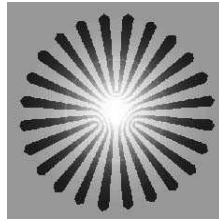


به نام خدا



دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی
گروه علوم اجتماعی

پایان نامه کارشناسی ارشد:

رابطه بین اعتماد نهادی و سبک مدیریت با انگیزش معلمان به کار در دوره ابتدایی دختران و پسران
(تبیین رابطه بین سبک مدیریتی مدیران مدارس و اعتماد به نهاد آموزش و پرورش با انگیزه معلمان به کار در دوره ابتدایی)
بخش 4 شهرستان کرج

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته جامعه شناسی

دانشجو :

ناهید قویدل نصرآبادی

استاد راهنما: دکتر حمید جاودانی

استاد مشاور: دکتر شهناز صداقت زادگان

سال ۱۳۹۱



تقدیم به:

پیشگاه امام عصر «حضرت مهدی» علیه السلام

و

تقدیم به مادر عزیز و پدر گرامیم

که سربلندی را با دعای خویش آرزو کردند.

قدردانی:

الحمد لله على كلِّ نعمه كانت أوهي كائنه

و با قدردانی و تشکر فراوان از راهنمایی‌های استادان بزرگوار «آقای دکتر جاودانی» و «سرکار خانم شهناز صداقت زادگان» که مرا در تهیه و تدوین پژوهش حاضر یاری کردند.

چکیده

وجود ارتباط میان سبک مدیریتی و اعتماد نهادی که می‌تواند به افزایش انگیزه کاری بیانجامد، مبنای نظری این مطالعه را شکل می‌دهد. بنابراین، این جستار در نظر دارد بر مبنای این چارچوب مفهومی به بررسی «رابطه اعتماد نهادی و سبک مدیریتی مدیران با انگیزه کاری معلمان» بپردازد. این پژوهش تحلیلی - توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مشغول به کار در دوره ابتدایی بخش ۴ کرج است که بر اساس فرمول کوکران ۳۱۵ نفر از بین آنها به شیوه تصادفی ساده برای پاسخگویی به پرسشنامه این پژوهش انتخاب شدند. داده‌های پژوهش پس از گردآوری داده‌ها با استفاده از روش آمار توصیفی و همچنین با استفاده از روش همبستگی پیرسون، تفاوت میانگین از قبیل **T.test**، تحلیل واریانس و رگرسیون چند متغیره با کمک نرم افزار **spss** تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های به دست آمده گویای آن است که:

۱. بین اعتماد نهادی و انگیزش معلمان به کار رابطه معناداری وجود دارد.
 ۲. بین سبک مدیریت و انگیزش معلمان به کار رابطه معناداری وجود دارد.
 ۳. بین مدرک تحصیلی و سابقه مدیریت مدیران با سبک مدیریتی مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد.
 ۴. مدیران زن نسبت به مدیران مرد در کارشان از سبک رابطه محور بهره می‌برند.
- نتیجه:** اثربخشی و کارایی بیش‌تر مدیران نهادهای آموزشی در گرو بهره‌گیری از سبک مدیریتی است که به افزایش اعتماد نهادی و در نتیجه افزایش انگیزش کاری معلمان بیانجامد.

کلید واژگان:

اعتماد نهادی، انگیزش، سبک مدیریت، مدیریت رابطه محور، مدیریت وظیفه محور

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه
۲	بیان مساله
۶	پرسش‌های پژوهش
۷	مطالعه سابقه و اهمیت موضوع
۱۰	اهداف پژوهش

فصل دوم: مبانی نظری

۱۲	مقدمه
۱۲	مطالعات تجربی ایرانی
۱۶	مطالعات تجربی خارجی
۱۸	سیر تحول اندیشه‌ای اعتماد
۲۰	تعریف اعتماد
۲۰	بنیادها و زمینه‌های اعتماد
۲۱	کارکردهای اعتماد
۲۲	اعتماد: مدل ۵ موجهی
۲۶	تقدیم اعتماد
۲۷	گونه‌شناسی جامعه شناختی اعتماد
۳۲	آموزش و اعتماد نهادی
۳۴	اعتماد در نهادهای آموزشی خودکامه
۳۵	نتایج گسترده و کاهش اعتماد نهادی نظام آموزشی
۳۷	نتیجه بحث اعتماد
۳۷	نظریه‌های سبک مدیریت
۳۷	نظریه‌های خصوصیتی
۳۸	• نظریه‌های رفتاری مدیریت
۳۹	سبک یا سیستم‌های مدیریت از نظر رنسیس لیکرت
۴۲	مطالعات دانشگاه اوهایو
۴۳	• نظریه موقعیتی و اقتضایی
۴۳	نتیجه بحث
۴۴	تئوریهای انگیزش:
۴۴	۱. تئوری‌های محتوایی:
۴۴	• تئوری سلسله مراتب نیازها

۴۵	• تئوری‌های نیازهای بالفعل مورای
۴۵	• -تئوری بهداشت- انگیزش هرزبرگ
۴۷	۲. نظریه‌های فرآیندی انگیزش در کار:
۴۸	• نظریه انتظار
۴۸	• تئوری برابری
۴۹	• نظریه اسناد واینر
۴۹	• طبقه بندی انگیزش
۵۰	نتیجه بحث انگیزش
۵۱	نقدی بر نظریه‌های انگیزش، سبک و اعتماد
۵۳	نقش پژوهش
۵۳	چارچوب نظری پژوهش
۵۵	فرضیه های پژوهش

فصل سوم: روش پژوهش

۵۸	روش انجام پژوهش
۵۸	جامعه آماری
۵۹	حجم نمونه و شیوه نمونه گیری
۶۱	تعاریف عملیاتی:
۶۱	• مفهوم اعتماد نهادی
۶۱	• تعاریف عملیاتی مربوط به سبک
۶۲	• سبک مدیریت رابطه محور
۶۲	• سبک مدیریت وظیفه محور
۶۲	• مفهوم انگیزه
۶۵	واحد تحلیل و سطح سنجش داده ها
۶۵	روش جمع آوری و تحلیل داده ها
۶۵	ابزار گردآوری داده ها
۶۶	روش تجزیه و تحلیل پژوهش
۶۷	روایی و پایایی پرسش نامه
۶۸	نتایج تحلیل عاملی و پایایی مربوط به متغیر وابسته

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۷۵	مقدمه
۷۵	توصیف آماری پاسخگویان بر حسب متغیرهای زمینه ای

۷۶	متغیر های زمینه ای
۷۶	• جنسیت
۷۷	• محل تدریس
۷۸	• سن
۷۹	• شغل
۸۰	• مدرک تحصیلی
۸۱	• سابقه کار
۸۲	• رشته تحصیلی
۸۳	توصیف داده های مربوط به مؤلفه های اعتماد نهادی:
۸۳	الف : اعتماد به مدیر (در سطح خرد)
۸۵	ب : اعتماد (در سطح میانی)
۸۷	ج : اعتماد (در سطح کلان)
۸۹	د: اعتماد رویه ای
۹۱	اعتماد نهادی
۹۳	انگیزش
۹۶	مدیریت رابطه محور
۱۰۰	مدیریت وظیفه محور
۱۰۴	آزمون فرضیات

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۱۵	مقدمه
۱۱۵	نتایج توصیفی پژوهش
۱۲۳	نتایج استنباطی پژوهش
۱۲۷	پیشنهادات
۱۲۷	پیشنهادات پژوهشی
۱۲۸	پیشنهادات کاربردی
۱۲۹	محدودیت ها
۱۳۰	منابع
	پیوست ها
۱۳۴	پرسشنامه
۱۳۷	چکیده انگلیسی

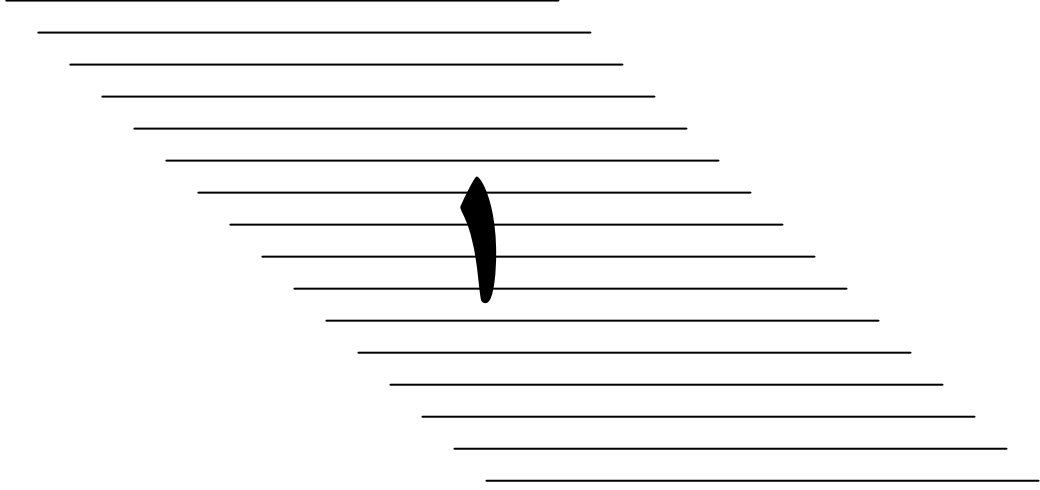
فهرست جدول ها

- جدول (۲ - ۱) سطوح میانگین اعتماد در گونه‌های مختلف شبکه‌های اجتماعی ۱۷
- جدول (۲ - ۲) سبک‌های چهارگانه با استفاده **LBDQ** ۴۲
- جدول (۳-۱) ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری بر مبنای جنسیت (۱۳۹۰-۱۳۸۹) ۵۹
- جدول (۳-۲) ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه نمونه بر مبنای جنسیت ۶۰
- جدول (۳-۳) نتایج تحلیل عاملی و تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به اعتماد به مدیر (سطح خرد) ۶۹
- جدول (۳-۴) نتایج تحلیل عاملی و تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به اعتماد میانی ۷۰
- جدول (۳-۵) نتایج تحلیل عاملی و تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به اعتماد کلان ۷۱
- جدول (۳-۶) نتایج تحلیل عاملی و تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به اعتماد رویه‌ای ۷۱
- جدول (۳-۷) نتایج تحلیل عاملی و تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به انگیزش ۷۱
- جدول (۳-۸) نتایج تحلیل عاملی و تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به سبک رابطه محور ۷۲
- جدول (۳-۹) نتایج تحلیل عاملی و تحلیل پایایی گویه‌های مربوط به سبک وظیفه محور ۷۳
- جدول (۴-۱) پراکنش پاسخ‌ها بر حسب جنس ۷۶
- جدول (۴-۲): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب نوع مدرسه ۷۷
- جدول (۴-۳): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب گروه‌های سنی ۷۸
- جدول (۴-۴): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب شغل ۷۹
- جدول (۴-۵): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب میزان تحصیلات ۸۰
- جدول (۴-۶): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب سابقه کار ۸۱
- جدول (۴-۷): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب رشته تحصیلی ۸۲
- جدول (۴-۸): پراکنش درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب مؤلفه اعتماد در سطح خرد ۸۴
- جدول (۴-۹): پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد در سطح خرد ۸۴
- جدول (۴-۱۰): پراکنش درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب مؤلفه اعتماد در سطح میانی ۸۵
- جدول (۴-۱۱): پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد در سطح میانی ۸۶
- جدول (۴-۱۲): پراکنش درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب مؤلفه اعتماد در سطح کلان ۸۸
- جدول (۴-۱۳): پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد در سطح کلان ۸۸
- جدول (۴-۱۴): پراکنش درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب مؤلفه اعتماد رویه‌ای ۹۰
- جدول (۴-۱۵): پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد رویه‌ای ۹۰
- جدول (۴-۱۶): پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد نهادی ۹۱
- جدول (۴-۱۷): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب اعتماد نهادی و جنسیت ۹۲

- جدول (۴-۱۸): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب اعتماد نهادی و مدرسه ۹۲
- جدول (۴-۱۹): پراکنش درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب مولفه های مقیاس انگیزش ۹۴
- جدول (۴-۲۰): پراکنش فراوانی مقیاس انگیزش ۹۴
- جدول (۴-۲۱): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب انگیزش و جنسیت ۹۵
- جدول (۴-۲۲): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب انگیزش و مدرسه ۹۶
- جدول (۴-۲۳): پراکنش درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب مولفه های مقیاس مدیریت رابطه محور ۹۸
- جدول (۴-۲۴): پراکنش فراوانی مقیاس مدیریت رابطه محور ۹۸
- جدول (۴-۲۵): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب سبک رابطه محور و جنسیت ۹۹
- جدول (۴-۲۶): پراکنش پاسخ‌ها بر حسب سبک رابطه محور و مدرسه ۱۰۰
- جدول (۴-۲۷): پراکنش درصد فراوانی پاسخگویان بر حسب مولفه های مقیاس مدیریت وظیفه محور ۱۰۲
- جدول (۴-۲۸): پراکنش فراوانی مقیاس مدیریت وظیفه محور ۱۰۳
- جدول (۴-۲۹): ضریب همبستگی بین اعتماد نهادی و انگیزش معلمان ۱۰۴
- جدول (۴-۳۰): ضریب همبستگی بین سبک مدیریت رابطه محور و انگیزش معلمان ۱۰۵
- جدول (۴-۳۱): ضریب همبستگی بین سبک مدیریت وظیفه محور و انگیزش معلمان ۱۰۵
- جدول (۴-۳۲): مقایسه میانگین بین مدیران مدارس و انگیزش معلمان ۱۰۶
- جدول (۴-۳۳): مقایسه میانگین بین مدیران مدارس و سبک رابطه محور ۱۰۶
- جدول (۴-۳۴): مقایسه میانگین بین تحصیلات مدیران و سبک مدیریتی ۱۰۷
- جدول (۴-۳۵): مقایسه میانگین بین رشته تحصیلی مدیران و سبک مدیریتی ۱۰۸
- جدول (۴-۳۶): ضریب همبستگی بین سابقه مدیریتی و سبک مدیریتی ۱۰۸
- جدول (۴-۳۷): جدول رگرسیون مدیریت و اعتماد نهادی ۱۰۹
- جدول (۴-۳۸): جدول رگرسیون اعتماد نهادی و انگیزش ۱۱۰
- جدول (۴-۳۹): رگرسیون ابعاد اعتماد و انگیزش ۱۱۰
- جدول (۴-۴۰): جدول رگرسیون مدیریت و انگیزش ۱۱۱
- جدول (۴-۴۱): رگرسیون سبک مدیریت و انگیزش ۱۱۲

فهرست نمودارها

- نگاره ۳-۱: چارچوب نظری پژوهش ۶۴
- نمودار ۴-۱: پراکنش پاسخها بر حسب جنسیت ۷۶
- نمودار ۴-۲: پراکنش پاسخها بر حسب نوع مدرسه ۷۷
- نمودار ۴-۳: پراکنش پاسخها بر حسب گروههای سنی ۷۸
- نمودار ۴-۴: پراکنش پاسخها بر حسب شغل ۷۹
- نمودار ۴-۵: پراکنش پاسخها بر حسب میزان تحصیلات ۸۰
- نمودار ۴-۶: پراکنش پاسخها بر حسب سابقه کار ۸۱
- نمودار ۴-۷: پراکنش پاسخها بر حسب رشته تحصیلی ۸۲
- نمودار: ۴-۸: پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد در سطح خرد ۸۴
- نمودار ۴-۹: پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد در سطح میانی ۸۶
- نمودار ۴-۱۰: پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد در سطح کلان ۸۸
- نمودار ۴-۱۱: پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد در سطح رویه ای ۹۰
- نمودار ۴-۱۲: پراکنش فراوانی مقیاس اعتماد نهادی ۹۱
- نمودار ۴-۱۳: پراکنش فراوانی مقیاس انگیزش ۹۵
- نمودار ۴-۱۴: پراکنش فراوانی مقیاس مدیریت رابطه محور ۹۹
- نمودار ۴-۱۵: پراکنش فراوانی مقیاس مدیریت وظیفه محور ۱۰۳
- نگاره ۴-۱: ارتباط سبک مدیریت و اعتماد نهادی بر انگیزش کاری معلمان ۱۱۳



فصل یک

کلیات

مقدمه

توانایی ایجاد انگیزه برای کارکردن در یک گروه به اندازه داشتن توانایی عملی و ذهن تحلیل‌گر اهمیت دارد. حل مشکلات یک نهاد آموزشی نیازمند مشارکت فعال تمام افراد آن نهاد است. به این دلیل مدیران موفق بیشتر بر دانش و وفاداری و درستکاری کارکنان خود تکیه خواهند کرد. بنابراین مدیران فردا، بیش از پیش براساس دانش و وفاداری کارمندانشان عمل خواهند کرد. مدیران به همان اندازه که توجه و احترام به کارکنانشان را نشان دهند سبک مدیریتی که اتخاذ می‌کنند، میزان تلاش کارکنان خود را مشخص می‌کنند.

برقراری ارتباط صحیح مهم‌ترین رمز موفقیت است. مدیری که می‌خواهد به نتایج عالی و ارزشمندی دست یابد می‌بایست برای جلوگیری از افت کاری کارکنانش به عقاید آنان توجه کند. در واقع می‌توان گفت انگیزش کارمندان به کار، محصول مشارکت است.

ساختارهای سلسله‌مراتبی اغلب به کم‌تحرکی و دست و پاگیر بودن تمایل دارند معمولاً برقراری ارتباط با چنین ویژگی‌هایی فقط در یک جهت صورت می‌گیرد یعنی از بالا به پایین. حتی اگر زیردستان عقاید و پیشنهادهایی ارائه دهند به ندرت به آنها توجه می‌شود. در نتیجه بی‌اعتمادی در چنین ساختاری افزایش می‌یابد. (گیز لاهگمن، ۱۳۸۰: ۳۳-۳۵)

اعتماد امری دو طرفه و متقابل بین اشخاص است. اگر مدیری علاقه‌مند باشد که میان اعضای آموزشگاه خود اعتماد و انگیزش ایجاد کند باید خود اولین کسی باشد که به دیگران اعتماد می‌کند. طرز رفتار و سبک او، نشانه‌ای از اعتماد یا بی‌اعتمادی به همکارانش است و در نتیجه روشن خواهد شد که آیا معلمان به وی اقبال خواهند کرد یا خیر. (کیمبل وایلز، ۱۳۷۷: ۳۳۰)

در واقع اعتماد متقابل کسانی که در یک نهاد آموزشی کار می‌کنند در پیشبرد کار آن نهاد نقش قابل توجهی دارد. این اعتماد متقابل به دلایل متعدد ضرورت دارد که یکی از آنها تحقق خواسته‌های هر یک از اعضای آن نهاد است و هنگامی که اعتماد در آن نهاد وجود داشته باشد همکاری و همیاری معنای تازه‌ای پیدا می‌کند. (غلامعلی سرمد، ۱۳۷۸: ۶۲)

رأی اعتماد مدیر به معلم، انگیزه قوی برای ادامه کار خوب او خواهد بود. زیرا هیچکس میل ندارد اعتمادی را که دیگران به او دارند، از خود سلب کند.

یک راه ایجاد محیط مطلوب کار جهت انگیزش این است که مدیر با سبک رفتاری خود همچون حمایت و پشتیبانی خود را نسبت به معلمان خویش و زیردستانش نشان دهد و آشکار کند. حاصل این گونه رفتارها اعتمادی است که معلم نسبت به مدیریت خود ابراز خواهد کرد. (کیمبل و ایلز، ۱۳۷۷: ۵۹)

به هر حال از آنجا که مدیران آغازگر تعاملات و ارتباطات درون یک نهاد هستند، هر سطحی از اعتماد یا بی‌اعتمادی که در رفتارشان ظاهر شود ممکن است میزان اعتماد و انگیزش افراد به کار را تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین نقش مدیران در نهادینه کردن اعتماد ضروری و گریز ناپذیر خواهد بود.

بیان مساله:

اعتماد در آثار «پیوتر زتومکا» به عنوان یک نظریه جامعه شناختی محسوب می شود. این پدیده در آثار اندیشمندانی همچون فوکویاما - سلیگمن - گامبتا - گیدنز - لوی - میزستال - پاتنام - آیزن اشتاد و نسبت به پدیده های دیگری از قبیل سرمایه اجتماعی، احترام، شهرت، اطمینان، جامعه پذیری، انسجام اجتماعی، جامعه مدنی که با این پدیده ارتباطی تنگاتنگی دارند، ابراز می شود.

سرمایه اجتماعی شکل و نمونه ملموسی از یک هنجار غیر رسمی است که باعث ترویج همکاری بین دو یا چند فرد می شود هنجارهای تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی می توانند از هنجار روابط متقابل دو دوست گرفته تا آموزه های پیچیده ای را در بر گیرند.

با این تعریف اعتماد، شبکه ها و ... که با سرمایه اجتماعی مربوطند، تماماً محصول جانبی این پدیده اند که در نتیجه سرمایه اجتماعی به وجود می آیند ولی خود سرمایه اجتماعی را تشکیل نمی دهند (تاجبخش، ۱۳۸۴: ۱۷۰)

به بیان دیگر:

در حال حاضر اعتماد به عنوان یک عامل مستقل در نظر گرفته می شود و بیشتر از این که یک عنصر مکمل سرمایه اجتماعی باشد معمولاً یکی از پیامدهای آن می باشد (جان فیلد، ۱۳۸۶: ۱۰۷)

زوکدر سال ۱۹۸۶ به سه نوع متفاوت از اعتماد اشاره می کند:

- ۱- اعتماد خصیصه محور که به پیشینه اجتماعی یا فرهنگی شخص پیوند دارد.
 - ۲- اعتماد فرآیند محور که به مبادلات گذشته و حال ارتباط دارد (مانند آنچه در وجهه و اعتبار و مبادله هدایا وجود دارد).
 - ۳- اعتماد نهادی یا مبتنی بر نهاد که به اشکال تایید یا محدودیت های قانونی مرتبط است. به همین ترتیب انهایر و کندل در سال ۱۹۹۸ مدعی اند که در جوامع مدرن گذری وجود داشته است از اعتماد مبتنی بر خصیصه فردی به اعتماد مبتنی بر فرآیند و تجربه سپس به اعتماد نهادی که از عمومیت بیشتری برخوردار است (فران تونیکس و دیگران، ۲۰۰۰: ۲۲۰)
- همچنین استون (۲۰۰۱) اعتماد نهادی را مربوط به نهادهای رسمی می داند.
- از نظر پیوتر زتومکا (۱۳۸۶) اعتماد انواع گوناگونی دارد مانند اعتماد نهادی، شخصی، صنفی، گروهی و ... که همه آنها با منطق یکسانی عمل می کنند.
- تکیه بر نهادها راهی برای غلبه بر کمبود ساختاری اعتماد در همه ابعاد است که به نحو اغوا کننده ای ساده و آسان می نماید. از آنجا که نمی توانیم به مردم اعتماد کنیم است و سوسه شویم که به نهادها به عنوان واسطه تعمیم دهنده اعتماد تکیه کنیم.
- ”نهاد آموزش گرچه ممکن است مستحکم و به علت قدمت خود محترم به نظر برسد ولی اعتبار خود را مدیون گرایشات موافق و درک کسانی است که در آن شرکت دارند. کیفیت نهاد و معنا دار بودن آنست که تعیین می کند تا چه حد می تواند وفاداری کسانی را که قرار است به دست این نهاد کنترل شوند و اعتماد کارگزاران از این که دیگران نیز در این حمایت شریکند را بر انگیزاند (تاجبخش، ۱۳۸۴: ۲۴۶).

توانایی اعتماد آفرینی نهاد آموزش به معنادار بودن آن بستگی دارد. نهادی که بتواند نشان دهد، می تواند به جامعه پذیری غیر منفعل فراگیران کمک کند. بنابراین اعتماد به نهاد رسمی کاملاً با اعتماد به نهادهای غیر رسمی می تواند تفاوت هایی داشته باشد. این اعتماد به معنای شناختن و معتبر دانستن ارزش ها و شکل زندگی موجود در یک نهاد، استنتاج این فرض است که این اندیشه برای

تعداد کافی از مردم آنقدر معنادار هست تا آنها را به حمایت مستمر از آن نهاد و رعایت قوانین آن برانگیزاند.

برای آگاهی و اشراف نسبت به جهان پیرامون مهمترین عامل شاید رفتار کسانی باشد که در نهادها مشغول به کار هستند و همواره در تماس با شهروندان هستند.

کسانی که در ساختار سترگ و بی طرف جامعه معاصر کار می کنند یعنی مقامات اداری، کارمندان دفتری، مدیران، معلمان و ... گرایش اینها نسبت به ارباب رجوع یا مشتریان می بایست مبتنی بر مهربانی، تفاهم، کمک و تعاون باشد. موقعی که آنها حرفه گرایی، جدیت، صلاحیت، اعتماد پذیری، توجه به دیگران و آمادگی به کمک کردن را از خود به نمایش می گذارند، طرز برخورد و رفتار آنها می تواند اعتماد پذیری را اشاعه دهد. (پیوتر زتومکا، ۱۳۸۶: ۲۴۲).

وانگهی معلمان هنگامی می توانند برای تحقق اهداف آموزش و پرورشی، نقش کلیدی خود را در فرایند یادگیری ایفا کنند که از آموزش های کافی برخوردار باشند و اعتماد کافی به نهاد آموزشی داشته باشند تا انگیزش کافی برای اجرای نقش خود داشته باشند زیرا نظریه پردازان ادعا می کنند که احتمال بیشتری وجود دارد افرادی که حس اعتماد را حفظ کرده اند تقریباً در همه فعالیت ها مشارکت کنند.

در این میان مدیران و سبک مدیریت بر نهاد آموزشی نقشی اساسی در ایجاد و یا افزایش انگیزه معلمان دارند.

از جمله نقشهای مدیر در ایجاد انگیزه عبارتند از: (خورشیدی، ۱۳۷۹: ۲۲۹)

- ایجاد اعتماد نهادی
- آشنایی با نظریه ها و سبکهای مختلف مدیریت و کار بست سبکی که باعث انگیزش و ترغیب بیشتر معلمان و کارکنان به کار شود.
- مشارکت دادن معلمان و کارکنان در اداره امور مدرسه و تفویض اختیار در بعضی مسئولیت های مدیر به کارکنان.
- تاکید بر توانایی ها و نقاط قوت معلمان و کارکنان.
- ایجاد جو مثبت کاری در محیط آموزشگاه و ایجاد شرایطی که معلم احساس تعلق به مدرسه کند.

- تقویت روابط عاطفی در آموزشگاه مانند عیادت از معلمان به هنگام بیماری و ...
 - توجه به مسائل و مشکلات معلمان و ایجاد تسهیلات برای آنان
 - تحسین در حضور دیگران بدون برجسته نمایی افراد. در واقع مدیر باید به هر یک از کارکنان موسسه آموزشی توجه داشته باشد و از تبعیض بین آنان خود داری کند و به پاداش های متعدد از جمله پاداش ها و دستمزد های مادی و غیر مادی در ارتباط با نوع مسئولیت و پیشرفت کمی و کیفی توجه لازم داشته باشد و به انواع نیازهای کارکنان عنایت نماید.
 - توجه به تفاوت های فردی در رفتار، روحیات، تقسیم کار و دادن مسئولیتها
 - بررسی نقاط ضعف کارکنان به طور خصوصی
 - از تحکم و سلطه گری دوری کند زیرا در این حالت کارکنان بله قربان گو بار می آیند در واقع در سازمانی که رئیس آن سلطه گر باشد، کارکنانی که قدرت ابتکار داشته باشند در آنجا کار نمی کنند.
 - به جلب همکاری و تشریک مساعی بین کارکنان بکوشد.
 - علاقه نشان دادن به معلمان و کارکنان به طوری که محبت خود را به آنان بیان کند. به هر حال مدیریت کار با دیگران، به کمک دیگران و برای آنهاست .
- این که مدیر آموزشی تا چه حد به عامل انگیزش معلم توجه می کند و سبب ایجاد اعتماد به نهاد آموزشی می شود، بستگی به اتخاذ سبک مناسب از سوی مدیر دارد تا بر اساس آن بتواند عملکرد سازمانش را بهبود ببخشد.
- روش های مدیران برای ایجاد انگیزش در معلم به دو سبک عمده و چشمگیر مدیریت:
- ۱- سبک رابطه محور که در آن مدیر به روابط انسانی توجه می کند.
 - ۲- سبک وظیفه محور که مدیر بر انجام وظایف و رعایت مقررات تاکید دارد، بستگی دارد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۶۸: ۹۴-۹۲).
- در این مطالعه تلاش شده است قسمت گسترده ای از نظریات در مورد سه متغیر اصلی سبک مدیریت، اعتماد نهادی و انگیزش مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا بتوان به نتایجی با روایی بالاتر دست یافت.
- مهمترین نظریاتی که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفته اند به شرح زیر است:

الف) بررسی نظریه‌های مربوط به اعتماد و گونه شناسی آن، اعتماد در یک نظام و نهاد مردم سالار یا خودکامه، کارکردهای اعتماد.

ب) نظریه های مدیریت عبارتند از: نظریه های خصوصیتی، رفتاری، موقعیتی و اقتضایی

ج) تئوری‌های انگیزش عبارتند از: تئوری‌های محتوایی، تئوری‌های فرآیندی

به هر حال مسئله این است که:

۱. آیا میان رابطه محور یا وظیفه محور بودن مدیران مدارس و انگیزش معلم به کار رابطه

معنی‌داری وجود دارد یا خیر و کدام سبک مدیریت می‌تواند بیشتر باعث انگیزش معلم شود.

۲. آیا میان اعتماد نهادی و انگیزش در عملکرد معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

پرسش‌های پژوهش:

پرسش‌ها و مسائلی که این پژوهش به دنبال آن است عبارت است از:

۱. آیا بین اعتماد نهادی و انگیزش معلمان به کار رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. آیا بین سبک مدیریت و ایجاد اعتماد نهادی رابطه معناداری وجود دارد؟

۳. آیا بین سبک مدیریت رابطه محور و انگیزه معلم به کار، رابطه معناداری وجود دارد؟

۴. آیا بین سبک مدیریت وظیفه محور و انگیزه معلم به کار، رابطه معناداری وجود دارد؟

۵. آیا در سبک مدیریت برای ایجاد انگیزش معلمان در مدارس پسرانه و دخترانه تفاوت

وجود دارد؟

۶. چه تفاوت‌هایی و تشابهی بین مدارس دخترانه و پسرانه وجود دارد؟

۷. آیا رابطه‌ای بین سطح تحصیلات مدیران و سبک مدیریتی آن‌ها وجود دارد؟

۸. آیا رابطه‌ای بین رشته تحصیلی مدیران و سبک مدیریتی آن‌ها وجود دارد؟

۹. آیا رابطه‌ای بین سابقه مدیریتی مدیران و سبک مدیریتی آن‌ها وجود دارد؟

سابقه و اهمیت موضوع پژوهش:

موضوع: بررسی رابطه بین اعتماد نهادی و سبک مدیریت با انگیزش معلمان به کار تقریباً طی یک دهه گذشته مسئله اعتماد جایگاه مهمی در اندیشه پردازی های جامعه شناختی کسب کرده است. تا شروع دهه ۸۰، مسئله اعتماد موضوعی حاشیه ای و فردی برای برخی از پژوهشگران بود. نیکلاس لومان در ۱۹۷۹ و برنارد باربر در ۱۹۸۳ تلاش فکری گسترده ای در مورد اعتماد انجام داده اند و بر نقش مثبت آن در همکنشی های اجتماعی پای ورزیده اند (زتومکا، ۱۳۸۶: ۱).

از نظر ایزنشتاد و رونیگر (۱۹۸۴) اعتماد در روابط انسانی حضوری دائمی دارد و برای حفظ این ارتباطات، گریز ناپذیر است.

امروزه اغلب ما موافق این تعبیر هستیم که وجود اعتماد مؤلفه اصلی تمامی روابط اجتماعی پایدار است (سلیگمن «۱۹۹۷» به نقل از زتومکا، ۱۳۸۶: ۲).

به نظر گود (۱۹۹۸) در نهایت جامعه شناسان به این واقعیت ساده و مشخص پی برده اند که بدون اعتماد، زندگی اجتماعی روزمره ای که آن را مسلم و بدیهی می پنداریم غیر ممکن است. زیرا اعتماد تسهیل کننده روابط در فضای اجتماعی است به طوری که هزینه مبادلات و مخاطرات اجتماعی را به حداقل می رساند و برای حل مسائل مربوط به نظم اجتماعی نقش تعیین کننده ای دارد.

بنابراین نیاز به اعتماد و اهمیت اعتماد به ویژه از نوع نهادی آن موجب رشد پیچیده تر شدن شبکه روابط اجتماعی شده است.

باید گفت که:

«بدون اعتماد شکل های خیلی ساده تعاون و همکاری بشری می توانند تحقق پیدا کنند ولی به منظور گسترش نظام های اجتماعی بالقوه برای کنش فراتر از این شکل های ساده ابتدایی وجود اعتماد نهادی امری گریز ناپذیر به نظر می رسد. نهایت اینکه وقتی اعتماد به گونه ای نهادی شکل