

رابطه رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان

اسماعیل سالاری پورا ۱ و اعظم توکلی ۲

۱. لیسانس علوم تربیتی و آموزگار آموزش و پرورش شهرستان رشتخوار
۲. آموزگار ابتدایی شهرستان رشتخوار، ایران Tavakkoli@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان شهر تربت حیدریه بود. از لحاظ هدف، تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان شهر تربت حیدریه می‌باشند که تعداد آنها برابر ۴۵۰۰ نفر بود. با توجه به وضعیت کرونا، برای تعیین حجم نمونه از نمونه در دسترس استفاده شد که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۲۵ نفر بدست آمده است. روش استفاده شده برای نمونه گیری روش تصادفی ساده بود. برای سنجش متغیر رهبری تحول آفرین از پرسشنامه بس و اولیوو انگیزش شغلی با استفاده از مدل هاگمن و اولدهام با طیف لیکرت استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول آفرین، معلمان، انگیزش شغلی

مقدمه

رهبری تحول آفرین یک نظریه رهبری سازمان است که بر مبنای آن رهبر با کارکنان جهت انجام تغییرات زیربنایی همکاری می‌کند. این فرایند شامل شناسایی تغییرات مورد نیاز، خلق یک دیدگاه برای تغییر از طریق هم‌نویسی و اجرای مجدانه تغییر همراه با تعهد است. این سبک از رهبری زیربنای رهبری دیجیتال و مدیریت تحول سازمانی است. رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر پژوهشگران و عامه مردم را به خود جلب کرده است. پژوهش‌های علمی درباره رهبری صرفاً از قرن بیستم آغاز گردید و محور اصلی بیشتر پژوهش‌ها، عوامل تعیین کننده اثربخشی رهبری یا به عبارتی تحول آفرینی آنان بوده است. نیاز به سبک رهبری مناسب که بتواند فرهنگ سازمانی را در جهت پیشبرد اهداف سازمان تنظیم و اصلاح نماید، در توفیق سازمان، حیاتی به نظر می‌رسد. هبران تحول آفرین به نیروی کار خود الهام می‌بخشند و به آنها انگیزه می‌دهند، آنها به کارمندان آموزش دیده اعتماد می‌کنند تا تصمیمات مربوط به مشاغل تعیین شده خود را به دست بگیرند. این سبک مدیریتی است که به منظور ایجاد فضای بیشتر به کارمندان برای خلاقیت، نگاه به آینده و یافتن راه حل‌های جدید برای مشکلات قدیمی طراحی شده است. کارکنان در مسیر رهبری نیز آماده خواهند شد تا از طریق راهنمایی و آموزش به رهبران تحول آفرین تبدیل شوند. (شجاعی و سرحدی، ۱۳۹۵). انگیزش شغلی می‌تواند با رهبری تحول آفرین در ارتباط باشد یکی از دغدغه‌های سازمانها، این است که می‌خواهند بدانند فردی که برای انجام سلسله وظایفی در سازمان انتخاب می‌شود تا چه اندازه با شغل هم خواناست و تا چه حد رفتارهای حرفه ای پیش بینی شده و مورد انتظار را از خود بروز می‌دهد، برای کاهش این دغدغه، سازمانها از روشهای مختلفی استفاده می‌کنند تا بتوانند بهترین تخمین را در مورد همخوانی شغل و سازمان بزنند و بهترین راهکار تخمین موفقیت شغلی است. از آنجایی که لازمه پیشرفت هر مملکت تلاش دلسوزانه، متعهدانه و همراه با وجدان کاری مردم آن کشور است خلأ موجود در این زمینه در کشور کاملاً محسوس و ملموس است و سبک رهبری عبارت است از الگوهای رفتاری دائمی و مستمر که افراد در هنگام کار با دیگران و به وسیله دیگران از آن استفاده می‌کنند و به وسیله افراد درک می‌شود. به طور کلی، رهبری، فراگرد تأثیرگذاری بر فعالیت های یک فرد یا یک گروه است که در وضعیت معینی در جهت تحقق هدفی، کوشش می‌کنند. از این تعریف استنباط می‌شود که فراگرد رهبری، تابعی از متغیرهای رهبر، پیرو و سایر متغیرهای وضعیتی است. از دید تئوری و همچنین تجربی، به نظر می‌رسد روابط رهبر و اعضای گروهش، مهم ترین متغیر در تعیین قدرت و نفوذ او باشد. مطالعاتی تجربی نیز این فرض را تأیید می‌کند. به عبارت دیگر، میتوان گفت رهبری محدود به نفوذی که فرد در نقش خاصی اعمال می‌کند نیست، بلکه پیروان نیز بخشی از فرایند رهبری هستند و وجود ارتباط بین رهبر و پیروان مورد تأکید دانشمندان علوم اجتماعی و مدیریت قرار دارد. همچنین لیکرت ملاحظه می‌کند که مدیر کارآمد قویاً در جهت همکاری با زیردستان گام برداشته، به ارتباطات خوب تکیه دارد. الگو و مدل مدیریت در هر جامعه تحت تأثیر شیوه های رهبری در آن جامعه است.

بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ی رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان شهر تربت حیدریه می باشد.

بیان مسئله

رهبری تحول آفرین اساس و شالوده ای برای موفقیت سازمانیاست که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول آفرین، اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره مند شوند. رهبری تحول آفرین از جدید ترین سبک های رهبری است که بسیار به آن توجه شده است. مزایای بسیاری نیز برای این سبک رهبری شناخته شده است که می‌توان به رضایت شغلی، افزایش بهره وری

¹ Transformational leadership

سازمان و کاهش استرس پیروان اشاره کرد. اکثر پژوهشگران بر این عقیده اند که رهبران تحول آفرین از رهبران مبادله ای اثربخشی بالاتری دارند. (شجاعی و سرحدی، ۱۳۹۵).

انگیزه حالت یا وضعی روانی است که رفتار را در جهت هدف یا هدف هایی نیرو می دهد فعال می سازد و هدایت می کند. بنابراین، انگیزه قابل مشاهده مستقیم نیست. انگیزه ها را گاهی بعنوان نیازها، تمایلات یا محرکات درونی شخص تعریف می کنند. انگیزش چراهای رفتار محسوب می شود و یک هدف واحد میتواند انگیزه های متنوعی را ارضا کند. وظایف هر سازمانی هر اندازه هم دقیق و حساب شده باشد تا زمانیکه کارکنان انگیزه کار و فعالیت نداشته باشند بطور موثر به مرحله عمل در نخواهند آمد. انگیزه با محرک کارکنان ممکن است کاملا درونی باشد ولی غالبا لازم است که مدیر از محرکات بیرونی برای انگیزش آنان استفاده کند نیازهای اساسی کارکنان معمولا از طریق پرداخت دستمزد و پاداش ارضا می شود ولی آنان نیازهای معنوی نیز دارند که در محیط کار غالبا نادیده گرفته می شوند. انسانها علاوه بر نیازهای اساسی جویای موقعیت هایی هستند که بتوانند نیازهای درونی خود را از لحاظ کسب منزلت و احترام، اهمیت و موفقیت و رشد و پیشرفت ارضا نمایند. ایجاد شرایطی که کارکنان سازمان را از لحاظ ارضای این قبیل نیازها آسوده خاطر سازد، انگیزه کار و فعالیت را در آنان تقویت می کند (وایک، ۱۹۸۷؛ به نقل از افجه، ۱۳۹۰). چرا انگیزش مهمترین موضوع در مباحث مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی است. علی رغم نظرات و دیدگاه های مختلفی که درباره انگیزش وجود دارد جایگاه و اهمیت آن در مدیریت و روانشناسی به طور اعم و مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به طور اخص غیر قابل اغماض است. مطالعه انگیزش و رفتار نیازمند جستجو برای یافتن پاسخ به سوالاتی در ارتباط با انسان می باشد (هرسی و همکاران، ۲۰۱۲). متغیری که می تواند با انگیزش شغلی ارتباط تنگاتنگی داشته باشد، رهبری تحول آفرین می باشد. نقش رهبری در هر سازمانی بر کسی پوشیده نیست، بنابراین در کارایی و موفقیت شغلی نیز تاثیر رهبری می تواند باعث افزایش یا کاهش این دو متغیر شود. یکی از دغدغه های سازمان ها و پژوهشگران در چهار دهه پیش، رهبری بوده است و تلاش شده این پدیده را با یک سری از معیارهای دانشگاهی عملی کنند. از مدل های مختلفی برای رهبری در نظر گرفته شده است که مدل رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا از جدیدترین آنها محسوب می شوند (یعقوبی، ۱۳۸۹: ۳۶).

اهمیت موضوع رهبری در سازمان ها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان برآیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. از دیگر سبک های مهم در رهبری سبک رهبری تحول گرا است. این اصطلاح به سرعت در حوزه های مدیریت سازمانی به کار گرفته شد (دیلوویکس و هیگس، ۲۰۰۵).

با توجه به اهمیت توجه به انگیزش شغلی معلمان و همچنین با توجه به نقش رهبری تحول آفرین بر انگیزش شغلی معلمان، انجام این تحقیق در پی آن است تا به این سوال پاسخ دهد چه رابطه ای بین رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان وجود دارد؟

1 - wayneck

2 - hersey et al

3 - Transformational Leadership

4 - Dulewicz, V., and Higgs

اهمیت و ضرورت تحقیق

تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت‌ها و استفاده از آنها باشد. رهبرانی که با خلق چشم اندازهای نوین، تدوین و توسعه بینش‌ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی در آنها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه‌ای به کار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آنها را فراهم می‌سازند. چنین رهبرانی را رهبران تحول‌آفرین می‌نامند (میرکمالی و همکاران، ۹۳۱، ۹). موضوعی که اخیراً توجه بیشتر پژوهشگران را به خود جلب کرده است که رهبران باید به صورت تبادلی با پیروان رفتار کرده و با پاداش و تنبیه آنان را در جهت مطلوب هدایت کنند و یا این که نیازهای سطح بالای پیروان را خطاب داده و در آنها ایجاد انگیزه نمایند، این موضوع موجب شکل‌گیری دو نوع سبک رهبری گشته که به نام «رهبری تحول‌آفرین» و «رهبری مبادله‌ای» معروف هستند (محمدی مقدم و عباس پور، ۱۳۹۳). همچنین از مباحث اساسی سازمان و مدیریت و به ویژه مدیریت در آموزش و پرورش می‌توان به انگیزش شغلی اشاره کرد. مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چارهای رفتار است. اینکه چرا انسانها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا بعضی از کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام میدهند و کارمند دیگری برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث انگیزش است. چرایی رفتار آدمی همواره از موضوعات مورد علاقه حوزه روانشناسی بوده است. درک چرایی رفتار افراد در محیط کار، نیازمند بررسی و مطالعه انگیزش شغلی است. در شرایط اقتصادی کنونی و با وجود رقابتهای جهانی، نیروهای کار برانگیخته به عنوان نشانی از برتری تلقی می‌شوند. داشتن کارکنانی برانگیخته از جمله اجزای کلیدی جهت افزایش عملکرد لازم برای سازمانی است که خواهان بقا در دنیای رقابتی کنونی می‌باشد. بررسی انگیزش کارکنان و پی بردن به علل و پیامدهای آن حائز اهمیت بسیاری است. این کار باعث می‌شود تا گامهای مناسبی در جهت ایجاد تغییرات و پیشگیری از شکستها برداشته شود (گری پی لاتام، ۲۰۰۸؛ ترجمه ارشدی، ۱۳۸۹).

دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه‌های سالم، یکی از ضرورتها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بنابراین آگاهی از عوامل مرتبط در امر انگیزش، برای معلمان کاملاً کاربردی است. که در این پژوهش رابطه رهبران تحول‌آفرین مورد بررسی قرار گرفته است. رهبران تحول‌آفرین به چند دلیل موثر هستند: آنها قادرند هم پیروان خود را متحد کنند و هم اهداف و باورهای پیروان را تغییر دهند. رهبران تحول‌آفرین تصویری از یک چشم انداز آینده را به پیروان خود ارائه می‌کنند. از آنجا که چنین رهبرانی قادرند یک چشم انداز روشن و مورد نیاز را شکل دهند، احتمالاً قادر به برانگیختن کارکنان برای مشارکت در آن چشم انداز هم هستند. رهبران تحول‌آفرین زیردستان را برای انجام کار بیش از حد انتظار بر می‌انگیزانند (استون، ۲۰۰۲).

از این رو پرداختن به اهمیت رابطه رهبری تحول‌آفرین با انگیزش شغلی معلمان از چند جهت واجد اهمیت است: با توجه به اینکه قبلاً هیچ مطالعه در این مورد صورت نگرفته و اگر هم صورت گرفته به صورت منظم نبوده است، هدف این تحقیق نظم بخشی به این مطالعات و استفاده مدیران و معلمان از آن در آموزش و پرورش است. نتیجه این تحقیق می‌تواند به مدیران و معلمان در جهت بهبودی روابط مثبت و صمیمانه و اهداف سازمانی کمک نماید و یکی از فواید اصلی این پژوهش می‌تواند این باشد که باعث تقویت روحیه تحول‌آفرینی در بین مدیریت و معلمان گردد و در نهایت باعث افزایش انگیزش شغلی در بین معلمان گردد.

پیشینه تحقیق

آقاجانی و مهداد (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی گرانه اشتیاق شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین از طریق اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه دارای تأثیر غیرمستقیم معنادار و رهبری تحول آفرین به طریق مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه دارای تأثیر معنادار است.

هماینی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری دلبستگی شغلی انجام داده اند. طبق نتایج بدست آمده از تحقیق با میانجی گری دلبستگی شغلی، رابطه بین رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان افزایش می یابد.

ابراهیمی نژاد رفسنجانی و زارعی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی انجام داده اند. یافته های تحقیق نشان داد بین سبک رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما افزودن اعتماد عاطفی و اعتماد شناختی به این موضوع رهنمون شد که بین رهبری تحول آفرین و این دو متغیر رابطه مثبتی وجود دارد؛ همچنین بین اعتماد عاطفی و شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

شجاعی و خلیلی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش انگیزه خدمات عمومی و شفافیت اهداف انجام داده اند. نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین با رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق شفافیت اهداف و انگیزه خدمات عمومی ارتباط دارد. همه رابطه ها در مدل به جز رابطه شفافیت اهداف و انگیزه خدمات عمومی تایید شد.

اصل روستا و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط رهبری تحول آفرین و دلبستگی شغلی با در نظر گرفتن متغیر میانجی استقلال شغلی مطالعه موردی: شرکت سیمان دهلران انجام داده اند. بر اساس نتایج به دست آمده تمام فرضیات پژوهش پذیرفته شد. بیشترین ارتباط را رهبری تحول گرا و دلبستگی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی استقلال شغلی با ضریب ۰٫۹۷، دارا بود.

عوض زاده (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی نوآورانه با رفتار نوآورانه کارکنان اداره برق استان اردبیل، یافته های تحقیق شان نشان داد که میزان مدیریت دانش به طور معنی دار از حد متوسط پایین می باشد و میزان جو سازمانی نوآورانه به طور معنی دار بالاتر از متوسط (۰/۷۶) می باشد و میزان رفتار نوآورانه در حد متوسط می باشد. و روابط مثبت معنی داری (۰/۶۶) بین مدیریت دانش، جو سازمانی نوآورانه و ابعاد آنها با رفتار نوآورانه کارکنان وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد، از میان چهار بعد مدیریت دانش، تسهیم دانش و بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش رابطه ی پیش بینی کننده ی معنی داری با رفتار نوآورانه ی کارکنان دارند. همچنین ابعاد جو سازمانی نوآورانه (حمایت از خلاقیت و تامین منابع) رابطه ی پیش بینی کننده ی معناداری با رفتار نوآورانه ی کارکنان دارند.

قاسمی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «نقش واسطه ای مدیریت دانش در رابطه جو سازمانی با بهره وری مدیران ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه سه شیراز»، نتایج ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از آن بود که جو سازمانی با مدیریت دانش رابطه مستقیم معنادار (۰/۷۹) دارد. جو سازمانی بطور معنی داری قادر به پیش بینی مثبت (۰/۶۹) مدیریت دانش می باشد. جو سازمانی با بهره وری مدیران رابطه مستقیم معنادار (۰/۵۹) دارد. مدیریت دانش با بهره وری مدیران رابطه مستقیم (۰/۷۸) دارد. مدیریت دانش در رابطه بین جو سازمانی و بهره وری نقش میانجی گری کامل دارد.

نوه و هرتل^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان رابطه رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی انجام داده اند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

کایلر^۲ (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین با خودکارآمدی و رفتارهای شهروندی در سازمان‌های دولتی انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین علاوه بر اینکه با خودکارآمدی ارتباط معنی داری، با رفتار شهروندی در سازمان نیز رابطه مستقیم معنی داری دارد.

کاتزل و تامپسون^۳ (۲۰۱۴) مجموعه‌ای وسیع از تحقیقاتی را که در زمینه نظریه های انگیزشی انجام دادند، نتایج تحقیق نشان داد که: (۱) انگیزه ها و ارزش های کارکنان سازمان مناسب شغل باشند (۲) مشاغل با توجه به انگیزه‌ها و ارزشهای کارکنان انجام شود. (۳) محیط کار افراد چنان شکل داده شود که از حمایت‌های اجتماعی برخوردار شوند.

چنگ‌پینگ^۴ (۲۰۱۱)، در تحقیقی با عنوان «جو سازمانی برای نوآوری و آموزش خلاقانه در مدارس شهری و روستایی» بر روی معلمان مدارس شهری و روستایی تایوان، به این نتیجه رسید که جو سازمانی و سطح کلی تدریس خلاقانه به طور چشمگیری با هم ارتباط معنی داری (۰/۶۲۸) دارد. جو سازمانی مدارس روستایی، از خلاقیت، بیشتر از مدارس شهری حمایت می‌کند. هنگامی که در مدارس با معلمین به خوبی رفتار می‌شود، فرصت‌هایی را برای مطالعه و آموزش فراهم می‌کنند و سیاست‌های منطقی آموزش و محیط کار مناسب ارائه می‌دهند، معلمین روش‌های تدریس خلاقانه‌تری خواهند داشت و چالش‌های مناسبی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کنند. به نظر می‌رسد که همبستگی مثبت قابل ملاحظه‌ای میان جو مدرسه و عملکرد تدریس خلاقانه وجود دارد. همبستگی مثبت قابل ملاحظه‌ای میان جو نوآوری سازمانی مدرسه و تدریس خلاقانه وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و بر حسب روش تحقیق و گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد و هدف آن بررسی رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین با انگیزش شغلی معلمان است. جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان شهرستان تربت حیدریه می‌باشند که تعداد آنها برابر ۴۵۰۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از نمونه در دسترس استفاده شد که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۲۵ نفر بدست آمده است. روش استفاده شده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده بود. روش گردآوری اطلاعات به صورت پیمایشی و کتابخانه‌ای بوده است. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده است.

پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین: پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین بس و اولیو با ۲۰ سوال با طیف لیکرت می‌باشد که دارای چهار بعد (۱. ملاحظه فردی ۲. ترغیب ذهنی ۳. انگیزش الهام بخش ۴. نفوذ آرمانی) می‌باشد که میزان پایایی این پرسشنامه در تحقیق درودی (۱۳۹۲) ۰/۸۷ ذکر شده است و روایی محتوایی این پرسشنامه نیز مورد تایید اساتید بوده است (به نقل از میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۲).

1- Nohe & Httel

2- Caillier

3 Kazzell & Mishr

4 - Cheng-Ping

پرسشنامه انگیزش شغلی: پرسشنامه انگیزش شغلی با استفاده از مدل هاکمن و اولدهام^۱ (۱۹۸۰) و دارای پنج مولفه (تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد) است که ۱۵ ماده می باشد و میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش علی محمدی (۱۳۸۸) ۰/۷۹ ذکر شده است (به نقل از جزئی، ۱۳۸۸). پس از تکمیل پرسشنامه، داده های گردآوری شده، بر اساس مقیاس های اندازه گیری متغیرها کدگذاری شده و با نرم افزار SPSS پردازش و تجزیه و تحلیل شده است.

یافته ها:

آمار توصیفی

در این فصل، برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، میزان تحصیلات و... همچنین شامل جداول درصد، فراوانی و نمودار می باشد.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۶۰	۸۰/۹
زن	۶۵	۱۹/۱
جمع	۲۲۵	۱۰۰

طبق نتایج جدول (۱) ۱۹/۱ درصد پاسخگویان زن و ۸۰/۹ درصد نیز مرد هستند.

جدول ۲- شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای ابعاد رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی

آماره	رهبری تحول آفرین	ملاحظه فردی	ترغیب ذهنی	انگیزش الهام بخش	نفوذ آرمانی	انگیزش شغلی
میانگین	۵/۱۱	۳/۲۵	۳/۳۵	۳/۲۵	۲/۶۸	۳/۳۴
انحراف معیار	۰/۶۵	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۴۲
حداقل نمرات	۰/۸۷	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰
حداکثر نمرات	۴/۴۲	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰

در آمار انحراف معیار (که با نماد σ نشان داده می شود) یکی از شاخص های پراکندگی است که نشان می دهد به طور میانگین داده ها چه مقدار از مقدار متوسط فاصله دارند. اگر انحراف معیار مجموعه ای از داده ها نزدیک به صفر باشد، نشانه آن است که داده ها نزدیک به میانگین هستند و پراکندگی اندکی دارند؛ در حالی که انحراف معیار بزرگ بیانگر پراکندگی قابل توجه داده ها می باشد. انحراف معیار برابر با ریشه دوم واریانس است. خوبی آن نسبت به واریانس، این است که هم بعد با داده ها می باشد و در مطالعه توزیع یک جامعه آماری مقدار نماینده که اندازه ها در اطراف آن توزیع شده اند را مقدار مرکزی می نامند و هر معیار عددی را که معرف مرکز مجموعه داده ها باشد، معیار گرایش به مرکز می نامند. میانگین و میانه از متداولترین معیارهای گرایش به مرکز هستند.

1- Hackman, J.R. and Oldham

یافته های استنباطی (تحلیل فرضیات)

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

پس از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۰/۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. چنانچه سطح معناداری در آزمون Shapiro-Wilk یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف که در این جدول با sig. نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰/۰۵ باشد می‌توان داده‌ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد. در غیر این صورت نمی‌توان گفت که داده‌ها توزیع‌شان نرمال است.

جدول ۲ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

آماره	رهبری تحول آفرین	انگیزش شغلی
میانگین	۳/۱۱	۳/۲۳
انحراف معیار	۰/۷۳	۰/۵۵
مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف	۰/۶۴	۱/۸۸
سطح معنی داری	۰/۸۰	۰/۰۹

طبق نتایج جدول ۲ و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که توزیع متغیرهای رهبری تحول آفرین و انگیزش شغلی نرمال است و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمون‌های پارامتریک (پیرسون و رگرسیون چند گانه و تی تک نمونه ای) استفاده کرد.

فرضیه اصلی: بین رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان رابطه معنی داری دارد.

جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی

متغیرهای	آماره ها	انگیزش شغلی
رهبری تحول آفرین	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۰۸**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول ۳ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که فرضیه اصلی تایید می‌شود و بین رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین انگیزش شغلی با رهبری تحول آفرین برابر ۰/۴۰ است.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: رهبری تحول آفرین و جو سازمانی با انگیزش شغلی معلمان رابطه معنی داری دارد.

طبق نتایج و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می-توان گفت که فرضیه اصلی تایید می‌شود و بین رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین انگیزش شغلی با رهبری تحول آفرین برابر ۰/۴۰ و با جو سازمانی ۰/۳۳ است. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق‌های آقاجانی ومهداد(۱۳۹۸)، امیرخانی و جعفرزاده (۱۳۹۳)، نوهه و هرتل (۲۰۱۸)، کایلر (۲۰۱۷)، کاتزل و تامپسون (۲۰۱۴)، مارلین ال و همکاران(۲۰۱۰) و مونت کینوس و نیلسون (۲۰۰۸) همسو می‌باشد. انگیزش پایین کارکنان در کار می‌تواند باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان شده و در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری در سازمان گردد. در نتیجه سطح تولید و نارضایتی کارکنان از سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت منجر به نابودی سازمان می‌گردد. لذا هر سازمانی جهت ارتقاء انگیزش کارکنان خود می‌بایست نسبت به اتخاذ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های لازم جهت ارتقاء انگیزش کارکنان اقدام نمایند و با توجه به نتایج این فرضیه رهبری تحول آفرین بهتر می‌تواند بر انگیزش شغلی معلمان تاثیر مثبت داشته باشد.

همچنین توجه به تفاوت‌های فردی پیروان و ارتباط با تک تک آنها و تحریک آنها از طریق واگذاری مسئولیتها برای یادگیری و تجربه آنها است. افراد به وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آنها نگران هستند. رهبران تحول آفرین یک چشم‌انداز سازمانی پویا خلق می‌کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می‌سازد. رهبری تحول آفرین همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد که برقراری این وضعیت زمینه‌ساز رفتن بهتر انگیزش شغلی معلمان را فراهم می‌کند.

پیشنهادها

طبق نتایجی که از تحلیل فرضیيات این تحقیق بدست آمد بین رهبری تحول آفرین با انگیزش شغلی معلمان شهرستان تربت حیدریه رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- ✓ داشتن انتظارات بالا از پیروان و محول نمودن مسئولیت‌های چالش برانگیز به آنها
- ✓ درگیر کردن کارمندان و داشتن تفکر خوش بینانه برای آینده
- ✓ تسهیل همکاری و مشارکت بیشتر کارمندان با رهبران
- ✓ تاکید بر اهمیت داشتن تعهد قوی نسبت به هدف
- ✓ ایجاد تیم‌های کاری و ارائه پاداش بر پایه همکاری اعضای تیم‌ها
- ✓ مدیران سازمان‌ها ویژگی‌های آرمانی خودهمانند داشتن سطح بالایی از اخلاقیات، اعتماد، تمامیت، صداقت را تقویت کنند.
- ✓ رهبران سازمان علاوه بر توجه به نیازهای فیزیولوژیک و امنیت کارکنان، به نیاز احترام، موفقیت طلبی و خودشکوفاییان نیز توجه لازم را مبذول کنند
- ✓ برای ارتقاء انگیزش شغلی پیشنهاد می‌شود تا مدیران آموزش و پرورش تدابیری در نظر بگیرند تا با استفاده از آنها خستگی و جو حاکم بر محیط کاری مدارس بر معلمان تاثیر نگذارد و روحیه و نشاط معلمان حفظ شود.
- ✓ در راستای بهبود انگیزش شغلی، برگزاری اردوهای تفریحی، مسابقات ورزشی و برنامه‌های متنوع خانوادگی می‌تواند بر بهبود علاقه و اشتیاق شغلی معلمان بیافزاید که این امر خود باعث بهبود رفتار شغلی می‌شود.
- ✓ مدیران آموزش و پرورش می‌توانند با گزینش و انتخاب افراد شایسته و متخصص در هر بخش علاوه بر اینکه از کارهای تکراری و خسته کننده جلوگیری کنند، بلکه با این روش علاقه شغلی معلمان هر بخش نیز افزایش می‌یابد که خود منجر به افزایش انگیزش شغلی می‌شود.

✓ احساس تعلق به اهداف سازمان آموزش و پرورش تقویت شود به این شکل که در کنار توجه کامل به تمام معلمان به معلمان متعهد ارزش بیشتری بدهند و آنها را همواره مورد تشویق قرار دهند و این خود باعث می شود که معلمان در تمام امور سازمانی خود صادق باشند.

✓ پیشنهاد می شود تا سیستم بازخورد عملکرد در مدارس تقویت گردد و مدیر نسبت به بازخورد رفتار معلمان اقدام کند تا آنان خود را با فرایندهای سازمانی و اصلاحات سازمانی تطبیق دهند و این خود می تواند در بهبود انگیزش سازمانی مؤثر باشد.

منابع و ماخذ:

۱. احمدی، پرویز؛ باباشاهی، جبار و سادات خدانشناس، لیلا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و کارآفرینی: پژوهشی پیرامون کارکنان شرکت داده ورزی سداد، مجله پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، سال اول، شماره ۳.
۲. اسکندرزاده، عبدالله. (۱۳۸۹). مطالعه میزان انگیزش شغلی و راه های افزایش آن در مدیران مدارس ناحیه ۱ اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته برنامه ریزی درسی، تهران: دانشگاه پیام نور.
۳. امیرخانی، محمد و جعفرزاده، علی. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط انگیزش کارکنان و رضایت مراجعین در شعب سازمان تأمین اجتماعی تهران، مجله مدیریت، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۳۰-۴۱.
۴. آخوندی بناب، حمید، موسومی شجاعی، زهرا؛ پیرخانی، علی و مهدی پور مقدم، محمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۹-۸۸. نشریه فراسوی مدیریت، ۱۷: تابستان ۱۳۹۰.
۵. آزادمرد، شهلا. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط با انگیزش شغلی معلمان ابتدایی، راهنمایی، متوسطه. پژوهش شورای تحقیقات آموزش و پرورش.
۶. برزگر، فرهاد (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر جو سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در بانک تجارت استان ایلام، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.
۷. داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد و میرزاجانی، سید مرتضی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان، مجله مشاوره شغلی و سازمانی، سال چهارم، شماره ۴، صص ۱۰-۲۵.
۸. درودی، هما (۱۳۹۲). عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و عوامل تاثیر گذار بر کارکنان در سازمان های دولتی، مقاله ارائه شده به هشتمین کنفرانس بین المللی مدیریت و چالشها و راهکارها، تهران.
۹. رضاییان، علی و محمودیان، مهدی (۱۳۹۰). شناسایی عوامل ساختاری مؤثر در کارایی سازمان (مطالعه موردی شرکتهای واگذار شده مشمول اصل ۴۴)، نشریه مطالعات کمی در مدیریت، دوره ۲، شماره ۴، صص ۹۷-۱۰۹.
۱۰. شیرانی، ناهید (۱۳۹۰)، جو سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان، ۱۳۹۰، دانش و پژوهش در علوم تربیتی برنامه ریزی، شماره بیست و سوم.
۱۱. علی محمدی، محمد علی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان، فصلنامه علوم تربیتی، سال اول، شماره ۱۲، صص ۱۶-۳۶.
۱۲. عوض زاده، حسین (۱۳۹۵)، رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی نوآورانه با رفتار نوآورانه کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۹۵، دانشگاه محقق اردبیل.
۱۳. قاسمی، لیلا (۱۳۹۵)، نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه جو سازمانی با بهره وری مدیران ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه سه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۴. کرپاسی یزدی، مهشید (۱۳۹۸) بررسی اثر مولفه‌های جو سازمانی و ساختار سازمانی بر مدیریت دانش در سازمان‌های دانش بنیان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

۱۵. کرمانی، بهناز(۱۳۸۷). رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۱۶. میرکمالی، سیدمحمد؛ شاطری، کریم؛ یوزباشی، علیرضا(۱۳۹۲). تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی، دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال اول، شماره ۳، صص ۱۲۵-۱۵۰.

۱۷. یعقوبی، نورمحمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، پژوهش نامه مدیریت تحول، نیمه دوم ۱۳۸۹، شماره ۴.

18. Barnett, BR and Bradley, L(2007) *The impact of organizational support for career development on career satisfaction*. CareerDev Int. 12(7):36-617
19. Bekis, T (2006), Liderlikte ruhsal zekâ üzerine uygulamalı bir çalışma [A Practical study about spiritual intelligence in leadership]. Master's thesis, Selcuk University, Retrieved from The Council of
20. Caillier, J. (2017). The Relationship between Transformational Leadership with Self-efficacy and Citizenship Behaviors in Government Organizations: the mediating role of goal clarity. Administration and society journal.
21. Dulewicz, V., and Higgs, M. (2005). "Assessing leadership styles and organizational context", journal of Managerial Psychology, Vol.20, No.2, pp.105-123
22. Dulewicz, V., and Higgs, M. (2005). "Assessing leadership styles and organizational context", journal of Managerial Psychology, Vol.20, No.2, pp.105-123
23. hersey.p.&Kenneth. H.blanchard & dewey E. Johnson.(2012). "management of organizational behavior . , Vol.14.No.3,pp6
24. Katzell, R. A. & Thampson, D. E. (2014). Work Motivation: Theory and practice. American Psychologist, Vol (45), (P.P. 144- 153).
25. Marlin I. lamborn R N. (2010). Motivation and job satisfaction of school of nursing. Voll (5). lss 1.
26. Montecinos, C., & Nilson, L. (2008). Gender and cohort offerencesin university Student,decisions tobecom elementary Teacher eduction majors, tornal. F.Teacher Education, Vol (48), (p.p.47-52).
27. Nohe, CH., Hertel, G. (2018). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analytic Test of Underlying Mechanisms. ORIGINAL RESEARCH. published: 10 August 2017. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01364.
28. Stone A. (2002), *Transformational Versus Servant Leadership – A Difference in Leader focus*, Leardeship and orgaganization development journal . 56(4): 57- 39.
29. Yaghoobi, N.M., Moghaddami, M., and Yazdani, B. (2009), "*The effect of emotional intelligence on the leadership styles*", Journal of Executive management (JEM), Vol 9, No 1 (33), pp119-144. (in Persian).
30. Yang,Chin-ann.(2011). The study of work choice motivation and workers interaction in influencing job attitude and work performance for contingent workers.