویش کرده است . (مولای متقیان حضرت علی (ع))

سپاس بیکران پروردگار یکتا که ما را هستی بخشید ، به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم در آورد . بدین سان از استاد ارجمند جناب آقای دکتر عبدالله احمدی که راهنمایی این پایان نامه را پذیرفته و در تمامی مراحل تحقیق همراه و همگام من بوده و از هیچ راهنمایی دریغ نمودند ، تشکر می کنم و برای ایشان از خداوند متعال سلامتی و اجر معنوی و اخروی را مسئلت دارم . همچنین از استاد بزرگوار سرکارخانم دکتر مرگان امیریان زاده که مشاوره این پایان نامه را قبول نموده و لطف و محبت ایشان فراموش نشدنی است، تشکر می کنم و امیدوارم که خداوند به ایشان توفیق روز افزون عطا فرماید . همچنین مراتب تقدیر و تشکر خود را از اساتید هیأت داوران جناب آقای دکتر مجید برزگر و جناب آقای دکتر احمد رضا اوجی نژاد و ناظر محترم پژوهش اعلام می نمایم و آرزوی توفیق روز افزون برای یکایک آن عزیزان از درگاه ایزد متعال مسئلت مینمایم .

با تشکر و دعای خیر

ابوطالب اسمعیلی

چکیده

هدف از تحقیق حاضر نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری تحقیق ۳۲۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز می باشد. بر اساس جدول مورگان ۱۷۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه مدیریت مشارکتی الوانی با آلفای کرونباخ ۰/۸۴، رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و عملکرد شغلی ترنیک با آلفای کرونباخ ۰/۹۵ استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس استفاده شده است. نتایج تحلیل آماری به دست آمده نشان داد رضایت شغلی نقش واسطه ای معناداری در رابطه بین مولفه های مدیریت مشارکتی و عملکرد شغلی کارکنان ایفا می کند. همچنین بین ابعاد مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

کلید واژه: مدیریت مشارکتی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول : کلیات تحقیق

۱.....	مقدمه.....
۴.....	بیان مساله
۶.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۹.....	اهداف تحقیق.....
۹.....	فرضیه های تحقیق
۱۰.....	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیر ها

فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۳.....	مبانی نظری
۱۳.....	رویکرد نظری مدیریت مشارکتی.....
۱۴.....	ادبیات پژوهش.....
۱۴.....	مبانی مدیریت مشارکتی.....
۱۵.....	مفهوم مشارکت.....
۱۶.....	تعاریف مشارکت.....
۱۶.....	تعاریف مدیریت مشارکتی.....

۱۷	اندیشه های مهم مشارکت
۱۸	فایده های مشارکت در مدیریت
۲۰	اهرم های مشارکت
۲۵	فلسفه مشارکت
۲۶	مشارکت در تصمیم گیری
۲۷	روش های اجرای مدیریت مشارکتی
۳۰	تئوری های رهبری و مشارکت
۳۶	رویکرد نظری رضایت شغلی
۳۷	رضایت شغلی چیست؟ (تعاریف)
۳۷	ریشه و سرچشمه رضایت شغلی
۳۹	عوامل مؤثر در رضایت شغلی
۴۱	نظریه های رضایت شغلی
۴۶	رویکرد نظری عملکرد
۴۸	ابعاد عملکرد
۴۹	تعاریف عملکرد
۵۰	عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی
۵۰	شاخصهای عملکرد کارکنان
۵۴	نظریه های عملکرد
۵۹	تحقیقات خارج از کشور

تحقیقات داخل کشور ۶۷

جمع بندی ۷۸

فصل سوم : روش تحقیق

طرح کلی پژوهش ۸۰

جامعه و نمونه آماری ۸۰

شیوه و ابزار جمع آوری اطلاعات ۸۱

ابزار گردآوری اطلاعات ۸۱

روایی و پایایی ۸۲

فنون تحلیل داده ها ۸۴

ملاحظات اخلاقی ۸۴

فصل چهارم : یافته های توصیفی و استنباطی

یافته های های توصیفی ۸۵

یافته های استنباطی ۸۷

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

خلاصه پژوهش ۹۴

بحث و نتیجه گیری ۹۵

محدودیت های پژوهش ۱۰۳

پیشنهاد های پژوهش ۱۰۴

پیشنهاد های کاربردی ۱۰۴

پیشنهادهای پژوهشی..... ۱۰۵

منابع و ماخذ..... ۱۰۶

الف) منابع فارسی ۱۰۶

ب) منابع لاتین..... ۱۱۴

پیوست ها و ضمائم

الف) پرسشنامه مدیریت مشارکتی.....

ب) پرسشنامه رضایت شغلی.....

ج) پرسشنامه عملکرد.....

چکیده انگلیسی.....

صفحه عنوان پایان نامه به انگلیسی.....

فهرست جداول

- جدول ۴-۱: بررسی میانگین و انحراف معیار مدیریت مشارکتی و مؤلفه های آن..... ۸۵
- جدول ۴-۲: بررسی میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی و مؤلفه های آن..... ۸۶
- جدول ۴-۳: بررسی میانگین و انحراف معیار عملکرد کارکنان و مؤلفه های ۸۶
- جدول ۴-۴: همبستگی بین مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی..... ۸۷
- جدول ۴-۵: همبستگی بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان..... ۸۸
- جدول ۴-۶: همبستگی بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان..... ۸۹
- جدول ۴-۷: تحلیل نتایج رگرسیون چند گانه بین ابعاد مدیریت مشارکتی روی رضایت شغلی..... ۹۰
- جدول ۴-۸: تحلیل نتایج رگرسیون چند گانه بین ابعاد مدیریت مشارکتی روی عملکرد کارکنان..... ۹۱
- جدول ۴-۹: تحلیل نتایج رگرسیون سلسله مراتبی..... ۹۲

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

در جهان امروز همگام با تحولات و تغییرات شگرفی که در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیک رخ می دهد، تحولات عمیقی نیز در روشها و سیستم های نوین مدیریت ایجاد شده و دیدگاه های کاملاً متفاوتی نسبت به گذشته بر مدیریت سازمان ها حاکم می گردد. نظام مدیریت مشارکتی که در جهان صنعتی و پیشرفته امروز از آن به مثابه انقلابی در عرصه انواع مدیریت های علمی و عملی از آن یاد می برند، در واقع يك سیستم مدیریتی نوین، جامع، متکامل و متعالی است که به طور دقیق مناسب با اوضاع احوال شرایط عصر و زمان ما و منطبق با خواست ما و تفکرات و احساسات و عواطف و ادراک و دریافت های بشری این عصر، طراحی تدوین و برنامه ریزی شده است. (کوهستانی، ۱۳۸۰).

درست به همین خاطر، این سیستم با تمام توانایی ها و ارزش هایش در مرحله اجرا و عمل از جمله ساده ترین و سهل الوصول ترین سیستم های مدیریتی است که تا امروز شناخته شده و به اجرا در آمده است. امروزه، دنیای پیشرفته به خوبی دریافته است آنچه موجب حل مشکلات و رسیدن به اهداف مؤسسات و سازمان های مختلف صنعتی، تولیدی، خدماتی و اقتصادی و فرهنگی می شود و در نتیجه جامعه را به اهداف متعالی خود می رساند، مدیریتی است که بتواند با روشهای مناسب و عملی از نیروی فکر و اندیشه و توانایی ها و استعداد تمام افراد، توأم با رضایت قلبی و جلب و جذب مهر و علاقه و دلسوزی و تعلق خاطر آنان در مؤسسات و سازمان های مختلف به نحو مطلوب استفاده کند. مدیریت مشارکتی، نظام مدیریت نوین و کارساز و مؤثر زمان ما است که در گستره آن روش های مختلف مشارکت برای استفاده صحیح و عملی از نیروهای بالقوه تمام اعضاء و کارکنان مؤسسات به اجراء گذاشته می شود. تداوم حیات سازمان ها به رضایت شغلی و عملکرد سازمانی و بازسازی آنها بستگی دارد، بازسازی سازمانها از طریق هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش های حصول این اهداف انجام می شود. بدون بازسازی سازمان نمی تواند دوام زیادی بیاورد. (کوهستانی، ۱۳۸۰)

تحقیقات نشان داده است که سبک رهبری مدیران با اثربخشی، کارایی و بهره وری سازمانها رابطه دارد (فرانک^۱، ۲۰۰۱، به نقل از افشاری، ۱۳۷۸). علاوه بر این بین سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه تنگاتنگی وجود دارد. (دونهام^۲، ۲۰۰۰، به نقل از کوهستانی، ۱۳۸۰).

بدون هیچ تردیدی می توان ادعا کرد که رضایت شغلی اولین، پر اهمیت ترین و قدیمی ترین متغیر وابسته مورد مطالعه در رفتار سازمانی است که بیشترین تحقیقات را تاکنون به خود اختصاص داده است. در نیمه اول دهه ۱۹۹۰ دوازده هزار مطالعه در این زمینه منتشر شده است. (کینکی^۳، ۲۰۰۲، به نقل از قلی پور، ۱۳۸۸)

رضایت شغلی شامل رضایت از نفس کار، پرداخت، ارتقاء، همکاران و سرپرستی می شود. (اسمیت، ۱۹۶۹، به نقل از قلی پور ۱۳۸۸). بنابراین رضایت شغلی یک مفهوم واحد نیست، اهمیت این پنج عامل در کشورهای مختلف یکسان نیست. مثلاً در کشور آمریکا میزان پرداخت اهمیت بالایی دارد ولی در کشورهای اسکاندیناوی تعامل مؤثر و دوستانه مدیران و کارکنان در رضایت شغلی تأثیر زیادی دارد. (قلی پور، ۱۳۸۸)

یکی از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، فعالیت های سازمانهایی است که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. بنابراین از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تأمین نیروها و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان است. شغل هر فرد باید

^۱ - Frank B

^۲ - Dunham – Taylor J

^۳ - Kinicki. A. J

تأمین کننده قسمتی از نیازهای مادی، روانی و اجتماعی او باشد. از آنجا که تلاش هر سازمان به حد اکثر رساندن تولید و بالا بردن کیفیت تولیدات است، بنابراین باید این هدف با جدیت تمام دنبال شود. (پاشا، اندریه، عنایتی، ۱۳۸۴).

کارایی و توسعه سازمانها در گرو کاربرد صحیح نیروی انسانی می باشد. نتایج بسیاری از تحقیقات بر این نکته توجه دارد که هیچ جامعه ای توسعه نیافته است مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. (صنعتی، ۱۳۸۶).

تحقیقات زیادی که در مورد مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان انجام شده متغیرهای زیادی به آنها ارتباط داده شده است، از جمله رضایت شغلی، ویژگیهای محیط کار، ویژگیهای شخصیتی کارمندان، همچنین تحقیقات زیادی وجود رابطه مستحکم و مثبت بین رضایت شغلی و مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان را نشان می دهد. برخی از محققان عملکرد مثبت و رضایت شغلی کارکنان را علت بکارگیری مدیریت مشارکتی می دانند. نتایج این پژوهش می تواند منجر به آگاهی بیشتر در زمینه رابطه بین مدیریت مشارکتی، عملکرد مثبت و رضایت شغلی کارکنان گردد.

بیان مسأله

مهمترین وجه تمایز انسان با سایر حیوانات قدرت فکری اوست و با بهره گیری از چنین قدرتی است که از همکاری و مشارکت هموعان خود استفاده می کند. امروزه صاحب نظران علم مدیریت به این نتیجه رسیده اند که استفاده از کار گروهی کلید حل بسیاری از معضلات سازمان بوده و بهره وری واحدهای کاری را به نحو قابل ملاحظه ای افزایش می دهد این ایده توجه بسیاری از مدیران اجرایی سازمانها را نیز به خود جلب کرده است. آنان علاقه مندند در زمینه گروههای مشارکتی موفق در سازمانها اطلاعات بیشتری کسب کنند.

بدون هیچ تردیدی می توان ادعا کرد که رضایت شغلی اولین، پر اهمیت ترین و قدیمی ترین متغیر وابسته مورد مطالعه در رفتار سازمانی است که بیشترین تحقیقات را تا کنون به خود اختصاص داده است. رضایت شغلی بیانگر این است که فرد تا چه اندازه کار خود را دوست دارد و آن را چگونه ارزیابی می کند و آیا در یک ارزیابی کلی احساس مثبتی به عوامل شغلی خود دارد یا نه. این ارزیابی شامل ویژگی های شغلی ادراک شده، احساسات کاری و محیط کاری می شود. رضایت شغلی شامل رضایت از نفس کار، پرداخت، ارتقاء، همکاران و سرپرستی می شود. اهمیت این پنج عامل در کشورهای مختلف متفاوت است. مثلا در کشور آمریکا میزان پرداخت اهمیت بالایی دارد ولی در کشورهای اسکاندیناوی تعامل موثر و دوستانه مدیران و کارکنان در رضایت شغلی تاثیر زیادی دارد. (قلی پور، ۱۳۸۸)

با آنکه از پدید آمدن اندیشه مشارکت در مدیریت و در مالکیت، صنعت و بازرگانی دیری نمی گذرد و یافته های پژوهشی نشان می دهند که مشارکت در هر دو زمینه، با کامیابی رویارو بوده و سود مندی های همگانی فراهم آورده است ولی رشد و پراکندگی پدیده مشارکت هنوز گونه ای در خور صورت نگرفته است در میان عامل هایی که از گسترش تیزگام مشارکت جلوگیری می کند نبود فلسفه ای است که زیر ساز کوشش های مشارکت جویانه را استوار سازد و فهم آن را آسان گرداند و تعهد به آن را بیافریند. افزوده بر آن چون مشارکت پدیده ای ذهنی است و باید در فرهنگ مردم جای خود را گشوده سازد و با بسیاری از قالبهای ذهنی و سپس داوریهای سنتی معارضه کند. (طوسی، ۱۳۸۰)

نظام مشارکت حرکت مناسبی را در جهت پرورش مغزهای کارکنان و افزایش سطح آموزش در سازمان به صورت خود جوش بوجود می آورد. واقعیت تکان دهنده آن است بیشتر آنچه در زندگی کنونی از آن استفاده می کنیم، یعنی بخش مهمی از دستاوردهای بشر فقط در آخرین نسل به دست ما رسیده است. البته معارف بلند خدانشناسی و اعتقادات مذهبی که توسط پیامبران الهی برای هدایت، تعلیم و تزکیه انسان ها به دست ما رسیده از این بررسی استثناء می باشد و مقایسه فوق عمدتا موضوع پیشرفت های فنی، علمی و اطلاعاتی است که نتیجه عمده آن رفاه مادی بشریت را از نظر وسائل، ماشین آلات و ابزارهای تولید، ارتباطات و دسترسی سریع به اطلاعات و امثال آنها می باشد. (ملک زاده، ۱۳۸۴)

مدیریت مشارکتی نوعی سبک مدیریتی است که از دو واژه "مدیریت" و "مشارکت" تشکیل شده است. مشارکت که عبارتست از شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری سازمان و مدیریت که همانا توصیف راه کارها و توجیه اهداف سازمانی است. با چسباندن این دو واژه به یکدیگر سبک "مدیریت مشارکتی" سبکی است که در کارکنان این احساس را به وجود می آورد که می توانند درون سازمان حرف بزنند و بگویند راه کار خوب جهت انجام بهتر کارها چیست. "مدیریت مشارکتی" در این جا می تواند بهترین راه کار برای یافتن "راه حل" در سازمان باشد. حال این که چگونه و تا چه اندازه و در کدام بخش ها، کارکنان توانایی "مشارکت" را دارند و می توانند دخالت نمایند، بستگی به نگرش ذهنی مدیریت و تمایل و اعتقاد قلبی وی دارد. مدیریت مشارکتی تنها سبک مدیریتی است که به کارکنان این اجازه را می دهد که بیش از پیش در امور سازمان درگیر شوند. این نوع مدیریت موجبات افزایش عملکرد و کارایی کارکنان را فراهم می سازد (کرد رستمی، ۱۳۸۵).

با توجه به اهمیت متغیرهای اشاره شده "مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی، عملکرد کارکنان" به عنوان سه عامل مهم در سازمانها و شناخت نقاط قوت و ضعف آنها در موفقیت سازمان، در این پژوهش بر آن شدیم تا نقش میانجی گری رضایت شغلی در تبیین رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز را بررسی نمائیم. امید است، نتایج این تحقیق بتواند کمک هر چند ناچیز به مدیران و کارکنان آموزش و پرورش به منظور استفاده بهینه از منابع انسانی بنماید.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق :

با توجه به نقشی که آموزش و پرورش در رشد و تعالی انسان ها دارد و نیز با توجه به این که تأمین آموزش برای همگان یکی از حقوق انسان ها است، مسئولان هر جامعه ملزم هستند که فرصت های آموزشی لازم را برای کودکان ، نوجوانان و جوانان آن جامعه فراهم نموده و به تمهید مقدمات و تدارک امکانات آموزشی لازم را برای افراد بپردازند. (ایزدی ، ۱۳۸۶)

آموزش و پرورش از طریق تحولاتی که در رفتار فردی به وجود می آورد ، در حقیقت میزان مشارکت مردم در فعالیت های اقتصادی ، صنعتی ، اجتماعی و سیاسی که در تحول جامعه نقش اساسی دارد وابسته به سطح آموزش و پرورش آنان است. از آنجایی که آموزش و پرورش توانایی های متعددی را به منابع انسانی انتقال می دهد ، موجب افزایش تولید و بازدهی کار آنها می شود. امروزه افراد خانواده ها و دولت ها تمایل زیادی به سرمایه گذاری در این بخش از خود نشان می دهند ؛ چرا که آموزش و پرورش از یک سو قابلیت های نیروی انسانی را ارتقاء می بخشد و در شکوفا ساختن استعدادها نقش مؤثری دارد و از سوی دیگر منابع انسانی را برای استفاده بهتر تکنولوژی برتر تولید و همیاری در این دو نقش در رشد و اقتصاد آموزش و پرورش نقش مؤثری دارد و دقیقاً به همین علت است که کشورهای توسعه یافته هر روز مبالغ بیشتری را به این بخش اختصاص می دهند . (عماد زاده ، ۱۳۷۶ ، به نقل از بهمنی ، ۱۳۸۸)

نگاهی به تحولات علم مدیریت در سی سال اخیر ما را متوجه تکاپوی جدی اندیشمندان و صاحب نظران علم و مدیریت برای پیدا کردن راه حل های مناسب می سازد . ظهور انواع نظریه ها و فنون مدیریت جدید مثل مدیریت مشارکتی نشان دهنده تلاش این اندیشمندان برای سبک و روش جدیدی که بتواند عنوان ابزار دست مدیران ، دنیای پیچیده ای را که سازمان های آنها را در میان گرفته است اداره کند . خوشبختانه مدیریت مشارکتی نطفه آن در دهه ۵۰ در ژاپن بسته شد اکنون به عنوان یکی از بهترین روش های مدیریتی شناخته شده و قابلیت خود را به ظهور رسانیده است. (طوسی ، ۱۳۷۵)

امروزه توانمندسازی کارکنان که جزء وظایف اصلی و اساسی مدیران به شمار می رود اساس کار مدیریت مشارکتی محسوب می شود. در مطالعه ای که توسط لوکه ، شوایجر و لاتام انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که مدیریت مشارکتی موجب افزایش بهره وری سازمان می شود در نظام های با تفکر آمرانه و پدرسالارانه که اعتقادی به مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ندارند، هیچ ضمانتی برای وجود رضایتمندی کارکنان و تصمیم گیری عاقلانه وجود ندارد. هدف مدیریت مشارکتی ، ایجاد انگیزش در کارکنان برای ترغیب آنان به مشارکت در فعالیت های مختلف سازمان است.

رنسیس لیکرت^۱ ، از پایه گذاران و هواداران معروف مدیریت مشارکتی ، که بخش عظیمی از زندگی خود را صرف روش های افزایش اثربخشی سازمانی کرده است، در مطالعه ای که در خصوص اثربخشی سازمانی انجام داده است معتقد است که عواملی چون ساختار سازمانی ، اصول و روش های رهبری می تواند در عملکرد سازمان مؤثر باشد. وی در پژوهش خود به عواملی چون حل مشکل و تشکیل گروه های حل مسئله به عنوان عوامل اصلی افزایش عملکرد سازمانی با محوریت نظام مدیریت مشارکتی تأکید داشته است. (کرد رستمی ، ۱۳۸۵)

رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد به یک حوزه مطالعاتی تبدیل شده و تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است. هر چند که بیش از یک قرن این گزاره در مدیریت ، مسلم و بدیهی فرض شده است که کارگران راضی ، بهره وری و عملکرد بالایی دارند، ولی برخی از تحقیقات در دهه های اخیر به این نتیجه رسیده اند که رضایت شغلی الزاماً به عملکرد بالا منجر نمی شود . در عین حال مطالعه دیگری دوباره جمله صد سال پیش را تایید کرده است که کارگران راضی ، بهره وری و عملکرد بالایی دارند، ولی شدت رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد را متوسط (نه شدید و نه ضعیف) پیش بینی کرده است. (قلی پور ، ۱۳۸۸).

با توجه به مطالب فوق می توان استدلال کرد ، استفاده مدیران از سبک مدیریت مشارکتی در جهت ایجاد عملکرد مؤثر و رضایت شغلی کارکنان امر بسیار مهمی به حساب می آید .

به این ترتیب این پژوهش جهت روشن شدن نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان در سازمان های آموزشی که می تواند منجر به ایجاد روش های مناسب به منظور تحقق هر چه بیشتر هدف های سازمانی گردد ، حائز اهمیت است و با توجه به اهمیت و ضرورت مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان و نقش میانجی گری رضایت شغلی در تبیین رابطه بین آنها محقق بر آن شد تا این تحقیق را در آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز انجام دهد.

۱. Likert.R

اهداف تحقیق

هدف کلی

نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز .

اهداف فردی

- رابطه بین مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز.
- رابطه مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز.
- رابطه رضایت شغلی و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز.
- پیش بینی رضایت شغلی از طریق مدیریت مشارکتی آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز.
- پیش بینی عملکرد کارکنان از طریق مدیریت مشارکتی آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی :

رضایت شغلی نقش واسطه ای معناداری در رابطه بین مدیریت مشارکتی و عملکرد کارکنان ایفا می کند.

فرضیه های فرعی :

- بین مدیریت مشارکتی و مولفه های آن با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد .
- بین مدیریت مشارکتی و مولفه های آن با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد .
- بین مولفه های رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- مولفه های مدیریت مشارکتی می توانند رضایت شغلی را پیش بینی کند.
- مولفه های مدیریت مشارکتی می تواند عملکرد کارکنان را پیش بینی کند.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیر ها

تعریف نظری

مدیریت مشارکتی^۵ :

مدیریت مشارکتی عبارت است از نگرش جامع برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان و تقویت روحیه مشارکت در آنها در جهت رفع مشکلات و بهبود مستمر در مورد تمام ابعاد سازمان ، محیط و کارکنان.(حنیفی ، ۱۳۸۱)

^۵ - Participative Management

تعریف عملیاتی

مدیریت مشارکتی

میزان نمره ای که آزمودنی از پرسشنامه ۱۴ سوالی توصیف رهبری که به وسیله الوانی در کتاب مدیریت عمومی جهت سنجش مدیریت مشارکتی به کار رفته، می گیرد و با استفاده از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از حالت همیشه تا هرگز ادامه دارد، که حداقل نمره ۱۴ و حداکثر ۷۰ می باشد. (الوانی، ۱۳۷۱).

این پرسشنامه دارای ابعاد زیر است:

۱-هدف گذاری ۲-تصمیم گیری ۳-حل مشکلات ۴-تغییر در سازمان.

۱. هدف گذاری دارای شش بعد می باشد که سوالات ۱۴-۱۱-۷-۶-۵-۳ را در این پرسشنامه می سنجد.
۲. تصمیم گیری دارای چهار بعد می باشد که سوالات ۱۳-۱۲-۸-۱ را در این پرسشنامه می سنجد.
۳. حل مشکلات دارای دو بعد می باشد که سوالات ۴-۲ را در این پرسشنامه می سنجد.
۴. تغییر در سازمان دارای دو بعد می باشد که سوالات ۱۰-۹ را در این پرسشنامه می سنجد.

تعریف نظری

عملکرد

به رفتار آشکار فرد که برای اطلاع از میزان یادگیری او مورد استفاده قرار می گیرد عملکرد گفته می شود (سیف، ۱۳۸۹)

تعریف عملیاتی

عملکرد

نمره ای است که فرد از پرسش نامه عملکرد شغلی "ترنیک" (۱۳۷۴) که توسط منصوری به راهنمایی دکتر عسکریان تهیه و در مشهد اجرا شده به دست می آورد. برای سنجش عملکرد کارکنان طراحی شده که عملکرد شغلی کارکنان را در سه بعد زیر مورد ارزیابی قرار می دهد.

۱- برنامه ریزی : شامل گویه های ۲۵-۲۲-۱۹-۱۶-۱۳-۱۰-۷-۴-۱

۲- تصمیم گیری : شامل گویه های ۲۶-۲۳-۲۰-۱۷-۱۴-۱۱-۸-۵-۲

۳- روابط انسانی : شامل گویه های ۲۷-۲۴-۲۱-۱۸-۱۵-۱۲-۹-۶-۳

تعریف نظری

رضایت شغلی

رضایت شغلی نوعی زمینه ، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد و آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش به محیط کار خود می باشد. (ساعتچی، ۱۳۸۶)

به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می شود. (رابینز، ۱۹۴۳).

تعریف عملیاتی

رضایت شغلی

نمره ای است که فرد از پرسش نامه ۳۰ سوالی رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) به دست می آورد و دارای ابعاد زیر می باشد:

۱- حقوق ۲- سرپرستی ۳-ارتقاء ۴- کار ۵- رابطه با همکاران

شیوه نمره گذاری این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج گزینه ای لیکرت است که از شدیداً موافقم تا شدیداً مخالفم را در بر می گیرد. با توجه به تعداد سوالات، روشن است که نمره ۳۰ به عنوان حداقل نمره و نمره ۱۵۰ به عنوان حداکثر نمره در نظر گرفته می شود.

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق