

محمد بن عبد الله



151111



**«بررسی تفاوت سبک مدیریت مدیران زن و مرد
مدارس متوسطه شهرستان تویسرکان
سال تحصیلی ۸۸-۸۷»**

مریم چهاردولی

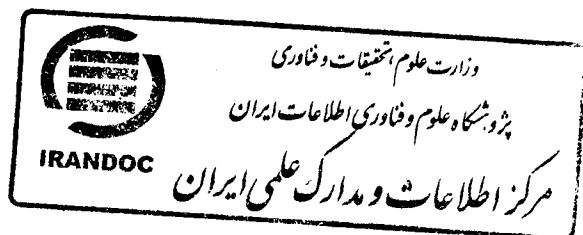
**دانشکده ادبیات و علوم انسانی گروه علوم تربیتی
تابستان ۱۳۸۸**

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته
مدیریت آموزشی**

۱۳۸۹/۱۰/۱۱

استاد راهنما:

پروفسور میر محمد سید عباسزاده



۱۴۸۹۷۷



فرم ارزیابی دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

شماره

تاریخ

مدیر محترم گروه *معلم کریمی*

با سلام،

بدینوسیله به اطلاع می رساند جلسه امتحان نهایی شامل دفاع از پایان نامه خانم *آقای سرزمین واری*

دانشجوی *گرایش کارشناسی رشته مدیریت آموزش* به شماره دانشجویی *۸۵۲۷۳۰۰۹*

تحت عنوان

مربوط به مدیریت آموزشی و آموزش مدیران زن در مدارس

تعداد *۸* با حضور اعضای کمیته پایان نامه در ساعت *۱۲* مورخه *۶* *۸۵* در محل *دانشگاه گیلان*

تشکیل و براساس محتوی و چگونگی ارائه پایان نامه و با احتساب مقالات مستخرجه از آن تحت عنوانین:

محل ارائه

عناوین مقالات

- ۱- *۲* فاکتور
- ۲- *۱*

با نمره *۱۸* *هفده* و با درجه:

خوب (۱۶-۱۴)

بسیار خوب (۱۸-۱۶)

عالی (۲۰-۱۸)

غیر قابل قبول (کمتر از ۱۲)

قابل قبول (۱۴-۱۲)

مورد تصویب اعضای کمیته قرار گرفت. خواهشمند است دستور فرمایند جهت اطلاع و اقدام به مدیر کل تحصیلات تکمیلی دانشگاه اعلام گردد.

محل امضاء اعضای کمیته پایان نامه

[Signature]
استاد راهنما و رئیس هیئت داوران

داور داخلی

داور خارجی

نماینده تحصیلات تکمیلی

۱- دکتر *سرور سید علی*

۲- دکتر *مدرسه کمالی*

۳- دکتر *سید علی*

۴- دکتر *مسعود*

نام و امضاء استاد راهنمای پایان نامه

تاریخ

تقدیم به



گوهر بی‌همتای زندگی ام،

مادر مهربانم

به پاس محبت و فداکاری‌هایش در زندگی

شکر و سپاس:

سپاس فراوان از استادار جنمدم پروفیسور عباسزادہ کہ زحمت ہدایت و راہنمائی این پژوهش را



تقبل نمودند.

شکر از استادان ارجمند جناب آقای دکتر حسنی و آقای دکتر قلعه‌ای کہ با حسن نظر این پژوهش را



داوری نمودند.

سپاس از اساتید عزیز، مدیر گروه آموزشی آقای دکتر حسین پوروریاست محترم تحصیلات تکمیلی



و دانشگاه ارومیه کہ ہمراہم بودند.

شکر فراوان از سرکار خانم عزیزی کہ بارہنمائی ایشان در جهت انجام بہسرکار پشتیبانم بودند.



سپاس از مسئولین ادارہ‌ی آموزش و پرورش شهرستان تویسرکان، مدیران و دبیران محترم و کادر



آموزشی کہ ہمکاری بسیار نمودند.

چکیده

با توجه به اهمیت نقش مدیران آموزشی در نایل شدن به اهداف آموزشی و پرورشی در سطح مدارس، میزان انگیزه و شیوه‌ی رفتاری آنان برای راهنمایی بهتر دبیران، پژوهش حاضر به عنوان بررسی تفاوت سبک مدیریت و انگیزش مدیران آموزشی زن و مرد در مدارس متوسطه صورت گرفت. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه اعم از دبیرستان‌ها، مراکز پیش‌دانشگاهی، هنرستان فنی و حرفه‌ای و کار و دانش و دبیران مدارس متوسطه شهرستان تویسرکان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ می‌باشد. نمونه‌ی آماری پژوهش شامل ۳۰ نفر مدیر زن و مرد است که با توجه به محدودیت جامعه‌ی آماری هیچ گونه نمونه‌گیری صورت نگرفته است و حجم نمونه برابر با جامعه آماری است.

همچنین شامل ۸۹ دبیر مدارس متوسطه زن و مرد شهرستان می‌باشد. که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش دو نمونه پرسش‌نامه جداگانه برای دبیران و مدیران با مقیاس ۵ درجه‌ای که انگیزش و سبک‌های مدیریت را اندازه‌گیری می‌کرد تهیه شد و در اختیار دبیران و مدیران قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آمار توصیفی شامل (میانگین، میانه، مد، انحراف معیار و ...) استفاده شد و برای تحلیل داده‌ها از آزمون t، من‌ویتنی، ویلکاکسون، کولموگروف اسمیرنوف مورد استفاده قرار گرفت. روش تحقیق با توجه به محتوای پژوهش از نوع توصیفی همبستگی - همخوانی است.

در جهت تحلیل فرضیه اول مبنی بر اینکه تفاوت جنسیت مدیران آموزشی منجر به اتخاذ سبک خاص در مدیریت می‌شود؟ نتایج بدست آمده نشان می‌دهد تفاوت جنسیت مدیران آموزشی به میزان کمی منجر به اتخاذ سبکی خاص در مدیریت می‌شود. در آزمایش فرضیه دوم در تحلیل‌ها نشان داده شد که تفاوت جنسیت مدیران آموزشی به میزان کمی باعث تفاوت در شیوه‌ی ایجاد انگیزه‌ی شغلی در دبیران می‌شود. در فرض سوم تحقیق حاضر نشان داده شد که تفاوت جنسیت مدیران آموزشی به میزان کمی بر فراگرد ارتباط در بین مدیران آموزشی زن و مرد تأثیر می‌گذارد.

فرضیه چهارم نشان داد که بین سبک مدیریت مدیران آموزشی زن و مرد تفاوت کمی وجود دارد و در فرضیه بعد دیده شد که میزان رضایت شغلی دبیران در مدیران آموزشی زن و مرد کمی با هم متفاوت است. فرض ششم بیانگر این مطلب بود که تفاوت جنسیت به میزان کمی در تعامل و نفوذ بر کارکنان تأثیر می‌گذارد و در ادامه به میزان کمی تفاوت جنسیت باعث برتری مدیران آموزشی زن و مرد بر هم می‌شود و در فرضیه آخر اینکه نوع کنترل در مدارس با مدیریت زن و مرد به میزان کمی متفاوت است.

لذا نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین مدیران زن و مرد در استفاده از سبک‌های مدیریت و رهبری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بین متغیرهای سن، سنوات خدمت، میزان تحصیلات با سبک مدیریت رابطه خاصی وجود ندارد. اما سابقه مدیریت بیشتر و تحصیلات تخصصی بالاتر باعث مدیریت بهتر می‌شود و محیط کاری مساعدتری

را برای کارمندان فراهم می‌سازد. کلمات کلیدی سبک مدیریت، انگیزش و مدیران آموزشی زن و مرد.

(فهرست مطالب)

صفحه	عنوان
۱	فصل اول کلیات طرح تحقیق
۱	مقدمه
۱	بیان مسئله
۲	اهمیت و ضرورت تحقیق
۳	اهداف تحقیق (هدف کلی و اهداف جزئی)
۳	فرضیه‌های تحقیق
۴	تعاریف مفهومی و عملیاتی
۴	- تعریف مفهومی
۴	- تعریف عملیاتی
۶	فصل دوم مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۶	مقدمه
۶	انگیزه
۷	انگیزش
۸	اهمیت ایجاد انگیزش در نیروی انسانی
۹	انگیزش در سازمان‌های آموزشی
۹	روش برانگیختن کارمندان و همکاران
۱۰	رهبری و مدیریت
۱۱	مسائل زنان در رفتار سازمانی
۱۱	توانستن شرط است
۱۱	ارزش انسانی
۱۲	مدیریت در جامعه‌ی اسلامی
۱۳	مباحث تئوریک در زمینه‌ی مدیریت زنان
۱۴	خودباوری
۱۵	زنان در عرصه‌ی مدیریت
۱۷	رابطه‌ی سازمان‌ها
۱۸	نتیجه‌گیری و راهکارها
۱۹	مقدمه‌ای بر مدیریت آموزشی
۱۹	مدیریت آموزشی
۲۱	مفاهیم و تعاریف مدیریت آموزشی
۲۱	اهداف مدیریت آموزشی

	توانایی‌های مدیریت و رهبری آموزشی
۲۲	تفاوت‌های مدیریت و رهبری آموزشی
۲۲	وظایف مدیر در امور کارکنان
۲۴	سبک مدیریت و روابط انسانی
۲۴	سبک‌های رهبری
۲۵	مفاهیم شبکه‌ی رهبری
۲۷	نظریه‌ی دو بعدی رهبری
۲۷	بلیک و موتون
۲۹	سبک رهبری پنجگانه وروم ویتون
۲۹	الگوی اقتضایی فیدلر
۳۰	پال هرسی و کنت بلانچارد
۳۱	نظریه‌ی سه بعدی رهبری ردین
۳۲	مطالعات میشیگان
۳۲	نظریه‌ی مسیر - هدف
۳۳	کدام سبک بهتر است؟
۳۴	بررسی پژوهش‌های انجام شده
۴۴	روش‌شناسی تحقیق
۴۴	فصل سوم
۴۴	مقدمه
۴۴	روش تحقیق
۴۴	جامعه‌ی آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۴۵	ابزار گردآوری داده‌ها (اطلاعات)
۴۷	مقادیر آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه دبیران
۴۷	مقادیر آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه مدیران
۴۹	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها (اطلاعات)
۴۸	تجزیه و تحلیل داده‌ها (یافته‌های تحقیق)
۴۸	فصل چهارم
۴۸	مقدمه
۴۸	توصیف متغیرها
۷۰	بحث و تحلیل اطلاعات
۷۹	فصل پنجم
۷۹	بحث و نتیجه‌گیری
۷۹	مقدمه
۸۰	بحث و بررسی
۸۰	نتیجه‌گیری و پیشنهادها
۸۲	محدودیت‌های پژوهش
۸۲	خارج از کنترل

۸۳

۸۴

تحت کنترل

منابع فارسی

پیوست‌ها

(فهرست نمودارها)

صفحه	عنوان
۲۶	نمودار شماره ۱. شبکه رهبری بلیک و موتون
۲۸	نمودار شماره ۲. شبکه مدیریت
۳۱	نمودار شماره ۳. نظریه هرسی و بلانچارد
۳۲	نمودار شماره ۴. مدل سه بعدی ردین
۴۸	نمودار شماره ۵. هیستوگرام متغیر سن پاسخگویان
۴۹	نمودار شماره ۶. هیستوگرام متغیر سابقه خدمت پاسخگویان
۵۰	نمودار شماره ۷. هیستوگرام متغیر سابقه مدیریت پاسخگویان
۵۱	نمودار شماره ۸. نمودار ستونی متغیر رشته تحصیلی پاسخگویان
۵۳	نمودار شماره ۹. نمودار ستونی متغیر جنسیت پاسخگویان
۵۴	نمودار شماره ۱۰. نمودار ستونی متغیر تحصیلات پاسخگویان
۵۵	نمودار شماره ۱۱. هیستوگرام متغیر سن پاسخگویان
۵۶	نمودار شماره ۱۲. هیستوگرام متغیر سابقه خدمت پاسخگویان
۵۷	نمودار شماره ۱۳. نمودار ستونی متغیر سمت پاسخگویان
۵۹	نمودار شماره ۱۴. نمودار ستونی متغیر جنسیت دبیران پاسخگو
۶۰	نمودار شماره ۱۵. نمودار ستونی متغیر تحصیلات پاسخگویان
۶۱	نمودار شماره ۱۶. هیستوگرام متغیر فرضیه اول
۶۲	نمودار شماره ۱۷. هیستوگرام متغیر فرضیه دوم
۶۳	نمودار شماره ۱۸. هیستوگرام متغیر فرضیه سوم
۶۴	نمودار شماره ۱۹. هیستوگرام متغیر فرضیه چهارم
۶۵	نمودار شماره ۲۰. هیستوگرام متغیر فرضیه پنجم
۶۶	نمودار شماره ۲۱. هیستوگرام متغیر فرضیه ششم
۶۷	نمودار شماره ۲۲. هیستوگرام متغیر فرضیه هفتم
۶۸	نمودار شماره ۲۳. هیستوگرام متغیر فرضیه هشتم

(فهرست جداول)

صفحه	عنوان
۴۶	جدول شماره ۱. مقادیر آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه دبیران
۴۶	جدول شماره ۲. مقادیر آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه مدیران
۴۹	جدول شماره ۳. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر سن پاسخگویان
۵۰	جدول شماره ۴. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر سابقه خدمت پاسخگویان
۵۱	جدول شماره ۵. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر سابقه مدیریت پاسخگویان
۵۲	جدول شماره ۶. فراوانی برای متغیر رشته تحصیلی مدیران پاسخگو
۵۲	جدول شماره ۷. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر رشته تحصیلی پاسخگویان
۵۳	جدول شماره ۸. فراوانی برای متغیر جنسیت پاسخگویان
۵۴	جدول شماره ۹. فراوانی برای متغیر تحصیلات پاسخگویان
۵۵	جدول شماره ۱۰. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر سن پاسخگویان
۵۷	جدول شماره ۱۱. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر سابقه خدمت پاسخگویان
۵۸	جدول شماره ۱۲. فراوانی برای متغیر سمت پاسخگویان
۵۸	جدول شماره ۱۳. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر سمت پاسخگویان
۵۹	جدول شماره ۱۴. فراوانی برای متغیر جنسیت پاسخگویان
۶۰	جدول شماره ۱۵. فراوانی برای متغیر تحصیلات پاسخگویان
۶۱	جدول شماره ۱۶. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر تحصیلات پاسخگویان
۶۲	جدول شماره ۱۷. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه اول
۶۳	جدول شماره ۱۸. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه دوم
۶۴	جدول شماره ۱۹. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه سوم
۶۵	جدول شماره ۲۰. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه چهارم
۶۶	جدول شماره ۲۱. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه پنجم
۶۷	جدول شماره ۲۲. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه ششم
۶۸	جدول شماره ۲۳. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه هفتم
۶۹	جدول شماره ۲۴. مقادیر آماره‌های توصیفی برای متغیر فرضیه هشتم
۷۰	جدول شماره ۲۵. مقادیر آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه اول
۷۱	جدول شماره ۲۶. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه اول
۷۱	جدول شماره ۲۷. مقادیر آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه دوم
۷۲	جدول شماره ۲۸. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه دوم

- جدول شماره ۲۹. مقادیر آزمون کولموگرف- اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه سوم ۷۲
- جدول شماره ۳۰. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه سوم ۷۳
- جدول شماره ۳۱. مقادیر آزمون کولموگرف- اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه چهارم ۷۳
- جدول شماره ۳۲. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه چهارم ۷۴
- جدول شماره ۳۳. مقادیر آزمون کولموگرف- اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه پنجم ۷۴
- جدول شماره ۳۴. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه پنجم ۷۵
- جدول شماره ۳۵. مقادیر آزمون کولموگرف- اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه ششم ۷۵
- جدول شماره ۳۶. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه ششم ۷۶
- جدول شماره ۳۷. مقادیر آزمون کولموگرف- اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه هفتم ۷۶
- جدول شماره ۳۸. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه هفتم ۷۷
- جدول شماره ۳۹. مقادیر آزمون کولموگرف- اسمیرنف برای داده‌های متغیر فرضیه هشتم ۷۷
- جدول شماره ۴۰. مقادیر آزمون T برای داده‌های متغیر فرضیه هشتم ۷۸

فصل اول

کلیات طرح تحقیق

مقدمه

رشد و توسعه نظام‌های آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. این امر به ویژه در چند دهه اخیر در کشورهای جهان سوم به مسئله‌ای مهم مبدل شده است. از سویی تقاضا برای آموزش و پرورش رشد بی‌سابقه‌ای پیدا کرده است به طوری که با افزایش دانش‌آموزان در سطوح مختلف آموزشی، تأسیس مدارس و مراکز آموزشی جدید، استخدام معلمان بیشتر و سرمایه‌گذاری افزون‌تر ضرورت یافته است. از سوی دیگر تغییر در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر مدیریت نظام آموزشی را به وظیفه‌ای سنگین و پرمسئولیت مبدل ساخته است (علاقه‌بند، ۱۳۷۹).

در کشور ما توجه به مسئله مدیریت آموزشی تقریباً از سی سال پیش، ابتدا از طریق ارائه دروس و ایجاد رشته‌های تحصیلی دانشگاهی آغاز گردید. اخیراً در پی گسترش روزافزون نظام آموزشی، ضرورت بهسازی کیفیت نتایج آموزشی، مسئله مدیریت و رهبری در آموزش و پرورش را بیش از پیش اهمیت بخشیده است. مدیریت آموزشی در جهان، به مرور معنای رهبری در تمام سطوح نظام آموزشی را پیدا کرده است. با این حال در نظام آموزشی ما، مدیریت آموزشی فعالیتی است که خارج از مدارس و سازمان‌های آموزشی، در بالاترین سطح سلسله مراتب وزارتی صورت می‌گیرد و مقصود از آن اعمال ضوابط و مقررات رفتاری برای ایجاد نظم در گردش کار نظام به طور کلی است (علاقه‌بند، ۱۳۷۹).

آشنایی با علم مدیریت مستلزم شناخت زبان مدیریت، مبانی و اصول و سایر مباحثی است که در اداره‌ی یک مجموعه مطرح است. هر چقدر این شناخت بیشتر شود زمینه حصول به اهداف، هموارتر می‌گردد. بنابراین ضروری است مدیران آموزشی به منظور غنابخشی به مجموعه فعالیت‌های خود از یک چارچوب نظری مستحکم برخوردار شوند و با ادغام علم و تجربه، واحد آموزشی تحت سرپرستی خود را به نحو مناسب و مطلوب اداره کنند.

بیان مسئله

در میان نهادهای اجتماعی، آموزش و پرورش نهادی است بنیادین، زیرا آینده‌ی تمام نمای دیگر نهادهای اجتماعی است و نقش اساسی از لحاظ اداره‌ی امور جامعه و تداوم بالندگی و بقای آن بر عهده دارد. این نهاد است که انتقال

فرهنگی، انتظام و یگانگی اجتماعی را هدایت می‌کند. پرورش سیاسی، اخلاقی و تربیت تخصصی و رشد شخصیت افراد جامعه را شکل می‌بخشد، نوآوری و تغییر و تحرک اجتماعی و دگرگون‌سازی نظام طبقات جامعه را تسهیل می‌کند.

این چنین است که نهاد آموزش و پرورش و ابزار اجرایی آن، یعنی سازمان‌ها و آموزشگاه‌ها دارای موقعیتی حساس‌تر نسبت به دیگر نهادها و سازمان‌ها می‌باشند. لذا مدیریت و رهبری که لازمه هر فعالیت گروهی و اجتماعی است در آموزش و پرورش دارای حساسیت بسیار عظیم است. از طرف دیگر آموزش و پرورش از دیگر

نهادهایی است که بعد از نهاد دفاعی هر جامعه بیشترین منابع مادی و مالی و انسانی را به خود اختصاص می‌دهد و از عظیم‌ترین ارباب رجوع در سطوح و زمینه‌های مختلف آموزشی برخوردار است. به گونه‌ای که امروزه آموزش و پرورش به عنوان سرمایه‌گذاری برای آینده قلمداد می‌شود (غلامی، ۱۳۷۴).

در دنیای امروز آموزش و توسعه آن فقط به مردها محدود نشده است بلکه استفاده از نیروهای زنان راهیابی این نیمه جامعه به سمت اداره اجتماع، پتانسیل جدیدی را در جامعه ایجاد نموده است که این نیرو نه تنها به عنوان عامل بازدارنده عمل نکرده است بلکه موجب تحریک و تشویق بیشتر مردان و همکاری و هماهنگی در جنس مذکور گردیده است (مسگرزاده و دیگران، ۱۳۸۳).

هم چنین به نظر می‌رسد تقسیم‌بندی جامعه انسانی به دو گروه زن و مرد در راستای برآورد توانایی‌های فکری و قدرت خلاقه انسانی، تقسیم‌بندی نادرستی است و این تفکر زائیده یک رویکرد نژادپرستانه بین انسانهاست. مدیریت یک هنر است، هنری که در آن خلاقیت‌های انسانی با بهره‌گیری از فنون معاصر، در کار سامان دادن به موضوع مدیریت است. بنابراین ما با مدیر زن یا با مدیر مرد سروکار نداریم بلکه با مدیر توانمند و مدیر ضعیف سروکار داریم که می‌تواند این مدیر مرد باشد یا زن. توانستن یک مقوله‌ی ذاتی در همه‌ی انسان‌ها بوده و جزء طبیعت آنهاست.

ویژگی‌های توانستن شامل خاصیت یادگیری، باور، انگیزه و اراده است و این ویژگی‌ها هم در زنان و هم در مردان وجود دارد و مختص یکی از آنها نیست.

اهمیت و ضرورت تحقیق

رهبری این فرایند مهم به عهده‌ی مدیران آموزشگاهی به عنوان ستون‌های اصلی کیفیت است که نقش محوری و کلیدی دارند به علاوه مدیران می‌توانند نقش و وظایف مدیریتی خود را با استفاده از این راهبردها به معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان محول کرده و مدیریت مشارکتی را در عمل محقق ساخته و موجبات خود راهبری، خود مدیریتی، خود تنظیم‌کنندگی و به قدرت رساندن علمی آنان را فراهم آورند. علم و هنر مدیریت به عنوان یک حوزه‌ی تخصصی می‌تواند موجبات غنای نظری و تجربی مدیران را در چالش، احیا و اداره‌ی آموزشی فراهم کند. جامعه آینده بسیار پیچیده بوده و روش‌های پیچیده مدیریتی را برای شکل دادن به آن طلب می‌کند. برای درک این پیچیدگی باید درک سناریوی آموزش و پرورش منطقه و جهان را در قلمرو مدیریت آموزشگاهی افزود و راز و رمز آن را تعیین و تحلیل نموده و با کاربست جهانی اندیشیدن و بومی عمل کردن، آموزشگاه‌های پویا، خلاق، کارآمد و کارساز را ایجاد و اداره کرد، تحقق این آرمان بزرگ از طریق مدارس و رهبری مدیران آموزشگاهی میسر خواهد شد.

در سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس، نقش و فعالیت مدیران از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است

ویرا کلو آنان در ارتباط مستقیم با اسامیهاست و کار با انسان همیشه پیچیدگی‌های خاص خود را دارد، برای آنکه بتوان مجموعه‌ای از انسان‌ها را درون یک سازمان به شکل صحیح هدایت و رهبری نمود، لازم است با مدیریت و علم آن آشنایی داشت (جمع کارشناسان، ۱۳۷۹). اینک تعریفی از مدیریت: مدیریت آموزشی عبارت است از حمایت و تقویت و یاری و مساعدت و سرانجام همکاری کردن و نه دستور دادن و هدایت کردن (طوسی، ۱۳۸۰).

در ادامه برای دستیابی مدیر آموزشی به کارکنان خوب و عالی که بتوانند در طول مدت کار برای سازمان، از حداکثر تلاش و استعداد و توانایی‌های خود برای نیل سازمان به اهداف عالی‌اش استفاده کند، نیاز به توجه به علایق

و استعداد‌های کارکنان و کارمندان موضوع اصلی و مهم به شمار می‌آید که باید در رأس امور قرار گیرد به خصوص در مدیریت‌های نوین. پس انگیزش موضوعی نیست که امروزه مورد توجه قرار گرفته باشد، این مفهوم از دیرباز مورد عنایت بوده و در قرآن کریم و گفتار بزرگان اسلام و فلاسفه و مریبان بزرگ توجه به این امر مشاهده می‌شود. مطالعه‌ی انگیزش کوششی برای شناخت و پاسخ به چرهای رفتار است، اینکه چرا انسان‌ها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا یک معلم، دانش‌آموز یا مدیر کار خود را با میل و رغبت و پشتکار جدیت و بهنگام اجرا می‌کند و دانش‌آموز، معلم یا مدیر دیگری برای اجرای حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از عمده‌ترین مباحث انگیزش است.

همچنین با توجه به اینکه زنان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه در همه‌ی عرصه‌ها را تشکیل می‌دهند و مشارکت زنان یکی از پیش‌نیازهای توسعه‌ی پایدار است که کشورها به آن نیاز دارند، رشد زنان و دختران تحصیل‌کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن از مردان جامعه در چند سال اخیر نمود پیدا کرده و لزوم اهمیت بحث مدیریت زنان را بیش از پیش مطرح می‌سازد. حال نکته اینجاست.

آیا به راستی ویژگی‌های شخصیتی و متفاوت زنان و مردان اثر مهمی بر سبک مدیریت و عملکردشان دارد؟
آیا عدم برنامه‌ریزی صحیح بر فعالیت زنان تأثیرگذار است یا شاید اعتماد به نفس پایین یا بی‌علاقگی و خودکم‌بینی این قشر؟

آیا می‌توان ریشه‌ی این افکار که از خانواده، جامعه، رسانه‌ها و... تولید می‌شود را حل کرد؟
آیا عامل انگیزش یا ایجاد انگیزش عامل محرکی است که سازمان آموزشی را همواره پویا نگه می‌دارد؟ و...
و ...

همه‌ی این مباحث و سؤال‌ها باعث شد شروع این پژوهش صورت بگیرد.

اهداف تحقیق (هدف کلی و اهداف جزئی)

در بخش هدف یا اهداف پژوهش، منظور یا مقصود اصلی محقق برای اجرای پژوهش مشخص می‌شود به بیان دیگر چیزی که نتایج تحقیق در خدمت آن است یا برای آن مفید خواهد بود نشان‌دهنده‌ی هدف پژوهش می‌باشد (سید عباسزاده، ۱۳۸۲).

لذا هدف از این پژوهش تعیین اینکه آیا نوع متفاوت جنسیت باعث اتخاذ سبک مدیریتی خاص می‌شود و آیا در نوع عملکرد آنها تفاوت وجود دارد.

- بررسی تأثیر سبک‌های مدیریتی و رابطه‌ی آن با جنسیت مدیران.
- بررسی تأثیر جنسیت مدیران آموزشی شهر تویسرکان با ایجاد انگیزه بین کارکنان و دبیران.
- همچنین بررسی رابطه‌ی بین جنسیت مدیران با سبک‌های مدیریت و ایجاد انگیزش.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق عبارتند از:

۱. تفاوت جنسیت مدیران آموزشی منجر به اتخاذ سبک خاص در مدیریت می‌شود.
۲. تفاوت جنسیت مدیران آموزشی باعث تفاوت در شیوه‌ی ایجاد انگیزه شغلی در دبیران می‌شود.
۳. تفاوت جنسیت بر فراگرد ارتباط در بین مدیران آموزشی زن و مرد تأثیر می‌گذارد.

۴. بین سبک مدیران آموزشی زن و مرد تفاوت وجود دارد.
۵. میزان رضایت شغلی دبیران در مدیران آموزشی زن و مرد متفاوت است.
۶. تفاوت جنسیت بر تعامل و نفوذ بر کارکنان تأثیر می گذارد.
۷. تفاوت جنسیت باعث برتری مدیران آموزشی زن و مرد بر هم است.
۸. بین نوع کنترل در مدارس با نوع مدیریت زن و مرد تفاوت وجود دارد.

تعاریف مفهومی و عملیاتی

- تعریف مفهومی
- سبک: اشاره به الگوهای رفتاری شخص است که در جریان کار و فعالیت سازمانی پیوسته بروز می کند و دیگران به موجب آن او را می شناسند، کی طی زمان از طریق کارورزی، تحصیل و تجربه شکل می گیرد (علاقه بند، ۱۳۷۸).
- جنسیت: عبارتست از ماهیت یا جنسیت افراد که به دو گروه زن و مرد تقسیم می شوند.
- مدیران آموزشی: افرادی هستند که به استخدام رسمی وزارت آموزش و پرورش درآمده اند و از نظر ماهیت و سرپرستی واحدهای آموزشی دروهری متوسطه و دبیرستان های نظری و هنرستان فنی و کارو دانش و مراکز پیش دانشگاهی را بر عهده دارند.
- آموزش و پرورش: منظور از آموزش و پرورش بعد تشکیلاتی سازمان آن می باشد که دارای شخصیت حقوقی بوده از نظر سازمانی هویت و موجودیت کاملاً مشخص و معینی دارد.
- انگیزش: انگیزش در مدیریت ایجاد میل، اشتیاق و علاقه به انجام دادن کار، تشویق و جلب رضایت و خشنودی کارکنان از طریق ارضای نیازهای منطقی، مادی، اجتماعی و روانی آنهاست.
- انگیزه: نیاز، تمایلات یا محرکات درونی فرد است که به سوی هدف معطوف می شود و ممکن است آگاهانه یا ناخودآگاه باشد و انگیزه ها دلایل رفتارند که موجب آغاز و ادامه فعالیت می شوند و دلایل اصلی رفتار به شمار می روند.

- تعریف عملیاتی

- مدیران آموزشی: فرد یا افرادی که به واسطه ابلاغ رسمی از طرف سازمان آموزش و پرورش مدیریت مدرسه را برعهده دارند که یکی از مجموعه پرسش نامه های این تحقیق به بررسی سبک مدیریت و انگیزش مدیران می پردازد.
- سبک: در این پژوهش نوع خاص مدیریت و عملکرد مدیر در جریان کار و فعالیت و اداره ی مدارس

موسسه است. سؤال های شماره ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۷ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۶ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۲۹ و ۳۰ و ۳۱ و ۳۲ و ۳۳ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۷ و ۳۸ و ۳۹ و ۴۰ و ۴۱ و ۴۲ و ۴۳ و ۴۴ و ۴۵ و ۴۶ و ۴۷ و ۴۸ و ۴۹ و ۵۰ و ۵۱ و ۵۲ و ۵۳ و ۵۴ و ۵۵ و ۵۶ و ۵۷ و ۵۸ و ۵۹ و ۶۰ و ۶۱ و ۶۲ و ۶۳ و ۶۴ و ۶۵ و ۶۶ و ۶۷ و ۶۸ و ۶۹ و ۷۰ و ۷۱ و ۷۲ و ۷۳ و ۷۴ و ۷۵ و ۷۶ و ۷۷ و ۷۸ و ۷۹ و ۸۰ و ۸۱ و ۸۲ و ۸۳ و ۸۴ و ۸۵ و ۸۶ و ۸۷ و ۸۸ و ۸۹ و ۹۰ و ۹۱ و ۹۲ و ۹۳ و ۹۴ و ۹۵ و ۹۶ و ۹۷ و ۹۸ و ۹۹ و ۱۰۰ و ۱۰۱ و ۱۰۲ و ۱۰۳ و ۱۰۴ و ۱۰۵ و ۱۰۶ و ۱۰۷ و ۱۰۸ و ۱۰۹ و ۱۱۰ و ۱۱۱ و ۱۱۲ و ۱۱۳ و ۱۱۴ و ۱۱۵ و ۱۱۶ و ۱۱۷ و ۱۱۸ و ۱۱۹ و ۱۲۰ و ۱۲۱ و ۱۲۲ و ۱۲۳ و ۱۲۴ و ۱۲۵ و ۱۲۶ و ۱۲۷ و ۱۲۸ و ۱۲۹ و ۱۳۰ و ۱۳۱ و ۱۳۲ و ۱۳۳ و ۱۳۴ و ۱۳۵ و ۱۳۶ و ۱۳۷ و ۱۳۸ و ۱۳۹ و ۱۴۰ و ۱۴۱ و ۱۴۲ و ۱۴۳ و ۱۴۴ و ۱۴۵ و ۱۴۶ و ۱۴۷ و ۱۴۸ و ۱۴۹ و ۱۵۰ و ۱۵۱ و ۱۵۲ و ۱۵۳ و ۱۵۴ و ۱۵۵ و ۱۵۶ و ۱۵۷ و ۱۵۸ و ۱۵۹ و ۱۶۰ و ۱۶۱ و ۱۶۲ و ۱۶۳ و ۱۶۴ و ۱۶۵ و ۱۶۶ و ۱۶۷ و ۱۶۸ و ۱۶۹ و ۱۷۰ و ۱۷۱ و ۱۷۲ و ۱۷۳ و ۱۷۴ و ۱۷۵ و ۱۷۶ و ۱۷۷ و ۱۷۸ و ۱۷۹ و ۱۸۰ و ۱۸۱ و ۱۸۲ و ۱۸۳ و ۱۸۴ و ۱۸۵ و ۱۸۶ و ۱۸۷ و ۱۸۸ و ۱۸۹ و ۱۹۰ و ۱۹۱ و ۱۹۲ و ۱۹۳ و ۱۹۴ و ۱۹۵ و ۱۹۶ و ۱۹۷ و ۱۹۸ و ۱۹۹ و ۲۰۰ و ۲۰۱ و ۲۰۲ و ۲۰۳ و ۲۰۴ و ۲۰۵ و ۲۰۶ و ۲۰۷ و ۲۰۸ و ۲۰۹ و ۲۱۰ و ۲۱۱ و ۲۱۲ و ۲۱۳ و ۲۱۴ و ۲۱۵ و ۲۱۶ و ۲۱۷ و ۲۱۸ و ۲۱۹ و ۲۲۰ و ۲۲۱ و ۲۲۲ و ۲۲۳ و ۲۲۴ و ۲۲۵ و ۲۲۶ و ۲۲۷ و ۲۲۸ و ۲۲۹ و ۲۳۰ و ۲۳۱ و ۲۳۲ و ۲۳۳ و ۲۳۴ و ۲۳۵ و ۲۳۶ و ۲۳۷ و ۲۳۸ و ۲۳۹ و ۲۴۰ و ۲۴۱ و ۲۴۲ و ۲۴۳ و ۲۴۴ و ۲۴۵ و ۲۴۶ و ۲۴۷ و ۲۴۸ و ۲۴۹ و ۲۵۰ و ۲۵۱ و ۲۵۲ و ۲۵۳ و ۲۵۴ و ۲۵۵ و ۲۵۶ و ۲۵۷ و ۲۵۸ و ۲۵۹ و ۲۶۰ و ۲۶۱ و ۲۶۲ و ۲۶۳ و ۲۶۴ و ۲۶۵ و ۲۶۶ و ۲۶۷ و ۲۶۸ و ۲۶۹ و ۲۷۰ و ۲۷۱ و ۲۷۲ و ۲۷۳ و ۲۷۴ و ۲۷۵ و ۲۷۶ و ۲۷۷ و ۲۷۸ و ۲۷۹ و ۲۸۰ و ۲۸۱ و ۲۸۲ و ۲۸۳ و ۲۸۴ و ۲۸۵ و ۲۸۶ و ۲۸۷ و ۲۸۸ و ۲۸۹ و ۲۹۰ و ۲۹۱ و ۲۹۲ و ۲۹۳ و ۲۹۴ و ۲۹۵ و ۲۹۶ و ۲۹۷ و ۲۹۸ و ۲۹۹ و ۳۰۰ و ۳۰۱ و ۳۰۲ و ۳۰۳ و ۳۰۴ و ۳۰۵ و ۳۰۶ و ۳۰۷ و ۳۰۸ و ۳۰۹ و ۳۱۰ و ۳۱۱ و ۳۱۲ و ۳۱۳ و ۳۱۴ و ۳۱۵ و ۳۱۶ و ۳۱۷ و ۳۱۸ و ۳۱۹ و ۳۲۰ و ۳۲۱ و ۳۲۲ و ۳۲۳ و ۳۲۴ و ۳۲۵ و ۳۲۶ و ۳۲۷ و ۳۲۸ و ۳۲۹ و ۳۳۰ و ۳۳۱ و ۳۳۲ و ۳۳۳ و ۳۳۴ و ۳۳۵ و ۳۳۶ و ۳۳۷ و ۳۳۸ و ۳۳۹ و ۳۴۰ و ۳۴۱ و ۳۴۲ و ۳۴۳ و ۳۴۴ و ۳۴۵ و ۳۴۶ و ۳۴۷ و ۳۴۸ و ۳۴۹ و ۳۵۰ و ۳۵۱ و ۳۵۲ و ۳۵۳ و ۳۵۴ و ۳۵۵ و ۳۵۶ و ۳۵۷ و ۳۵۸ و ۳۵۹ و ۳۶۰ و ۳۶۱ و ۳۶۲ و ۳۶۳ و ۳۶۴ و ۳۶۵ و ۳۶۶ و ۳۶۷ و ۳۶۸ و ۳۶۹ و ۳۷۰ و ۳۷۱ و ۳۷۲ و ۳۷۳ و ۳۷۴ و ۳۷۵ و ۳۷۶ و ۳۷۷ و ۳۷۸ و ۳۷۹ و ۳۸۰ و ۳۸۱ و ۳۸۲ و ۳۸۳ و ۳۸۴ و ۳۸۵ و ۳۸۶ و ۳۸۷ و ۳۸۸ و ۳۸۹ و ۳۹۰ و ۳۹۱ و ۳۹۲ و ۳۹۳ و ۳۹۴ و ۳۹۵ و ۳۹۶ و ۳۹۷ و ۳۹۸ و ۳۹۹ و ۴۰۰ و ۴۰۱ و ۴۰۲ و ۴۰۳ و ۴۰۴ و ۴۰۵ و ۴۰۶ و ۴۰۷ و ۴۰۸ و ۴۰۹ و ۴۱۰ و ۴۱۱ و ۴۱۲ و ۴۱۳ و ۴۱۴ و ۴۱۵ و ۴۱۶ و ۴۱۷ و ۴۱۸ و ۴۱۹ و ۴۲۰ و ۴۲۱ و ۴۲۲ و ۴۲۳ و ۴۲۴ و ۴۲۵ و ۴۲۶ و ۴۲۷ و ۴۲۸ و ۴۲۹ و ۴۳۰ و ۴۳۱ و ۴۳۲ و ۴۳۳ و ۴۳۴ و ۴۳۵ و ۴۳۶ و ۴۳۷ و ۴۳۸ و ۴۳۹ و ۴۴۰ و ۴۴۱ و ۴۴۲ و ۴۴۳ و ۴۴۴ و ۴۴۵ و ۴۴۶ و ۴۴۷ و ۴۴۸ و ۴۴۹ و ۴۵۰ و ۴۵۱ و ۴۵۲ و ۴۵۳ و ۴۵۴ و ۴۵۵ و ۴۵۶ و ۴۵۷ و ۴۵۸ و ۴۵۹ و ۴۶۰ و ۴۶۱ و ۴۶۲ و ۴۶۳ و ۴۶۴ و ۴۶۵ و ۴۶۶ و ۴۶۷ و ۴۶۸ و ۴۶۹ و ۴۷۰ و ۴۷۱ و ۴۷۲ و ۴۷۳ و ۴۷۴ و ۴۷۵ و ۴۷۶ و ۴۷۷ و ۴۷۸ و ۴۷۹ و ۴۸۰ و ۴۸۱ و ۴۸۲ و ۴۸۳ و ۴۸۴ و ۴۸۵ و ۴۸۶ و ۴۸۷ و ۴۸۸ و ۴۸۹ و ۴۹۰ و ۴۹۱ و ۴۹۲ و ۴۹۳ و ۴۹۴ و ۴۹۵ و ۴۹۶ و ۴۹۷ و ۴۹۸ و ۴۹۹ و ۵۰۰ و ۵۰۱ و ۵۰۲ و ۵۰۳ و ۵۰۴ و ۵۰۵ و ۵۰۶ و ۵۰۷ و ۵۰۸ و ۵۰۹ و ۵۱۰ و ۵۱۱ و ۵۱۲ و ۵۱۳ و ۵۱۴ و ۵۱۵ و ۵۱۶ و ۵۱۷ و ۵۱۸ و ۵۱۹ و ۵۲۰ و ۵۲۱ و ۵۲۲ و ۵۲۳ و ۵۲۴ و ۵۲۵ و ۵۲۶ و ۵۲۷ و ۵۲۸ و ۵۲۹ و ۵۳۰ و ۵۳۱ و ۵۳۲ و ۵۳۳ و ۵۳۴ و ۵۳۵ و ۵۳۶ و ۵۳۷ و ۵۳۸ و ۵۳۹ و ۵۴۰ و ۵۴۱ و ۵۴۲ و ۵۴۳ و ۵۴۴ و ۵۴۵ و ۵۴۶ و ۵۴۷ و ۵۴۸ و ۵۴۹ و ۵۵۰ و ۵۵۱ و ۵۵۲ و ۵۵۳ و ۵۵۴ و ۵۵۵ و ۵۵۶ و ۵۵۷ و ۵۵۸ و ۵۵۹ و ۵۶۰ و ۵۶۱ و ۵۶۲ و ۵۶۳ و ۵۶۴ و ۵۶۵ و ۵۶۶ و ۵۶۷ و ۵۶۸ و ۵۶۹ و ۵۷۰ و ۵۷۱ و ۵۷۲ و ۵۷۳ و ۵۷۴ و ۵۷۵ و ۵۷۶ و ۵۷۷ و ۵۷۸ و ۵۷۹ و ۵۸۰ و ۵۸۱ و ۵۸۲ و ۵۸۳ و ۵۸۴ و ۵۸۵ و ۵۸۶ و ۵۸۷ و ۵۸۸ و ۵۸۹ و ۵۹۰ و ۵۹۱ و ۵۹۲ و ۵۹۳ و ۵۹۴ و ۵۹۵ و ۵۹۶ و ۵۹۷ و ۵۹۸ و ۵۹۹ و ۶۰۰ و ۶۰۱ و ۶۰۲ و ۶۰۳ و ۶۰۴ و ۶۰۵ و ۶۰۶ و ۶۰۷ و ۶۰۸ و ۶۰۹ و ۶۱۰ و ۶۱۱ و ۶۱۲ و ۶۱۳ و ۶۱۴ و ۶۱۵ و ۶۱۶ و ۶۱۷ و ۶۱۸ و ۶۱۹ و ۶۲۰ و ۶۲۱ و ۶۲۲ و ۶۲۳ و ۶۲۴ و ۶۲۵ و ۶۲۶ و ۶۲۷ و ۶۲۸ و ۶۲۹ و ۶۳۰ و ۶۳۱ و ۶۳۲ و ۶۳۳ و ۶۳۴ و ۶۳۵ و ۶۳۶ و ۶۳۷ و ۶۳۸ و ۶۳۹ و ۶۴۰ و ۶۴۱ و ۶۴۲ و ۶۴۳ و ۶۴۴ و ۶۴۵ و ۶۴۶ و ۶۴۷ و ۶۴۸ و ۶۴۹ و ۶۵۰ و ۶۵۱ و ۶۵۲ و ۶۵۳ و ۶۵۴ و ۶۵۵ و ۶۵۶ و ۶۵۷ و ۶۵۸ و ۶۵۹ و ۶۶۰ و ۶۶۱ و ۶۶۲ و ۶۶۳ و ۶۶۴ و ۶۶۵ و ۶۶۶ و ۶۶۷ و ۶۶۸ و ۶۶۹ و ۶۷۰ و ۶۷۱ و ۶۷۲ و ۶۷۳ و ۶۷۴ و ۶۷۵ و ۶۷۶ و ۶۷۷ و ۶۷۸ و ۶۷۹ و ۶۸۰ و ۶۸۱ و ۶۸۲ و ۶۸۳ و ۶۸۴ و ۶۸۵ و ۶۸۶ و ۶۸۷ و ۶۸۸ و ۶۸۹ و ۶۹۰ و ۶۹۱ و ۶۹۲ و ۶۹۳ و ۶۹۴ و ۶۹۵ و ۶۹۶ و ۶۹۷ و ۶۹۸ و ۶۹۹ و ۷۰۰ و ۷۰۱ و ۷۰۲ و ۷۰۳ و ۷۰۴ و ۷۰۵ و ۷۰۶ و ۷۰۷ و ۷۰۸ و ۷۰۹ و ۷۱۰ و ۷۱۱ و ۷۱۲ و ۷۱۳ و ۷۱۴ و ۷۱۵ و ۷۱۶ و ۷۱۷ و ۷۱۸ و ۷۱۹ و ۷۲۰ و ۷۲۱ و ۷۲۲ و ۷۲۳ و ۷۲۴ و ۷۲۵ و ۷۲۶ و ۷۲۷ و ۷۲۸ و ۷۲۹ و ۷۳۰ و ۷۳۱ و ۷۳۲ و ۷۳۳ و ۷۳۴ و ۷۳۵ و ۷۳۶ و ۷۳۷ و ۷۳۸ و ۷۳۹ و ۷۴۰ و ۷۴۱ و ۷۴۲ و ۷۴۳ و ۷۴۴ و ۷۴۵ و ۷۴۶ و ۷۴۷ و ۷۴۸ و ۷۴۹ و ۷۵۰ و ۷۵۱ و ۷۵۲ و ۷۵۳ و ۷۵۴ و ۷۵۵ و ۷۵۶ و ۷۵۷ و ۷۵۸ و ۷۵۹ و ۷۶۰ و ۷۶۱ و ۷۶۲ و ۷۶۳ و ۷۶۴ و ۷۶۵ و ۷۶۶ و ۷۶۷ و ۷۶۸ و ۷۶۹ و ۷۷۰ و ۷۷۱ و ۷۷۲ و ۷۷۳ و ۷۷۴ و ۷۷۵ و ۷۷۶ و ۷۷۷ و ۷۷۸ و ۷۷۹ و ۷۸۰ و ۷۸۱ و ۷۸۲ و ۷۸۳ و ۷۸۴ و ۷۸۵ و ۷۸۶ و ۷۸۷ و ۷۸۸ و ۷۸۹ و ۷۹۰ و ۷۹۱ و ۷۹۲ و ۷۹۳ و ۷۹۴ و ۷۹۵ و ۷۹۶ و ۷۹۷ و ۷۹۸ و ۷۹۹ و ۸۰۰ و ۸۰۱ و ۸۰۲ و ۸۰۳ و ۸۰۴ و ۸۰۵ و ۸۰۶ و ۸۰۷ و ۸۰۸ و ۸۰۹ و ۸۱۰ و ۸۱۱ و ۸۱۲ و ۸۱۳ و ۸۱۴ و ۸۱۵ و ۸۱۶ و ۸۱۷ و ۸۱۸ و ۸۱۹ و ۸۲۰ و ۸۲۱ و ۸۲۲ و ۸۲۳ و ۸۲۴ و ۸۲۵ و ۸۲۶ و ۸۲۷ و ۸۲۸ و ۸۲۹ و ۸۳۰ و ۸۳۱ و ۸۳۲ و ۸۳۳ و ۸۳۴ و ۸۳۵ و ۸۳۶ و ۸۳۷ و ۸۳۸ و ۸۳۹ و ۸۴۰ و ۸۴۱ و ۸۴۲ و ۸۴۳ و ۸۴۴ و ۸۴۵ و ۸۴۶ و ۸۴۷ و ۸۴۸ و ۸۴۹ و ۸۵۰ و ۸۵۱ و ۸۵۲ و ۸۵۳ و ۸۵۴ و ۸۵۵ و ۸۵۶ و ۸۵۷ و ۸۵۸ و ۸۵۹ و ۸۶۰ و ۸۶۱ و ۸۶۲ و ۸۶۳ و ۸۶۴ و ۸۶۵ و ۸۶۶ و ۸۶۷ و ۸۶۸ و ۸۶۹ و ۸۷۰ و ۸۷۱ و ۸۷۲ و ۸۷۳ و ۸۷۴ و ۸۷۵ و ۸۷۶ و ۸۷۷ و ۸۷۸ و ۸۷۹ و ۸۸۰ و ۸۸۱ و ۸۸۲ و ۸۸۳ و ۸۸۴ و ۸۸۵ و ۸۸۶ و ۸۸۷ و ۸۸۸ و ۸۸۹ و ۸۹۰ و ۸۹۱ و ۸۹۲ و ۸۹۳ و ۸۹۴ و ۸۹۵ و ۸۹۶ و ۸۹۷ و ۸۹۸ و ۸۹۹ و ۹۰۰ و ۹۰۱ و ۹۰۲ و ۹۰۳ و ۹۰۴ و ۹۰۵ و ۹۰۶ و ۹۰۷ و ۹۰۸ و ۹۰۹ و ۹۱۰ و ۹۱۱ و ۹۱۲ و ۹۱۳ و ۹۱۴ و ۹۱۵ و ۹۱۶ و ۹۱۷ و ۹۱۸ و ۹۱۹ و ۹۲۰ و ۹۲۱ و ۹۲۲ و ۹۲۳ و ۹۲۴ و ۹۲۵ و ۹۲۶ و ۹۲۷ و ۹۲۸ و ۹۲۹ و ۹۳۰ و ۹۳۱ و ۹۳۲ و ۹۳۳ و ۹۳۴ و ۹۳۵ و ۹۳۶ و ۹۳۷ و ۹۳۸ و ۹۳۹ و ۹۴۰ و ۹۴۱ و ۹۴۲ و ۹۴۳ و ۹۴۴ و ۹۴۵ و ۹۴۶ و ۹۴۷ و ۹۴۸ و ۹۴۹ و ۹۵۰ و ۹۵۱ و ۹۵۲ و ۹۵۳ و ۹۵۴ و ۹۵۵ و ۹۵۶ و ۹۵۷ و ۹۵۸ و ۹۵۹ و ۹۶۰ و ۹۶۱ و ۹۶۲ و ۹۶۳ و ۹۶۴ و ۹۶۵ و ۹۶۶ و ۹۶۷ و ۹۶۸ و ۹۶۹ و ۹۷۰ و ۹۷۱ و ۹۷۲ و ۹۷۳ و ۹۷۴ و ۹۷۵ و ۹۷۶ و ۹۷۷ و ۹۷۸ و ۹۷۹ و ۹۸۰ و ۹۸۱ و ۹۸۲ و ۹۸۳ و ۹۸۴ و ۹۸۵ و ۹۸۶ و ۹۸۷ و ۹۸۸ و ۹۸۹ و ۹۹۰ و ۹۹۱ و ۹۹۲ و ۹۹۳ و ۹۹۴ و ۹۹۵ و ۹۹۶ و ۹۹۷ و ۹۹۸ و ۹۹۹ و ۱۰۰۰

فردی و درونی است. در پرسش‌نامه‌های تحقیق حاضر سؤال‌های ۸ و ۲۶ و ۲۷ ویژه مدیر و ۳ و ۱۵ دبیر، انگیزه را می‌سنجد.

- مدیران زن و مرد: منظور زن بودن یا مرد بودن مدیران در این تحقیق می‌باشد که حاکی از جنسیت فرد است. سؤالات ۶ و ۲۱ مدیر و ۱۰ و ۱۴ و ۲۰ دبیر، عامل جنسیت را می‌سنجد.
- ارتباط: به شیوه و نحوه تعامل مدیر، دبیران و کادر آموزشی با همدیگر اشاره می‌کند. سؤال‌های ۱۰ و ۱۴ و ۲۴ و ۲۵ مدیر و ۴ و ۱۰ و ۱۶ دبیر، عامل ارتباط را بررسی می‌کند.
- رضایت شغلی: به میزان رضایت درونی کادر آموزشی و مدیر از کار و شرایط کار، محیط و ... اشاره می‌کند. سؤال‌های ۳ و ۵ و ۶ و ۱۱ مدیر و ۲ و ۲۵ دبیر، این موضوع را بررسی می‌کند.
- تعامل و نفوذ: به میزان ارتباط صمیمانه و بعضاً غیررسمی مدیر با کارکنان و بالعکس با هم می‌گویند. در پرسش‌نامه حاضر سؤال‌های ۱۹ و ۲۰ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷ مدیر و سؤال‌های ۱۷ و ۲۲ دبیر، این عامل را بررسی می‌کند.
- مدیران آموزشی زن و مرد: کلیه مدیران با جنسیت زن و مرد در مقطع متوسطه شهر تویسرکان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ می‌باشد.

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مقدمه

طی دو دهه‌ی اخیر در کشورهای در حال توسعه زنان بیش از مردان وارد بازار کار شده‌اند، ورود به بازار کار چه دلخواه و چه از روی نیاز باعث شده‌است تا زنان در عرصه‌های اقتصادی خانوار، ملی و بین‌المللی مسئولیت بیشتری را بر عهده گیرند. توانایی زنان در تطبیق وقت و تلاش خود با نیازهای بازار کار در شرایط اجرایی سیاست‌های تعدیل ساختاری و تأمین نیروی کار ارزان قیمت برای کالاهای صادراتی، موجبات دسترسی بسیاری از کشورهای در حال توسعه را به درآمدهای ارزی بیشتر فراهم کرده است. اما افزایش مشارکت زنان در چالش‌های اجتماعی و پذیرفتن مسئولیت‌های مدیریتی از جمله مباحثی است که بیشتر در جوامع صنعتی مطرح گردیده است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران و شکل‌گیری ساختارهای اجتماعی، بحث نقش زنان در اجتماع، موانع و راهکارها از جمله مباحث جدی جامعه ایران گردیده است.

سؤال کنونی این است که آیا می‌توان در عین زن بودن، زنی تمام و در اوج کمال، در عرصه‌های اجتماعی وارد شد و موفق بود؟ آیا می‌توان با حفظ نظام خصوصیات زنانه مدیر بود و رهبری گروهی از انسان‌های دیگر، اعم از مرد و زن را بر عهده گرفت و مسئولیت موفقیت همه‌ی گروه را به دوش کشید؟ و شاید بتوان حتی قدمی جلوتر نهاد و سؤال کرد که آیا الگویی وجود دارد که خاص مدیران زن باشد و مردان را طاقت اجرای آن نباشد؟ روشی که در عین زندگی فعال اجتماعی نقش تعالی‌بخش و پرورش دهنده خصائل بارزش زنان را داشته باشد و هر روز بر شکوفایی انسانی او بیفزاید. تاریخ گواه این مدعاست که هر وقت مسئولیتی به زنان واگذار شده است آنان به بهترین نحو کارهایشان را انجام داده‌اند پس باید از جمعیت فعال زنان در جامعه به نحو مطلوب و در بخش‌های مختلف حتی در سطوح مدیریتی استفاده شود (غلامزاده، ۱۳۸۳).

انگیزه^۱

انگیزه، حالت یا وضع روانی است که رفتار را در جهت هدف یا هدف‌هایی نیرو می‌دهد، فعال می‌سازد و هدایت می‌کند. انگیزه مستقیماً قابل مشاهده نیست. گاهی از طریق مشاهده رفتار افراد، انگیزه‌های افراد را حدس می‌زنیم یا استنباط می‌کنیم یا از طریق پرسش از خود آنان به انگیزه‌شان پی می‌بریم. انگیزه‌ها را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات یا محرکات درونی شخص تعریف می‌کنند. انگیزه‌ها «چراهای» رفتار محسوب می‌شوند. آنها موجبات فعال شدن شخص را فراهم کرده، جهت کلی رفتار او را معین می‌کنند. وظایف سازمانی هر اندازه هم که دقیق و حساب شده باشند تا زمانی که کارکنان سازمان انگیزه‌ی کار و فعالیت نداشته باشند به طور مؤثر به مرحله‌ی عمل در نخواهند آمد. انگیزه یا محرک کارکنان ممکن است کاملاً درونی و ناشناخته باشد. از این رو لازم است که مدیر از محرکات بیرونی برای انگیزش آنان استفاده کند. مطالعات اولیه مدیریت و رفتار انسانی، غالباً قدرت انگیزشی عوامل اقتصادی را مورد تأکید قرار می‌دادند. نیازهای اساسی کارکنان معمولاً از طریق پرداخت دستمزد و پاداش ارضاء می‌شوند، ولی آنها نیازهای معنوی نیز دارند که در محیط کار غالباً نادیده گرفته می‌شوند. افراد انسانی علاوه بر رفع نیازهای اساسی، جویای موقعیت‌هایی هستند که بتوانند نیازهای درونی

خود را از لحاظ کسب منزلت و احترام، اهمیت و موفقیت، و رشد و پیشرفت ارضاء نمایند. ایجاد شرایطی که کارکنان سازمان را از لحاظ ارضای این قبیل نیازها آسوده‌خاطر سازد، انگیزه‌ی کار و فعالیت را در آنان تقویت می‌کند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸).

انگیزش

انگیزش یا Motivation میل خود جهت انجام دادن یک کار، شی، یا یک فعالیت تعریف شده است از دیدگاه رفتاری انگیزش را تلاش و کوشش افراد جهت تحقق اهداف سازمانی به نحوی که اهداف فرد هم تأمین شود تعریف نموده‌اند. انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز شروع می‌شود سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش می‌شود و در پی آمد آن اقدام برای نیل به هدف صورت می‌گیرد و سرانجام خواست ارضاء می‌شود انگیزش در سازمان‌ها مسأله جمعی و گروهی است مدیران فاقد انگیزه کافی نمی‌توانند کارکنان پرانگیزه‌ای را پرورش دهند و کارکنان کم‌انگیزه بر روی رفتارهای مدیر و انگیزه‌های او بی‌تأثیر نیستند یکی از وظایف مدیر و رهبر در یک سازمان بالا بردن انگیزش افراد برای انجام شدن بهتر کارها است و یکی از خصوصیات یک رهبر خوب تأثیرگذار بودن اوست افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید باشد عملکرد بهتری دارند و سودآورتر هستند. دیوید مک‌کله‌لند می‌گوید ما می‌توانیم افراد را آموزش دهیم تا آنها به اشخاصی تبدیل شوند که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است و از این طریق می‌توانیم عملکرد و بازده سازمان را بهبود ببخشیم. یکی از راه‌های مؤثر ایجاد انگیزه برای کارکنان تنظیم و تعیین اهداف مشخص و قابل دسترسی برای آنان است این اهداف باید دارای قدرت انگیزشی باشند و با روش‌های مشارکت‌جویانه به کارکنان فرصت داده شود که درگیر مسائل شوند و نقش فعالتری در تصمیم‌گیری‌ها داشته باشند مدیر باید با حفظ حرمت و کرامت انسانی کارکنان و ارج نهادن به تلاش و ارتقاء توانایی آنها و شناخت نیازهای متفاوت فردی و سازمانی رفتار کارکنان را با اهداف سازمان همسو و هماهنگ کند.

اقتصاددانان و بیشتر مدیران معتقدند که پول (حقوق و دستمزد) نقش مهمی در انگیزش و رضایت شغلی دارند در حالی که دانشمندان علوم رفتاری تأثیر آن را در انگیزش و رضایت شغلی ناچیز می‌دانند قسمتی از انگیزه‌ها و بهره‌وری در شغل به هماهنگی بین خصوصیات شغلی با توانایی‌ها، نیازها، علایق و ارزش‌ها افراد بستگی دارد این هماهنگی سبب رضایت شغلی فرد می‌شود و نبود آن سبب نارضایتی، رضایت یا عدم رضایت از شغل با کل زندگی فرد در ارتباط است رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در رضایت از زندگی است و تمام رفتارها و روابط انسان به طور مستقیم و یا غیرمستقیم از چگونگی اشتغال او متأثر است سن بالا سطح درآمد سطح شغل، تخصص‌گرایی، سرپرستی، مشارکت در تصمیم‌گیری، وضوح شغل و نقش، بازخورد، چالش‌انگیزی شغل و غنی‌سازی شغل و در بعضی از عوامل با رضایت شغلی ارتباط مستقیم دارند سطح تحصیلات اندازه سازمان در

رضایت شغلی یعنی محکوس دارم از مزایای رضایت شغلی کارکنان می‌توان به افزایش بهره‌وری و افزایش روحیه

و ایجاد علاقه واقعی به شغل و کار و جو مطلوب سازمانی و تداوم همکاری خود با سازمان و نگرش مثبت به زندگی نام برد. ممکن است چنین به نظر برسد که توانایی برای انگیزختن افراد استعداد ذاتی باشد که ممکن است فردی آن را دارا باشد و یا نباشد اما این توانایی را می‌توان از طریق اصلی که «مدیریت انگیزش» نامیده می‌شود مورد بررسی قرار داده و اکتساب کرد مدیریت انگیزش بر روی سه شرط اعتماد به نفس اطمینان و رضایت تمرکز دارد. غفلت از توسعه و گسترش این مهارت برای مدیران هزینه بالایی دارد.

زمانی که کارکنانی با سطح عملکرد بالا مشکلات انگیزشی حل نشده‌ای داشته باشد امکان دارد سطح عملکرد آنها پایین آمده و یا کار خود را به منظور اکتساب کار دیگری رها سازند از سویی اگر در کارکنانی که سطح عملکرد پایینی دارند به منظور ارتقای سطح عملکردشان انگیزش ایجاد نگردد نتایج را پایین کشانده و باعث کاهش بهره‌وری در میان دیگر اعضای تیمشان خواهند شد بدتر اینکه آنها بندرت کار خود را رها می‌سازند چرا که جایی برای رفتن ندارند مسأله عمده این است که وقتی کارکنان مشکلات انگیزشی داشته باشند مدیران هزینه‌های سنگینی را متحمل می‌شوند نکته اصلی در مدیریت انگیزش این است که بدانیم کارکنان به وسیله چیزی انگیزه می‌شوند که تحقق آن را باور دارند و این تحقق نه به وسیله وعده و وعید مدیران بلکه به وسیله در جریان درآوردن سه شرط لازم برای انگیزش یعنی اعتماد به نفس اطمینان و رضایت به وسیله ایجاد محیطی که در آن سه شرط تقویت می‌شوند مدیران می‌توانند در کارکنان خود انگیزش ایجاد کنند.

بزرگترین مانعی که مدیران در بهبود انگیزش با آن مواجهند تصور غلط آنها از شغلشان به عنوان یک مدیر است کار یک مدیر حل کردن همه مشکلات نیست چرا که حل کردن مؤثر همه مشکلات در حیطه کاری آنها غیر ممکن است آنها باید به راه‌حل‌های مشکلات دست پیدا کنند این مسأله در مورد انگیزش آسان است زمانی که کارکنان به طور صحیح برانگیخته نمی‌شوند آنها خود می‌دانند که چه مشکلاتی وجود دارد و راه‌حل‌های را که در مورد مشکلات آنها کارگر خواهد بود می‌شناسند مدیران می‌توانند کارکنان را در جهت بیان علل اصلی مشکلات خود و پیشنهاد راه‌حل‌هایشان برای بهبود انگیزش سوق دهند (محمدی، ۱۳۸۶).

اهمیت ایجاد انگیزه در نیروی انسانی

در تشکیل هر سازمان عوامل و عناصر مختلفی نقش دارند که یکی از مهم‌ترین این منابع نیروی انسانی است که بدون شک در جهت نیل به اهداف و خواسته‌های سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و چنانچه این عامل حذف شود آنچه باقی می‌ماند به خودی خود قابل استفاده نمی‌باشد و آنچه که نیروی انسانی را تقویت می‌کند تا در جهت برنامه‌های سازمان حرکت کند عاملی جز انگیزه نخواهد بود. امروزه دیگر مدل مدیریتی سنتی که در آن مدیر کنترل می‌کند و کارکنان تحت نظارت هستند کارآمد نیست و نقش مدیریت به منظور ایجاد محیط کار توانمند باید از چارچوب ذهنی فرماندهی و کنترل محیط به حس مسئولیت و احترام متقابل به کارکنان تبدیل شود همانطور که در ادبیات مدیریت بیان شده هر فرد برای انجام فعالیت به دو عامل اصلی دانش و انگیزه نیاز دارد که در پرتو برخورداری از این دو عامل می‌توان انجام موفق هر فعالیت هدفمندی را پیش‌بینی کرد و در مجموع افراد به واسطه این عوامل است که صاحب قدرت خواهند بود و با افزایش سطح این دو عامل هر سازمان می‌تواند تصویر روشنی از آینده را برای دستیابی به اهدافش ترسیم نماید عدم استفاده بهینه از منابع انسانی به عنوان یکی از ورودی‌های سیستم سازمانی ناشی از فراوانی و دسترسی آسان به نیروی انسانی رشد فزاینده بیکاری عدم وجود فرصت‌های

شغلی جایگزین و اجبار به ماندن در سازمان و... می‌باشد. نیروی انسانی به همان اندازه نیروی می‌تواند مشکل‌ساز باشد

و مدیران را در دستیابی به اهداف سازمانی مستأصل سازد لذا به این خاطر است که فرایند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت پیدا می‌کند صاحب‌نظران از سه فرایند مدیریت منابع انسانی یعنی جذب بهسازی (آموزش) و نگهداری نیروی انسانی، فرایند نگهداری را مهم‌تر دانسته‌اند حفظ و نگهداری فرایندی است که سازمان (مدیریت) با استفاده از عواملی چون مسیر ترقی شغلی روشن و واضح ارزشیابی عملکرد اثربخش، نظام پرداخت اثربخش و... سعی می‌نماید تمایل به تداوم خدمت کارکنان در سازمان را افزایش دهد در صورتی که سازمان در فرایندهای جذب