

بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و جو سازمانی مدارس دولتی دوره های تحصیلی شهرستان بانه از دیدگاه معلمان

نویسنده اول: خالد مرادی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید رجایی تهران

Email:khaledmoradi28@yahoo.com

نویسنده دوم: فردین باتمانی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

Email:fbatmani@hotmail.com

نویسنده سوم: سامان مجیدی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

Email: samanmajidi.sm@gmail.com

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران با جو سازمانی در مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه دخترانه و پسرانه دولتی شهرستان بانه در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ انجام شده است. این تحقیق کاربردی و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری به تعداد ۷۳۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و پرسشنامه های منابع قدرت و جو سازمانی در اختیار معلمان قرار گرفت. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید راهنما و مشاور مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه قدرت ۰/۸۳ و جو سازمانی ۰/۷۱ محاسبه شد. پس از آزمون فرضیات با ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکطرفه نتایج زیر بدست آمد:

- بین قدرت اجبار و جو باز همبستگی منفی و با جو بسته همبستگی مثبت وجود دارد.
- بین قدرت تخصص و مرجعیت با جو باز همبستگی مثبت و با جو بسته همبستگی منفی وجود دارد.
- رابطه بین ادراک معلمان از جو سازمانی با سطح تحصیلات آنان در بعد جو باز تایید و برای جو بسته رد می شود.
- رابطه بین ادراک معلمان از جو سازمانی با سابقه تدریس آنان در بعد جو باز تایید و برای جو بسته رد می شود.

واژگان کلیدی: منابع قدرت مدیران، جو سازمانی مدارس، مدیریت آموزشی.

مقدمه:

اهمیت مدیریت در سازمانها از زمان تشکیل آنها تاکنون به دلیل پیچیده بودن کارها و دستیابی به حداکثر کارایی و بهره وری به خوبی مشهود و مبرهن است و مدیران سازمانها مهمترین رکن برای داشتن سازمانی کارآمد و موفق هستند، از طرفی دیگر اعضای سازمان به تبعیت از رفتار مدیران و نحوه کنترل و نظارت بر فعالیت های آنان و همچنین روابط کارکنان و مدیر می تواند در رسیدن به اهداف سازمانی مفید و موثر باشند.

در این راستا استونر و همکارانش معتقدند که موفقیت سازمانها در تامین هدفهایشان تا حد زیادی به مدیران آن بستگی دارد. اگر مدیران وظایف خود را به خوبی انجام دهند، سازمان به هدفهایش می رسد و کشور روی رونق و آبادانی را می بیند. برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل را به عنوان وظایف مدیریت برشمرده اند و در این زمینه بین صاحب نظران اتفاق نظر وجود دارد. (استونر، فریمن، گیلبرت، ۱۳۸۲، ص ۱۴) « برای تحقق یافتن این موارد مدیران ناگزیرند که به مبانی قدرت در سازمانها و شیوه های نفوذ در زیردستان آشنا باشند و به همین خاطر است که در سازمانهای امروزی قدرت مدیران اهمیت فوق العاده ای دارد و کمتر کتابی را می توان یافت که مربوط به اداره ی سازمانها باشد و در آن مبحثی را به قدرت اختصاص نداده باشد.» (صفری، ۱۳۸۲، ص ۵) « مدیر برای موفقیت در انجام وظایفش نیازمند است که از جو موجود در مدرسه اش شناخت کافی داشته باشد، فاصله بین جو مطلوب با جو موجود را تشخیص دهد و برای کم کردن این فاصله تدبیری بیندیشد و جو مناسب با شرایط محیطی را انتخاب کند. یکی از ابزار هایی که مدیر با کمک آن می تواند جو مطلوب را ایجاد کند، استفاده از قدرتی است که در اختیار دارد. بنابراین مدیر باید پیامد بکارگیری هریک از منابع قدرت را در ایجاد جو سازمانی بداند و برای ایجاد جو مطلوب، از قدرتی که همبستگی مثبت بیشتری با آن دارد استفاده کند و از قدرتی که همبستگی منفی با آن دارد اجتناب کند و یا کمتر از آن استفاده کند.» (پوریان، ۱۳۷۶، ص ۵) همچنان که هرسی و بلانچارد اظهار می دارند که با استفاده از قدرت، یک مدیر می تواند به اصلی ترین وظیفه ی خود یعنی هدایت و هماهنگ ساختن افراد درون یک سازمان برای رسیدن به اهداف سازمان عمل کند. بر این اساس یک مدیر می تواند با تکیه بر قدرت خود در افراد دیگر نفوذ کند و آنها را برای انجام دادن امری در رابطه با خودشان و یا در رابطه با دیگران به کاری وا دارد ... در این راستا دو پژوهشگر به نامهای « فرنچ و ریون^۱ » پنج منبع قدرت را برشمردند که عبارتند از قدرت اجبار^۲، قدرت پاداش^۳، قدرت تخصصی^۴، قدرت قانونی^۵ و قدرت مرجعیت^۶. (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۳، ص ۲۸۱)

^۱- French and Raven

^۲ - Coercive Power

^۳ - Reward Power

^۴ - Expert Power

^۵ - Legitimate Power

^۶ - Referent Power