



دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت دریافت مدرک کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان مدارس دخترانه شهر خوی

در سال تحصیلی ۹۱-۹۲.

استاد راهنما:

دکتر حمید رحیمیان

استاد مشاور:

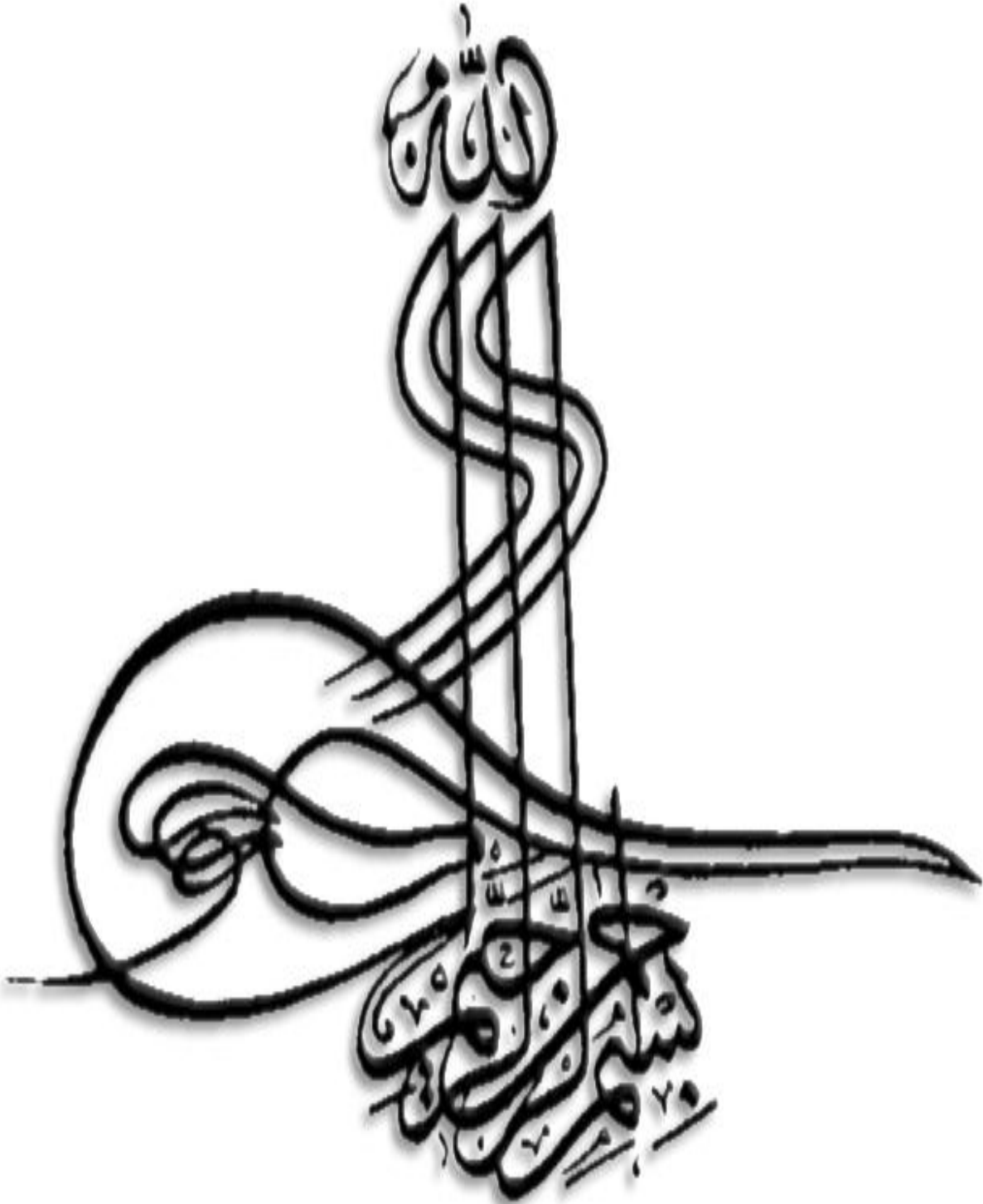
دکتر عباس عباس پور

استاد داور:

دکتر مصطفی نیکنامی

پژوهشگر:

اکرم رضایی



چکیده: پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان مدارس شهر خوی در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ می‌باشد. روش انجام این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث شیوه‌ی گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. در پژوهش حاضر ۱ سؤال اصلی و ۷ سؤال فرعی مورد بررسی قرار گرفته است. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از ویراست پنجم پرسشنامه چند عاملی رهبری MLQ و پرسشنامه انگیزش لیتوین و رابرت استرینجر استفاده شده است، که ضریب پایایی آنها به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۷۲ بدست آمده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دخترانه شهر خوی است که تعداد آنها ۱۵۰۰ نفر بود. نمونه این پژوهش ۳۰۶ نفری باشند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب شده و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. پس از ارائه پرسشنامه به آزمودنیها، داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله نرم افزار SPSS به صورت توصیفی شامل (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات) و استنباطی شامل (آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA))، و از بین آماره‌های چهارگانه پیلای، لامبدا ی ویلکز، T2 هتلینگ و ریشه روی آماره لامبدا ی ویلکز استفاده شده. نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان با ضریب همبستگی ۲:۰/۴۹ و ویژگیهای آرمانی سبک رهبری تحولی با انگیزش شغلی معلمان با ضریب همبستگی ۲:۰/۴۱ و رفتارهای آرمانی با انگیزش شغلی معلمان با ضریب همبستگی ۲:۰/۳۶ و ترغیب ذهنی سبک با انگیزش شغلی معلمان با ضریب همبستگی ۲:۰/۳۶ و انگیزش الهام بخش با انگیزش شغلی معلمان با ضریب همبستگی ۲:۰/۴۳ و ملاحظات فردی با انگیزش شغلی با ضریب همبستگی ۲:۰/۲۷ رابطه‌ی مثبت و معنی دار وجود دارد. اما فرضیه‌های پژوهشی مبنی بر تفاوت بین سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان بر حسب سن و سابقه‌ی را می‌توان رد کرد.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحولی، انگیزش شغلی، ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی

تقدیرم بہ:

بدر و مادر بسیار عزیز، دلسوز و فدائیکارم کہ بیوسنہ ہر لمحہ نوشتی جامع تعلیم و تربیت،
فضیلت و انسانیت انہا بوجہ اللہ و هموارہ ہر لطف و جہود شاہ روشنگر راہ من در سخنی ہا
و مشکلات بوجہ است....

و تقدیرم بہ نازنین خمولہم کہ جہودش تادی بخش و صفایس مایہ می آرامش است.

تقدیر و تشکر:

سیاس بی کرک پرور و نگار یکتا را که هستی ما را بخشد و به طریق علم و دانش رهنمونما سازد و به همتی رهروان علم و دانش مفتخر ما نمود و خسته جینی از علم و معرفت را روزیما ساخت...

و تقدیر و تشکر از استاد فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر حمید رحیمی که با نکته های دلاورانه و گفته های بلند، صحیفه های سخن را علم پرور نمود و همواره راهنما و راهگمای نگارنده در انصاف و اقبال یا با نام بوده است...

و با سیاسی فرزان از استاد گرانقدر جناب آقای دکتر عباس عباسی که با ارائه مشاوره های مفید فایده اینجانب را در تکمیل این یا با نام یاری فرمودند...

و همچنین از زحمات ارزشمن استاد بزرگوار جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی که قبول زحمت نموده اند و دلاوری این یا با نام را بر عهده گرفته اند، قدر دانی می نمایم و درگاه خدای بزرگ را شاکر که افتخار شاگردی اینستا را نصیب نمود.

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱) مقدمه.....	۱۳
۱-۲) بیان مسئله.....	۱۶
۱-۳) ضرورت و اهمیت پژوهش.....	۱۸
۱-۴) اهداف پژوهشی.....	۱۹
۱-۵) فرضیه های پژوهش.....	۲۰
۱-۶) تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم و اصطلاحات.....	۲۱
• تعاریف نظری.....	۲۱
• تعاریف عملیاتی.....	۲۲
فصل دوم: (مبانی نظری و پیشینه پژوهش)	
۲-۱) مقدمه.....	۲۵

۲۶(۲-۲) تعریف رهبری
۲۸(۲-۲-۲) مهارت های مدیریتی رهبر
۲۸(۲-۲-۲) اهمیت رهبری
۲۹(۲-۲-۳) سبک رهبری
۳۰(۲-۲-۴) نظریه ها و سبک های رهبری
۳۱(۲-۲-۵) سبک های کلاسیک رهبری
۳۴(۲-۲-۶) سبک های مدیریتی لیکرت
۳۴(۲-۲-۷) نظریه های اقتضایی
۳۵(۲-۲-۸) تئوری های نوین رهبری
۳۶(۲-۲-۹) سبک های رایج و مطرح مدیریت و رهبری
۳۷(۲-۲-۱۰) سبک های رهبری تحول آفرین
۳۸(۲-۲-۱۱) تفاوت سبک رهبری تحول آفرین و تبادلی
۳۸(۲-۲-۱۲) ویژگی های رهبران تحول آفرین
۳۹(۲-۲-۱۳) اهمیت سبک رهبری تحول آفرین
۴۱(۲-۲-۱۴) هدف سبک رهبری تحول آفرین
۴۲(۲-۲-۱۵) مؤلفه های سبک رهبری تحول آفرین
۴۳(۲-۳) انگیزش
۴۴(۲-۳-۱) ابعاد انگیزش

- ۴۵.....تئوری های انگیزش.....(۲-۳-۲)
- ۴۵.....تئوری ویژگی های شغلی.....(۲-۳-۲-۱)
- ۴۶.....تئوری نیازهای انگیزشی.....(۲-۳-۲-۲)
- ۴۷.....تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو.....(۲-۳-۲-۳)
- ۵۱.....نظریه وجود، وابستگی، رشد.....(۲-۳-۲-۴)
- ۵۲.....تئوری انگیزش بیرونی.....(۲-۳-۲-۵)
- ۵۳.....دیدگاه مک گریگور، انسان خودیاب یا خودانگیخته.....(۲-۳-۲-۶)
- ۵۴.....تئوری هرزبرگ، انگیزش - نگر دارندگی.....(۲-۳-۲-۷)
- ۵۷.....نظریه انتظارات.....(۲-۳-۲-۸)
- ۵۸.....مدل وروم، دیدگاه اقتضایی.....(۲-۳-۲-۹)
- ۵۹.....مدل پورتر و لاولر.....(۲-۳-۲-۱۰)
- ۶۲.....دیدگاه رفتارگرایی.....(۲-۳-۲-۱۱)
- ۶۳.....اصول شرطی سازی.....(۲-۳-۲-۱۲)
- ۶۴.....نظریه سائق.....(۲-۳-۲-۱۳)
- ۶۵.....نظریه تعیین هدف.....(۲-۳-۲-۱۴)
- ۶۵.....نظریه هدونیسم.....(۲-۳-۲-۱۵)
- ۶۶.....نظریه نیازهای مک کله لند.....(۲-۳-۲-۱۶)
- ۶۸.....ارزیابی تئوری ها.....(۲-۳-۳)
- ۶۹.....رهبری تحول آفرین وانگیزش.....(۲-۴)

۷۰تحقیقات داخلی کشور.....(۲-۵)
۷۲تحقیقات خارج کشور.....(۲-۶)
۷۳جمع بندی ادبیات پژوهش.....(۲-۷)
	فصل سوم(روش شناسی پژوهش)
۷۶مقدمه.....(۳-۱)
۷۶روش تحقیق.....(۳-۲)
۷۷جامعه ی آماری و حجم نمونه.....(۳-۳)
۷۷ابزار و روش گردآوری اطلاعات.....(۳-۴)
۷۷ویرایش پنجم پرسشنامه چند عاملی رهبری MLQ.....(۳-۴-۱)
۷۹روایی و پایایی پرسشنامه چند عاملی رهبری MLQ.....(۳-۴-۲)
۷۹پرسشنامه انگیزش شغلی.....(۳-۴-۳)
۸۰روایی و پایایی پرسشنامه انگیزش شغلی.....(۳-۴-۴)
۸۰روش اجرای پژوهش.....(۳-۵)
۸۰روش تجزیه و تحلیل داده ها.....(۳-۶)
	فصل چهارم(تجزیه و تحلیل داده ها)
۸۳مقدمه.....(۴-۱)
۸۳توصیف آماری متغیرهای پژوهش.....(۴-۲)
۸۸آمار استنباطی.....(۴-۳)
۸۸بررسی فرضیه اصلی پژوهش.....(۴-۳-۱)

۲-۳-۴) بررسی فرضیات فرعی پژوهش..... ۸۸

فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)

۱-۵) مقدمه..... ۹۴

۲-۵) بحث و نتیجه گیری از فرضیات پژوهش..... ۹۴

۳-۵) نتیجه گیری کلی..... ۱۰۲

۴-۵) محدودیت های پژوهش..... ۱۰۳

۵-۵) پیشنهادهای کاربردی..... ۱۰۴

۶-۵) پیشنهادهای پژوهشی..... ۱۰۶

منابع و پیوست ها..... ۱۰۷

فهرست جداول، نمودارها و اشکال

جدول ۱-۲) سبک های کلاسیک رهبری..... ۳۱

جدول ۱-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سن..... ۸۴

جدول ۲-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سابقه ی کار..... ۸۵

جدول ۳-۴) توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک پایه..... ۸۶

جدول ۴-۴) آمار توصیفی متغیرهای پژوهشی..... ۸۷

جدول ۵-۴) همبستگی پیرسون بین سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان..... ۸۸

جدول ۶-۴) همبستگی پیرسون بین ویژگیهای آرمانی با انگیزش شغلی معلمان..... ۸۹

جدول ۷-۴) همبستگی پیرسون بین رفتارهای آرمانی با انگیزش شغلی معلمان..... ۸۹

جدول ۸-۴) همبستگی پیرسون بین ترغیب ذهنی با انگیزش شغلی معلمان..... ۹۰

- جدول ۹-۴) همبستگی پیرسون بین انگیزش الهام بخش با انگیزش شغلی معلمان..... ۹۰
- جدول ۱۰-۴) همبستگی پیرسون بین ملاحظات فردی با انگیزش شغلی معلمان..... ۹۱
- جدول ۱۱-۴) نتایج آماره T2 هتلینگ برای فرضیه ششم..... ۹۱
- جدول ۱۲-۴) نتایج آماره T2 هتلینگ برای فرضیه هفتم..... ۹۲
- نمودار ۱-۴) نمودار دایره ای توزیع فراوانی معلمان به تفکیک سن..... ۸۴
- نمودار ۲-۴) نمودار دایره ای توزیع فراوانی معلمان به تفکیک سابقه ی کار..... ۸۵
- نمودار ۳-۴) نمودار دایره ای توزیع فراوانی معلمان به تفکیک پایه مورد تدریس..... ۸۶
- نمودار ۴-۴) نمودار ستونی آمار توصیفی متغیرهای پژوهشی..... ۸۷
- شکل ۱-۲) سلسله مراتب نیازها از نظر مازلو..... ۴۸
- شکل ۲-۲) شاخص های سطح بهره وری..... ۵۹
- شکل ۳-۲) تئوری پورتر و لاولر..... ۶۱

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱) مقدمه

بروز تغییرات و تحولات گوناگون در عرصه های مختلف زندگی امروزی، حساسیت های عمومی شدید و تقاضاهای متنوع، فضای متحول و متغییری برای مدارس به وجود آورده که باعث شده اثربخشی بر آن در گروهی توجه بیشتر به اهمیت نقش رهبری مدیران باشد. در واقع رهبری یکی از الزامات اصلی برای فعالیت در سازمان های امروزی می باشد؛ رهبری در هر حرفه ای، به خصوص در آنهایی که به چالش زیاد نیاز دارند بسیار مهم است (جعفری، تسلیمی، مرادی، پورا ابراهیمی، ۲۰۱۲). این اهمیت آنقدرافزایش یافته که می توان ادعا کرد در بین عوامل درون مدرسه ای، پس از معلمان که به عنوان سازندگان نسل آینده محسوب می شوند و نقش بسیار مهمی در توسعه دارند، مدیر و نقش رهبری او، دومین عامل مهم و مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است (زین آبادی، بهرنگی، نوه ابراهیم و فرزاد، ۱۳۸۸).

رهبری تحولی یک عامل کلیدی در فهم مؤثر مدیریت در محل کار است. در طول این سالها، رهبری تحولی توجه زیادی را به خود جلب کرده است به دلیل اینکه ارتباط مهمی با نتایجی از قبیل رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی دارد. در نتیجه رفتار رهبری تحولی تأثیری در عوامل اجتماعی و اصول انگیزشی دارد (آوستین،

فرت، تری پنییر،^۱(۲۰۱۲). مدیران می توانند در توانمند سازی پرسنل خود نقش ارزنده ای ایفا کنند. در واقع نیروی انسانی شاغل در سازمانها اصلی ترین سرمایه در اختیار مدیران است(استوار، موسوی، عباسی مقدم، شیرازی،^۲۱۳۸۳). برخی از رفتار های رهبری مدیران تاثیر مهمی در پرورش اعتماد سازمانی به طور مستقیم و غیر مستقیم و در انگیزش کارکنان دارند(مین پارک،^۳۲۰۱۲). به گفته کوتر رفتار های رهبری می تواند برای حفظ حرکت یک فعالیت بهبود مداوم نظیر تحول سازمانی یا ترکیبی از تحول سازمانی با مدیریت کیفیت جامع بسیار مهم باشد(فرنچ و بل،^۳۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی به طور اعم و معلمان به طور اخص از مهمترین وظایف مدیران آموزشی می باشد زیرا معلمان بیش از هر عامل دیگری در جریان آموزش و پرورش و میزان پیشرفت فعالیت های تربیتی موثرند. بنابراین ایجاد و اداره ی وضعیت مساعد برای ایفای نقش کارآمد معلمان و هدایت فعالیت های آنان در جهت حصول به اهداف تعلیم و تربیت یکی از وظایفی است که بر عهده ی مدیران آموزشی است(بهرنگی، موحد زاده،^۳۱۳۸۹). مدیران با شناسایی استعداد های بالقوه کارکنان خود و فراهم کردن زمینه های رشد و شکوفایی آنان، زمینه تحقق هدف مهم و اساسی ارتقای بهره وری را فراهم می کند به عبارت دیگر شناخت مسائل انگیزشی کارکنان جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره وری سازمان بسیار حائز اهمیت می باشد. لذا برای اینکه مدیر نقش آزاد سازی و شکوفایی توانایی های بالقوه ی انسانها را بخوبی ایفا کند نیاز به کسب دانش و اطلاعات کافی در مورد انسان خصوصا انگیزش، آموزش و یادگیری دارد. به طوری که کارکنان تمایل پیدا کنند که در محیطی به فعالیت بپردازند که مورد علاقه ی آنهاست، در آن تمجید می شوند و نه تحقیر یا کم ارزش چنانچه تام پیترز می گوید: چگونه انتظار دارید کسی را که نادیده گرفته اید و خوار شمرده اید، برای کیفیت محصولش ارزش قائل شود؟(کانفلید و میلر،^۳۱۳۷۹، به نقل از قدیانی،^۳۱۳۸۸). رفتار و فعالیت های انسانها ناشی از انگیزه ها یا نیازهای آنان است(استوار، موسوی، عباسی مقدم، شیرازی،^۳۱۳۸۳).

انگیزش میل یا محرکی است که برخی اوقات فرد را به عمل واداشته گاهی نیز او را از انجام یک عمل باز می

1. Trepanier, ferent & austin
2. Min park
3. French & bell

دارد. از دیدگاه مدیران هدف ایجاد انگیزش در معلمان این است که رفتار آنها بیشترین نفع را برای سازمان آموزشی آنها در برداشته و عملکرد آنها را به بالاترین سطح ممکن می‌رساند. مدیریت صحیح در سازمان‌ها ایجاب می‌کند که مدیران با شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌های نیروی انسانی تحت مدیریت خود همت‌گمارند تا بتوانند با ارضاء صحیح و به موقع نیازهای آنان زمینه‌فعالیت و بازدهی واقعی آنان را در جهت اهداف سازمانی فراهم نمایند.

با شناخت مسائل انگیزشی مدیران می‌توانند به بهبود کاربرد منابع انسانی سازمان کمک‌شایانی کنند و در جلوگیری از مقاومت کارکنان در مقابل تغییرات، کاهش محدودیت در بازده و مبارزه با ستیز و مجادله کاری کارکنان با یکدیگر کمک‌کنند و به ایجاد یک سازمان سودآور منتهی‌شود (زاهدی، کاظمی، علیزاده، ملکی، ۱۳۸۸).

رهبری تحولی نیز متغییری نوپا برای مدارس است و اهمیت آن برای مدیران مدارس امروز مورد توجه جدی قرار گرفته است و موجب ایجاد تحولات مثبت در مدارس تلقی می‌شود. اهمیت کاربست این سبک در مدارس و برای مدیران آنقدر افزایش یافته که برخی صاحب‌نظران از آن به عنوان معتبرترین و جامع‌ترین سبک رهبری در مدارس امروزی یاد کرده‌اند (هالکینز، ۲۰۰۳، هوی و میسکل، ۲۰۰۵، به نقل از بهرنگی، زین‌آبادی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۸).

این رویکرد ابتدا توسط داون تاون، سپس جیمز مک‌گرگور و در نهایت به وسیله ی برنارد بس مطرح شده است. از دیدگاه بس رهبران تحولی تاثیر شگرفی بر زیر‌دستان خود دارند، رهبران تحولی تعهد زیر‌دستان را به اهداف سازمان برانگیخته و آنان را برای تحقق هدف‌ها توانمند می‌کنند. او معتقد است که این رهبران نیازهای سطح بالای زیر‌دستان را تحریک می‌کنند، به نحوی که زیر‌دستان تمایل شدیدی به صرف نظر کردن از نیازهای خود به نفع نیازهای گروهی و سازمانی پیدا می‌کنند (قهرمانی، حاجی‌خواجه لو، ابوچناری، ۱۳۹۰). بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ی سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان شهرخوی در

سال تحصیلی ۹۱-۹۲ می باشد تا تعیین نماید آیا استفاده مدیران از سبک رهبری تحولی تأثیری در انگیزش معلمان دارد؟

۱-۲) بیان مسأله

در جوامع امروزی، سازمان محل شکوفایی استعدادها و توانایی های انسان است و فرد می تواند از طریق سازمان در جهت تحقق اهداف توسعه حرکت نماید (البته اگر شرایط مناسب را فراهم کرده باشند). یک سازمان با ایجاد محیط مناسب و تامین نیازهای افراد و از همه مهمتر با تکریم مقام کارکنان خود می تواند انگیزه آنها را برای بروز قابلیت های بالقوه و همچنین رشد و اثربخشی سازمان فراهم نماید. فرایند ایجاد انگیزش جزء مهارت های انسانی مدیر است (زاهدی، کاظمی، علیزاده، ملکی، ۱۳۸۸). انگیزش به عنوان نیروی اساسی در رفتار انسانی یکی از مهمترین عناصر و استراتژی های آموزشی می باشد و عامل اساسی در ایجاد تلاشها و فعالیت های فرد یا افراد است. معلمان نیز به عنوان یکی از مؤلفه های مهم و اساسی سیستم مدرسه برای فعالیت ها در جهت تحقق اهداف تعلیم و تربیت باید از انگیزش کافی برخوردار باشند. در نتیجه عدم توجه به ارضای نیازهای نیروی انسانی باعث بروز رفتارهای سوء مانند ناکامی، لاقیدی، پرخاشگری و کاهش شدید بازدهی در آن می گردد (ابزری، شائمی، پورمیری، آذربایجانی، ۱۳۸۹).

بین مفهوم رهبری و انگیزه کارکنان ارتباط نزدیکی وجود دارد، به طوری که مدیران سطح عالی سازمان و کسانی که خط مشی های سازمانی را تدوین می کنند می توانند با استفاده از این مدل مدیریت کارکنان خود را به نحو احسن انجام دهند و با استفاده از مشوق های مختلف در آنها ایجاد انگیزه نمایند (دانیال اسلام، صدیکو، منان، ۲۰۱۱). از سوی دیگر رهبران امروز به آگاهی، جامع نگری، انعطاف پذیری اندیشه و ژرف نگری بسیار نیاز دارند تا بتوانند سازمان ها را هدایت کنند و ستاده های آن را مناسب انتظارات جامعه نمایند و نیازهای انگیزشی معلمان را برآورده کنند. همه سازمانها خصوصا در سازمانهای آموزشی بدون تمایل داوطلبانه افراد و همکاری،

قادر به توسعه اثربخشی خرد جمعی خود نیستند. تفاوت میان همکاری داوطلبانه و اجباری از اهمیت بسیار برخوردار است، به این ترتیب است که مسیر نیل به هدفهای سازمان هموار می شود، پیروان رهبران تحولی تعهد بیشتری به رسالت سازمانی، تمایل به کار سخت تر، سطوح بیشتری از اعتماد به رهبران و انسجام را نشان می دهند انتظار می رود که رهبری تحولی منجر به خلق شرایط بهتر برای فهم چشم اندازهای راهبردی، رسالت ها، اهداف و پذیرش آنها از سوی پیروان باشد (بهرنگی، ۱۳۸۹). رهبری تحولی که بر اساس روابط عاطفی و شخصی میان رهبر و زیردستان استوار است، علاوه بر هدایت و انگیزش پیروان جهت عملکرد و رای انتظارات، به احتیاجات و نیازهایی پیروان به منظور بهبود کارایی او از طریق عملی یا الهامی توجه دارد (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۹۰).

با توجه به نقش اساسی که انگیزش در عملکرد کارکنان دارد و هرگونه غفلت نسبت به مسائل انگیزشی کارکنان موجب اتلاف منابع و در نتیجه کاهش اثربخشی، سود و بهره وری مورد انتظار سازمانی خواهد بود، لذا در اغلب کتب مدیریت و رفتار سازمانی بخش مفصل بدان اختصاص یافته است. بدلیل آنکه مطالعه انگیزش، زوایای پر شماری از رفتار انسان را بررسی می کند، پیچیدگیهای فراوانی در آن نهفته است و پیچیدگیهای موجود در مبحث انگیزش موجب ارائه نظریه های بسیاری شده اند. در میان نظرات گوناگون که درباره انگیزش شغلی بیان شده نظریه دیوید سی مک کله لند بسیار قابل توجه است.

سبک رهبری در میان مدیران مدارس نقش مهمی در ایجاد انگیزه و رفاه معلمان دارد. از سوی دیگر تحقیقات نشان داده که رهبری تحولی در معلمان انگیزه خود مختار ایجاد می کند و اگر قدرت در سیستم های آموزشی به مدیران مدارس واگذار شود و تشویق و حمایت و آموزش از کارکنان آموزشی صورت بگیرد به طور بالقوه انگیزه معلمان، رضایت و رفاه آنها را تسهیل می کند (ایال، روث، ۲۰۱۰^۱). با توجه به مدارک و شواهد گردآوری شده در مطالعات پیرامون این موضوع مشخص شد که نیاز به پژوهش های متعدد در این زمینه احساس می

شود و در این پژوهش، میزان ارتباط سبک رهبری تحولی مدیران و انگیزش کاری معلمان در چارچوب نظریه نیازهای مک کله لند مورد بررسی قرار گرفته است و انتظار می رود با بررسی این موضوع بتوان نیروی انسانی را به سوی افزایش انگیزش به نحو مطلوب سوق داد.

۱-۳) اهمیت و ضرورت پژوهش

در مباحث مربوط به مدیریت، بحث انگیزش کارکنان جایگاه ویژه ای دارد مدیریت در کنار سایر کارکردهای خود ضمن به کارگیری روش هایی برای جذب مناسب ترین افراد برای مناسب ترین کارها، بخشی از کارکرد خود را صرف نگهداری نیروی جذب شده به سازمان و فعال نگه داشتن آنها می کنند که این امر بدون شناخت انگیزه ها و علایق افراد سازمان میسر نخواهد شد (عباس پور، ۱۳۹۱). زیرا با شناخت علایق و انگیزه ها و همچنین عواملی که باعث نارضایتی کارکنان می شود بهتر می توان کارکنان را به تلاش بیشتر در جهت تحقق اهداف سازمان ترغیب و تشویق نمود و بدین وسیله به کارآیی و اثربخشی آنان افزود.

در برخی از تحقیقات مشخص شده است که عواملی همچون خودکارآمدی معلمان، و شرایط بهتر مدرسه و شیوه های رهبری سازمانی از عوامل انگیزشی مهم در یادگیری معلمان، و شیوه های آموزشی آنها می باشد. در نهایت سبک رهبری تحولی، یادگیری حرفه ای معلمان و انگیزه آنها را تحریک و بهبود می دهد. انگیزش پائین معلمان در نظام آموزشی می تواند باعث کاهش کارآیی و اثربخشی در سازمان آموزشی که همانا یادگیری و آموزش دانش آموختگان است منجر شود (ثونن، ایسلسگرز، اورت، گیج سل^۱ ۲۰۱۱). در نتیجه انجام این پژوهش می تواند برای رهبران مدارس خوی، به منظور ترویج یادگیری معلم و بهبود شیوه های آموزشی او یک ترکیبی از رفتارهای رهبری تحولی مورد نیاز را ارائه کند که ثمره ی آن کارآمد ساختن هر چه بیشتر مدیران مدارس جهت افزایش سطح انگیزش معلمان باشد.

پژوهش حاضر از میان نظرات گوناگون انگیزشی به بررسی انگیزش معلمان بر اساس نظریه مک کله لند می پردازد زیرا او وجود انگیزه موفقیت بالا در افراد را بسیار حائز اهمیت دانسته و معتقد است که: سازمان هایی که چنین افرادی را در استخدام خود دارند در مقایسه با سازمان های دیگر که فاقد افرادی با چنین مشخصات می باشند، پیشرفت سریعتری خواهند داشت (ساعتچی، ۱۳۶۹).

ملاحظه می شود که سازمان از نگاه انگیزش افراد و نیز توجه به نکات اساسی و رعایت رهبری تحولی، اندیشه ای نو و ضروری است. متأسفانه در ایران تحقیقات بسیار معدودی پیرامون سبک رهبری تحولی و انگیزش کاری معلمان وجود دارد و درباره ی ارتباط میان آنها نیز تحقیقی صورت نگرفته است. این تحقیق درصدد شناسایی رابطه میان سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش معلمان است. امید است که نتایج این پژوهش به ایجاد و تسری مفهومی در مدیریت آموزشی یاری رساند و نوید بخش سوق نیروی انسانی به افزایش انگیزش به نحو مطلوب باشد.

۱-۴) اهداف پژوهش

۱-۴-۱) هدف کلی:

مشخص کردن رابطه سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان مدارس دخترانه ی شهرخوی.

۱-۴-۲) اهداف فرعی:

- مشخص کردن رابطه ویژگیهای آرمانی سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان.
- مشخص کردن رابطه میان رفتارهای آرمانی سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان.
- مشخص کردن رابطه میان ترغیب ذهنی سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان.
- مشخص کردن رابطه میان انگیزش الهام بخش سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان.
- مشخص کردن رابطه میان ملاحظات فردی سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان.

- مشخص کردن رابطه سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان بر حسب سابقه ی کار.
- مشخص کردن رابطه سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان بر حسب سن.

۱-۵) فرضیه‌های پژوهش

۱-۵-۱) فرضیه اصلی:

– بین سبک رهبری تحولی مدیران با انگیزش شغلی معلمان در مدارس دخترانه ی شهر خوی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

۱-۵-۲) فرضیات فرعی:

- بین ویژگیهای آرمانی سبک رهبری تحولی مدیران و انگیزش شغلی معلمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

- بین رفتار های آرمانی سبک رهبری تحولی مدیران و انگیزش شغلی معلمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

- بین ترغیب ذهنی سبک رهبری تحولی مدیران و انگیزش شغلی معلمان رابطه ی مثبت و معنا داری وجود دارد.

- بین انگیزش الهام بخش سبک رهبری تحولی مدیران و انگیزش شغلی معلمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

- بین ملاحظات فردی سبک رهبری تحولی مدیران و انگیزش شغلی معلمان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.