

بررسی رابطه توانمندسازی مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار

محمدعلی مرادی^{۱*}، اسماء عزیزی^۲

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با تأکید بر توانایی حرفه‌ای مدیران و ضمن تأکید بر عواملی چون؛ تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، پایگاه شغلی، خودکارآمدی، خودمختاری و تأثیرگذاری بر انگیزش شغلی معلمان به تبیین و تشریح موضوع پرداخته است. **روش‌ها:** روش پژوهش حاضر توصیفی است که در زمره تحقیقات همبستگی قرار دارد. از نظر داده‌ها کمی و از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را همه‌ی مدیران و معلمان ابتدایی شهرستان شهریار، به تعداد ۱۹۸ نفر مدیر و تعداد ۲۰۴۵ نفر معلم تشکیل می‌دهد. نمونه‌گیری این پژوهش به صورت تصادفی طبقه‌ای از طریق جدول اچ اس بولا محاسبه گردید که بر این اساس ۱۳۲ نفر مدیر و ۳۲۳ نفر معلم، نمونه را تشکیل می‌دهند. ابزار این پژوهش دو پرسشنامه شامل؛ پرسشنامه شورت و راینهارت با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ برحسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و دوم پرسشنامه آزمون نیازهای معلمان آبراهام مازلو با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزار SPSS (نسخه ۲۳) صورت گرفت.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که رابطه مدیریت توانمندسازی با ایجاد انگیزه‌های فیزیولوژیک معنادار می‌باشد، به نحوی که با افزایش مدیریت توانمندسازی مدیران، انگیزه‌های فیزیولوژیک معلمان کاهش می‌یابد. اما هیچ رابطه معناداری بین مدیریت توانمندسازی مدیران و انگیزه ایمنی معلمان وجود ندارد. همچنین رابطه مدیریت توانمندسازی با ایجاد انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی معلمان معنادار است. به طوری که با افزایش مدیریت توانمندسازی در مدیران انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی معلمان افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان دهنده‌ی ارزش و اهمیت توانمندسازی مدیران در افزایش انگیزه معلمان در حیطه‌های اجتماعی، احترام و خود شکوفایی می‌باشد.

کلمات کلیدی: مدیریت، توانمندسازی، انگیزه شغلی

مقدمه

عامل این موفقیت و مزیت، نیروی انسانی مناسب به عنوان یک دارایی استراتژیک است (۱). باید اذعان داشت، مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است، کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات

دنیا بیش از پیش به سوی جهانی شدن در حرکت بوده و با سرعت رقابتی می‌شود. در این شرایط و به صورت طبیعی بعضی از سازمان‌ها نسبت به دیگران موفق‌تر خواهند بود. موثرترین

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران (✉ نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیکی: m.moradi1387@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

از سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد توجه قرار گرفته، که این امر در سازمان‌های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش از اهمیت بیشتری برخوردار است که از برنامه‌های دولت می‌باشد و در دستور کار قانون مدیریت خدمات کشوری قرار گرفته است (۵). بنابراین سازمانهای موفق به رهبرانی نیاز دارند که با ژرف نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و موجبات ایجاد انگیزه در آنها گردند (۶). یکی از وظایف مهم مدیران آموزشی ایجاد انگیزه و اشتیاق در کارکنان (معلمان) می‌باشد. کارکنان (معلمان) روش دستوری و آمرانه را نمی‌پذیرند. اهداف مهم مدیریت آموزشی ایجاد روابط انسانی مطلوب و احترام متقابل بین کارکنان سازمان آموزشی است. مدیر آموزشی باید تا آنجا که می‌تواند فرصتهای مطالعاتی و آموزشی مناسب را برای امکان ارتقاء معلمان به شغل‌ها و نقش‌های آموزشی بالاتر را فراهم نماید (۷). لذا با توجه به اهمیت انگیزش، ضروری است که عوامل انگیزشی نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته تا کارکنان با علاقه و اشتیاق به کار خود ادامه دهند و در نتیجه به همان میزان از خلاقیت، بهره‌وری و اثربخشی بیشتری برخوردار گردند. و نیز مدیر باید بداند چگونه می‌توان یک محیط کاری ایجاد کرد که فرصت ارضای نیازهای افراد را به خوبی فراهم کند که به عملکرد واحد و سازمان کمک کند. توانا ساختن ایجاد شرایط لازم برای ارتقاء انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس کفایت نفس می‌باشد. همچنین نتایج برخی از تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج از ایران نشان می‌دهد: سعادت ابراهیمی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه کاربست مدیریت توانمندسازی مدیران با ایجاد انگیزه شغلی کارکنان متوسطه آموزش و پرورش شهر همدان» پرداخته است که یافته‌ها نشان داد رابطه مدیریت توانمندسازی با ایجاد انگیزه‌های فیزیولوژیک معنادار می‌باشد، یعنی با افزایش مدیریت توانمندسازی مدیران، انگیزه‌های فیزیولوژیک کارکنان کاهش می‌یابد. اما هیچ رابطه معناداری

سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. از نظر دراکر (Deraker) رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند. توانمندسازی کارکنان، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکز زدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان می‌باشد. توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریعتر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمان‌ها نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند. از میان عوامل تولید بی‌شک نیروی انسانی که اساسی‌ترین عامل است نقش کلیدی در ارائه‌ی خدمات دارد و مهم‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان به شمار می‌آید. تجربه نشان داده است که هر سازمانی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده‌ی خود، نیازمند نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه است. به همین دلیل رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان، تحت عنوان توانمندسازی کارکنان همواره مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است (۲). توانمند سازی کارکنان یکی از عوامل اصلی و اساسی در افزایش انگیزه در کارکنان و به مثابه آن افزایش بهره‌وری که از اهداف اصلی و اساسی سازمان‌ها می‌باشد، است. در واقع پیش نیاز افزایش بهره‌وری، افزایش انگیزه در کارکنان است (۳). در این راستا می‌توان چنین گفت که توانمندسازی تکنیک جدیدی از مدیریت است که برای افزایش بهره‌وری از طریق بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و بالعکس مورد استفاده قرار می‌گیرد. این شیوه روش قدرتمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند حاصل این توازن اداره سازمان بر محور انگیزه و مدیریت کارکنان و رهبری مدیران است (۴). توانمندسازی موضوع مهمی است که هم اکنون در بسیاری

سات وونگ (Sut Wong) (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان «روابط متقابل در انتظارات توانمندسازی زیر دست رهبر: تأثیر آن بر ابهام نقش و انگیزه‌های درونی» نشان داد وقتی توانمندسازی رهبران در سطوح پایین باشد، ابهام نقش بالا و انگیزش درونی در کارکنان کم می‌باشد. اما هنگامی که توانمندسازی رهبران در سطوح بالاست، ابهام نقش کم و انگیزه درونی در کارکنان بالا می‌باشد (۱۰).

چونگ فانگ (Chung Fang) (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر درک حمایت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغل» نشان داد که توانمندسازی مدیران بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار است و رفتار سازمانی به عنوان یک میانجی بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی مطرح است (۱۱).

آرمینو رگو (Armenio Rego) (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «رهبری واقعی برای ترویج سرمایه روانشناختی کارکنان و خلاقیت» نشان داد که ادغام رهبری معتبر و توانمند با سرمایه‌های انسانی بر خلاقیت و ایجاد انگیزه کارکنان می‌افزاید و به سازمان برای مواجهه با چالش‌های رقابتی کمک می‌کند و امکان استفاده از فرصت‌های کسب و کار و بهبود اثر بخشی سازمانی را میسر می‌سازد (۱۲).

سومنات لاهیری (Somnath Lahiri) (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر توانایی مدیریت بر پیوستگی ارتباط عملکرد منابع: بررسی ارائه دهندگان خدمات برون سپاری هندی» نشان داد که: قابلیت توانایی بالا در مدیریت منجر به روابط و عملکرد قوی است. اما زمانی که توانایی و قابلیت مدیر کم یا پایین باشد، منجر به ایجاد عملکرد ضعیف در سازمان می‌شود (۱۳).

روش کار

روش پژوهش حاضر از نظر نحوه‌ی گرد آوری اطلاعات، توصیفی (غیر آزمایشی) است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه

بین مدیریت توانمندسازی مدیران و انگیزه ایمنی کارکنان وجود ندارد. همچنین رابطه مدیریت توانمندسازی با ایجاد انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی کارکنان معنادار است. یعنی با افزایش مدیریت توانمندسازی در مدیران انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی کارکنان افزایش می‌یابد (۸).

طاهرالدینی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه مهارت‌های مدیران با انگیزش شغلی دبیران هنرستان‌های دخترانه شهر تهران» به این نتیجه رسید که بین مهارت‌های انسانی مدیران و انگیزش شغلی دبیران هنرستان‌های دخترانه شهر تهران رابطه مستقیم وجود دارد. بین مهارت‌های فنی مدیران و انگیزش شغلی دبیران هنرستان‌های دخترانه شهر تهران رابطه مستقیم وجود دارد. بین مهارت‌های ادراکی مدیران و انگیزش شغلی دبیران هنرستان‌های دخترانه شهر تهران رابطه مستقیم وجود دارد. در مجموع این پژوهش نشان داد که مهارت‌های مدیران بر انگیزش معلمان آنان اثرگذار است (۷).

اینانو (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه روابط انسانی مدیران با افزایش انگیزه معلمان آنان در دوره متوسطه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران» پرداخت. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که همبستگی میان روابط انسانی مدیران و نیازهای فیزیولوژیک، امنیتی، حرمت و خودشکوفایی دبیران در سطح ۰/۱۰ از لحاظ آماری معنادار است. در نتیجه میان روابط انسانی مدیران و نیازهای فیزیولوژیک، امنیتی، حرمت و خودشکوفایی دبیران تحت نظارت آن‌ها رابطه وجود دارد. رابطه میان روابط انسانی و نیازهای فیزیولوژیک و امنیتی به صورت معکوس و رابطه میان روابط انسانی و نیازهای حرمت و خودشکوفایی به صورت مستقیم است. بیشترین همبستگی میان روابط انسانی مدیران نیازهای پنج گانه مزلو در دبیران مربوط به نیاز خودشکوفایی ($r=0/46$) و کمترین همبستگی مربوط به نیاز امنیتی ($r=0/31$) است. همبستگی میان روابط انسانی و نیاز عاطفی بسیار اندک و از لحاظ آماری معنادار نیست (۹).

آمده و برای نمره گذاری هر ماده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. (کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵) و دوم پرسشنامه ۶۰ سوالی انگیزه مازلو (۱۹۷۰) می‌باشد که توسط الوانی (۱۳۸۷) برای جامعه ایرانی نرم شده است و اعتبار آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۷ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، پراکندگی، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون، اسپیرمن و رگرسیون چند متغیره) با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت (۱۴).

یافته‌ها

فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از: بین مدیریت توانمندسازی مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان شهریار رابطه وجود دارد. به منظور تعیین رابطه‌ی مدیریت توانمندسازی مدیران با انگیزه شغلی معلمان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. قابل ذکر است که انگیزه شغلی معلمان در ۵ سطح انگیزه‌های فیزیولوژیک تا انگیزه‌های خودشکوفایی بررسی شده است که ضرایب همبستگی برای هر یک از انواع انگیزه‌ها به طور جداگانه ارائه شده است. طبق ارقام مندرج در جدول ۱، رابطه‌ی مدیریت توانمندسازی مدیران با انگیزه‌های فیزیولوژیک معلمان برابر ۰/۴۶ است که این رابطه در سطح $P \leq 0,01$ معنادار می‌باشد. بنابراین، می‌توان اظهار نمود که با افزایش مدیریت توانمندسازی در مدیران، انگیزه‌های فیزیولوژیک معلمان کاهش می‌یابد.

روش‌هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. روش مورد استفاده در این پژوهش، در دسته بندی تحقیق توصیفی، در زمره‌ی تحقیقات همبستگی قرار دارد. در این نوع تحقیق رابطه‌ی میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌شود. همچنین در دسته بندی روش‌های تحقیق از لحاظ هدف، به سه نوع بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای، روش این پژوهش از نوع کاربردی است. زیرا نتایج آن می‌تواند بلافاصله در جامعه‌ی مورد نظر به کار گرفته و باعث تغییر و بهبود وضعیت موجود گردد. جامعه آماری پژوهش حاضر را همه‌ی مدیران و کارکنان (معلمان) دوره‌ی ابتدایی شهرستان شهریار، به تعداد ۱۹۸ نفر مدیر که (۱۰۵) نفر زن و تعداد (۹۳) نفر مرد و همچنین تعداد کارکنان (معلمان) ۲۰۴۵ نفر که (۱۱۰۰) زن و تعداد (۹۴۵) نفر مرد هستند تشکیل می‌دهد. از طریق جدول اچ اس بولا (ابیلی، ۱۳۷۵) محاسبه گردید که بر اساس جدول مذکور ۱۳۲ نفر مدیر و ۳۲۳ نفر معلم، نمونه را تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری این پژوهش به صورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. ابزار این پژوهش دو پرسشنامه به این شرح می‌باشد. یک پرسشنامه توانمندسازی که شامل ۳۸ گویه و ۶ بُعد است که توسط شورت و راینهارت در سال ۱۹۹۲ ساخته شده و توسط اصغری در ایران در سال ۱۳۸۵ به فارسی ترجمه شده است و دوم پرسشنامه آزمون نیازهای کارکنان، که توسط آبراهام مازلو (۱۹۷۰) تدوین و توسط الوانی (۱۳۸۷) برای جامعه ایرانی نرم شده است، می‌باشد. اعتبار کل آزمون به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۴ به دست

جدول ۱- همبستگی مدیریت توانمندسازی و انگیزه شغلی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مدیریت توانمندسازی و انگیزه‌های فیزیولوژیک	-۰,۴۶	۰,۰۰۰۱
مدیریت توانمندسازی و انگیزه ایمنی	-۰,۱۴	۰,۱۱
مدیریت توانمندسازی و انگیزه‌های اجتماعی	۰,۳۹	۰,۰۰۰۱
مدیریت توانمندسازی و انگیزه احترام	۰,۴۹	۰,۰۰۰۱
مدیریت توانمندسازی و انگیزه خودشکوفایی	۰,۵۱	۰,۰۰۰۱

فرضیه ۲: بین رشد حرفه‌ای مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار رابطه وجود دارد.

با استفاده از آزمون اسپیرمن، رشد حرفه‌ای با تمام سطوح انگیزه مورد ارزیابی قرار گرفت. طبق نتایج آزمون رابطه رشد حرفه‌ای با هیچیک از سطوح انگیزه‌ها به جز خودشکوفایی معنادار نمی‌باشد. در واقع هیچ رابطه‌ای بین رشد حرفه‌ای و انگیزه‌های فیزیولوژیک، ایمنی، اجتماعی و احترام وجود ندارد. اما رابطه رشد حرفه‌ای مدیران با انگیزه خودشکوفایی معنادار است. یعنی می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش رشد حرفه‌ای مدیران، انگیزه خودشکوفایی کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۳: بین پایگاه شغلی مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان شهریار رابطه وجود دارد.

این فرضیه با استفاده از مدل آماری آزمون همبستگی پیرسون با تمام سطوح انگیزه مورد ارزیابی قرار گرفت. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رابطه پایگاه شغلی با انگیزه‌های فیزیولوژیک و ایمنی معنادار نمی‌باشد. در نتیجه هیچ رابطه‌ای بین پایگاه شغلی مدیران با انگیزه‌های فیزیولوژیک و ایمنی وجود ندارد. اما رابطه پایگاه شغلی مدیران با ایجاد انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی کارکنان معنادار است. در نتیجه می‌توان گفت با افزایش پایگاه شغلی در مدیران، انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۴: بین خودکارآمدی مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان شهریار رابطه وجود دارد.

این فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد ارزیابی قرار گرفت. طبق نتایج آزمون رابطه خودکارآمدی با همه سطوح انگیزه‌ها معنادار می‌باشد. رابطه خودکارآمدی مدیران با انگیزه‌های فیزیولوژیک و ایمنی معکوس و معنادار است. یعنی با افزایش خودکارآمدی در مدیران، انگیزه‌های فیزیولوژیک و ایمنی کارکنان کاهش می‌یابد. اما رابطه خودکارآمدی با

رابطه‌ی مدیریت توانمندسازی مدیران با انگیزه ایمنی معلمان برابر $0,14-$ است که این رابطه در سطح $P \leq 0,01$ معنادار نمی‌باشد. بنابراین، می‌توان اظهار نمود که با رابطه‌ی معناداری بین مدیریت توانمندسازی در مدیران و انگیزه ایمنی معلمان وجود ندارد. رابطه‌ی مدیریت توانمندسازی مدیران با ایجاد انگیزه‌های اجتماعی معلمان برابر $0,39$ است که این رابطه در سطح $P \leq 0,01$ معنادار می‌باشد. بنابراین، می‌توان اظهار نمود که با افزایش مدیریت توانمندسازی در مدیران، انگیزه‌های اجتماعی معلمان افزایش می‌یابد. رابطه‌ی مدیریت توانمندسازی مدیران با ایجاد انگیزه احترام معلمان برابر $0,49$ است که این رابطه در سطح $P \leq 0,01$ معنادار می‌باشد. بنابراین، می‌توان اظهار نمود که با افزایش مدیریت توانمندسازی در مدیران، انگیزه‌های احترام معلمان افزایش می‌یابد. رابطه‌ی مدیریت توانمندسازی مدیران با ایجاد انگیزه خودشکوفایی معلمان برابر $0,51$ است که این رابطه در سطح $P \leq 0,01$ معنادار می‌باشد. بنابراین، می‌توان اظهار نمود که با افزایش مدیریت توانمندسازی در مدیران، انگیزه خودشکوفایی معلمان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۱: بین تصمیم‌گیری مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان شهریار رابطه وجود دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون تصمیم‌گیری با تمام سطوح انگیزه مورد ارزیابی قرار گرفت. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رابطه تصمیم‌گیری با انگیزه‌های فیزیولوژیک کارکنان معنادار می‌باشد. در واقع با افزایش قدرت تصمیم‌گیری در مدیران انگیزه‌های فیزیولوژیک کارکنان کاهش می‌یابد. اما رابطه تصمیم‌گیری با انگیزه ایمنی و انگیزه احترام معنادار نمی‌باشد. یعنی هیچ رابطه‌ای بین تصمیم‌گیری و انگیزه ایمنی و احترام وجود ندارد. همچنین رابطه تصمیم‌گیری مدیران با ایجاد انگیزه‌های اجتماعی و خودشکوفایی کارکنان معنادار می‌باشد. بنابراین با افزایش قدرت تصمیم‌گیری در مدیران، انگیزه‌های اجتماعی و خودشکوفایی کارکنان افزایش می‌یابد.

خواهد شد. اگر مفهوم توانمندسازی به درستی درک گردد و با ایده بهبود مستمر در عملکرد کلی سازمان مرتبط شود بیشترین بهره‌برداری از منابع فکری عرضه شده را ایجاد خواهد نمود (۱۵). یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که توانایی‌های مدیران بر انگیزه شغلی کارکنان مؤثر است. با افزایش توانایی تصمیم‌گیری مدیران، انگیزه‌های فیزیولوژیک کارکنان کاهش و انگیزه اجتماعی و خودشکوفایی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. و نیز افزایش توانایی تأثیرگذاری مدیر باعث افزایش انگیزه‌های اجتماعی و احترام در کارکنان می‌شود و همچنین افزایش توانایی رشد حرفه‌ای در مدیران انگیزه خود شکوفایی در کارکنان را به دنبال دارد.

نتایج این تحقیق با پژوهش‌های سعادت ابراهیمی (۱۳۹۳) با عنوان «رابطه کاربست توانمندسازی مدیران با ایجاد انگیزه شغلی کارکنان متوسطه آموزش و پرورش شهر همدان» و پژوهش طاهر الدینی (۱۳۹۲) با عنوان «بررسی رابطه مهارت‌های مدیران با انگیزش شغلی دبیران هنرستان‌های دخترانه شهر تهران» و پژوهش اینانلو (۱۳۹۰) با عنوان «رابطه روابط انسانی مدیران با افزایش انگیزه معلمان آن در دوره متوسطه آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران» مرتبط و همسو می‌باشد (۸).

پیشنهادات

با توجه به ارزش و اهمیت شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران در موفقیت مدارس، و رابطه معنادار آن با خود شکوفایی کارکنان و تاثیر حد بالای شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران در ایجاد اعتماد و انگیزه در معلمان، لذا ادارت آموزش و پرورش به صورت برنامه‌ریزی شده و اصولی به برگزاری دوره‌های توانمندسازی مدیران اقدام نمایند. نظر به نقش و اهمیت انگیزه معلمان در انتقال معلومات به دانش آموزان توصیه می‌گردد تا آموزش و پرورش در راستای افزایش انگیزه معلمان اقدامات عملی انجام دهد.

انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی مستقیم و معنادار است. به این معنی که با افزایش خودکارآمدی در مدیران، انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۵: بین خودمختاری مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار رابطه وجود دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد ارزیابی قرار گرفت. طبق نتایج آزمون می‌توان اظهار نمود رابطه خودمختاری مدیران با هیچ یک از سطوح انگیزه‌ها معنادار نمی‌باشد. یعنی هیچ ارتباط معناداری بین خودمختاری مدیران و انگیزه شغلی کارکنان وجود ندارد.

فرضیه ۶: بین تأثیرگذاری مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار رابطه وجود دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد ارزیابی قرار گرفت. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت رابطه تأثیرگذاری با انگیزه‌های فیزیولوژیک و ایمنی معنادار نمی‌باشد. یعنی هیچ رابطه‌ای بین تأثیرگذاری و انگیزه‌های فیزیولوژیک و ایمنی وجود ندارد. اما رابطه تأثیرگذاری مدیران با ایجاد انگیزه‌های اجتماعی و احترام و خودشکوفایی کارکنان معنادار است. یعنی با افزایش تأثیرگذاری مدیران انگیزه‌های اجتماعی و احترام کارکنان افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

توانمندسازی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد به این تعبیر که کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است و چنانچه توانایی و قدرت افراد افزایش یابد، می‌تواند به صورت بالقوه کارها را در سطحی بالاتر و بهتر انجام دهند بدیهی است این توان بالقوه باعث انگیزه بالایی

محدودیت‌ها

- عدم همکاری بعضی از مدیران و معلمان در تکمیل و ارجاع پرسش نامه.

- محدود بودن یافته به مدیران و معلمان ابتدایی شهرستان شهریار و عدم تعمیم پذیری به سایر دانش آموزان
- محدود کردن ابزار سنجش و جمع آوری اطلاعات به پرسش نامه و استفاده نکردن از سایر روش های جمع آوری اطلاعات از جمله مشاهده یا مصاحبه و...

تقدیر و تشکر

نویسندگان صمیمانه از کلیه کسانی که ما را در انجام هرچه بهتر تحقیق یاری و راهنمایی نموده تقدیر و تشکر به عمل می آورند.

References

- ۱- مرادی، محمدعلی و عزیزی، اسما. مدیریت منابع انسانی، همایش بین المللی مدیریت ۱۳۹۳، ۱-۳.
- ۲- تاتاری، مریم، اطهری، عاطفه. توانمند سازی منابع انسانی، نشریه داخلی معاونت طرح و برنامه دانشگاه فردوسی مشهد، شماره ۴۶ تابستان، ۱۳۹۱، ۵-۶.
- ۳- باروت کوب، مهناز، مروتی شریف آبادی، علی. نقش توانمند سازی کارکنان در افزایش بهره وری (مطالعه ی موردی: کارکنان دانشگاه یزد)، فصل نامه توسعه ، سال نهم شماره ۳۳ پاییز، ۱۳۹۳، ۱-۵۴.
- ۴- ثقفی، علی، امیرصالحی، مهدی. یافته های مدیریت، تهران، موسسه فرهنگی پیام فردا، ۱۳۸۵، ۵۸-۹۷.
- ۵- کریم زاده وائق سفلی، کبری. تشخیص عوامل سازنده در توانمندی مدیران ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ۱۳۹۳، ۵۷-۹۵.
- 6- Goodarzvand, M & Farjadi nezhad, Z & Ferdowsi, S. Transformational leadership: new approach in the organizations of successful. Available of <http://system.parsiblog.com/Archive>, 2010, 39.3: 203-213.
- ۷- طاهرالدینی، مینو. رابطه مهارتهای مدیران با انگیزش شغلی دبیران هنرستان های دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامشهر، ۱۳۹۲، ۳۵-۴۸.
- ۸- سعادت ابراهیمی، بهاره. رابطه کاربست مدیریت توانمندسازی مدیران با ایجاد انگیزه شغلی کارکنان متوسطه آموزش و پرورش شهر همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ۱۳۹۳، ۲۸-۳۸.
- ۹- اینانلو، اعظم. بررسی روابط انسانی مدیران با افزایش انگیزه معلمان آنان در دوره متوسطه آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، ۱۳۹۰، ۷۸-۹۳.
- 10- Sut Wong H. Mutuality in leader_subordinate empowerment expectation: Its impact on role ambiguity and intrinsic motivation. Department of leadership and organizational behavior. BI Norwegian Business School. Available: www.archiveisi.com, 2013 5.2: 97-102.
- 11- Chung Fang. the impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance. Available: www.archiveisi.com, 2012, 30.4: 237-248.
- 12- Reu.L& Byars. L. Management 10th Ed. New York: McGraw Hill, 2003, 1.4: 235-246.
- 13- Somnath Lahiri. the impact of management capability on the resource_performance linkage: Examining Indian outsourcing providers. Available: www.archiveisi.com, 2012, 1.4 25-235.
- ۱۴- الوانی، سید مهدی. مدیریت عمومی، تهران ۱۳۹۳، نشر نی
- ۱۵- خورشیدی عباس و غندالی شهاب. مقدمات مدیریت آموزشی، تهران، نشر کیا ۱۳۸۰، ۶۷-۷۰.

The Relationship between Empowering Managers and Motivation of Primary School Teachers in Shahriyar

*Mohammad Ali Moradi¹, Asma Azizi^{1,2}

Abstract

Objectives: The purpose of the present study was to examine the relationship between manager's empowerment and job motivation of teachers in the primary schools of Shahriyar. The focus of this study was on the professional abilities of managers and factors such as decision-making, professional growth, job database, self-efficiency, autonomy influencing on job motivation of teachers.

Method: This is a descriptive correlational study which is quantitative in terms of data and practical in terms of target. Statistical population of this study consisted of all managers and teachers of primary schools of Shahriyar including 198 managers and 2045 teachers. In this study, 132 managers and 323 teachers were selected by stratified random sampling based on VHS Bula Table. The instruments used in this study were two questionnaires including Shortts and Reinhardt Empowerment Questionnaire with Cronbach's alpha coefficient (0.94) based on 5-Likert Scale and Abraham Maslow's (Hierarchy of Needs) Staff Needs Questionnaire with Cronbach's alpha coefficient (0.97). Data analysis was carried out in two levels of descriptive (average, distribution, standard deviation, skew and kurtosis) and inferential (Pearson Correlation Test, Spearman and Multivariate Regression) statistics using SPSS software version 23.

Results: Findings indicated a significant relationship between empowerment of management and physiologic motivation; empowering managers resulted in increased physiologic motivation of teachers. But, there was no significant relationship between empowerment of management of managers and the motivation for teachers' safety. On the other hand, there is a significant relationship between empowerment of management and social motivation, respect and Self-actualization of teachers. Test results show that, by increasing empowerment of management, social motivation, respect and self-actualization increase in teachers.

Conclusion: The findings indicate the value and importance of empowering managers in increasing social motivation, respect and self-esteem of teachers.

Keywords: management, empowering, motivation

1- (*Corresponding Author) Master of Educational Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
Tell: 09128720021 E-mail: m.moradi1387@yahoo.com

2- Ph.D. student of higher education management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran