

رابطه انگیزش شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارایی آنان در شهرهای رودهن و دماوند

دکتر فریبا حنیفی^۱

مهدی حسین رحیمی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین میزان رابطه انگیزه شغلی مدیران مدارس ابتدایی با سطح کارایی آنان در شهرهای رودهن و دماوند است. جامعه پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهرهای رودهن و دماوند است که در سال ۱۳۸۶ مشغول به خدمت بودند. روش پژوهش کاربردی از نوع میدانی و توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۵۵۰ نفر معلم و ۸۵ نفر مدیر بود، که نمونه مورد نیاز از طریق جدول مورگان برای معلمان ۲۴۰ نفر و مدیران ۷۰ نفر تعیین گردید. برای تأمین حجم نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای انگیزه و کارایی از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که پرسشنامه انگیزه مدیران شامل ۲۶ سوال و پرسشنامه کارایی شامل ۴۷ سوال بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در بخش توصیفی از توزیع فراوانی، فراوانی درصدی، میانگین و انحراف معیار و نمودار داده‌ها و در بخش استنباطی برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی فی (Φ) و آزمون t گروههای مستقل استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که بین انگیزه و کارایی مدیران رابطه وجود دارد. در نتیجه میزان ضریب همبستگی فی (Φ) به دست آمده نشان می‌دهد که بین انگیزه و سطح کارایی مدیران رابطه مستقیم و بالایی وجود دارد و ۰/۲۵ کارایی به انگیزه شغلی آنها بستگی دارد. علاوه بر این بین میزان کارایی مدیران زن و مرد و همچنین بین انگیزه شغلی مدیران زن و مرد نیز تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: انگیزه شغلی، کارایی، مدیران

مقدمه

آموزش و پرورش نقش اساسی در گردش امور جامعه و تداوم و بقای آن به عهده دارد. رهبری و مدیریت اثربخش مستلزم تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی و پرورشی از لحاظ کمی و کیفی است. امروزه تقریباً در همه نظام‌های آموزشی نگرش مثبتی نسبت به امر آموزش و بازآموزی معلمان و مدیران آموزشی و به کارگیری روش‌های مؤثر آموزش و مدیریت وجود دارد. (میرکمالی، ۱۳۷۳؛ میرکمالی، ۱۳۷۸؛ بهرنگی، ۱۳۷۳؛ میچل، ۱۹۹۲؛ لیبی، ۱۹۹۷) در کشور ما توجه به مسئله مدیریت آموزشی تقریباً از سی سال پیش آغاز گردید؛ اما باید اعتراف کرد که

۱- استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۲- مدرس مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مدیریت آموزشی هنوز جایگاه شایسته خود را در نظام‌های آموزشی احراز ننموده است. امروز می‌توان با مدیریت و رهبری آگاهانه به درجات بالاتری از اثربخشی و کارایی در نظام آموزش نائل گردید و اگر قرار است پیشرفتی در آموزش و پرورش صورت گیرد، از طریق معلمان و مدیران آموزش مسیر خواهد بود (مکتبی و حنیفی، ۱۳۸۴؛ بهرنگی، ۱۳۷۳).

با توجه به گسترش نیاز جوامع بر ضرورت کارایی مدیران مدارس و با توجه به ویژگی‌های مدیران مدارس که از جایگاهی خاص در هدایت جامعه برخوردارند، بدون تردید یک مدیر بایستی علاوه بر توانایی در علوم مدیریتی، انگیزه کافی برای به کار بردن این علوم در مدارس را برای بهبود و رشد مدارس داشته باشد (پرداختچی، ۱۳۷۴) و اگر در این زمینه عمل نکند، نارسایی‌های ع دیده‌ای که در مدارس به چشم می‌خورد، رفع نخواهد شد و این امر لازمه تحقق و بررسی در این زمینه را آشکار می‌سازد. شاید گوشه‌ای از این یافته‌ها بتواند کمکی هر چند اندک به ارتقای سطح کیفی مدارس کشور داشته باشد. عصر ما عصر تغییر و تحول‌های شتابنده و دور از انتظار است. در چنین فضایی پس از تحول و تغییر باید سازمان‌ها و مدیران دائماً آماده و گوش به زنگ تحولات و رویارویی با تغییرات باشند و جز این راهی برای دوام و بقا وجود ندارد. امید است با افزایش تحقیق و تفحص در زمینه‌های مختلف در آینده نظریه‌هایی در این زمینه مطرح و تدوین شود که بتواند پاسخگوی بشر در این زمینه باشد.

جامعه امروز ما برای بازسازی و پیشرفت نیاز به آن دارد که راه کارهای عملی مدیریت را بداند و به کارگیرد. اما با وجود این تمایل، متأسفانه کتب ربع قرن گذشته مدیریت به زیور طبع آراسته شده، با جلدهای رنگین بدون حتی نقطه‌ای اصلاح یا تغییر روانه بازار شده و با محتوای کهنه و صرفاً نظری نیازهای بر حق را ظاهراً ارضاء نموده، ولی در واقع به بیراهه رفته‌اند. در (عصر حاضر) تغییرات و تحولات سریع در این رشته به هیچ منطق و آیینی بسنده نمی‌کند که منابع محدود چاپ می‌شود و پیامی از تازه‌های مدیریت ندارد و از کاربرد مدیریت در عمل سخنی نمی‌گویند. حال در این عصر می‌توان با مدد اندیشه و تفکر و ایمان و با یاری از منابع غنی خود به نظریه‌های مدیریت پردازیم. آنچه در این نوشتار ثبت می‌شود، به منظور آگاهی از موضوع رابطه انگیزه شغلی مدیران با سطح کارایی ایشان شناخت نقاط ضعف و قوت و دلایل رد و قبول و دلایل عدم توجه مدیران و چگونگی بروز مشکلات و مسایل حاشیه‌ای در مدارس و پیشگیری‌های لازم در این خصوص می‌باشد، که امیدوارم مفید فایده افتد.

به طور مسلم یک مدیر موفق علاوه بر بهره‌مندی از دانش و تخصص مدیریت و تجربه علمی باید دارای خصایص معینی هم باشد تا در مجموع اثربخشی فعالیت‌های او تضمین شود.

مطالعات متعددی (مجبوری، ۱۳۷۷؛ مرادی، ۱۳۷۶؛ علوی، ۱۳۷۱؛ مجیدیان، ۱۳۸۶) وجود دارد که نشان می‌دهد بین انگیزه‌های شغلی و کارایی مدیران ارتباط معنی‌داری وجود دارد. کارایی در این مفهوم عبارتست از نسبت بازده به منابع مصروفه بازده محصول سیستم است که به صورت خدمت یا کالا عرضه می‌شود، حال چگونه سازمانی اداره شود تا کارایی به حداکثر افزایش یابد (اقتداری، ۱۳۷۰).

پرسش بعدی این است که چرا انگیزش در مدیریت اهمیت دارد؟ اغلب سازمان‌ها تحت عنوان اصل و عقلایی بودن وظایف خود را انجام می‌دهند (اسکات^۱ و هارت^۲، ۱۹۷۹؛ به نقل از مجیدیان، ۱۳۸۶). مفهوم آن است که نخستین هدف مدیریت، افزایش کارایی از راه به دست آوردن بالاترین بازده با کمترین هزینه است. بنابراین هرگونه رفتاری که به بازدهی بیشتر کمک کند، عملی است که مدیریت می‌خواهد آن را تقویت کند. اگر این کردارها و کنش‌ها بتواند به کار گرفته شود، دقیق و به موقع باشد، کوشش زیادی را برمی‌انگیزاند. وقتی انگیزش به کارآید به رفتار شخص نیرو می‌بخشد، حال آن که این سؤال پیش می‌آید: آنچه که رفتاری را هدایت یا جهت خاصی می‌دهد، چگونه آن را تقویت می‌کند؟ این مفاهیم ذهنی به نیروهای انرژی‌زایی که در درون افراد قرار دارند، اشاره می‌کند. این نیروها آنان را به سویی سوق می‌دهد و فرد را وادار می‌کند تا به روش معینی رفتار کند (پکر^۳، ۱۹۹۲).

ایجاد انگیزش یکی از مهم‌ترین مباحث مطرح شده که همواره توجه فلاسفه و اندیشمندان را به خود جلب کرده است. مدیرانی که انگیزه بالا و صلاحیت کار در سازمان‌های آموزشی را داشته باشند، باعث بهبود شرایط کار، افزایش رضایت، ایمنی خاطر کارکنان و هماهنگی تلاش‌ها در شکل‌دهی به امکانات، جهت تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه کارکنان برای شکوفایی، خلاقیت، نوآوری و تحرک کاری کارکنان خواهند بود. در این نوشتار سعی بر آن است تا رابطه انگیزه مدیران آموزشی با سطح کارایی ایشان در مدارس ابتدایی مورد بررسی قرار گیرد، تا با راهبردهای عملی جهت بهینه‌سازی کیفیت مدیریت آشنا شده و آنها را در واحد آموزشی خود به کار گیرند. به عبارت دیگر نیازها، خواست‌ها و تمایلاتی که در ضمیر یک فرد وجود دارد، باعث ایجاد انگیزش درونی می‌شود. این نیروها در هر فرد با جهت دادن افکارش منجر به بروز رفتار خاص در یک موقعیت شغلی می‌گردد.

با توجه به تحقیقات به عمل آمده (مرادی، ۱۳۷۶؛ ناپلی، ۱۳۷۳؛ تیلور، ۱۹۹۵؛ مجبوری، ۱۳۷۷؛ علوی، ۱۳۷۱؛ مجیدیان، ۱۳۸۶؛ علاقه بند، ۱۳۷۷) بین انگیزش شغلی و سطح کارایی ارتباط وجود دارد و در نتیجه بی انگیزگی شغلی به عنوان یکی از ده‌ها عامل دیگر می‌تواند باعث کاهش سطح کارایی افراد در آن شغل گردد. مدیران امروز در جستجوی چیستند؟ به کجا می‌روند؟ چه می‌جویند؟ آرمان‌هایشان کدام است و چه اهدافی را دنبال می‌کنند؟

با نگاهی به اطراف و اکناف این گیتی پهناور درک می‌شود که در عصر حاضر کارایی و بهره‌وری والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه سازمان‌ها است. همه سازمان‌ها در جستجوی کارایی و اثربخشی بالاتر و بهره‌وری بیشترند و تلاش‌هایشان در این راستا است. علم مدیریت باید پاسخگوی این گونه سؤالات باشد و مخاطبان خود را در پیمودن این راه یاری دهد. تحقیق حاضر با درک این ضرورت که ایجاد عشق، علاقه و انگیزش افراد به نحوی در بالا بردن کیفیت تعلیم و تربیت نقش بسیار مؤثری دارد، انجام شد، و در آن انگیزه شغلی متغیر مستقل و کارآیی متغیر وابسته است. با توجه به ماهیت پژوهش ابتدا به ارائه تعاریف از انگیزه هم از لحاظ نظری و هم عملیاتی پرداخته می‌شود و سپس تعریف عملیاتی هر یک ارائه می‌شود. از نظر لغوی، انگیزه حالتی است که به ارگانیسم نیرومی دهد، تا رفتاری را در جهت خاص (هدف) هدایت کند (میرکمالی، ۱۳۷۳).

در تحقیق حاضر منظور از انگیزش شغلی مدیران، نمره‌ای است که از پرسشنامه سنجش انگیزه مدیر به دست می‌آید. هر قدر میزان نمره پرسشنامه از میانگین نمرات پرسشنامه بالا باشد، همان قدر انگیزه مدیر بالا است.

به طور نظری، کارایی یعنی میزان بازده و اثر مفید یک وسیله یا فرد که از طریق تعیین عملکردهای آن اندازه گرفته می‌شود (گنجی، ۱۳۷۱).

به لحاظ عملیاتی در تحقیق حاضر کارایی مدیر از طریق محاسبه میانگین میزان ارزشیابی کارایی مدیر توسط معلمان براساس پرسشنامه اندازه‌گیری شده، به طوری که نمرات بالای میانگین پرسشنامه نشان دهنده سطح کارایی بالای مدیران است.

اصطلاحات کارایی و اثربخشی معمولاً به جای یکدیگر استعمال می‌شوند. اولین بار «چستر بارنارد»^۱ بین این دو اصطلاح تفاوت قائل شد و آنها را شرط لازم برای پایداری همکاری و تعاون مطرح نمود. «ارسون»^۲ کارایی را انجام کار به بهترین وجه تعریف می‌کند. وی معتقد

1- Chester Barnard
2- Erson

3- Fiedler
4- Mc Greygor

است که کارایی عبارتست از انجام کاری به بهترین طریق به وسیله فرد حائز شرایط در بهترین محل و مناسبترین وقت. کارایی یعنی شرایط آسودگی آور برای کارکنان، چه به طور فردی و چه به طور دست جمعی و هدف اصلی مدیریت تحقق کارایی سازمان است. منظور از اثربخشی انجام کارهای درست با شیوه درست است. پرهیزکار (۱۳۷۴) در کتاب روابط انسانی در مدیریت، عواملی را نام می برد که موجب افزایش روحیه همزمان با حصول به اثربخشی می گردد. وی خاطر نشان می کند عواملی مانند صحت و تناسب سرپرستی، رضایت خاطر از نوع کار، جوشش همکاران، رضایت از هدف و مقصد سازمان و میزان اثر آن رضایت نسبی از میزان عواید و حقوق، صحت و سلامت جسم و روح در محیط کار در عوامل اجتماعی از قبیل موقعیت، پرستیژ، جذابیت، و پیشرفت شغلی موجب اثربخشی سازمان می شود (پرهیزکار، ۱۳۷۴، ص ۲۲۵).

فیدلر و چمرز معتقدند: میزان کارایی و موفقیت مدیر عملاً بستگی به دو عامل شیوه مدیریت یعنی روش برخورد معمول مدیر با اعضای گروه تحت امرش و کنترل اوضاع کاری، یعنی میزان اقتدار و کنترلی که مدیریت بر اوضاع و احوال کاری اش دارد (پارکینسون، به نقل از ایران نژاد، ۱۳۷۶، ص ۹۷).

براساس تحقیقاتی که در دانشگاه تگزاس توسط گروهی از پژوهشگران (تیلور، ۲۰۰۵) انجام گردید، مدیران کارآمد دارای خصوصیات زیر هستند: نسبت به آینده مدرسه خود دیدگاه روشنی دارند و بر دانش آموزان و نیازهای آنان تأکید دارند، همچنین مدیران موفق به اهدافی که برای مدرسه لازم است و انتظاراتی که معلمین و دانش آموزان دارند، می اندیشند مدیران کارآمد محیط و فضای آموزشی مدرسه را به سمت این اهداف و چشم داشت ها هدایت می کنند. و اگر ضرورت ایجاب کند رفتاری اصلاح طلبانه با جانبداری از تمام مدرسه اعمال می کنند.

از نظر مک گری گور چگونگی احساسات مدیر درباره طبیعت یا ماهیت انسانی تعیین کننده آن نوع شیوه رهبری است که او به کار خواهد برد. تمایلات رهبری نوع شیوه رهبری را تحت تأثیر قرار داده و به خوبی مشخص می کند که مدیر در کاربرد کدام نوع از شیوه های رهبری راحت تر است. بسیاری از مدیران در حوزه رهبران مستبد بهتر انجام وظیفه می کنند. برخی دیگر نگرش گروهی را ترجیح می دهند.

برخی معتقدند احساس امنیت مدیر در یک موقعیت نامطمئن بر میزان عدم اطمینان از نتایج را پس از زمانی که وی تصمیم بگیرد، افزایش می دهد (میچل و توچر، ۱۹۹۲).

تانن‌بام^۱ و اشمیت^۲ به این نتیجه رسیدند که رفتار یک مدیر تحت تأثیر چهار متغیر، محرک‌ها و انگیزش‌های درونی او و آموزش و تجارب او قرار می‌گیرد. بر این مبنا یک مدیر، بهتر می‌تواند درک کند که چرا الگوی رفتاری خاص را ارجح دانسته و با اطمینان بیشتر می‌تواند مؤثرتر واقع شود.

صاحب‌نظران متعدد (علاقه بند، ۱۳۷۷؛ میرسپاسی، ۱۳۷۲؛ لی، ۱۹۹۷؛ پکر، ۱۹۹۲؛ میرکمالی، ۱۳۷۳) انگیزش را به طور متفاوت تعریف می‌کنند که به اهم آن اشاره می‌شود: جان اتکینسون^۳ انگیزش را عبارت از نفوذ و تأثیرات مقارنی می‌داند که در راستای شدت و پایداری کنش و عمل آید. میچل^۴ و لارسون^۵ معتقدند که فرایند انگیزش، فرآیندی روانشناختی است و برانگیختگی، هدایت و تداوم اعمال ارادی فرد را که هدف‌مدار هستند، موجب می‌گردد (میرسپاسی، ۱۳۷۲). وین ماندی^۶ و همکارانش انگیزش را عبارت از اشتیاق و علاقه نسبت به انجام فعالیتی می‌دانند که برای نیل به هدف‌های سیستم مورد نظر لازم است. برسون و اشتاینر^۷ انگیزه را حالتی درونی می‌دانند که انرژی بخش و فعال کننده، جهت ده بوده، موجب کشاندن رفتار به سوی اهداف می‌شود (میرکمالی، ۱۳۷۳).

اگر سیر تحول زمانی تئوری‌های انگیزشی مورد بررسی قرار داده شود، ملاحظه می‌شود که در آغاز تصور می‌رفت پول تنها محرک است (مدیریت علمی) و کمی بعد محرکات را شامل شرایط کاری و امنیت و احتمالاً شیوه سرپرستی دموکراتیک می‌دانستند. در مدیریت روابط انسانی و سال‌های اخیر نیازها یا انگیزه‌های سطوح بالاتر نظیر عزت نفس و تحقق خویشتن (مازلو)^۸، مسئولیت، قدرشناسی، دستاورد و پیشرفت هرزبرگ رشد و توسعه شخصی (آلدرفر) به عنوان محتوای انگیزش مورد توجه قرار گرفتند. تئوری‌های محتوای انگیزش عوامل مرتبط با رفتار را تعیین می‌کنند. طبق این نظریه انگیزه، موتور درونی فرد است و از طریق تأمین نیازهای انسانی آن می‌توان موجب حرکت آن شد.

مک کله لند^۹ اندیشه و نظریه کسب موفقیت را برای مطالعه توسعه اقتصادی در کشورهای کم توسعه یافته به کار گرفته (۱۹۶۱) و این بررسی‌ها را به طور جالبی با عنوان جامعه در حال کسب موفقیت شرح داده است. بر پایه این یافته‌ها مک کله لند استدلال می‌کند توسعه

1- Tanenbam
2- Schmith
3- John Etkinson
4- Michel
5- Larson

6- Wayne mondy& et al
7- Berelson Eshtainer
8- Mazlo
9 - McClelland

اقتصادی در سطح ملی تا اندازه ای زیر نفوذ تأثیر کوشش های مردم یک کشور برای کسب موفقیت است.

گایوت (۱۹۶۱) مدیران میانی دولت فدرال آمریکا را با مدیران بخش بازرگانی در زمینه کسب موفقیت و پیوستگی قدرت مقایسه کرده و نتیجه می گیرد که مدیران میانی دولتی نیاز بیشتری به کسب موفقیت و نیاز کمتری به پیوستگی و وابستگی نسبت به همتایان خود در بخش بازرگانی دارند (ریچارد ام استیز- دلبیو پورتر، به نقل از علوی، ۱۳۷۲، ص ۲۶).

استیفن پی رابینز در مورد ویژگی های شغل تأکید می کند که درباره ویژگی های شغل تحقیقات زیادی انجام شده است؛ اما بیشتر مدارک به دست آمده چهارچوب نظری مزبور را تأیید کرده اند. یعنی مجموعه ای از ویژگی ها وجود دارند و این که این ویژگی ها بر پیامدها و نتایج رفتاری اثر می گذارند (پارسایان، اعرابی، ۱۳۷۴، ص ۳۴۳).

همکن اولدهام در اظهار نظر خود اذعان داشته، شغلی که توان انگیزشی بالایی داشته باشد، اوضاع و شرایطی را به وجود می آورد که کارکنان برای انگیزش درونی آمادگی لازم به دست آورند (نایلی، ۱۳۷۳، ص ۱۴۵).

از طرف دیگر یکی از پیچیده ترین مباحث در مدیریت انگیزش است. سازمان ها در تلاشند مدیرانی را در پست های سازمانی بگمارند که دارای انگیزه قوی برای کار باشند. با این همه نمی توان اطمینان داشت که کوشش های گوناگون و پژوهش هایی که در این زمینه انجام شده چنان یک پارچه و به هم آمیخته باشد که بتوان بیشترین درک و فهم را از مباحث اساسی انگیزش به دست آورد. اما همواره موضوع تأثیر انگیزش در کارایی مدیران از اهمیت فراوانی برخوردار بوده است، که با توجه به آن، افزایش بازده نظام آموزشی پیش می آید (علاقه بند، ۱۳۷۷).

مرادی (۱۳۷۶) پژوهشی درباره رابطه انگیزه مدیران آموزشی و انتخاب شغل آنان انجام داده است. وی به منظور توصیف و تبیین و کشف رابطه بین انگیزه و انتخاب شغلی مدیران آموزشی از روش نمونه برداری تصادفی بین ۷۰ نفر مدیران آموزشی مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش تهران استفاده کرد و به این نتیجه رسید که بین انگیزش شغلی و آزادی عمل و امکان رشد و ترقی و عامل قوی بودن جنبه های اجتماعی رابطه معنی دار تأیید می گردد و همچنین نتایج نشان می دهد انگیزه ای در انتخاب شغل مدیران تأثیر قابل توجه و چشمگیری دارد.

پژوهش مجبوری (۱۳۷۷) در دانشگاه علامه طباطبایی تحت عنوان بررسی مقایسه سبک های رهبری و اثربخشی رفتار مدیران زن و مرد در مدارس شهر بجنورد انجام شد. با

توجه به نتایج تحقیق بین سبک رهبری و اثربخشی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد و همچنین انگیزه شغلی مدیران کارآیی آنان تأثیر دارد و اثربخشی مدیران زن بیشتر از مدیران مرد است.

باتوجه به مستندات فوق و هدف اصلی تحقیق پژوهشگر در تحقیق حاضر فرضیه های زیر بوده است:

- ۱- بین انگیزه و کارایی مدیران مدارس رابطه وجود دارد.
- ۲- بین میزان کارایی مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین میزان انگیزه مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

روش

تحقیق حاضر در حوزه تحقیقات کاربردی از نوع میدانی است. باتوجه به این که محقق اندازه متغیرها را دستکاری نکرده، فقط به توصیف رابطه ها در زمان حال پرداخته، لذا روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه پژوهش شامل ۵۵۰ نفر معلم و ۸۵ نفر مدیران شهرهای رودهن و دماوند بودند. حجم نمونه مورد نیاز بر اساس جدول مورگان برای معلمان ۲۴۰ نفر و برای مدیران ۷۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه گیری تصادفی ساده و طبقه ای نسبی بوده است. به این ترتیب که ابتدا ۷۰ مدیر به صورت تصادفی ساده و نسبی (۳۵ نفر زن و ۳۵ نفر مرد) انتخاب و سپس برای هر مدیر ۴ معلم از همان مدرسه به صورت تصادفی انتخاب گردید. لازم به ذکر است که هنگام جمع آوری پرسشنامه ها تعداد ۱۰ پرسشنامه (۵ پرسشنامه مدیر زن و ۵ پرسشنامه مدیر مرد) به خاطر ناقص بودن از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شد. در پژوهش حاضر ابزار اندازه گیری شامل دو پرسشنامه محقق ساخته بود که طیف آن براساس مقیاس لیکرت از ۴ (خیلی زیاد)، تا ۱ (خیلی کم) بود. برای محاسبه اعتبار آن پس از اجرا آزمایشی بر روی یک نمونه ۳۰ نفری، میزان آلفای کرانباخ در حد ۰/۸۴ محاسبه گردید که نشان دهنده اعتبار بالای آن می باشد. روایی آن نیز از طریق نظرسنجی با ۱۰ نفر از متخصصان علوم تربیتی استفاده و تأیید گردید. یکی از پرسشنامه ها برای سنجش انگیزه شغلی مدیران تدوین شد که از مدیران خواسته شد تا نظریات خود را در مورد کاربرد هر مورد بانعین یکی از گزینه ها تعیین کنند و پرسشنامه دیگر برای تعیین سطح کارآیی مدیران بود که از معلمان خواسته شد تا نظر خود را در مورد سطح کارآیی مدیر خود با انتخاب یکی از گزینه ها معین نمایند.

یافته های پژوهش

فرضیه اول: بین انگیزه مدیران مدارس ابتدایی شهر رودهن و دماوند و سطح کارایی آنان رابطه وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق از آزمون آماری همبستگی به شرح جدول زیر استفاده شد؛

$$H_0 : \int_1 - \int_2 = 0$$

$$H_A : \int_1 - \int_2 \neq 0$$

ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۰/۵۰	۰/۰۰۰

با توجه به داده های جدول فوق ضریب همبستگی محاسبه شده (۰/۵۰) و سطح معنی داری (α=۰/۰۰۰) تعیین شده، می توان چنین استنباط کرد که بین انگیزه و کارایی مدیران مدارس ابتدایی شهر رودهن و دماوند رابطه وجود دارد. جهت تبیین میزان رابطه بین دو متغیر انگیزه و کارایی مدیران ضریب تعیین نشان می دهد که ۰/۲۵ کارایی مدیران به انگیزه شغلی آنها بستگی دارد.

فرضیه دوم: بین میزان کارایی مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی شهر رودهن و دماوند تفاوت وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق از آزمون t گروه های مستقل به شرح جدول زیر استفاده شد:

$$H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$$

$$H_A : \mu_1 - \mu_2 \neq 0$$

شاخص ها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	T	سطح معنی داری
مدیران زن	۳۰	۲۰/۹۶	۸/۳۰	۲/۹۲۷	P<۰/۰۱
مدیران مرد	۳۰	۹۰/۵۰	۶/۷۰		

با توجه به این که مقدار t محاسبه شده (t=۹۲۷) از مقدار t مبین جدول با سطح معنی داری (۰/۰۰۱) بزرگ تر است، فرض صفر رد می شود؛ لذا با اطمینان ۹۵ درصد می توان استدلال کرد که بین میزان کارایی مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین میزان انگیزه شغلی مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی شهر رودهن و دماوند تفاوت وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق از آزمون t گروه های مستقل به شرح جدول زیر استفاده شد:

$$H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$$

$$H_A : \mu_1 - \mu_2 \neq 0$$

شاخص ها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	T	سطح معنی داری
مدیران زن	۳۰	۶۷/۱۰	۴/۲۰	۲/۷۸۹	P<۰/۰۱
مدیران مرد	۳۰	۶۴/۲۵	۳/۷۰		

با توجه به این که مقدار t محاسبه شده (۲/۷۸۹) از مقدار t مبین جدول بحرانی با سطح معنی داری (۰/۰۱) بزرگ تر است، فرض صفر رد می‌شود؛ لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان استدلال کرد که بین میزان انگیزه مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بحث و تفسیر

آموزش و پرورش از پر اهمیت‌ترین نهادها در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود که کیفیت آن در واقع کیفیت عملکرد سایر نهادها را تعیین می‌کند. با توجه به گسترش نیاز جوامع، ضرورت کارایی مدیران مدارس بیش از پیش احساس می‌شود. از طرف دیگر ویژگی‌های مدیران مدارس از جایگاهی خاص در هدایت جامعه برخوردار است. بدون شک یک مدیر بایستی علاوه بر توانایی در علوم تربیتی انگیزه کافی برای به کارگیری این علوم در مدارس داشته باشد، تا بتواند کیفیت آموزش را ارتقاء ببخشد.

می‌توان گفت که انگیزش، نیرویی است که انسان را برای ارضای نیازها، برآورده شدن خواسته‌ها و ایجاد گرایش‌هایی که تعیین‌کننده یک رفتار نو هستند، سوق می‌دهد و در نتیجه، یک حالت تعادل در انسان به وجود می‌آورد. انسان‌های برانگیخته شده دارای سه حالت هستند:

- در تحرکند: یعنی هدف دارند، توسعه طلبند، وضع را ارزشیابی می‌کنند و در نتیجه، در تمام شئون زندگی (شخصی، جمعی، اشتغالی) ترقی می‌کنند.

- مثبت‌نگرند: یعنی آنچه را که در محیط می‌تواند تغییر دهند، را تغییر می‌دهند، و بهترین‌ها را انتخاب می‌کنند.

- رضایت خاطر دارند: یعنی روز خود را با شادی، و کار خود را با شغف شروع می‌کنند.

در این تحقیق رابطه انگیزه شغلی مدیران مدارس ابتدائی با سطح کارایی آنان بررسی و برای دستیابی به اهداف تحقیق فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفت.

۱- بین انگیزه مدیران و میزان کارایی آنان رابطه وجود دارد.

۲- بین میزان انگیزه مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

۳- بین میزان کارایی مدیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.

برای آزمون فرضیه های ذکر شده ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه بود که پرسشنامه انگیزه مدیران شامل ۲۶ سوال و پرسشنامه میزان کارایی شامل ۴۷ سوال تدوین شد و پرسشنامه انگیزه مدیران توسط خود آنها تکمیل گردید و پرسشنامه کارایی مدیران توسط دبیران آنها تکمیل شد. پس از جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل داده و آزمون فرضیه ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد و نتایج هر یک از فرضیه های تحقیق به شرح زیر به دست آمد:

برای آزمون فرضیه اول مبنی بر این که بین انگیزه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دماوند و کارایی آنان رابطه وجود دارد. از ضریب همبستگی فی استفاده و ضریب $0/50$ به دست آمده نشان می دهد که بین انگیزه و سطح کارایی مدیران رابطه مستقیم و متوسط به بالایی وجود دارد. یعنی هر قدر میزان انگیزه مدیران بالاتر شود، میزان کارایی شان افزایش می یابد. محاسبه ضریب تبیین بیانگر آن است که $0/25$ کارایی مدیران به انگیزه شغلی آنها بستگی دارد و چون این درصد مقدار بالایی است، می بایست ارتقای انگیزه شغلی مدیران مورد توجه مسئولان آموزش و پرورش قرار گیرد. باتوجه به این نتیجه و نتایج به دست آمده از مطالعات مک کلی لند و همکن والدهام و نتایج تحقیق مرادی و دیگر صاحب نظران توجه به انگیزه شغلی مدیران برای بالابردن کارایی ضروری می باشد.

در تحلیل فرضیه دوم مبنی بر وجود تفاوت بین میزان کارایی کارمندان مرد و زن، چون t محاسبه شده از مقدار t مبین جدول بحرانی ($df=58=2/660$ و $tcr \times 0/1$) بزرگ تر است، لذا با اطمینان ۹۵ درصد می توان استدلال کرد که بین میزان کارایی مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد. این نتیجه که نشان می دهد کارایی مدیران زن بیشتر از مردان است، با نتایج تحقیقات مجبوری (۱۳۷۷) که نشان می دهد اثربخشی مدیران زن بیشتر از مدیران مرد است، همخوانی دارد و در تحلیل دلیل این که چرا کارایی مدیران زن بیش از مدیران مرد است، می توان آن را بر مبنای تحقیقات انجام شده بر مبنای این دلایل استدلال کرد.

۱- مدیران زن سعی می کنند براساس انتظارات آموزش و پرورش عمل کنند و دیگر این که ارتباط صمیمانه تر مدیران زن با معلمان در سنجش کارایی وی از سوی معلمان تأثیر دارد و از طرف دیگر چون مدیران زن در ارتباط با دانش آموزان ابتدایی صبورتر و مهربان تر هستند، از کارایی بیشتری برخوردارند.

در تحلیل فرضیه سوم مبنی بر وجود تفاوت بین انگیزه مدیران زن و مرد چون t محاسبه شده از مقدار t مبین جدول بحرانی ($df=58$ و $tr=0.1$) بزرگ تر است، لذا با اطمینان ۹۵ درصد می توان استنباط کرد که بین میزان انگیزه مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد و انگیزه مدیران زن بیشتر از مدیران مرد است. این نتیجه با نتایج مطالعات بعد از دهه هشتاد از جمله تحقیقات هنلی پالوار (۱۹۸۵) و مجیدیان (۱۳۸۶) یکسان است. همچنین مشابه مطالعات رهبری رهبران مبنی بر تفاوت مدیران زن و مرد بوده است. با توجه به یافته های پژوهش حاضر به مسؤولان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود:

- ۱- کلاس های ضمن خدمت با عنوان راهکارهای ارتقای انگیزه شغلی مدیران برگزار نموده و آن را به صورت کارگاه آموزشی دایر کنند تا حداکثر اثربخشی را داشته باشند.
- ۲- با توجه به این که کارآیی مدیران زن در مدارس ابتدایی بیش از مدیران مرد است، مدیریت مدارس ابتدایی را به مدیران زن واگذار نمایند.
- ۳- با توجه به این که انگیزه مدیران زن نسبت به مدیران مرد بیشتر است، در جلسات مدیران از مدیران زن خواسته شود تا درباره انگیزه یا راهکارهای تقویت انگیزه صحبت نمایند تا مدیران مرد از آنها الگوبرداری کنند.
- ۴- چون ۰/۲۵ کارآیی مدیران به انگیزه شغلی آنان بستگی دارد، بنابراین پیشنهاد می شود، درباره عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی مدیران تحقیق شود و پس از شناسایی آنها برای ارتقای انگیزه شغلی مدیران برنامه و سیاست هایی اتخاذ شود تا کاربست آنها، موجب ارتقای کارآیی آنان شود.

منابع

- آهنچیان، احمدرضا (۱۳۷۵). انسان از دیدگاه مکاتب مدیریت، فصلنامه مدیریت در آ. پ. دوره چهارم پاییز ۷۵، شماره ۹۵، ص ۲۰.
- اقتداری، علی محمد (۱۳۷۰). سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات موسی.
- الوانی، مهدی (۱۳۶۹). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نشر نی.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ ساسان گهر، پرویز (۱۳۷۱). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. تهران؛ مؤسسه بانکداری ایران.

- پارکینسون، روستوم جی، ترجمه مهدی ایران نژاد (۱۳۷۶). مهارت های مدیریت . تهران؛ نشر آزاده، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت ۱۳۷۶.
- پرداختچی، محمدحسن (۱۳۷۴). مدیریت آموزشی به عنوان قلمرو حرفه ای. فصلنامه مدیریت آ. پ. سال چهارم شماره ۱.
- پرهیزکار، کمال (۱۳۴). روابط انسانی. اصفهان: انتشارات مدرسه عالی کورش. چاپ اول.
- رایبیز، استیفن پی (۱۹۹۸ و ۱۹۹۶). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان، سیدمحمد اعرابی، تهران. چاپ نوبهار.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۷). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران. انتشارات روان.
- علوی، سید امین (۱۳۷۲). روانشناسی مدیریت و سازمان در رفتار سازمانی. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مجبوری کاظم (۱۳۷۷) پژوهشی در دانشگاه علامه طباطبایی تحت عنوان بررسی سبک های رهبری و اثربخشی رفتار مدیران زن و مرد در مدارس شهر بجنورد. پایان نامه
- مجیدیان، راحله (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی دبیران دوره متوسطه شهر تهران. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. پایان نامه.
- مرادی، بهجت (۱۳۷۶)، بررسی انگیزه مدیران آموزشی در انتخاب شغل فرد. پایان نامه
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۲). مدیریت منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات مرکز مدیریت دولتی.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۸). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات رامین.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۳). مدیریت و رهبری آموزشی. تهران: انتشارات یسپرون.
- لوول ا. شوئر. ترجمه و تألیف حمزه گنجی (۱۳۷۳). اندازه گیری و ارزشیابی در آموزش و پرورش. تهران، نشر بعثت.
- نائلی، محمدعلی (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان ها. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- وزارت آموزش و پرورش (۱۳۷۰). بررسی ویژگی های کیفی مدیران واحدهای آموزشی. تهران: انتشارات دفتر آموزش متوسطه.

- Laey, F. J., and Sheehan, B. A. (1997). "Job satisfaction among academic staff. An international perspective", Higher Education, 34, 305- 322.
- Mitchell, D. E.; and Tuchker, S. (1992). "Leadership as a way of thinking, Educational leadership", vol 49, No5, feb.
- Pakchar,Paul;(19۹۲).“Effective manpower planning”. Personnel Journal; vol. 62,No.10,October.
- Taylor,F.W.(2005).Shop Management transactions American society of mechanical Engineers.