

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



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

نام و نام خانوادگی دانشجو: جلاله فخاریان

رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان معلمان دوره متوسطه شهر

داراب در سال تحصیلی ۸۹-۹۰

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری	سمت	امضاء اعضاء هیات داوری
۱- دکتر نادر شهامت	استاد راهنما	
۲- دکتر مژگان امیریان زاده	استاد مشاور	
۳- دکتر احمد رضا اوجی نژاد	استاد داور	
۴- دکتر زهرا خدادادی	استاد داور	

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد M.A.

گرایش : مدیریت آموزشی

عنوان :

رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان معلمان

دوره متوسطه شهر داراب در سال تحصیلی ۹۰-۸۹

استاد راهنما :

دکتر نادر شهامت

استاد مشاور :

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش :

جلاله فخاریان

تابستان ۹۰

تقدیم بہ

پدرم اسوہ تلاش

ومادرم کہ درنگاہش معنی زندگی را دریافتیم

و بہ ہمہ کسانی کہ بہ کارهای گذشتگان خرسند نشدہ و راہ بی پایان علم و معرفت را پایان یافتہ تلقی نمی کنند.

«تقدیر و شکر»

استادان فرزانه:

جناب آقای دکتر نادر شهاست و سرکار خانم دکتر مرهمگان امیریان زاده

سپاس و امتنان مرز پذیرا باشید که افتخار شاگردی شایسته بخش تمام عمر و زندگی ام خواهد بود.

این پژوهش را که با امید به خداوند آغاز نمودم

با تکیه بر دانش و بصیرت شما به پایان رساندم.

آرزو مندم بر سپردن انالی تابنده ترین باشید چونان که هستید.

بر خود لازم می دانم از زحمات خالصانه و حمایت های صمیمانه جناب آقای امین خوشحال که همواره مشوق من در راه تحصیل علم بوده اند شکر و

قدردانی نمایم.

سراسر عمر و زندگی تان حول انگاه شادکامی و موفقیت باد.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان معلمان دوره متوسطه شهر داراب انجام گرفته است. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه معلمان مدارس متوسطه شهر داراب بوده که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ مشغول به کار بوده اند و تعداد آنها ۲۵۰ نفر، که از همگی به عنوان نمونه استفاده شده است. اطلاعات از طریق سه پرسشنامه مدیریت مشارکتی با پایایی ۰/۸۵، تعهد سازمانی با پایایی ۰/۹۰ و سلامت روان با پایایی ۰/۸۹ جمع آوری شد. نتایج پژوهش نشان داد:

بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی و سلامت روان رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

بین مدیریت مشارکتی و سلامت روان رابطه معکوس معناداری وجود دارد.

بین ابعاد مدیریت مشارکتی (تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری و ساختار) با تعهد سازمانی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد ولی بین بعد کنترل با تعهد سازمانی رابطه معناداری یافت نشد.

بین ابعاد مدیریت مشارکتی (تصمیم گیری، ارتباطات، کنترل) با سلامت روان رابطه معکوس معنادار وجود دارد ولی بین ابعاد رهبری و ساختار با سلامت روان رابطه معناداری یافت نشد.

از بین ابعاد مدیریت مشارکتی تنها مولفه تصمیم گیری معنادار بوده و پیش بینی کننده تعهد سازمانی و سلامت روان می باشد.

واژه های کلیدی: مدیریت مشارکتی، تعهد سازمانی، سلامت روان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول؛ کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۴	بیان مسئله
۶	اهمیت و ضرورت تحقیق
۹	اهداف تحقیق
۹	سوالات تحقیق
۱۰	تعاریف مفاهیم و اصطلاحات
	فصل دوم؛ مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۱۴	مبانی نظری
۱۴	تعهد سازمانی
۱۴	تعاریف تعهد سازمانی
۱۷	اهمیت تعهد در سازمان
۱۸	انواع تعهد
۲۱	دیدگاه های متفاوت در تعهد سازمانی
۲۲	نظریه های تعهد سازمانی
۲۸	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۲۹	سلامت روان
۲۹	ادبیات سلامت روان
۳۰	تعاریف سلامت روان
۳۲	هدف سلامت روان
۳۳	اهمیت سلامت روانی
۳۳	اصول سلامت روانی
۳۵	ابعاد و مولفه های سلامت روان
۳۶	نظریه های موجود در زمینه سلامت روانی
۳۸	دیدگاه متخصصان در مورد سلامت روانی
۴۰	عوامل برهم زننده سلامت روانی
۴۱	مدیریت مشارکتی
۴۱	فلسفه مشارکت
۴۲	پیش نیازهای مشارکت

۴۳	درجه مشارکت
۴۳	سطوح مشارکت
۴۴	تعاریف مدیریت مشارکتی
۴۵	اهداف مدیریت مشارکتی
۴۶	ویژگیهای نظام مدیریت مشارکتی
۴۷	لوازم مدیریت مشارکتی
۴۸	نظریه های کلاسیک (سنتی) مدیریت
۵۰	مبانی نظری مدیریت مشارکتی
۵۴	تئوریهای رهبری و مشارکت
۵۶	برنامه ها و فنون مدیریت مشارکتی (روشهای مدیریت مشارکتی)
۵۹	فایده های مشارکت در مدیریت
۶۱	معایب و مشکلات اجرای مدیریت مشارکتی
۶۲	راهکاری هایی برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت مشارکتی
۶۳	راه کارهای اجرای مدیریت مشارکتی در سازمانهای آموزشی
۶۴	پیشینه تحقیق
۶۴	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۶۸	تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۷۱	جمع بندی
	فصل سوم؛ روش تحقیق
۷۳	روش پژوهش
۷۳	جامعه آماری
۷۳	نمونه و روش نمونه گیری
۷۵	ابزار گردآوری داده ها
۷۵	پرسشنامه مدیریت مشارکتی
۷۷	پرسشنامه تعهد سازمانی
۷۸	پرسشنامه سلامت روان
۸۰	چگونگی روش اجرا
۸۰	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
۸۰	ملاحظات اخلاقی
	فصل چهارم؛ یافته های تحقیق
۸۲	داده های توصیفی
۸۳	یافته های استنباطی

فصل پنجم؛ نتیجه گیری و پیشنهادها

۹۰	خلاصه پژوهش
۹۱	بحث و تفسیر یافته های پژوهش
۹۷	نتیجه گیری کلی
۹۸	دستاوردهای اصلی پژوهش
۹۸	محدودیت‌های پژوهش
۹۹	پیشنهادها
۹۹	پیشنهادهای کاربردی
۱۰۰	پیشنهادهای پژوهشی
۱۰۱	منابع فارسی
۱۰۸	منابع لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۷۴	جدول (۱-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس جنسیت
۷۴	جدول (۲-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس سابقه کار
۷۴	جدول (۳-۳): ویژگی های جمعیت شناختی بر اساس تحصیلات
۷۵	جدول (۴-۳): مولفه ها و گویه های مدیریت مشارکتی
۷۶	جدول (۵-۳): نتایج حاصل از (تحلیل گزینه) پرسشنامه مدیریت مشارکتی
۷۷	جدول (۶-۳): ضریب الفای کرونباخ پرسشنامه مدیریت مشارکتی
۷۷	جدول (۷-۳): ضریب الفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی
۷۹	جدول (۸-۳): ضریب الفای کرونباخ پرسشنامه سلامت روان
۸۲	جدول (۱-۴): میانگین و انحراف استاندارد مدیریت مشارکتی و ابعاد آن
۸۳	جدول (۲-۴): میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی و سلامت روان
۸۳	جدول (۳-۴): ماتریس همبستگی مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان
۸۴	جدول (۴-۴): ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی
۸۴	جدول (۵-۴): ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی با سلامت روان
۸۵	جدول (۶-۴): ماتریس همبستگی بین ابعاد مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی
۸۶	جدول (۷-۴): ماتریس همبستگی بین ابعاد مدیریت مشارکتی با سلامت روان
۸۷	جدول (۸-۴): رگرسیون بین ابعاد مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی
۸۸	جدول (۹-۴): رگرسیون بین ابعاد مدیریت مشارکتی با سلامت روان

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۴	نمودار (۱-۲): عوامل ضروری، عوامل همبسته و پیامدهای تعهد سازمانی
۲۶	نمودار (۲-۲): عوامل موثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی
۲۷	نمودار (۳-۲): عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۴۳	نمودار (۴-۲): درجات مشارکت در تصمیم گیری

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

افراد به منظور ارضا و برآورده ساختن هدفهای فردی خود ، به یک سازمان می پیوندند. آنها در می یابند هدفهایی را که یک شخص به تنهایی نمی تواند به آنها دسترسی یابد ، از طریق سازمانها با مساعدت و مشارکت در آنها امکان پذیر است .انسانها در همه امور نیاز به همکاری و مشارکت با یکدیگر داشته اند و در کشور ما هم با توجه به پیشرفت علم مدیریت و استقرار مدیریت نوین در سازمانها و موسسات، موضوع مشارکت در امر مدیریت امروزه مورد توجه زیادی قرار گرفته است (سلاجقه ، هنرآموز ، ۱۳۸۹).

همفکری ، مشارکت ، نظرخواهی و ارج نهادن به کارهای گروهی موجب تجمیع افکار و توانایی ها و انجام کلیه امور به بهترین وجه خواهد گردید و اگر سازمانها خواهان نیل به چنین نتیجه ای هستند ناگزیر باید در پی ایجاد انگیزه و جلب مشارکت کارکنان خود برآیند و این مهم زمانی میسر است که باور داشته باشند ، انسانها در فرایند کار نه ابزار و وسیله که عاملی موثر در تحقق اهداف سازمان هستند و به گونه ای با آنان رفتار کنند که کار را بار تلقی نکنند بلکه از کار خود لذت ببرند ، پذیرای مسئولیت باشند و در جهت بهبود ان بکوشند (تدینی ، ۱۳۸۷). مشارکت فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور داوطلبانه در امور و فعالیتهای مربوط به خود دخالت کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت موثر را داشته باشند و مدیریت مشارکتی عملیاتی است که طی آن کارکنان یک سازمان در روند تصمیم گیری ها دخالت و شرکت داشته باشند .تاکید شیوه مدیریت مشارکتی بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می خواهد از اندیشه ها ، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان

استفاده کند. بزرگترین پشتوانه جهت اعمال مدیریت مشارکتی، تعهد، ایمان و اعتقاد مدیران سازمان هاست و تا زمانی که مدیریت سازمان اعتقاد به مشارکت کارکنان نداشته باشد مدیریت مشارکتی تحقق پیدا نخواهد کرد (جلیل خانی، ۱۳۸۸). می توان بیان داشت که مشارکت پیش شرط توسعه و کلید گسترش آن آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش موجب افزایش آگاهی ها و توانایی های انسان است و این خود خواست مردمان را برای مشارکت افزایش می دهد. مشارکت در مدیریت سبب می شود تا میزان نظارت بر کارکنان کاهش یابد و کارکنان خود برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی دلسوزی نشان دهند و دلبستگی های خود را بر هدفهای گروهی بیافزایند و با احساس نظر مثبت نسبت به خود به پدید آمدن فضای سازمانی دلبذیرتر یاری دهند (طوسی، ۱۳۷۰).

یکی از متغیرهایی که می تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا کند تعهد سازمانی است. می توان گفت تعهد سازمانی، اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان می باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد و بهره روی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان ها می توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. اکنون موقعیت به صورتی است که داشتن کارکنان پرنرژی و خلاق و سرمایه انسانی متعهد، مهمترین منابع انسانی در نظر گرفته می شوند (شاقعی، ۱۳۷۸). افراد متعهد تر، به ارزشها و اهداف سازمان پای بند تر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند (باقری، تولایی، ۱۳۸۹).

درکنار تعهد سازمانی، سلامت روانی افراد یکی دیگر از ویژگی های مهم و موثر در سازمانهاست. اغلب پژوهشهای ۳۰ سال اخیر به بررسی فشارهای روانی ناشی از کار اختصاص یافته اند و امروزه این نکته آشکار شده است که بسیاری از بیماریهای متداول پیش از آنکه ناشی از میکروب ها و ویروس ها باشند بر اثر نداشتن سازش و ایجاد فشار به وجود می آیند (سیله^۱، ۱۹۸۰).

^۱. selye

پس از سالها تجربه ، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری و اقتصاد خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص ، متعهد ، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشند . اما در این بین مراقبت روانی از افرادی که در سازمان کار می کنند امر بسیار خطیری است که باید مورد توجه قرار گیرد (ساجدی و همکاران ، ۱۳۸۶)

بی شک مدیران سازمانها می دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است و مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روان کارکنان حاصل نمی شود(میرشفیعی ، ۱۳۷۸) .

بیان مسئله

امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی های پیوسته ای که سازمانها با آن مواجه هستند به این نتیجه رسیده اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمانها ، منابع انسانی هستند و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تاثیر مستقیم دارد . از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها ، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمانهاست . تعهد سازمانی عامل موثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمانهاست و عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند (رنجبریان ، ۱۳۷۵) . تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان ، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند . افراد متعهد تر ، به ارزش ها و اهداف سازمان پای بندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند . تعهد سازمانی بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان ، توجه به افراد و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد (باقری ، تولایی ، ۱۳۸۹) . سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازمانهای مهم که وسیله و ابزار اجرای اهداف گوناگون علمی ، فرهنگی ، اجتماعی و اقتصادی است برای تحقق هدفهای خود به در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد ، متعهد ، علاقمند و برخوردار از فکر و روانی سالم نیازمند است . برای اینکه فرد بتواند سلامت خود را حفظ کند باید احتیاج به پیشرفت و فعالیت مثبت در او ارضا شود ، زیرا اگر این تمایل به طور مداوم سرکوب گردد فرد

دچار اختلالات روانی خواهد شد (شاملو، ۱۳۸۳). می توان گفت سلامت روان عبارتست از سازش فرد با جهان اطرافش با حداکثر امکان، به طوری که باعث شادی و برداشت مفید و موثر وی به طور کامل شود (مننجر به نقل از میلانی فر، ۱۳۷۸). در هر سازمان بویژه سازمان آموزش و پرورش که نقش حیاتی و مهمی را در جامعه ایفا می کند هر عضوی در سازمان به نوبه خود در عملکرد سازمان تاثیر بسزایی دارد. هر کدام از اعضای سازمان همچون حلقه های زنجیری به یکدیگر متصل هستند که کارایی سازمان در گرو سلامت و پویایی تک تک افراد حلقه های زنجیر است (مک کللند،^۱ ۱۹۶۱). رهبری مشارکتی یکی از بهترین شیوه های مدیریت است که می تواند موجب افزایش جو همکاری و تفاهم، تعهد سازمانی و وفاداری به اهداف سازمان و سلامت روان در کارکنان گردد. ادارات و سازمانهای ما به علت ناتوانی در استفاده بهینه از توان بالقوه کارکنان با معضلاتی روبرو هستند که سبب کاهش بهره وری سازمان و ناتوانی در رقابت در عرصه های ملی و بین المللی گردیده است و با توجه به محیط ناپایدار کنونی که سازمانها را هرچه بیشتر به شیوه های جدید مدیریتی سوق می دهد متداولترین راه برای برطرف ساختن مشکلات و اصلاح نظام اداری به کارگیری روش مدیریت مشارکتی است که به توسعه ظرفیت فردی کارکنان و ایجاد روحیه خود باوری، مسئولیت پذیری و تعهد در آنان می گردد (سلاجقه، هنرآموز، ۱۳۸۹). دست اندرکاران مدیریت مشارکتی می کوشند تا با تکیه بر اهمیت سرمایه انسانی راهکارهایی برای حضور موثر و فعال تمام کارکنان در سازمان بیابند (طباطبایی، ۱۳۷۸). نظام پیشنهادها یکی از مفیدترین راهکارهای مدیریت مشارکتی است که براساس آن کلیه کارکنان از عالی ترین تا پائین ترین رده سازمانی به ارائه پیشنهادها و ابتکارات خود برای رفع مشکلات و نارسائی های موجود در روند فعالیتهای سازمان می پردازند (شیخ محمدی، تولیت زواره، ۱۳۸۴).

بنابراین می توان گفت مدیران با استفاده از سبک صحیح مدیریت می توانند تعهد سازمانی و سلامت روان کارکنان و همچنین بهره وری سازمان خود را افزایش دهند (حنیفی، ۱۳۸۱).

با توجه به اینکه تحقیقات گوناگونی در زمینه های مختلف صورت گرفته اما مطالعه رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان به عنوان موضوعی است که کمتر مورد توجه محققین بوده است.

^۱. McClelland.

به دلیل اهمیت هر کدام از این متغیرها در پیشبرد اهداف سازمان، تحقیق حاضر با اتکا به یافته های پیشین و ادامه مسیر این تحقیقات و کشف یافته های جدید برآن است به رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان معلمان دوره متوسطه شهر داراب بپردازد .

اهمیت و ضرورت تحقیق

نظام آموزشی و پرورشی کشور ما بازوی توانمند فکری جامعه است. این نظام و سازمانهای مربوط به آنها روزبه روز اهمیت بیشتری پیدا می کند و جامعه و مردم نسبت به عملکرد و نتایج کار سازمانهای آموزشی حساسیت بیشتری نشان می دهند (علاقه بند، ۱۳۷۸). منابع انسانی مهمترین منبعی است که همواره چرخ سازمانها به دست آن می چرخد و پیشرفت و تداوم سازمانها به میزان توانمندی آنان بستگی دارد (مهدیزاده، ۱۳۸۷). هر سیستمی که فطرتا و طبیعتا کارایی و بهره وری بیشتری داشته باشد و با نهاد انسان ها و جامعه نزدیکی و انطباق بیشتری داشته باشد و بتواند انگیزه قوی تر و ایمان و اعتقاد بیشتری در کارکنان خویش جهت ارائه افکار، اندیشه ها، ایده ها و پیشنهادهای مفید خود ایجاد کند، تحول ژرف تری پدید خواهد آورد و موفق تر خواهد بود (تدینی، ۱۳۸۷).

می توان گفت یکی از عوامل مهم در هر سازمان وجود تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان می باشد. نیاز به کارکنانی متعهد و شایسته در هر سازمانی محسوس و حیاتی است. به ویژه در سازمان آموزش و پرورش که نقش حساس و حیاتی را در جامعه ایفا می کند. تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارمندان نسبت به سازمانشان است. تعهد سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارکنان با سازمان شناخته می شوند و می خواهند که عضویت خود را در سازمان حفظ نمایند. در حقیقت مانند یک نیروی مغناطیسی قوی که یک شیء فلزی را به سمت دیگری جذب می کند، تعهد سازمانی شاخصی از تمایل کارکنان به ماندن با شرکت در آینده است (خانکا^۱، ترجمه شمس مورکانی، ۱۳۸۹). تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی

^۱. Kanaka

کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد ، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۳). محققانی مانند سیک زلمیهالی و مک کورمک^۱ در ۱۹۸۹ بیان نموده اند که اگر معلمان از کارشان راضی نباشند و برای سازمانشان فاقد تعهد باشند نه تنها خودآنها در رنجند بلکه شاگردانشان نیز رنج می برند (وا و شارت^۲، ۱۹۹۶). یکی دیگر از عوامل مهم در هرسازمانی سلامت روان کارکنان آنهاست . چون تندرستی یکی از نعمتهای بزرگ در زندگی انسان است و نمی توان منکر آن شد که سلامت روان از زمره بالاترین نعمت هاست . مسئله افزایش بیماریهای روانی موضوع روز بوده و رابطه مستقیمی با افزایش فشارهای عاطفی و هیجانی دارد . بهداشت روانی مستلزم دانستن و ارزش دادن به احتیاجات اولیه افراد بشر است . بعضی از این احتیاجات جسمانی است مانند : احتیاج به آب ، غذا و استراحت و گروهی از آنها روانی است مانند : احتیاج به پیشرفت و... بشر دائما تحت تاثیر این نیازهاست و به نسبت محرومیت و یا ارضای آنها رفتار می کند . بنابراین زندگی او هیچ وقت در حال سکون مطلق نیست بلکه دائما در کشمکش برای بدست آوردن پیشرفت ، موقعیت اجتماعی و امنیت جسمی و روانی است (شاملو ، ۱۳۸۳)

پویایی نظام آموزشی در گرو پدید آمدن فضای سازمانی مناسب و مطلوب ، اعتماد و مسئولیت پذیری و تقویت مدیریت مشارکتی است و در این راستا مهمترین منابع انسانی یعنی سرمایه انسانی متعهد و سالم پرورش پیدا می کند که با وفاداری و وابستگی با سازمان و حفظ ارزشهای آن تحقق اهداف را سامان می دهد (کوهستانی ، ۱۳۸۰). موضوع مشارکت مردم در امورمختلف و تلاش برای حل مسائل و مشکلات گوناگون جوامع بشری از طریق همکاری و همفکری دسته جمعی افراد ، سابقه ای دیرینه دارد و به آغاز خلقت بشر برمی گردد (شیخ محمدی ، تولیت زواره، ۱۳۸۴). ضرورت مشارکت کارکنان در سازمان های امروزی مانند هوای تنفسی برای یک موجود زنده است . نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه ،

^۱ . Scikzenmihaly &McCormac

^۲ . Wu&Short

خلاقیت و نوآوری بزرگ ترین دارایی هر سازمانی محسوب می شود ، چراکه هرگونه بهبود و پیشرفت درسیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد . توان فکری و اندیشه های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و راکد است و هر سازمان و مدیریتی که بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه خواهند داشت . نیروی انسانی برخلاف سایر منابع با مصرف کردن کاهش یا مستهلک نمی شود و هرچقدر از اندیشه و فکر بیشتر استفاده کند به همان اندازه توانایی اش بهبود می یابد . از طرف دیگر مشارکت یکی از نیازهای فرامرتبه انسان به شمار می رود که ریشه در فطرت بشری دارد (جلیل خانی ، ۱۳۸۸) . مشارکت گرایی به بهتر کردن انگیزش دارد ، زیرا کارکنان احساس در گیر شدن بیشتر در کار را پیدا می کنند . نتیجه های مشارکت اغلب به کاهش تعارض و فشار عصبی، تعهد بیشتر به هدفها و بهتر پذیرفتن هدفهای سازمان منتهی خواهند شد (والایی شریف ، ۱۳۸۴) .

این پژوهش جهت روشن شدن رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان معلمان حائز اهمیت است از آن جهت که می تواند به اتخاذ روشهای مناسب به منظور تحقق هرچه بیشتر هدفهای سازمان منجر گردد .

از اهمیت های دیگر تحقیق حاضر ارائه راهکارها و پیشنهادهای عملی به مدیران آموزشی و مسئولین آموزش و پرورش در جهت استفاده از سبک مدیریت صحیح و ایجاد تعهد و سلامت روان است. این تحقیق و نتایج بدست آمده از آن می تواند گشایش یابی جدید در عرصه پژوهشهایی در داخل کشور باشد که تاکنون تحقیقی در این زمینه صورت نگرفته است.

اهداف تحقیق

هدف اصلی : تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان در بین معلمان دوره

متوسطه

اهداف فرعی :

- ۱- تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی
- ۲- تبیین رابطه مدیریت مشارکتی با سلامت روان
- ۳- تبیین رابطه ابعاد مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی
- ۴- تبیین رابطه ابعاد مدیریت مشارکتی با سلامت روان
- ۵- تعیین قوی ترین بعد مدیریت مشارکتی در پیش بینی تعهد سازمانی
- ۶- تعیین قوی ترین بعد مدیریت مشارکتی در پیش بینی سلامت روان

سوالات تحقیق

سوال اصلی : آیا بین مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان معلمان دوره متوسطه

رابطه معناداری وجود دارد ؟

سوال های فرعی :

- ۱- آیا بین مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مدیریت مشارکتی با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد ؟
- ۳- آیا بین ابعاد مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین ابعاد مدیریت مشارکتی با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- کدامیک از ابعاد مدیریت مشارکتی پیش بین قوی تری برای تعهد سازمانی است؟
- ۶- کدامیک از ابعاد مدیریت مشارکتی پیش بین قوی تری برای سلامت روان است ؟