

آیا سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر یاسوج نقش دارند

کاوس جعفری^۱

دکتر کاظم برزگر بفرویی^۲

دکتر داریوش پورسراجیان^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی (آموزش و بهسازی منابع انسانی) Kavoosgafari@gmail.com

۲- دکترای روانشناسی عضو هیئت علمی دانشگاه یزد K.barzegar@yazd.ac.ir

۳- دکترای مدیریت عضو هیئت علمی دانشگاه امام جواد یزد Poursarragian@yahoo.com

چکیده- پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد انجام گرفت. پژوهش از نظر روش، توصیفی - همبستگی است و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان ستادی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد که تعداد ۱۰۰ نفر را شامل می‌شد. با توجه به در دسترس بودن جامعه مورد مطالعه، از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده گردید. لذا نمونه آماری ۱۰۰ نفر انتخاب شد. در پژوهش حاضر برای شناسایی ویژگی‌های جامعه و نمونه آماری از آمار توصیفی استفاده شد. همچنین برای بررسی درستی و نادرستی فرضیات از روش آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام) استفاده و اطلاعات بدست آمده در نرم‌افزار **spss** تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آمار استنباطی حاکی از آن بود که بین سبک عقلایی و رضایت شغلی کارکنان ($r=0/117$ ، $p < 0/287$)، بین سبک شهودی و رضایت شغلی کارکنان ($r=0/143$ ، $p < 0/193$)، بین سبک وابستگی و رضایت شغلی کارکنان ($r=0/085$ ، $p < 0/440$) و بین سبک آنی و رضایت شغلی کارکنان ($r=0/070$ ، $p < 0/529$) و بین سبک اجتنابی و رضایت شغلی ($r=0/082$ ، $p < 0/457$) کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. این بدین معناست که تحلیل‌ها نشان داد که هیچ‌کدام از سبک‌های تصمیم‌گیری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان نقش معنادار ندارد.

کلمات کلیدی: سبک‌های تصمیم‌گیری؛ رضایت شغلی؛ کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد

۱. مقدمه

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تامین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگویی نیس، ۲۰۱۵).

یکی از مسائل قابل توجهی که در موفقیت یا شکست کارکنان تأثیر دارد، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران است. بنابراین دخالت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و بکارگیری نظرات آنان در عمل باعث افزایش حس مسئولیت‌پذیری و افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. مدیران باید کارکنان را در پیشبرد امور سازمانی با توجه به صلاحیت و کارایی‌شان سهیم نموده و به نظرات آنها در خصوص مسائل سازمانی احترام قائل شوند و از این طریق تعهد کارکنان را به سازمان افزایش دهند. مدیران همواره بنابر ضرورت شغلی در انجام تمامی وظایف خود با شرایطی مواجه می‌شوند که لزوم اتخاذ تصمیم از جانب آنان ضروری است. به همین دلیل، وظیفه تصمیم‌گیری یکی از وظایف مهم و اساسی آنان در فرآیندهای سازمانی می‌باشد از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود و این ممکن نیست مگر با وجود رهبران اندیشمند و تحول آفرین که با ایجاد این جو مسیر را برای فراهم آوردن سطح بالای رضایت شغلی هموار کنند (استوار، ۱۳۸۵). تصمیم‌گیری به معنی فرایند جمع‌آوری اطلاعات برای ارزیابی گزینه‌ها و انتخاب بهترین آنها برای حل مسأله است. به طور کلی تصمیم‌گیری به معنای انتخاب یک راهکار از میان دو یا چند گزینه در یک رفتار پیشگیرانه و به منظور حصول به یک هدف یا دستاورد خاص با حداقل مخاطره و ریسک ممکن است (کرین، ۲۰۰۵).

۲. تئوری و پیشینه پژوهش

۲.۱. مفهوم تصمیم‌گیری

اگر فعالیت‌های مختلف مدیریت مورد بررسی قرار گیرد به وضوح مشاهده می‌شود که جوهر تمامی فعالیت‌های مدیریت تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری عبارت است از انتخاب یک راه از میان راه‌های مختلف (الوانی، ۱۳۷۸). سازمان‌های مدرن و پیچیده امروزی چنان وسیع و پیچیده شده‌اند که مدیریت

آنها از عهده یک فرد به تنهایی بر نمی‌آید و مدیر مجبور است در تصمیم‌گیری‌ها و اداره امور سازمان از دیگران کمک بگیرد و با توجه به محدودیت عقلایی که هر انسان دچار آن است، شاید همکاری و تشریک مساعی گروهی تنها راه دستیابی به یک سیستم تصمیم‌گیری منطقی منظم و جامع باشد. از طرفی در انتقاد از تصمیم‌گیری گروهی گفته شده است که در جلسات اداری، کمتر اتفاق مهمی می‌افتد و تشکیل جلسه و شورا بیشتر به خاطر حفظ ظواهر است تا به خاطر رسیدگی و تصمیم‌گیری درباره مسائل مهم و واقعی. پس تصمیم‌گیری گروهی مانند تصمیم‌گیری انفرادی، دارای مزایا و معایب زیادی می‌باشد و این وظیفه مدیر است که موقعیت مناسب برای استفاده بهینه از هر یک از این دو روش تصمیم‌گیری را تشخیص و بکار ببندد. برای اتخاذ یک تصمیم موثر و منطقی می‌بایست اطلاعات ضروری به موقع جمع‌آوری و طبقه‌بندی گردد، و پس از تجزیه و تحلیل در اختیار مدیران و تصمیم‌گیرندگان قرار گیرد. از این رو سیستم اطلاع‌رسانی در سازمان از اهمیت خاصی در فرایند تصمیم‌گیری برخوردار است با وجود اطلاعات صحیح از وضعیت و چگونگی عملکرد سازمان و نیز تجزیه و تحلیل آن امکان تصمیم‌گیری موثر در سازمان را فراهم می‌آورد (سعادت، ۱۳۷۲).

۲.۲. مفهوم رضایت شغلی

از نظرهای مهمی که بیش از همه به نیازهای کارکنان در سازمان و تقویت روحیه افزایش رضایت شغلی آنان توجه کرده‌اند، نظریه روابط انسانی و نظریه رفتار سازمانی است. هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می‌داند و معتقد است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد و لذا هر فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف، نظیر میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل و شرایط محیط کار و تشویق‌های لازم که می‌شود به طرق گوناگون از شغل احساس رضایت می‌کند. کینتزرگ و همکارانش (۱۹۵۱) به دو نوع رضایت شغلی، تحت عناوین رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند و رضایت درونی را ناشی از احساس لذت انسانی از اشتغال به کاری که دارد می‌دانند، ولی رضایت بیرونی را ناشی از میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره شرایط محیطی می‌دانند (صافی، ۱۳۸۷). مطالعات نشان می‌دهند که همه ساله، بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها از جمله آی بی ام^۱، پیمایش‌های افکارسنجی را در خصوص احساس و نگرش

کارکنان درباره شغلشان انجام می‌دهند. افزایش رضایت شغلی در این شرکت میزان ترک خدمت را در این شرکت به حداقل رسانده، موجب کسب وجهه و موقعیت رقابتی گردیده است. رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار سازمانی و همچنین متغیر محوری در تحقیقات و تئوری‌های سازمانی است.

۳. پیشینه پژوهش

اگر فعالیت‌های مختلف مدیریت مورد بررسی قرار گیرد به وضوح مشاهده می‌شود که جوهر تمامی فعالیت‌های مدیریت تصمیم‌گیری است. تصمیم‌گیری عبارت است از انتخاب یک راه از میان راه‌های مختلف (الوانی، ۱۳۷۸). به عبارت دیگر سبک تصمیم‌گیری هر فرد رویکرد شخصیتی او در درک و واکنش به وظیفه تصمیم‌گیری خود اوست (تانلهم، ۲۰۰۴). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری افراد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود سلامتی فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد از زندگی راضی باشد. مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فرا گیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضاء از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد (محمدی، ۱۳۸۶).

نتایج پژوهش رفیعی (۱۳۹۴) با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران در آموزش و پرورش مرودشت، حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی کارکنان و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران رابطه معناداری وجود دارد. این پژوهش نشان داد که سبک‌های تصمیم‌گیری در افزایش رضایت کارکنان تأثیر دارد.

نوذری و بوستانی (۱۳۹۳)، در پژوهش خود با عنوان ارتباط بین سبک‌های تصمیم‌گیری مربیان با میزان رضایت‌مندی بازیکنان لیگ‌های برتر بسکتبال ایران که شامل نمونه آماری ۲۰۱ نفر از ورزشکاران بود به این نتایج دست یافتند که بین سبک‌های تصمیم‌گیری مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پژوهش بختیاری نصرآبادی و همکارانشان (۱۳۸۸) که در بین کارکنان ذوب‌آهن اصفهان انجام گرفته، نشان داد که بین ارزش کار، استقلال، فرصت‌های شغلی، امکانات شغلی و چالش شغلی با رضایت شغلی گروه‌های مورد مطالعه رابطه‌ی معنادار و مثبت وجود داشته است.

در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه‌ی میان انگیزه‌ی شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت» که توسط محمود ساعتچی و همکارانش انجام یافته است مشخص گردید که بین انگیزه‌ی مدیران و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد (ساعتچی، ۱۳۸۷) تامپسون (۲۰۱۲) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران براساس جنسیت و سن آنها تفاوت معناداری وجود ندارد. در این زمینه همچنین پژوهش‌های دیگر نیز صورت گرفت که حاکی از تأثیر معنادار سبک‌های تصمیم‌گیری بر رضایت شغلی بود. (آلترمن و همکاران: ۲۰۰۷ همچنین سروسل و هولپیا و دواس (۲۰۰۸)، در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که سبک‌های تصمیم‌گیری هم رضایت شغلی و هم تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند اما درجه پیش‌بینی تعهد سازمانی از رضایت شغلی بیشتر است.

۳- روش تحقیق

اساساً در کارهای تحقیقی ماهیت موضوع تعیین‌کننده روش تحقیق است. نظر به اینکه پژوهش حاضر به توسعه دانش کاربردی در زمینه سبک‌های تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد (یاسوج) کمک می‌کند و با توجه به اینکه هدف از آن شناخت هر چه بیشتر وضعیت موجود و یاری رساندن به فرایند تصمیم‌گیری در امر مدیریت بهتر کارکنان است در زمره تحقیقات توصیفی به شمار می‌رود و از آنجایی که به توصیف، ضبط و تجزیه و تحلیل شرایط موجود و همچنین توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه در مقطع زمانی خاص به صورت واقعی و عینی می‌پردازد، پیمایشی است. بنابراین پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی^۱ - پیمایشی^۲ است و از نظر هدف، کاربردی^۳ است.

۳. یافته‌های پژوهش

فرضیه سوم: بین سبک‌های تصمیم‌گیری و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

-
1. Descriptive
 2. survey
 3. Applied research

جدول (۱): ضرایب همبستگی بین متغیرهای سبک‌های تصمیم‌گیری با رضایت شغلی کارکنان

متغیرهای پژوهش	رضایت شغلی	سطح معناداری
سبک عقلایی	۰/۱۱۷	۰/۲۸۷
سبک شهودی	۰/۱۴۳	۰/۱۹۳
سبک وابستگی	۰/۰۸۵	۰/۴۴۰
سبک انی	۰/۰۷۰	۰/۵۲۹
سبک اجتنابی	۰/۰۸۲	۰/۴۵۷

$p < 0/05$ و $**p < 0/01$

همانگونه که جدول (۱) نشان می‌دهد بین هیچ کدام از سبک‌های تصمیم‌گیری با رضایت شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد. لذا، طبق این یافته فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید نمی‌گردد. **فرضیه پنجم:** سبک‌های تصمیم‌گیری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان نقش دارند. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود با حضور متغیرهای سبک‌های تصمیم‌گیری برای پیش‌بینی نمره رضایت شغلی کارکنان استفاده شد. همچنان که جداول شماره ۱ و ۲ نشان می‌دهند، هیچ کدام از سبک‌های تصمیم‌گیری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان نقش معنادار ندارند. لذا، طبق این یافته فرضیه پنجم پژوهش تأیید نمی‌گردد.

جدول (۲) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان براساس سبک‌های تصمیم‌گیری

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	سطح معناداری
۱	۰/۱۷۳	۰/۰۳	۰/۶۰۸	۰/۶۵۸

جدول ۳: ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش‌بین

متغیر	B	ضرایب بتا	T	سطح معناداری
سبک عقلایی	/۲۱۲	/۰۶۲	/۴۸۶	/۶۲۸
سبک شهودی	/۴۱۲	/۰۹۸	/۷۴۹	/۴۵۶
سبک وابستگی	/۱۸۸	/۰۵۹	/۵۰۹	/۶۱۲
سبک اجتنابی	/۱۳۳	/۰۴۹	/۴۳۱	/۶۶۸
سبک آنی	/۲۰۲	/۰۵۲	//۴۲۲	/۶۴۸

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آمار استنباطی حاکی از آن بود که بین سبک عقلایی و رضایت شغلی کارکنان ($F=117$, $p < 0.287$)، بین سبک شهودی و رضایت شغلی کارکنان ($F=0.143$, $p < 0.193$)، بین سبک وابستگی و رضایت شغلی کارکنان ($F=0.085$, $p < 0.440$) و بین سبک آبی و رضایت شغلی کارکنان ($F=0.070$, $p < 0.529$) و بین سبک اجتنابی و رضایت شغلی ($F=0.082$, $p < 0.457$) کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. این بدین معناست که تحلیل‌ها نشان داد که هیچ-کدام از سبک‌های تصمیم‌گیری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان نقش معنادار ندارد.

۴. نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که بین سبک‌های تصمیم‌گیری با رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد و لذا فرضیه پژوهش رد می‌شود، در همین راستا باید عنوان کرد که نتایج حاصل از این بعد پژوهش خلاف با نتایج پژوهش رفیعی (۱۳۹۴) با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران در آموزش و پرورش مرودشت، که حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی کارکنان و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران رابطه معناداری وجود دارد. همچنین خلاف با پژوهش نوذری و بوستانی (۱۳۹۳)، با عنوان ارتباط بین سبک‌های تصمیم‌گیری مربیان با میزان رضایتمندی بازیکنان لیگ‌های برتر بسکتبال ایران که شامل نمونه آماری ۲۰۱ نفر از ورزشکاران بود که به این نتایج دست یافتند که بین سبک‌های تصمیم‌گیری مربیان و رضایتمندی ورزشکاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش خلاف با پژوهش تامپسون (۲۰۱۲) مبنی بر این که بین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران براساس جنسیت و سن آنها تفاوت معناداری وجود ندارد. در این زمینه همچنین پژوهش‌های دیگر نیز صورت گرفت که حاکی از تأثیر معنادار سبک‌های تصمیم‌گیری بر رضایت شغلی بود. در تحلیل یافته‌های این بعد از پژوهش، جهت ضرایب بتا نشان داد که تمامی سبک‌های تصمیم‌گیری در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان به صورت مستقیم نقش ندارند.

۵. مراجع

- ۱- جعفری، کاوس. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک‌های تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بویراحمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد یزد: موسسه آموزش عالی امام جواد.
- ۲- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲). روان‌شناسی بهره‌وری، چاپ دوم، تهران. نشر ویرایش
- ۳- رفیعی، محمدمهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران آموزش و پرورش مرودشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ۴- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۱). نقدی بر مدل کلاسیک تصمیم‌گیری، دانش مدیریت، شماره ۹ و ۱۰، تابستان و پائیز.
- ۵- نعیمی، عبدالزهره. (۱۳۸۴). بررسی سبک‌های رهبری و خشنودی شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان، پایان‌نامه جهت اخذ مدرک دکترای روان‌شناسی شهید چمران اهواز.
- ۶- نوذری، ولی و بوستانی، محمدحسن. (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک‌های تصمیم‌گیری مریمان با میزان رضایت‌مندی بازیکنان لیگ برتر بسکتبال، مطالعات مبانی مدیریت در ورزش سال اول، شماره ۱
- 7- Aelterman A. Engels N. Van Petegem K. & Verhaeghe J.P. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33, 285–29.
- 8- Carter, Y. (2013); "Teacher Efficacy Scale: The Study of Validity and Reliability and Preservice Classroom Teachers' Self -efficacy Beliefs"; *Journal of Theory and Practice in Education* , Vol. 6, No.1, pp. 68-85. Cerit, Y. (2010);
- 9- "Teacher Efficacy Scale: The Study of Validity and Reliability and Preservice Classroom Teachers' Self -efficacy Beliefs"; *Journal of Theory and Practice in Education* , Vol. 6, No.1, pp. 68-85.
- 10- Chan, David .W. (2012).Dimensions of teacher self-efficacy among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Educational Psychology* , 28:2, 194.
- 11- Delshad & Tehrani.(2007). *Lord of the loan*. Tehran:the sea.
- 12- Daft, Richard L. & John C. Wiginton. "Language and Organization"; *Academy of Management Review*.(1979). pp. 120-22.
- 13- Making", *Public Administration Review*, Vol. 27.(1967). Pp. 385-392. Forester, J.; "Bounded Rationality and the Politics of Muddling