

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
گروه مدیریت آموزشی
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

عنوان

شناسایی نقش مدیریت آموزشی بر انگیزش معلمان راهنمایی استان قزوین

استاد راهنما

دکتر محمد رضا بهرنگی

استاد مشاور:

دکتر حمید رضا آراسته

استاد داور:

دکتر بیژن عبدالهی

دانشجو:

مهدی ترکی

شهریور ۱۳۹۰



دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
صورتجلسه دفاع از پایان نامه آقای مهدی ترکی
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

تحت عنوان شناسایی نقش مدیریت آموزشی بر انگیزش معلمان راهنمایی استان قزوین در ساعت ۱۰ روز دوشنبه ۹۰/۶/۱۴ در محل سالن آمفی تئاتر دانشکده (کرج) با حضور کمیته ای مرکب از استاد راهنما، استاد مشاور، استاد داور برگزار گردید. کمیته مذکور بعد از شنیدن گزارش دانشجو و چگونگی پاسخگویی نامبرده به سؤالات مطرح شده در ارتباط با پایان نامه یاد شده، پایان نامه فوق الذکر را با نمره به عدد ۱۸/۵ و نمره با حروف هجده و نیم و با درجه عالی مورد تأیید قرار داد.

هیات محترم داوران

استاد محترم راهنما: جناب آقای دکتر بهرنگی

استاد محترم مشاور: جناب آقای دکتر آراسته

استاد محترم داور: جناب آقای دکتر عبدالهی

مدیر گروه و نماینده شورای تحصیلات تکمیلی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

چکیده

هدف از این پژوهش شناسایی نقش مدیریت آموزشی بر انگیزش معلمان مقطع راهنمایی استان قزوین بوده است. جامعه تحقیق ۵۵۰ نفر از معلمان راهنمایی مدارس استان قزوین که شامل ۱۴ مدرسه ناحیه یک و ۸ مدرسه ناحیه دو می‌باشند که از بین آنها ۲۲۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها روش توصیفی و ابزار گردآوری، پرسشنامه می‌باشد. برای اندازه‌گیری مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. آلفای کرونباخ پرسشنامه حدود ۰/۸۵۷ بوده و پرسشنامه شامل ۳۱ گویه با طیف اندازه‌گیری ۴ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss و آمار توصیفی (جدول فراوانی، کمینه، بیشینه، انحراف استاندارد، میانگین) و آمار استنباطی (t تک نمونه ای و t وابسته و مستقل) انجام گرفته است.

بر اساس نتایج این پژوهش بین میانگین وضع موجود و میانگین وضع مطلوب مؤلفه‌های مدیریت آموزشی تاثیر گذار بر انگیزش معلمان تفاوت معناداری مشاهده می‌شود بطوریکه نمره وضعیت مطلوب (تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، روابط انسانی، آموزش و بهسازی و رهبری) بطور معناداری از میانگین وضعیت موجود بالاتر است.

کلیدواژه‌ها:

مدیریت آموزشی، انگیزش، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، روابط انسانی، آموزش و بهسازی،

رهبری

تقدیم به :

مادر ، پدر ، همسر و دخترم

تقدیر و تشکر:

مَنْتِ خدای را عَزَّ و جَلَّ را که ورای دانش رهنمون ساخت و نعمت آموختن را به
این حقیر عطا نمود. در اینجا بر خود فرض می دانم که از زحمات بی دریغ و دلسوزانه
اساتید محترم و فرزانه ام

جناب آقای دکتر بهرنگی استاد راهنما
جناب آقای دکتر آراسته استاد مشاور
جناب آقای دکتر عبدالهی استاد داور

که با دریای دانسته های خود و با راهنمایی های عالمانه و حکیمانه خویش چون
چراغی راهگشا، همواره در کنار من بوده و مرا از الطاف بی دریغ خویش بهره مند
نمودند تقدیر و تشکر نمایم.

فهرست مطالب

۱	فصل اول کلیات تحقیق
۲	فصل ۱. مقدمه
۴	۱-۱. بیان مسأله
۹	۲-۱. اهمیت موضوع تحقیق
۱۱	۳-۱. اهداف تحقیق
۱۱	۱-۳-۱. هدف کلی:
۱۱	۲-۳-۱. هدف‌های ویژه:
۱۱	۳-۳-۱. سؤال عمده:
۱۱	۴-۳-۱. سؤال‌های ویژه تحقیق:
۱۲	۴-۱. جامعه آماری و نمونه:
۱۲	۵-۱. روش تحقیق:
۱۲	۶-۱. ابزار گردآوری اطلاعات:
۱۲	۷-۱. پرسشنامه
۱۳	۸-۱. روش تجزیه تحلیل:
۱۳	۹-۱. تعاریف نظری مفاهیم:
۱۳	۱-۹-۱. مدیریت آموزشی
۱۳	۲-۹-۱. مدیران آموزشی
۱۴	۳-۹-۱. انگیزش
۱۴	۴-۹-۱. استاندارد
۱۴	۱۰-۱. تعاریف عملیاتی
۱۴	۱-۱۰-۱. معلم
۱۴	۲-۱۰-۱. انگیزش
۱۵	۳-۱۰-۱. وضع مطلوب
۱۵	۴-۱۰-۱. وضع موجود
۱۶	فصل دوم ادبیات پژوهش
۱۷	فصل ۲. مقدمه
۱۹	۱-۲. تعاریف و اصطلاحات
۱۹	۱-۱-۲. انگیزش

- ۲۲-۱-۲. مدیریت آموزشی.....
- ۲۳-۲. مدیریت انگیزش بر م‌علمان
- ۲۶-۳. رابطه انگیزش با موضوعات مهم آموزشی و مدیریت
- ۲۸-۴. خصوصیات نظام‌های انگیزش در آموزش و پرورش.....
- ۳۰-۵. استانداردهایی برای عملکرد مدیران آموزشی
- ۳۱-۶. روش‌شناسی استانداردسازی عملکرد مدیران آموزشی
- ۳۲-۷. هدف‌های مدیریت آموزشی.....
- ۳۹-۸. چالش‌هایی برای مدیریت مدرسه
- ۴۰-۹. سبک رهبری.....
- ۴۵-۱۰-۲. مدیریت مشارکتی
- ۴۷-۱۰-۱. پیش‌فرض‌های مدیریت مشارکتی
- ۴۸-۱۰-۲. حوزه‌های مشارکت
- ۵۲-۱۰-۳. دادن بازخورد به کارکنان.....
- ۵۳-۱۱-۲. تفویض اختیار
- ۵۷-۱۲-۲. روابط انسانی
- ۶۱-۱۳-۲. آموزش و توانمندسازی
- ۶۴-۱۳-۱. رشد حرفه‌ای
- ۶۷-۱۳-۲. به چه مهارت‌هایی نیاز است؟ نقش‌هایی که رهبران مدرسه ایفا می‌کنند.....
- ۷۰-۱۳-۳. انواع توانمندسازی
- ۷۱-۱۳-۴. فرایند توانمندسازی.....
- ۷۲-۱۳-۵. نظریه‌های توانمندسازی.....
- ۷۴-۱۳-۶. نقش مدیر در توانمندسازی کارکنان
- ۷۵-۱۴-۲. نظریه‌های انگیزش.....
- ۷۸-۱۵-۲. دیدگاه‌های نخستین درباره انگیزش
- ۸۰-۱۵-۱. سلسله‌مراتب نیازها
- ۸۲-۱۵-۲. نظریه دو عاملی هرزبرگ
- ۸۲-۱۵-۳. نیاز برای موفقیت
- ۸۴-۱۵-۴. نیاز به استقلال فردی
- ۸۵-۱۵-۵. نظریه هدف‌گذاری.....
- ۸۷-۱۵-۶. نظریه اسناد

۸۷ نظریه انتظار.....۷-۱۵-۲
۸۹ جمع بندی.....۱۶-۲
۹۰ فصل سوم روش شناسی تحقیق
۹۱ فصل ۳. روش شناسی تحقیق.....
۹۱ ۱-۳. مقدمه.....
۹۱ ۲-۳. روش تحقیق.....
۹۲ ۳-۳. روش گردآوری اطلاعات.....
۹۳ ۴-۳. روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات.....
۹۳ ۵-۳. روایی.....
۹۴ ۶-۳. پایایی.....
۹۵ جامعه و نمونه آماری مورد بررسی.....
۹۵ ۱-۶-۳. جامعه آماری.....
۹۵ ۲-۶-۳. نمونه آماری و روش نمونه گیری.....
۹۶ ۷-۳. روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۹۷ فصل چهارم تجزیه تحلیل داده ها
۹۸ فصل ۴. تجزیه تحلیل داده ها.....
۹۸ ۱-۱-۴. توصیف جمعیت شناختی.....
۱۰۵ ۲-۱-۴. آزمون سوالات تحقیق.....
۱۱۰ فصل پنجم بحث و نتیجه گیری
۱۱۱ فصل ۵. بحث و نتیجه گیری.....
۱۱۱ ۱-۵. مقدمه.....
۱۱۲ ۲-۵. بحث و نتیجه گیری.....
۱۱۴ ۳-۵. نتیجه گیری نهایی:.....
۱۱۵ ۴-۵. پیشنهادها.....
۱۱۶ ۵-۵. محدودیت های تحقیق:.....
۱۱۷ الف) منابع فارسی.....
۱۲۲ منابع انگلیسی.....
۱۲۷ ضمایم و پرسشنامه.....
۱۳۰ ABSTRACT.....

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: الگوی کلی از نظریات انگیزش (استیروز و پورترز، ۱۹۸۳، ۱۴) ۷۹
- جدول ۱-۳: جدول آلفای کرونباخ برای آزمون پایایی ۹۴
- جدول ۲-۳: آزمون نرمال بودن داده های تحقیق ۹۶
- جدول ۱-۴: درصد فراوانی دبیران و معاونان شرکت کننده در تحقیق ۹۸
- جدول ۲-۴: درصد فراوانی سابقه کار افراد شرکت کننده در تحقیق ۹۹
- جدول ۳-۴: درصد فراوانی سن افراد شرکت کننده در تحقیق ۱۰۰
- جدول ۴-۴: درصد فراوانی تحصیلات افراد شرکت کننده در تحقیق ۱۰۱
- جدول ۵-۴: توزیع داده های پرسشنامه (وضعیت موجود) ۱۰۲
- جدول ۶-۴: توزیع داده های پرسشنامه (وضعیت مطلوب) ۱۰۳
- جدول ۷-۴: توصیف متغیر های تحقیق ۱۰۴
- جدول ۸-۴: آمار توصیفی مربوط به وضعیت موجود مدیریت آموزشی (N= ۲۲۶) ۱۰۵
- جدول ۹-۴: آزمون T تک نمونه ای مربوط به وضعیت موجود مدیریت آموزشی ۱۰۵
- جدول ۱۰-۴: آمار توصیفی مربوط به وضعیت مطلوب مدیریت آموزشی (N= ۲۲۶) ۱۰۶
- جدول ۱۱-۴: آزمون T تک نمونه ای مربوط به وضعیت مطلوب مدیریت آموزشی ۱۰۷
- جدول ۱۲-۴: آزمون T وابسته وضع موجود و وضع مطلوب مدیریت آموزشی از دیدگاه دبیران و معاونان ۱۰۸
- جدول ۱۴-۴: آزمون T مستقل مربوط به مقایسه وضع موجود مدیریت آموزشی ۱۰۹

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۴: توزیع و درصد فراوانی دبیران و معاونان در تحقیق ۹۸
- نمودار ۲-۴: توزیع و درصد فراوانی سابقه کار افراد شرکت کننده در تحقیق ۹۹
- نمودار ۳-۴: توزیع و درصد فراوانی سن افراد شرکت کننده در تحقیق ۱۰۰
- نمودار ۴-۴: توزیع و درصد فراوانی تحصیلات افراد شرکت کننده در تحقیق ۱۰۱

فصل اول

کلیات تحقیق

فصل ۱. مقدمه

موضوع انگیزش^۱ و اینکه چه عواملی موجب انگیزش می‌شود، همواره مورد توجه صاحب نظران، مدیران و کارکنان همه سازمان‌ها بوده است. به همین دلیل مطالعات و پژوهش‌های زیادی در مورد انگیزش‌شغلی به عمل آمده و در نتیجه الگوها و مدل‌های انگیزش، ارائه شده است. در میان این مدل‌ها، مؤلفه‌هایی که منجر به انگیزش می‌شوند، مشخص گردیده‌اند؛ اما در عین اهمیت هر یک از عوامل ارائه شده، نسبت به تفکیک دقیق آن‌ها و در اولویت قرار دادن آن‌هایی که نقش نافذتری دارند، کار دقیقی انجام نشده است. همچنین در طی سال‌های گذشته، رویکردهای مختلفی جهت متحول ساختن فرایند یادگیری-آموزش مطرح شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به مدارس برانگیزاننده اشاره نمود. این مدارس در پی ارتقاء سطح انگیزه درونی فراگیران بوده، به نحوی که آنان مسئولیت یادگیریشان را بر عهده گیرند و نسبت به افزایش آن متعهد باشند. محصول این امر خود انگیزشی است. جهت نیل به این هدف فراگیر نیاز به مساعدت معلمان با انگیزه دارد.

الیوت و گابل^۲ (۲۰۰۶) می‌گویند: انگیزش عموماً به عنوان انرژی بخش و هدایت‌گر رفتار است. از نظر لاک و لاتهامز^۳ (۲۰۰۴) ابعاد وسیع انگیزش شغلی اینگونه مشخص می‌شود: مفهوم انگیزش به عامل‌های داخلی که به کنش، وادار می‌کنند، مرتبط می‌شود. و عامل‌های خارجی که می‌تواند همچون وسیله‌ای برای عمل باشند مورد استفاده قرار می‌گیرند. موینی‌هان و پاندی^۴ (۲۰۰۷) هم معتقدند درجات متفاوتی از تأثیر عامل‌های مختلفی که انگیزه را شکل می‌دهند، وجود دارد و یک رویکرد مقایسه‌ای نشان می‌دهد که چه هنگام کنترل‌های انگیزشی مدیریتی می‌توانند تفاوتی را ایجاد کنند.

^۱ - Motivation

^۲ - Elliot and Gable

^۳ - Locke and Lathams

^۴ - Moynihan and Pandey

پرورش دادن معلّمان با انگیزه چالش مدیران است که بتوانند به طور فعال در امر یادگیری و یاددهی درگیر شوند، نسبت به عقاید و رویکردهای جدید باز و پذیرا بوده و نسبت به دانش‌آموزان متعهد باشند (هوی و میسکل، ۱۳۸۷، ص ۲۰۶-۲۰۷).^۱

به نظر عسکریان (۱۳۷۸، ص ۲۶) یکی از امور مهم در روابط مدرسه، توجه به زمینه‌های ایجاد انگیزش در نیروی انسانی است. بدین معنا که اگر مدیر بتواند مساعدت کند تا نیروی انسانی، سایقه‌های خود را به کار گیرد و از این رو برای انجام امور سازمانی اقدام کند، در این صورت نیازی به فشارهای مقرراتی در سازمان نخواهد بود. ایجاد هماهنگی بین خواسته مدیران و نیروی انسانی می‌تواند در ایجاد انگیزش همسویی به عمل آورد.

مدیریت آموزشی می‌تواند با ایجاد انگیزه در معلمین و شاگردان، ایجاد روحیه لازم برای همکاری در امر تعلیم و تربیت، ایجاد نظم در مدرسه، رعایت حقوق و آزادی فردی، جلب نظر و همکاری اولیاء، بکارگیری روش‌های درست تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، تشویق و تنبیه، ارزشیابی، پاداش و غیره، افراد شایسته‌ای را تربیت و تحویل جامعه بنماید. اگر مدیران بخواهند شرایط مناسب تحصیل و رشد دانش‌آموزان را فراهم آورند، تا آنجا که امکان دارد باید با ایجاد توسعه و گسترش روابط حسنه بین معلمین، اهداف سازمانی را از طریق رضایت‌مندی معلّمان بوجود آورند.

اینکه چرا انگیزش در مدیریت اهمیت دارد سؤال اساسی این پژوهش می‌باشد. یکی از پاسخ‌های عمومی این است که نخستین هدف مدیریت، افزایش کارایی از راه بدست آوردن بالاترین بازده با کمترین هزینه است. بنابراین هر گونه رفتاری که به بازدهی بیشتر کمک کند، عملی است که مدیریت می‌خواهد آنرا تقویت کند (ریچارد. ام. استیرز & لیمان، دبلیو، پورتر^۲، ۱۳۷۵، ص ۴۱).

^۱ - Hoy and Miskel

^۲ - Steers and Porter

پس عدم کفایت عامی و تخصصی یک مدیر در نظام آموزشی موجب به هدر رفتن توانایی‌ها و امکانات گردیده و اثرات نامطلوبی بر جای می‌گذارد. از آنجا که در فرایند کلی، تحقق اهداف سازمانی با حداقل هزینه و کاهش هزینه و کاهش ضایعات و همچنین ارضای تمایلات و نیازهای روانی کارکنان به ویژه توجه به شخصیت و جنبه‌های عاطفی و روحی آنان از ایده‌آل‌های دست اندرکاران می‌باشد، شناسایی نقش مدیران آموزشی و کاربرد مدیریت آموزشی مناسب در محیط آموزشی بر معلمان به منظور افزایش انگیزه آنان بیشتر احساس می‌شود. در این راستا، شناسایی مؤلفه‌های تاثیر گذار مدیریت آموزشی که بتواند انگیزه معلمان را برای انجام وظایف آموزشی خودشان افزایش دهد، مهم بوده و مطلبی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱-۱. بیان مسأله

اهمیت این موضوع در آموزش و پرورش بسیار محسوس است. اکثر مشکلات امروزی مدارس از قبیل افت تحصیلی، ترک تحصیل، غیبت‌های مکرر و تأخیرهای بی مورد، ضعف تحصیلی، کمبود علاقه دانش‌آموزان به تحصیل از یک طرف و کمبود علاقه معلمان و نداشتن شور و شوق در محیط کاری، مطالعه ناکافی، خستگی و فرسودگی شغلی، عدم تنوع و روش تدریس فعال و همچنین ارتباط غیر حسنه و شرطی با دانش‌آموزان از طرف دیگر، همگی از یک فرایند رفتاری به نام انگیزه نشأت می‌گیرد. افزایش انگیزش شغلی معلمان و ارتباط آن با افزایش انگیزه پیشرفت دانش‌آموزان موضوع بحث این پژوهش است که می‌تواند تحولی در سیستم آموزش و پرورش ایجاد نماید. اصولاً جامعه ما به معلمانی که با علاقه و انگیزه کافی مشغول به کار باشند، نیاز دارد. با شناخت علایق و انگیزه‌ها بهتر می‌توان معلمان و دانش‌آموزان را به تلاش در جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش ترغیب کرد، تا بدین وسیله کارایی و اثر بخشی آنان افزایش یابد.

معلمان و دانش‌آموزان "با انگیزه" عملکرد بهتری در جهت دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت - که هدف غایی آموزش و پرورش است - خواهند داشت و داشتن انگیزه پیشرفت و کار باعث خلاقیت و نوآوری دانش‌آموزان و معلمان و نیز حداکثر بهره‌وری از حداقل امکانات موجود خواهد بود. ما دریافته‌ایم که معلمان با مطالعه انگیزش، درک بهتری از ماهیت انگیزه یادگیری و شیوه‌های گسترش و افزایش انگیزه در دانش‌آموزان خود به دست می‌آورند.

محور تمام فعالیت‌های مدیر آموزشی (تسهیل و پیشبرد امر آموزش و یادگیری) است. بنابراین موضوع تعلیم و تربیت، دانش‌آموزان هستند. و بالطبع معلمان نقش کلیدی و هسته مرکزی را در این فرایند به عهده دارند.

یادگیری دانش‌آموزان به میزان بسیار زیاد به حضور واقعی آن‌ها در کلاس درس بستگی دارد. به این معنی که در رویای روزانه نباشند و توجه و تمرکز آن‌ها معطوف به معلم باشد. برای این کار معلم باید بتواند در آن‌ها شور و اشتیاق یادگیری ایجاد کند. بدون وجود شور و اشتیاق در خود معلم، امکان انتقال آن به دانش‌آموزان وجود ندارد (پاتریک، هیزلی، کمپر، ۲۰۰۰^۱).

نقش مدیر در مقام رهبری شامل روابط متقابل بین مرئوسین می‌شود. مدیر در ایفای نقش رهبری خود باید نیازمندی‌های روانی و اجتماعی افراد را با مقاصد سازمان وفق دهد، و انگیزه‌های مؤثری در کارمندان برای همکاری در جهت مقاصد سازمان بوجود آورد (بهرنگی، ۱۳۸۳، ص ۱۳۸).

رسیدن افراد به انجام بهتر کارها حتی در کیفیت تلاششان، یکی از چالش‌های مهم بیشتر مدیران است. در واقع کشف راز برانگیزاننده‌ها به ما انسان‌ها به عنوان معمای قرن بوده است. برخی از تاریخی‌ترین متفکران درباره رفتار انسانی از جمله ارسطو، آدام اسمیت، زیگموند فروید و آبراهام مازلو کوشش کرده‌اند تا نکات دقیق و ظریف آن را دریابند. و مطالب زیادی درباره اینکه چرا مردم کاری را انجام

¹ - Patrick, B. C., Hisley, S. & Kempler

می‌دهند و آن چیزهایی را که انجام می‌دهند را به ما آموختند. مدیران سعی می‌کنند انگیزشی که باید در کار دریافت کنند را تقویت کنند (نوحریا، گرویسبرگ و الینگ لی، ۲۰۰۸).^۱

معلم‌ان همانند سایر نیروهای انسانی دیگر مؤسسات، انسان‌هایی هستند با نیازهای متنوع و متضاد. آن‌ها هنگامی می‌توانند در جهت تحقق اهداف آموزشی و پرورشی، نقش کلیدی خود را ایفا نمایند و عملکرد مطلوبی داشته باشند که به درستی انتخاب شده باشند، از آموزش‌های کافی برخوردار باشند و در محیط کار نیز برانگیخته شوند. بنابراین به اعتباری می‌توان مقوله انگیزش را به عنوان یکی از وظایف مدیریت به حساب آورد. به گفته (هوی و میسکل ۱۹۹۱، ص ۱۶۷) یک مدیر در پذیرش شغلی خود مختار است. اما وقتی پذیرفت مجبور به رسالت خود-حداقل تا زمانی خاص و مقطع معینی- می‌باشد، در این راستا، شناخت انسان‌ها و پی بردن به نیازهای آن‌ها و سعی در تأمین نیازها-لااقل به میزانی که در اختیار اوست- جهت فراهم آوردن محیطی پویا، بانشاط و برانگیخته از ضروری‌ترین اقدامات مدیران که بازتاب ارزشمندی آن‌ها هم هست، به شمار می‌رود. زیرا اعتقاد بر آن است که مدیرانی که به انگیزش کارکنان توجه دارند و از چراهای رفتار آنان آگاه هستند، و در برخورد با چالش‌ها و حل مشکلاتی که آموزش و پرورش با آن روبرو خواهد بود، از مزیت و برتری ویژه برخوردار می‌باشند.

از طرف دیگر روشی که مدیران در سازمان اعمال می‌کنند، قطعاً می‌بایست با سطح بلوغ و توانایی زیر دستان و همینطور اهداف تعیین شده، متناسب باشد. زیرا یکی از ابزارهای مهم افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری، اعمال روش خاصی از مدیریت است که آن را با توجه به شخصیت خود و محیط سازمانی بر می‌گزینند.

نقش مدیریت مشارکت جویانه از نظر دیویس،^۱ مشارکت انگیزش را نیرومند می‌سازد زیرا کارکنان احساس می‌کنند مورد پذیرش بیشتر هستند و در کارهای آنان درگیرند. از این راه احساس احترام به

1- Nitin Nohria, Boris Groysberg, and Linda-Eling Lee

خود، خشنودی شغلی و همکاری با مدیریت بهبود می‌یابد و پیامد مشارکت اغلب در کاهش تعارض و فشار عصبی در کار و دلبستگی به هدف‌ها و پذیرش بهتر دگرگونی پدیدار می‌شود.

دیویس و نیو استورم (۱۹۹۱) می‌نویسند: اساس مدیریت، انگیزش است زیرا مدیران امور را با افراد بدست افراد انجام می‌دهند. در صورتی که نتوانند به نحوی آن‌ها را در کارشان برانگیزانند، در جهت تحقق اهداف سازمان موفق نخواهند بود. شاید هیچ موضوعی به اندازه انگیزش توجه صاحب نظران علوم انسانی و رفتاری را به خود جلب ننموده است.

آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهایی مانا و متعهد است، معلمان مؤثرترین و مهمترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها اجرا می‌شود.

مدیری که درباره عوامل انگیزشی افراد تحت مدیریت خود، به طور دقیق صاحب اندیشه است، ممکن است درباره چگونگی برانگیختن افرادی که به نظر می‌رسد کمتر از حد ممکن کار می‌کنند، دارای تفکراتی باشد. مسئولیت اطمینان از اینکه اعضای گروه به طور صحیح برانگیخته می‌شوند، بر عهده مدیر است (گلد آنه،^۲ ترجمه، رهنما، جباری، ۱۳۸۲، ص ۵۴).

یکی از وظایف اولیه مدیران، ایجاد انگیزه در کارکنان است، به گونه‌ای که عملکرد آن‌ها به بالاترین سطح ممکن برسد. بدین معنی که با اشتیاق در محل کار خود حاضر شوند و برای عملی شدن اهداف و تصمیم‌های سازمان کوشش کنند. اکثر پژوهش‌هایی که در ایران انجام شده توصیفی و بیانگر ضرورت ایجاد انگیزه در سازمان‌ها و کارکنان بودند اما به فعالیت‌ها و چگونگی انجام فعالیت‌هایی که باعث ایجاد انگیزه می‌شود، اشاره‌ای نشده است. به کارگیری راهبردهایی مانند تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، روابط انسانی، آموزش و بهسازی و سبک رهبری در افزایش انگیزه معلمان بسیار مؤثر می‌باشند.

^۱ -Davis and New Strom

^۲ - Anne gold & Jennifer evans

این پژوهش در صدد آن است که با شناسایی مدیریتی آموزشی مناسب، نقش آن را در ایجاد انگیزه معلمان که در هر موقعیت، اثربخشی و کارایی زیادی دارد، معرفی نماید. تا مدیران و دست اندرکاران تعلیم و تربیت، با توجه بیشتری، با منابع انسانی موجود در نظام آموزشی ارتباط برقرار کنند و نقش مهم آنان را در رسیدن به اهداف مد نظر قرار دهند.

به نظر عبدالحی و نوه ابراهیم (۱۳۸۵، ص ۱۵۱) مدیران با راهبردها و اقداماتی مانند فراهم نمودن اطلاعات، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم و استقلال دادن به کارکنان، باید بسترها و شرایط برای انجام وظایف سازمانی را طوری فراهم کنند تا کارکنان آنچه را که می‌خواهند با رغبت و انگیزه درونی انجام دهند. مدیران باید کنترل‌ها و محدودیت‌ها را کاهش دهند و به جای استفاده از راهبردهای هل دادن، از راهبردهای جذب کردن استفاده کنند.

هر چند راهبردهایی که نام برده شده‌اند می‌توانند از جهاتی بر انگیزه معلمان تأثیر بسزایی داشته باشند اما می‌توان با توجه به مطالعات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده، عوامل مهمی همچون مدیریت مشارکتی، سبک رهبری، طراحی شغلی و توانمندسازی معلمان را به کمک پرسش‌نامه محقق ساخته و براساس نمونه‌گیری تصادفی از معلمان انجام داد تا معین گردد میزان تأثیر هر کدام از این عوامل بر انگیزش معلمان چقدر است؟

۱-۲. اهمیت موضوع تحقیق

بسیاری از فعالیتهای مدیران، برای پیشبرد کیفیت خدمات می‌تواند رضایت شغلی کارمندان را افزایش دهد. محققان دریافته‌اند که ابتکار مدیریت در شکل‌های مختلف مانند حمایت سازمانی، پاداش‌ها، اختیار و آموزش هدایت‌کننده‌های اصلی رضایت شغلی کارمندان هستند (جیونگ کیم و تاویتامان، ۲۰۰۹)^۱.

بدون شک عقلانی ساختن و عقلانی نگهداشتن هر سازمانی، بدون وجود مدیریت امکان ندارد و مدیریت هم بدون حضور انسان‌ها و همکاری مستمر آن‌ها معنا نمی‌یابد. پس برای آنکه سازمانی بماند به مدیر نیاز دارد و مدیر هم به افراد. چون مدیر برای تحقق اهداف سازمان (از طریق به کار بستن اصول برای حل مشکلات) برگزیده می‌شود. لذا مهم‌ترین نقش مدیر می‌تواند تقویت انگیزه کارکنان به گونه‌ای باشد تا آن‌ها ضمن تأمین هدف خود، به تحقق یافتن اهداف سازمانی هم نایل شوند. پس مدیری می‌تواند به نیازهای مختلف کارکنان پاسخ مثبت دهد که علاوه بر خورداری از نگرش مثبت و بینش عمیق نسبت به انسان‌ها و خواسته‌های آنان، دارای سبک رفتاری متناسب با اوضاع و شرایط حاکم بر سازمان نیز باشد.

در سال‌های اخیر علاقه به موضوع انگیزش شغلی در سازمان‌های مختلف به شدت بالا گرفته است. حدود پنجاه سال پیش معلومات و تحقیقات در این زمینه منحصر به کوشش‌هایی در کلیات نظری مبتنی بر تحقیقات و اطلاعات فردی بود. ولی با آغاز دهه ۱۹۶۰، علاقه به مسایل انگیزشی در سازمان‌ها با اهمیت فراوانی افزایش یافت. این روند افزاینده در دهه‌های اخیر همچنان ادامه یافته است بطوریکه اکنون مشکل می‌توان یک نشریه پژوهشی در زمینه رفتار سازمانی، روانشناسی، یا زمینه‌های عمومی مدیریت آموزشی یا دولتی را مطالعه نمود و مباحثی در خصوص انگیزش را در آن مشاهده نکرد.

همچنان که استیرز و پورتر (۱۳۷۵) در خصوص نقش انگیزش شغلی در سازمان می‌نویسند، به نظر می‌رسد عوامل چندی را برای نشان دادن اهمیت انگیزش در سازمان می‌توان مورد توجه قرار داد:

^۱ - Jeong Kim and Tavitiyaman

نخست آنکه مدیران و پژوهشگران سازمانی نمی‌توانند ضرورت‌های یک سازمان را نادیده انگارند. علاوه بر لزوم بدست آوردن منابع مالی و مادی، هر سازمانی برای ایفای وظایف خود نیاز به افراد انسانی دارد. دومین دلیل برای توجه به سوی انگیزش، طبیعت گسترده مفهوم خود آن است. انگیزش به عنوان یک مفهوم، نماینده پدیده بسیار پیچیده‌ای است که بر عوامل بسیاری در محیط سازمان اثر می‌گذارد و از آن‌ها متأثر می‌شود.

سومین دلیل، محدودیت‌های روز افزونی است که به وسیله مقررات دولتی و رقابت‌های رو به افزایش داخلی و خارجی و قانون‌های تازه‌ای است که باعث می‌شوند مدیریت به ناچار به دنبال راه تازه‌ای برای نگهداشتن اثربخشی و کارایی سازمان باشند.

با وجود ضرورت‌های بیان شده در اهمیت مسأله این پژوهش بر آن است تا به ((شناسایی نقش مدیریت آموزشی بر انگیزش معلمان استان قزوین)) پردازد تا بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش گام‌هایی مؤثر و مفید در جهت بهبود وضعیت موجود بسوی وضعیت مطلوب سازمانی بردارد.