

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

100248



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم اداری و اقتصاد
گروه مدیریت

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت بازرگانی گرایش تحول

رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران در سازمان

آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا

استادان راهنما:

دکتر علی شائمی

دکتر اصغر حق شناس

استاد مشاور:

آقای منصور تجبر

پژوهشگر:

مجتبی بارونی

اسفند ماه ۱۳۸۶

۱۳۸۷ / ۵ / ۲۸

۱۰۰۲۷۵

کلیه حقوق مادی مرتبط بر نتایج مطالعات، ابتکارات
و نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم اداری و اقتصاد

گروه مدیریت

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت بازرگانی گرایش تحول آقای مجتبی بارونی

تحت عنوان

رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران در سازمان

آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا

در تاریخ ۸۶/۱۲/۱۵ توسط هیات داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱-استاد/استادان راهنمای پایان نامه دکتر اصغر حق شناس با مرتبه علمی استادیار

۲-استاد/استادان راهنمای پایان نامه دکتر علی شامی با مرتبه علمی استادیار

۳-استاد/استادان مشاور پایان نامه آقای منصور تجبر با مرتبه علمی دانشوری

۳-استاد/استادان داور داخل گروه دکتر علی عطا فر با مرتبه علمی استادیار

۴-استاد/استادان داور خارج از گروه دکتر سعید رجائی پور مرتبه علمی استادیار

امضا

امضا

امضا

امضا

امضا

امضای مدیر گروه

تشکر و قدردانی:

من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق

همته بدرقه راه کن ای طایر قدس که دراز است ره مقصد، و من نو سفرم

سپاس خدای را که بر من منت نهاد تا بتوانم قطره کوچکی از دریای بیکران دانش را بنوشم. ورود به عرصه تحقیق و پژوهش شرط رعایت ادب و اخلاق را بیش از پیش به همراه خود دارد هر فردی در زندگی خود باید جایگاهی خاص را برای کسانی که در میزان توفیقش در هر هدفی موثراند، ایجاد نماید ضمن سپاس و امتنان از تمامی معلمینی که در مقاطع مختلف تحصیلی از آموختن و یادادن دریغ ننموده و دوستان و عزیزانی که همواره مشوقم بوده‌اند، انجام این تحقیق با عنایت و همراهی بزرگانی میسر شد که شایسته است از آنها نام برده و مراتب سپاسگذاری خود را نسبت به آنها اعلام دارم.

۱- استاد راهنمای محترم و دلسوز جناب آقای دکتر علی شائمی که در طول دوره دانشگاهی و انجام این تحقیق همواره از راهنمایی هایشان بهره‌مند بوده‌ام.

۲- استاد راهنمای محترم دکتر اصغر حق شناس که با رهنمودهای ارزنده خویش مسیر ناهموار این تحقیق را برای اینجانب هموار نمود

۳- استاد مشاور محترم آقای تجبر که از هیچ کمکی دریغ ننمودند.

۴- استاد محترم داور داخل آقای دکتر عطا فر و استاد محترم داور خارج آقای دکتر رجایی پور که با نظرات اصلاحی‌شان بر غنای تحقیق افزودند.

در پایان سپاس قلبی خود را از همه‌ی کسانی که در انجام رسانیدن این امر مهم صمیمانه همکاری نمودند ابراز داشته و از این که نام این عزیزان در این مختصر نمی‌گنجد پوزش می‌طلبم.

تقدیم به:

ساحت مقدس رهبر نیک اندیشان، نیک کرداران، نیک پنداران عالم حضرت حجج ابن الحسن عسکری (عج)

تقدیم به پدرم

دستان پرتوان و بازوان حاکمی ناپذیر پدرم که درس قوی بودن و قوی زیستن را به من آموخت

و به مادرم

یکانه سنگ صبور زندگی ام که درس مهر و گذشت را از او آموختم و دعای خیر او، همواره یاریگر

من بوده است.

و تقدیم به همه ی آنان که خاک را به نظر کمی میکنند

خدایا

به من یاری ده آنچه را قابل بهبود است، تغییر دهم

یاریم کن تا آنچه را نمی توانم تغییر داده تحمل نمایم

و به من خردی عطا فرما که اختلاف این دورا بدانم

جبران خلیل جبران

چکیده:

در زمان کنونی عوامل محیطی به سرعت در حال تغییر و تحول می باشد رقابت در سطح جهانی مطرح است مدیریت همچون گذشته به فکر و سود و پول نیست بلکه به فرصت های حاصل در سازمان جهت رشد شخصی اهمیت می دهند در چنین شرایطی است که سازمان ها باید واکنش های متفاوتی نسبت به افراد و عوامل محیطی از خود نشان دهند. رفتار سیاسی و مقوله سیاست و مدیریت به عنوان یکی از بحث بر انگیزترین مقولاتی است که در بین صاحب نظران علوم اجتماعی و اداری به پیشینه ای طولانی دارد سازمان مجموعه ای پیچیده ای و متشکل از عناصری همچون نیروی انسانی، ساختار، تکنولوژی، سرمایه و اطلاعات است و نیاز دارد تا از شیوه های تفکر و رویکردهای عملی کارآمد و پویا بهره مند شود. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی مسئله تعهد سازمانی است، آنچه مسلم است تعهد موجب بهره وری است زیرا افزایش تعهد در حد مطلوب موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان می شود. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران را در سازمان های آموزشی و پرورشی شهرستان های لارستان، زرین دست، داراب، و فسا بسنجد.

چون در این تحقیق سعی بر آن است تا روابط بین متغیرها بررسی گردد یا داده ها و اطلاعاتی کشف شود از روش تحقیق زمینه یابی (توصیفی) استفاده شده است روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان ادارات آموزشی و پرورشی شهرستان های لارستان، داراب، زرین دست و فسا می باشد که ۳۰۲ نفر بودند که از تعداد ۳۰۲ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۱۲۷ پرسشنامه برگشت داده شده که نرخ بازگشت پرسشنامه که کلیه تحلیل های آماری بر این اساس انجام گرفته است برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه تعهد سازمانی در ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران از طریق نرم افزار SPSS انجام شده است در سطح آمار توصیفی از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون های t مستقل، تحلیل واریانس، و ضریب همبستگی پرسون و در نهایت رگرسیون خطی استفاده شده است.

یافته های تحقیق نشان می دهد که رفتار سیاسی مدیران تنها با بعد عاطفی از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی رابطه معنی دار و در جهت منفی دارد و با دو بعد مستمر و هنجاری رابطه معناداری بین جنسیت و تعهد سازمانی مشاهده نگردید. همچنین رابطه معناداری در سطح یک درصد بین ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی در مردان مشاهده کردیم یافته های تحقیق رابطه بین سن و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران را در سطح معنی دار نشان نمی دهد و عدم رابطه معنی دار بین سابقه خدمت و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران می باشد. و همچنین یافته های تحقیق عدم رابطه معنی دار بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی نشان می دهد.

نتیجه به دست آمده برای فرضیه اصلی تحقیق این است که بین اهداف کارکنان از رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی در سطح یک درصد رابطه معنی داری مشاهده گردیده است.

کلید واژه ها: رفتار سیاسی، تعهد، تعهد سازمانی، ادراک

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|------------------------------------|
| | فصل اول: کلیات تحقیق |
| ۱ | مقدمه |
| ۲ | ۱-۱- عنوان تحقیق |
| ۲ | ۱-۲- شرح و بیان مسأله پژوهشی |
| ۴ | ۱-۳- پیشینه و تاریخچه موضوع تحقیق |
| ۴ | ۱-۳-۱- مطالعات داخلی |
| ۴ | ۱-۳-۲- مطالعات خارجی |
| ۵ | ۱-۴- اهداف تحقیق |
| ۵ | ۱-۴-۱- هدف کلی |
| ۵ | ۱-۴-۲- اهداف جزئی |
| ۵ | ۱-۵- اهمیت و ارزش تحقیق |
| ۶ | ۱-۶- کاربرد نتایج تحقیق |
| ۶ | ۱-۷- فرضیه ها و سوالات تحقیق |
| ۶ | ۱-۷-۱- فرضیه اصلی |
| ۷ | ۱-۷-۲- فرضیه های فرعی |
| ۷ | ۱-۸- روش تحقیق |
| ۸ | ۱-۹- کلید واژه ها و تعاریف کاربردی |

فصل دوم: ادبیات موضوع

| | |
|----|---|
| ۱۰ | ۲-۱- بخش اول: رفتار سیاسی |
| ۱۰ | ۲-۱-۱- مقدمه |
| ۱۱ | ۲-۱-۲- تعاریف سیاست در ادبیات غیر سازمانی |
| ۱۱ | ۲-۱-۳- تعریف و حوزه رفتار سیاسی در سازمان |
| ۱۳ | ۲-۱-۴- تقسیم بندی رفتار سیاسی |
| ۱۸ | ۲-۱-۵- عواملی که باعث رفتار سیاسی می شوند |
| ۲۰ | ۲-۱-۶- تاکتیک های سیاسی در سازمان |
| ۲۲ | ۲-۱-۷- کنترل رفتار سیاسی در سازمان |
| ۲۴ | ۲-۱-۲-۱- قسمت دوم: تعهد سازمانی |

| | | |
|----|---|----|
| ۲۴ | ۲-۲-۱-۲-۲ مقدمه | ۲۴ |
| ۲۴ | ۳-۲-۱-۲-۲ تعهد سازمانی | ۲۴ |
| ۲۴ | ۴-۲-۱-۲-۲ مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی | ۲۴ |
| ۲۸ | ۵-۲-۱-۲-۲ مفاهیم و قلمرو تعهد | ۲۸ |
| ۳۰ | ۱-۵-۲-۱-۲-۲ وابستگی عاطفی | ۳۰ |
| ۳۱ | ۲-۵-۲-۱-۲-۲ هزینه‌های تصور شده | ۳۱ |
| ۳۲ | ۳-۵-۲-۱-۲-۲ احساس تکلیف | ۳۲ |
| ۳۵ | ۶-۲-۱-۲-۲ دو دیدگاه در تعهد سازمانی | ۳۵ |
| ۳۶ | ۷-۲-۱-۲-۲ عناصر اصلی تعهد سازمانی | ۳۶ |
| ۳۶ | ۸-۲-۱-۲-۲ مدل سه بخشی تعهد سازمانی | ۳۶ |
| ۳۹ | ۹-۲-۱-۲-۲ اجزاء تعهد سازمانی | ۳۹ |
| ۴۰ | ۱۰-۲-۱-۲-۲ عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی | ۴۰ |
| ۴۲ | ۱-۱۰-۲-۱-۲-۲ عوامل شخصی | ۴۲ |
| ۴۲ | ۲-۱۰-۲-۱-۲-۲ عوامل سازمانی | ۴۲ |
| ۴۳ | ۳-۱۰-۲-۱-۲-۲ عوامل غیر سازمانی | ۴۳ |
| ۴۴ | ۱۱-۲-۱-۲-۲ مطالعه پورتر، مودی و استیرز | ۴۴ |
| ۴۵ | ۱۲-۲-۱-۲-۲ مطالعه ی باتمن و همکاران | ۴۵ |
| ۴۶ | ۱۳-۲-۱-۲-۲ انواع تعهد سازمانی | ۴۶ |
| ۴۶ | ۱۴-۲-۱-۲-۲ تعهد در بافت | ۴۶ |
| ۴۷ | ۱۵-۲-۱-۲-۲ مراحل تعهد سازمانی | ۴۷ |
| ۴۸ | ۱۶-۲-۱-۲-۲ سطوح تعهد سازمانی | ۴۸ |
| ۵۳ | ۱۷-۲-۱-۲-۲ تعهد سازمانی در چرخه زندگی سازمانی | ۵۳ |
| ۵۳ | ۱۸-۲-۱-۲-۲ مدل سه بخشی آلن و می یر | ۵۳ |
| ۵۵ | ۱۹-۲-۱-۲-۲ نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی | ۵۵ |
| ۵۹ | ۲۰-۲-۱-۲-۲ نتیجه گیری از بخش اول | ۵۹ |
| ۶۰ | ۲-۲-۲ بخش دوم: پیشینه تحقیقات | ۶۰ |
| ۶۰ | ۱-۲-۲ مطالعات داخلی | ۶۰ |
| ۶۱ | ۲-۲-۲ مطالعات خارجی | ۶۱ |

فصل سوم: روش تحقیق

| | |
|----|---|
| ۶۲ | ۱-۳- مقدمه..... |
| ۶۳ | ۲-۳- روش تحقیق..... |
| ۶۴ | ۳-۳- جامعه آماری..... |
| ۶۴ | ۴-۳- تعیین حجم نمونه..... |
| ۶۵ | ۵-۳- روش نمونه گیری..... |
| ۶۶ | ۶-۳- روش گردآوری اطلاعات..... |
| ۶۶ | ۷-۳- ابزار جمع‌آوری اطلاعات..... |
| ۶۸ | ۸-۳- برآورد پایائی پرسشنامه..... |
| ۶۹ | ۹-۳- روایی پرسشنامه..... |
| ۷۰ | ۱۰-۳- روشهای آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها..... |

فصل چهارم: یافته‌ها و نتایج تحقیق

| | |
|----|----------------------------|
| ۷۱ | ۱-۴- مقدمه..... |
| ۷۲ | ۲-۴- ویژگی‌های نمونه..... |
| ۷۵ | ۳-۴- فرضیه فرعی تحقیق..... |
| ۸۰ | ۴-۴- فرضیه اصلی تحقیق..... |

فصل پنجم: بحث و بررسی یافته‌های تحقیقی

| | |
|----|---------------------------------|
| ۸۳ | ۱-۵- تحلیل نتایج..... |
| ۸۴ | ۲-۵- فرضیه‌های فرعی تحقیق..... |
| ۸۶ | ۳-۵- فرضیه اصلی تحقیق..... |
| ۸۷ | ۴-۵- محدودیت‌های تحقیق..... |
| ۸۸ | ۵-۵- خلاصه یافته‌های تحقیق..... |
| ۸۹ | ۶-۵- پیشنهادات..... |
| ۸۹ | ۱-۶-۵- پیشنهادات کاربردی..... |
| ۹۰ | ۲-۶-۵- پیشنهادات پژوهشی..... |
| ۹۱ | منابع و مأخذ..... |

فهرست شکل‌ها

| صفحه | عنوان |
|---------|--|
| ۱۸..... | شکل ۱-۱- عوامل موثر بر رفتار سیاسی..... |
| ۳۷..... | شکل ۱-۲- مدل سه بخشی تعهد سازمانی..... |
| ۴۴..... | شکل ۲-۲- مطالعه پورتر..... |
| ۴۷..... | شکل ۳-۲- تعهد در بافت..... |
| ۵۲..... | شکل ۴-۲- پیامدهای مختلف تعهد..... |
| ۵۴..... | شکل ۵-۲- مدل سه بخشی تعهد سازمانی..... |
| ۵۷..... | شکل ۶-۲- مدل هاگمن و اولدهام (نقل از مشبکی)..... |

فهرست جدول‌ها

| صفحه | | عنوان |
|---------|---|---|
| ۶۸..... | : | جدول ۱-۳- سنجش تعهد |
| ۷۲..... | : | جدول ۱-۴- جنسیت |
| ۷۳..... | : | جدول ۲-۴- سابقه خدمت |
| ۷۳..... | : | جدول ۳-۴- سن |
| ۷۴..... | : | جدول ۴-۴- وضعیت تأهل |
| ۷۴..... | : | جدول ۵-۴- سطح تحصیلات |
| ۷۴..... | : | جدول ۶-۴- محل خدمت |
| ۷۵..... | : | جدول ۷-۴- پست سازمانی |
| ۷۶..... | : | جدول ۸-۴- ابعاد تعهد سازمانی |
| ۷۷..... | : | جدول ۹-۴- مقایسه جنسیت و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین |
| ۷۷..... | : | جدول ۱۰-۴- جنسیت |
| ۷۸..... | : | جدول ۱۱-۴- رفتار سیاسی و تعهد سازمانی |
| ۸۱..... | : | جدول ۱۲-۴- رگرسیون خطی متغیرهای رفتار سیاسی و تعهد سازمانی |

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

تغییرات فناوری و اقتصادی سریع و افزایش رقابت جهانی باعث توجه بیشتر به بحث تعهد سازمانی کارکنان شده است در جامعه کنونی که سرعت تغییرات سرسام آور شده است شیوه های اندیشیدن و درک دستخوش دگرگونی و تحول قرار گرفته و این پدیده موجب تغییر در رفتارهایی شده است که در سازمان رخ می دهد. رفتار سیاسی و مقوله سیاست و مدیریت به عنوان یکی از بحث برانگیزترین مقولاتی است که در بین صاحب نظران مورد توجه است همچنین یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته مسئله تعهد سازمانی است که موجب بهره وری شده و افزایش تعهد در حد مطلوب موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان و مقاومت او در برابر تغییرات، بروز خلاقیت های فردی و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می شود که این خود افزایش بهره وری را در پی خواهد داشت در پژوهش حاضر

سعی گردیده که پنج فصل، فصل اول کلیات، فصل دوم ادبیات موضوع، فصل سوم روش تحقیق، فصل چهارم یافته ها و نتایج تحقیق، فصل پنجم بحث و بررسی یافته های تحقیق به طور شیوا بیان گردد.

۱-۱- عنوان تحقیق:

۱-فارسی:

رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا.

۲- لاتین:

A Study of the Relationship Between Employee's Organizational Commitment and Their Perception of the Political Behavior of Administrators in Training and Education Offices of Larestan, Zarrindasht, Darab and Fasa Cities.

۱-۲- شرح و بیان مسأله پژوهشی

عوامل محیطی در زمان کنونی به سرعت در حال تغییر و تحول است. رقابت در سطح جهانی مطرح است تکنولوژی و سیستم های ارتباطی به سرعت پیشرفت می کنند، مدیریت همچون گذشته به فکر سود و پول نیست، بلکه به فرصت های حاصل در سازمان جهت رشد شخصی اهمیت می دهند، در چنین شرایطی است که سازمان ها باید واکنش های متفاوتی نسبت به افراد و عوامل محیطی از خود نشان دهند (مودی^۱، ۱۹۸۸). در جامعه کنونی که سرعت تغییرات سرسام آور شده است شیوه های اندیشیدن و درک، دستخوش دگرگونی و تحول قرار گرفته و این پدیده موجب تغییر در رفتارهایی شده است که در سازمان رخ می دهد (رابینز^۲، ۱۹۹۸). رفتار سیاسی و مقوله سیاست و مدیریت به عنوان یکی از بحث برانگیزترین مقولاتی است که در بین صاحب نظران علوم اجتماعی - اداری پیشینه ای طولانی دارد (علیخانی، ۱۳۸۰). عده ای با طرح کردن موضوع تقابل بین سیاست و مدیریت معتقدند که این دو شاخه دارای هدف های متفاوت و بعضاً متعارضی هستند و تجمع آنها در مقوله اداره سازمان ها موجب ضعف کارکردی و عملکرد سازمانی خواهد شد (منورپیان، ۱۳۸۰). برخی سیاست را "مدیریت نفوذ جهت به دست آوردن نتایجی که به وسیله سازمان مقرر نشده است یا به دست آوردن نتایج مقرر شده به وسیله

^۱ -Mowday

^۲ -Robbins

ابزارهای نفوذ تجویز شده " تعریف کرده اند. در اینجا مشکل اصلی این است که تعیین اینکه چه چیز مقرر شده یا نشده است، نیز اغلب خود منجر به رفتار سیاسی می شود (نصر اصفهانی، ۱۳۷۶). سازمان مجموعه ای پیچیده و متشکل از عناصری همچون نیروی انسانی، ساختار، تکنولوژی، سرمایه و اطلاعات است و نیاز دارد تا از شیوه های تفکر و رویکردهای عملی کارآمد و پویا بهره مند شود. در دنیای امروز که بدون شک مملو از پیچیدگی، ابهام، عدم یقین و موقعیت های مملو از کشمکش، رقابت و تعارض هاست نقش مدیریت کارآمد و اثربخش تبلور بیشتری می یابد. این راهبردها بر نگرش و رویکردهای اجرایی مدیران تأثیر زیادی خواهد داشت، به طوری که ممکن است مدیران سیاسی را سیاست زده و مدیران غیر سیاسی و نامتمایل به رفتارهای سیاسی را به سمت و سوی سیاسی شدن سوق دهد (منوریان، ۱۳۸۰). کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکتها و سازمانها، بزرگتر می شوند، به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می کنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان، زیردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سرمایه برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود و در رفتار مسئولان خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته، مساله تعهد سازمانی است، آنچه مسلم است این است که تعهد موجب بهره وری است، زیرا افزایش تعهد در حد مطلوب موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان و مقاومت او در برابر تغییرات، بروز خلاقیت های فردی و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می شود که این هم خود افزایش بهره وری را در پی خواهد داشت (خاکی، ۱۳۷۷). با توجه به مطالب مذکور این پژوهش در صدد آن است تا میزان رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران را در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، داراب، زرین دشت و فسا بسنجد.

۱-۳- پیشینه و تاریخچه موضوع تحقیق:

۱-۳-۱- مطالعات داخلی:

۱- علیخانی (۱۳۸۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی عوامل موثر بر سبک های مدیران در مواجهه با تضادهای سازمانی» به این نتیجه رسید که: ۵۵٪ از مدیران دارای تمایل کم به رفتارهای سیاسی و ۴۴٪ دارای تمایل متوسط به رفتارهای سیاسی هستند و سبکی که مدیران غالباً در مواجهه با تضادها از آن بهره می برند سبک راه حل گرایی است که نه همچون سبک کنترل، رقابتی و چالشی است و نه همچون سبک عدم مواجهه، خالی از انگیزاننده های رفتاری. در این تحقیق هیچ گونه رابطه ای بین دو متغیر تمایل به رفتارهای سیاسی و شیوه های مواجهه با تعارض مشاهده نشده است.

۲- آقایی متین (۱۳۷۸) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی و تجزیه و تحلیل میان رفتارهای سیاسی و انگیزه پیشرفت مدیران در بخش دولتی» به این نتیجه رسید که بکارگیری گسترده رفتارهای سیاسی و عدم شناخت آن موجب گسترش رفتارهای سیاسی و راه های کاهش آن شده است. وجود منابع عدم اطمینان سازمانی مانند اعتماد پایین، سیستم نامناسب ارزشیابی و پاداش، رقابت شدید و ائتلاف های گروهی و غیره موجب بروز رفتارهای سیاسی می گردند.

۱-۳-۲- مطالعات خارجی:

۱- بارون و همکاران^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی تحت عنوان رفتار در سازمان ها به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی به صورت زیر دسته بندی می شود: الف) تعهد به وسیله جنبه های مختلف شغل تحت تأثیر قرار می گیرد ب) تعهد سازمانی تحت تأثیر وجود فرصت های شغلی جایگزین است پ) تعهد سازمانی تحت تأثیر ویژگی های فردی نیز می باشد ت) تعهد سازمانی قویاً تحت تأثیر عوامل مربوط به محیط کاری است.

۲- آلن و می یر (۱۹۹۸) در تحقیقی تحت عنوان سنجش تعیین پیش شرطها و عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که پیش شرطهای تعهد به دو دسته کلی زیر تقسیم می شود: الف) حجم و اندازه سرمایه گذاری فرد در سازمان ب) درک قابلیت دستیابی به جایگزین های شغلی.

۱-۴- اهداف تحقیق:

۱-۴-۱- هدف کلی:

۱- تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، داراب، زرین دشت و فسا.

۱-۴-۲- اهداف جزئی:

- تعیین رابطه بین تعهد عاطفی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، داراب، زرین دشت و فسا.
- تعیین رابطه بین تعهد مستمر و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، داراب، زرین دشت و فسا.
- تعیین رابطه بین تعهد هنجاری و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، داراب، زرین دشت و فسا.
- تعیین رابطه بین ویژگی های جمعیتی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، داراب، زرین دشت و فسا.

۱-۵- اهمیت و ارزش تحقیق

سازمانها مجموعه ای متشکل از افراد و عناصری هستند که در راستای تحقق مجموعه ای از هدفهای مشخص، مشترک و اثتلافی با یکدیگر تعامل دارند. هدفها و منابع افراد تشکیل دهنده سازمان الزاما در یک راستا نیستند و لزوماً با یکدیگر منطبق نخواهد بود. چنین به نظر می رسد که بسیاری از کنشگران اجتماعی در سازمانها حداکثر سازی تحقق هدفها و منابع شخصی خود را سر لوحه عمل قرار می دهند و از فنون رفتار سیاسی نیز بهره می گیرند. لوتار^۱ (به نقل از عراقی ۱۳۷۷) اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی را برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده است. تعهد و پای بندی مانند رضایت دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می گذارند مدیران باید تعهد و پای بندی کارکنان را در سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با

استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان تعهد و پای بندی را بیشتر کنند. شهید مطهری (۱۳۷۰) اظهار می‌دارد اگر شخص لیاقت، شایستگی و تعهد حداکثر بهره‌برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، رشد مدیر شدن را دارد و اگر چنین تعهد، لیاقت و شایستگی نداشته باشد نباید چنین مسئولیتی به او محول شود. رفتار سیاسی «یک فرایند نفوذ می‌باشد که در آن یک فرد یا یک گروه تلاش می‌کند علاوه بر استحقاق و لیاقتش مزیتی را به وسیله تاکتیک‌های غیر رسمی بدست آورد». می‌توان گفت اقدام به رفتار سیاسی می‌کنند. بر اساس تعریف هرسی و بلانچارد مدیر موثر خود تصویرگر افتخار سازمان خویش است. مدیران این تعهد را به گونه‌ای مثبت به سه طریق نشان می‌دهند: «خوش نام کردن، حمایت از مدیریت رده بالا و عمل کردن بر اساس ارزشهای اصلی سازمان». و می‌توان گفت یکی از انگیزه‌هایی که سازمان و مدیریت می‌بایست در کارکنان ایجاد کنند تعهد نسبت به مشتری (ارباب رجوع) است که شاید مهمترین جنبه تعهد سازمانی می‌باشد. مدیران ممتاز می‌کوشند به دو طریق به مشتریان خدمت مفید ارائه دهند یکی انجام خدمت و دیگری ایجاد ارزش برای او (هرسی و بلانچارد^۱ ۱۳۷۱).

۱-۶- کاربرد نتایج و اهمیت این تحقیق:

کاربرد این طرح در کلیه مراکز آموزشی اعم از آموزش و پرورش، آموزش عالی و سایر مراکز دولتی مربوطه می‌باشد. نتیجه این طرح می‌تواند پاسخگوی این نیازها باشد:

۱- تعیین میزان ادراک کارکنان از رفتارهای سیاسی مسئولین.

۲- تعیین میزان تعهد کارکنان در سازمان.

۳- پاسخگویی بهتر به نیازهای کارکنان در سازمان.

۱-۷- فرضیه‌ها و سوالات تحقیق:

۱-۷-۱- فرضیه اصلی:

۱- بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های

لارستان، زرین دشت، داراب و فسا رابطه منفی وجود دارد.

۱-۷-۲- فرضیه های فرعی:

- بین تعهد عاطفی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا رابطه منفی وجود دارد.
- بین تعهد مستمر و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا رابطه منفی وجود دارد.
- بین تعهد هنجاری و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا رابطه منفی وجود دارد.
- بین ویژگی های جمعیتی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مسئولین در سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا رابطه منفی وجود دارد.

۱-۸- روش تحقیق:

۱) نوع مطالعه و روش بررسی فرضیه ها:

روش تحقیق در این نوع پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. که برای جمع آوری ادبیات موضوع از روش کتابخانه ای استفاده می شود و جهت آزمون یا بررسی فرضیه های پژوهش از پرسشنامه استفاده می گردد.

۲) جامعه آماری:

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداری سازمان آموزش و پرورش شهرستان های لارستان، زرین دشت، داراب و فسا می باشد.

۳) روش و طرح نمونه برداری:

روش نمونه گیری در این پژوهش به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد.

۴) حجم نمونه و روش محاسبه:

در این تحقیق برای محاسبه حجم نمونه از فرمول زیر استفاده می شود:

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 S^2}{d^2}$$