

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بسمه تعالی

سبک مدیریت مدیران و اثر بخشی سازمانی

(در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان باوی)

مؤلف :

لیلا شهابی فر

انتشارات ارسطو
(چاپ و نشر ایران)

۱۳۹۷

سرشناسه : شهابی فر، لیلا، ۱۳۵۲ -
 عنوان و نام پدیدآور : سبک مدیریت مدیران و اثربخشی سازمانی / مولف لیلا شهابی فر.
 مشخصات نشر : مشهد: ارسطو، ۱۳۹۵.
 مشخصات ظاهری : ۲۲۰ ص.: مصور، جدول، نمودار.
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۳۲-۱۶۳-۱
 وضعیت فهرست نویسی : فیپا
 یادداشت : ص.ع. به انگلیسی: Leila Shahabi far.The collation between management style an instructive impression inelementary schools in bavi town ship.
 موضوع : مدیریت -- ایران -- نمونه پژوهی
 موضوع : Management -- Iran -- Case studies : موضوع
 موضوع : کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
 موضوع : Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies: موضوع
 موضوع : مدرسه های ابتدایی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
 موضوع : Elementary school administration-- Iran -- Case studies : موضوع
 رده بندی کنگره : ۱۳۹۶ ش ۸۶ الف / HD۷۰
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۰۰۹۵۵
 شماره کتابشناسی ملی : ۴۷۴۷۱۹۰

نام کتاب : سبک مدیریت مدیران و اثربخشی سازمانی
 (درمدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان باوی)
 مولف: لیلا شهابی فر
 ناشر : ارسطو (با همکاری سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)
 صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد : پروانه مهاجر
 تیراژ : ۱۰۰۰ جلد
 نوبت چاپ : اول - ۱۳۹۷
 چاپ : مدیران
 قیمت : ۲۵۰۰۰ تومان
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۳۲-۱۶۳-۱
 تلفن های مرکز پخش : ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
 www.chaponashr.ir



انتشارات ارسطو



چاپ و نشر ایران

تقدیم

به ساحت مقدس امام زمان (ع) که با آمدن مدیریت را به جهانیان خواهد آموخت.

تقدیم به خاک پرگهر خوزستان که بهترین و پاک‌ترین فرزندان این سرزمین در این دیار بر بال فرشتگان نشستند و آسمانی شدند، و وجب به وجب خاکش از خون شهیدان والا مقام عطراگین است.

به آنان که وجودمان وامدار وجودشان است، ماحصل آموخته‌هایم را تقدیم میکنم به آنان که مهرآسمانی‌شان آرامش‌بخش آلام زمینی‌ام است، به استوارترین تکیه‌گاهم، دستان پر مهر پدرم و به سبزنگاه زندگی‌ام چشمان سبز مادرم.

به تمامی آنان که سبز اندیشیدند و اندیشه‌ی سبزیشان را بهارانه در وادی مقدس تعلیم و تربیت ذهن‌ها می‌کارند. تقدیم به تمامی عزیزانی که با نگاه صمیمانه، و با دست مهربانانه، دل صادقانه و روح متعالی مرا در این کار یاری نمودند.

سپاسگذاری

سپاس خداوندی را که رمز و راز هستی از اوست و به قدر وسع؛ هر یک از بندگانش را صاحب معرفت گرداند.

از استاد گرانقدرم جناب دکتر خیزران رحمانی که زحمت راهنمایی این پایان نامه را بر عهده داشتند، کمال سپاس را دارم.

با تشکر و قدردانی از اساتید ارجمند، مدرس و معلم معرفت اخلاق و زندگی جناب دکتر مهنوش عابدینی استاد مشاور که با راهنماییهای ارزنده خودشان، همیشه، راهگشا و چراغ تاریکی هایم بودند.

تشکر ویژه دارم از مسئول پژوهشکده تعلیم و تربیت معلمان استان خوزستان جناب دکتر غلامحسین عبادی که با صبر و حوصله و صعه صدر، در تمامی مراحل آماری و روش تحقیق و تجزیه و تحلیل، پاسخ گو و هدایت کننده و حمایت کننده اینجانب بودند.

تشکر خاص دارم از کارکنان و پرسنل زحمتکش دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل قشم که در تمامی مراحل همکاری لازم را داشتند.

فهرست عناوین مطالب

صفحه	عنوان
۱۵	چکیده
۱۷	مقدمه
۱۹	فصل اول: کلیات تحقیق
۲۱	۱-۱- بیان مسأله
۲۲	۲-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق
۲۳	۳-۱- اهداف پژوهش
۲۴	۴-۱- سوالات پژوهش
۲۴	۵-۱- چارچوب نظری تحقیق
۲۵	۶-۱- فرضیه‌های پژوهش
۲۶	۷-۱- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای اصلی تحقیق
۲۷	۸-۱- قلمرو تحقیق
۲۹	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۳۱	۱-۲- مقدمه
۳۲	۲-۲- تعاریف سبک مدیریت
۳۳	۳-۲- ارکان اساسی مدیریت
۳۴	۴-۲- نظریه‌های رایج در مدیریت
۴۷	۵-۲- شیوه‌های مدیریت
۴۸	۶-۲- سبک‌های مدیریت لیکرت ازدیدگاه‌های مختلف
۵۷	۷-۲- انواع سبک‌های اثربخش

۵۸	۸-۲- ویژگیهای شخصی مدیران
۵۹	۹-۲- شبکه مدیریت
۶۷	۱۰-۲- سطوح مدیریت
۶۹	۱۱-۲- مهارت‌های مدیران
۷۱	۱۲-۲- مهارتهای مدیران در عمل
۷۳	۱۳-۲- رهبری و مدیریت
۷۶	۱۴-۲- رهبری یا مدیریت
۷۷	۱۵-۲- رویکردهای توصیف سبک‌های مدیریت
۷۸	۱۶-۲- وجوه تفاوت رهبر با مدیر
۷۹	۱۷-۲- تمایز میان مدیریت بارهبری
۷۹	۱۸-۲- اثربخشی مدیریت در مقابل اثربخشی رهبری
۸۰	۱۹-۲- ملاک اثربخشی
۸۱	۲۰-۲- تمایز نفوذ و قدرت
۸۲	۲۱-۲- تفاوت مدیریت بارهبری
۸۳	۲۲-۲- مدیریت و رهبری آموزشی
۸۴	۲۳-۲- تعاریف اثربخشی سازمانی
۸۵	۲۴-۲- هدف و ضرورت اثربخشی
۹۹	۲۵-۲- معیارها و مقیاس‌های اثربخشی سازمانی
۱۰۲	۲۶-۲- ادغام معیارهای اثربخشی
۱۰۲	۲۷-۲- اثربخشی و ارزیابی عملکرد
۱۰۳	۲۸-۲- عوامل موثر بر افزایش اثربخشی
۱۰۴	۲۹-۲- جایگاه ارتباطات در اثربخشی
۱۰۵	۳۰-۲- انواع رویکردها یا مدلها در اثربخشی سازمانی
۱۱۰	۳۱-۲- چهار مدل مدل‌های اثربخشی سازمانی
۱۱۱	۳۲-۲- چرخه عمر سازمان
۱۱۲	۳۳-۲- ساختار سازمانی
۱۱۲	۳۴-۲- انواع ساختار سازمانی

۱۱۳	 اندازه‌های ساختاری ۳۵-۲
۱۱۴	 اثربخشی سازمانی، ساختار و تکنولوژی ۳۶-۲
۱۱۵	 پیشنهاد تحقیقات در داخل کشور ۳۷-۲
۱۳۶	 پیشنهاد تحقیقات در خارج کشور ۳۸-۲
۱۴۵	 فصل سوم: روش تحقیق
۱۴۷	 ۱-۳- مقدمه
۱۴۸	 ۲-۳- فرآیند اجرای تحقیق
۱۴۹	 ۳-۳- روش تحقیق
۱۴۹	 ۱-۳-۳- جامعه و نمونه آماری
۱۵۱	 ۴-۳- نتایج آزمون بار تلت جهت کفایت نمونه
۱۵۲	 ۵-۳- روشها و ابزار جمع آوری داده ها
۱۵۲	 ۶-۳- روایی و پایایی ابزار اندازه گیری
۱۵۲	 ۱-۶-۳- روایی
۱۵۳	 ۲-۶-۳- پایایی
۱۵۴	 ۷-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۱۵۵	 فصل چهارم: یافته‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها
۱۵۷	 ۱-۴- مقدمه
۱۵۷	 ۲-۴- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق
۱۵۸	 ۳-۴- بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق
۱۵۹	 ۴-۴- توصیف متغیر جمعیت شناختی
۱۶۳	 ۵-۴- توصیف متغیرهای تحقیق
۱۶۳	 ۶-۴- آزمون فرضیات تحقیق
	 فصل پنجم: نتایج تحقیق
۱۶۹	 ۱-۵- مقدمه
۱۶۹	 ۲-۵- نتایج آمار توصیفی
۱۶۹	 ۱-۲-۵- توصیف متغیر سبک مدیریت

۱۶۹	۵-۲-۲- توصیف متغیر اثربخشی سازمان
۱۷۰	۵-۳- نتایج آمار استنباطی
۱۷۱	۵-۴- محدودیتهای تحقیق
۱۷۲	۵-۵- پیشنهادات بر اساس فرضیه‌های تحقیق
۱۷۳	منابع تحقیق
۱۹۳	پیوست‌ها
۱۹۵	پیوست ۱: آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق
۱۹۶	پیوست ۲: توصیف متغیرهای
۱۹۷	پیوست ۳: پرسشنامه سبک اثربخشی
۱۹۹	پیوست ۴: پرسشنامه سبک مدیریت
۲۰۲	پیوست ۵: تحلیل‌سوالات پرسشنامه سبک مدیریت
۲۱۳	پیوست ۶: تحلیل سوالات پرسشنامه اثربخشی سازمانی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۶	جدول ۱-۲- شیوه‌ها و سبک‌های مدیریت در دیدگاه مختلف
۱۵۰	جدول ۱-۳- جدول مورگان
۱۵۱	جدول ۲-۳- نتایج آزمون کفایت حجم نمونه (KMO)
۱۵۳	جدول ۳-۳- تجزیه و تحلیل آلفای کرونباخ
۱۵۸	جدول ۱-۴- آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق
۱۵۸	جدول ۲-۴- آزمون تی تک نمونه ای متغیرهای تحقیق
۱۵۹	جدول ۳-۴- توصیف متغیر سن پاسخ دهندگان
۱۶۰	جدول ۴-۴- توصیف متغیر تحصیلات پاسخ کنندگان
۱۶۱	جدول ۴-۵- توصیف متغیر سابقه کار پاسخ دهندگان
۱۶۲	جدول ۴-۶- توصیف متغیر تاهل پاسخ دهندگان
۱۶۳	جدول ۴-۷- توصیف متغیر ها
۱۶۳	جدول ۴-۸- ضریب همبستگی بین سبک‌های مدیریت و اثربخشی سازمان
۱۶۴	جدول ۴-۹- ضریب همبستگی بین سبک مدیریت و اثربخشی سازمان
۱۶۴	جدول ۴-۱۰- ضریب همبستگی بین سبک مدیریت آمرانه و اثربخشی سازمان
۱۶۵	جدول ۴-۱۱- ضریب همبستگی بین سبک مدیریت خیرخواهانه و اثربخشی سازمان
۱۶۶	جدول ۴-۱۲- ضریب همبستگی بین سبک مدیریت مشورتی و اثربخشی سازمان
۱۶۶	جدول ۴-۱۳- ضریب همبستگی بین سبک مدیریت گروهی و اثربخشی سازمان

فهرست نمودارها و شکل‌ها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲- سبک‌های مدیریت	۶۱
نمودار ۲-۲- سبک‌های مدیریت	۶۱
نمودار ۳-۲- بعد اثربخشی	۶۷
نمودار ۴-۲- میزان نسبی مهارت‌های مورد نیاز در رده‌های مختلف مدیریت	۶۸
نمودار ۴-۱- میله‌ای متغیر سن پاسخ دهندگان	۱۵۹
نمودار ۴-۲- میله‌ای متغیر تحصیلات پاسخ دهندگان	۱۶۰
نمودار ۴-۳- میله‌ای متغیر سابقه کار پاسخ دهندگان	۱۶۱
نمودار ۴-۴- میله‌ای متغیر تاهل پاسخ دهندگان	۱۶۲
شکل ۱-۱- رابطه مثبت بین عامل‌های سبک مدیریت و اثربخشی سازمانی	۲۵
شکل ۲-۲	۷۵
شکل ۳-۲- ملاک اثربخشی	۸۱

چکیده:

مدیریت به صورت علم، آن هم در ابعاد و حوزه‌های گوناگون مورد پژوهش متخصصان این امر قرار گرفته که در این راستا، سبک‌های مدیریت پدید آمده و این پرسش مطرح شد که هریک از این سبک‌ها تا چه حد می‌تواند اثربخشی داشته باشد. این پژوهش به بررسی رابطه سبک‌های مدیریت با اثربخشی مدارس مقطع ابتدایی شهرستان باوی پرداخته است. پژوهش حاضر از نوع میدانی بوده، روش تحقیق پیمایشی و از نوع تبیینی است. جامعه‌ی آماری پژوهش را تمامی آموزگاران مقطع ابتدایی شهرستان باوی تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول مورگان ۲۲۵ انتخاب شدند. پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل پرسشنامه سبک‌های مدیریت و پرسشنامه اثربخشی سازمانی مدرسه بود بررسی ضرایب همبستگی نشان داد که بین سبک‌های مدیریت مدیران با میزان اثربخشی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. براساس ضریب همبستگی پیرسون مشخص گردید، رابطه‌ی مثبتی بین سبک‌های مدیریتی و اثربخشی سازمانی وجود دارد. ابعاد سبک مدیریت به طور معنی‌دار قادر پیش‌بینی اثربخشی سازمانی می‌باشد.

واژگان کلیدی: سبک مدیریت، اثربخشی سازمان، مدارس ابتدایی باوی.

مقدمه:

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان به عنوان یک سیستم باز با محیط خود در تعامل قرار دارند و برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. ویژگی‌های سازمانی نسبت به ویژگی‌های فردی و آموزشی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است. اولاً مطالعات کمی در این زمینه وجود دارد، به علاوه محققان در مورد روش هماهنگی برای اندازه‌گیری شرایط سازمانی توافق ندارند. هر سازمانی با توجه به نوع فرهنگ سازمانی و ارزش‌های حاکم به نحو متمایزی به اثربخشی می‌نگرد. در اینجا، نحوه نگرش سازمان‌ها به اثربخشی با توجه به زمینه فرهنگی آنها مورد ملاحظه قرار گرفته است. امروزه پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان‌ها و موسسات کوچک و بزرگ در گرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان‌ها، آموزش و پرورش را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند. زیرا آموزش و پرورش یکی از مهمترین عوامل توسعه کشورهاست و زیربنای توسعه کشورها و سازمانهاست که با خلاقیت و نوآوری منابع انسانی مرتبط است. سازمان‌های موفق به سازمان‌هایی گفته می‌شود که دارای رهبران

واقعی و مشتری گرا هستند، رویکرد سیستم به مدیریت در آنها حاکم است، به طور مداوم در حال بهبودند، تمامی افراد سازمان در موفقیت سازمان سهیم هستند، رابطه سودمند دوطرفه دارند و بر مبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات تصمیم گیری می کنند. اما سازمان ها برای نمایش تعهد پیشرفت، می بایست استراتژی هایی برای بهبود شایستگی های پرسنل خود داشته باشند. نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می تواند منجر به رضایت مندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد. در این فصل از تحقیق، محقق بطور خلاصه و با توجه به موضوع تحقیق به بیان مساله اصلی پژوهش و تشریح و بیان موضوع، ضرورت انجام تحقیق فرضیه های و سوالات تحقیق، اهداف اساسی از انجام تحقیق پرداخته و در پایان اصطلاحات و واژه های تخصصی مطرح می گردند.

فصل اول:

کلیات تحقیق

