

«علوم تربیتی»

سال اول، شماره دوم، تابستان ۱۳۸۷

صص ۱۸۵-۲۰۰

رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل با عملکرد مدیران دبیرستان های

دخترانه و پسرانه شهر تبریز

دکتر غلامرضا گل محمد نژاد بهرامی^۱

لیلا برغول^۲

چکیده :

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل با عملکرد مدیران مقطع متوسطه دخترانه و پسرانه شهر تبریز بود. جامعه آماری شامل مدیران دبیرستان های شهر تبریز به تعداد ۱۱۷ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۵۱ نفر به عنوان نمونه آماری و با شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شدند.

ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه انگیزه پیشرفت اسپنس و هلمریچ با ضریب

اعتبار $\alpha = 0/8850$ ، پرسشنامه منبع کنترل حنا لوینسون $\alpha = 0/8630$ و پرسشنامه ارزیابی عملکرد مدیران $\alpha = 0/9642$. روایی پرسشنامه عملکرد مدیران به شکل روایی محتوایی از طریق جمع آوری نظر داوران و متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. برای بررسی روایی پرسشنامه اول، همبستگی نمره های حاصل از این مقیاس با نمره های بدست آمده از پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس محاسبه و ضریب همبستگی $r = 0/597$ بدست آمد. برای بررسی روایی پرسشنامه دوم، همبستگی نمره های حاصل از این مقیاس، با نمره های بدست آمده از پرسشنامه منبع کنترل نوویکی و استریکلند محاسبه و ضریب همبستگی $r = 0/716$ بدست آمد. روش تحقیق این پژوهش از نوع همبستگی بود و برای آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

نتایج نشان داد که: بین انگیزه پیشرفت و عملکرد مدیران با توجه به جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی رابطه معنی داری وجود ندارد. بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با توجه به جنسیت و سن رابطه معنی داری وجود ندارد. بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با سابقه پست مدیریتی (۱۰-۱) سال، رابطه وجود دارد. ولی در مدیران با سابقه پست مدیریتی (۲۷-۱۱) سال رابطه وجود ندارد. بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران مرد، رابطه معنی داری وجود ندارد. اما در مدیران زن، رابطه معنی داری وجود دارد. بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران سنین (۴۵-۳۴) سال، رابطه معنی داری وجود ندارد. ولی در مدیران سنین (۵۱-۴۶) سال، رابطه معنی داری وجود دارد. بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران با سابقه پست مدیریتی (۱۰-۱) سال رابطه معنی داری وجود دارد. اما در مدیران با سابقه پست مدیریتی (۲۷-۱۱) سال رابطه معنی داری وجود ندارد.

کلید واژه ها: انگیزه پیشرفت، منبع کنترل و عملکرد مدیران

مقدمه

امروزه در مدیریت از انگیزه ها و ارتباط آن با کارآمدی کارکنان و بازده سازمانهای مختلف بحث زیادی شده و به ارتباط لازم بین بازده آموزشی و تولیدی سازمانها و شدت و ضعف انگیزه های اعضای هر سازمان اشاره کرده اند. انگیزه ها، عامل ایجاد انرژی و موجب حرکت موجود زنده از جمله آدمی محسوب می شوند. جستجو در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است. افراد با توجه به انگیزه های مختلف، کارهای مختلفی را انجام می دهند. حتی در صورت یکسان بودن انگیزه های افراد، شدت انگیزه در آنها متفاوت است که این امر به تفاوت های فردی برمی گردد. یکی از دلایل موفقیت مدیران در نظام آموزشی داشتن انگیزه پیشرفت بالاست. برای توجیه اختلاف بین مدیرانی که استعداد و توانایی و فرصت یکسانی برای کار در محیط مدرسه دارند و تحت شرایط و امکانات مساوی آموزش می بینند اما عملکرد متفاوت دارند، از مفهوم انگیزه پیشرفت استفاده می شود.

انگیزه پیشرفت نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام دادن یک کار، سرو سامان دادن یا سازمان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت جستن و رقابت کردن با آنها از طریق صرف کوشش زیاد، برای بهتر انجام دادن کارهاست.

مایتر (۱۹۹۲) می گوید: هر کشوری که فرهنگش بر انگیزه کسب موفقیت ارزش بگذارد و تعداد زیادی از افراد آن کشور از این انگیزه در حد بالایی برخوردار باشند، سریع تر از سایر کشورها به رشد و ترقی می رسند.

انگیزه پیشرفت (نیاز به موفقیت) یکی از نیازهایی است که مک کلند (۱۹۸۵) آن را عامل عمده در عملکرد انسان می داند. مطالعات مک کلند نشان می دهد که افراد با انگیزه پیشرفت بالا نسبت به کسانی که نیاز موفقیت در آنها متوسط یا پایین است، از عملکرد بهتری برخوردار می باشند.

مفهوم منبع کنترل در بطن نظریه های یادگیری اجتماعی شکل گرفته است و واضح آن جولیان راتر است. محرک اصلی مطالعه چنین متغیری منبعث از دستاوردهای تحلیلی از خلال روان درمانگری بیماران بوده است. تحلیل بیماران نشان می دهد در حالیکه پاره ای از بیماران از تجارب جدیدشان سود می جویند یا رفتارشان در نتیجه تجارب جدید تغییر می دهند پاره ای دیگر با اسناد چنین تجارب به بخت یا دیگران و نه رفتار یا ویژگی های خودشان، آنها را نادیده می انگارند (راتر، ۱۹۶۶).

گروهی از نظریه پردازان اسنادی از جمله راتر معتقدند که افراد موفقیتها و شکست های خود را یا به عوامل شخصی و یا به عوامل محیطی نسبت می دهند. از این رو دو مفهوم منبع کنترل درونی و بیرونی را شناسایی کرده اند. این نظریه به نظریه منبع کنترل یا مکان کنترل شهرت دارد. این نظریه درباره نظام اعتقادی افراد در رابطه با منابع تقویتی تدوین شده است و فرض بر این است که افراد از لحاظ اعتقاد به منابع کنترل به دو دسته زیر تقسیم می شوند:

۱- گروهی که موفقیتها و شکستهای خود را به شخص خود

۲- گروهی که موفقیتها و شکستهای خود را به عوامل محیطی بیرون از خود نسبت

می دهند.

گروه اول افراد دارای منبع کنترل درونی نامیده شدند و گروه دوم افراد دارای منبع کنترل بیرونی نام گرفته اند.

برای اینکه انگیزه پیشرفت بطور شایسته و در حد بالا نیرومند باشد، باید بتدریج از منابع بیرونی به منابع درونی شخص انتقال یابد. زیرا درون گرایان پیش از گرفتن تصمیم، فعالانه در پی کسب اطلاعات بیشتری بر می آیند، در جهت کسب موفقیت و تامین هدف، انگیزه بیشتری دارند و در جهت کنترل محیط خود تلاش بیشتری می کنند. بنابراین در رابطه با کارهای تخصصی که به مهارت و توان مدیریتی بالا نیاز است، موفق تر هستند.

مدیرانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند دائم بر این تلاش هستند که ترفیعات بیشتری بدست آورند و از آنجا که همواره در جستجوی راههای بهتری برای انجام امور هستند، سریعتر ارتقا می یابند. این مدیران در انجام وظایف، برای خود حالتی را بوجود می آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و بتوانند برای ایفای نقشی که از آنان خواسته شده است، مبارزه کنند.

از طرفی، هنگامی کار را برای خود بصورت مبارزه در می آورند که نسبت به انجام آن اطمینان داشته باشند. این مدیران ترجیح می دهند مسائل را خود حل کنند و حل مسائل را به شانس و تقدیر نسپارند. در واقع کنترل رویدادها در زندگی آنها درونی است بعبارتی دارای منبع کنترل درونی هستند. مدیرانی که دارای منبع کنترل درونی هستند موفقیت خود را به توانایی و تلاش خود و شکست خویش را به عدم تلاش کافی نسبت میدهند و چشم انداز گسترده تر و طولانی تری نسبت به آینده دارند، اما مدیرانی که منبع کنترل بیرونی دارند احتمالاً موفقیت و شکست خود را متأثر از دشواری وظایف، عدم توانایی، روحیه نامناسب، جانبداری مدیران ارشد سازمان، کمک های دیگران، نا فرمانی معلمان و بخت و اقبال می دانند و بر این باورند که تلاششان تاثیر چندانی در موفقیت و بهبود عملکرد آنها ندارد.

مدیریت مدارس، فعالیتی است پویا که باید همه وظایف مربوط به آن برنامه ریزی، سازماندهی و ... را کاملاً در نظر گرفت و مورد ارزشیابی و پژوهش قرار داد. برای بررسی عملکرد مدیران، ابتدا باید عوامل تاثیر گذار در عملکرد شناسایی شود و سپس درجه اثر بخشی آنها بر روی عملکرد مدیران بررسی و اندازه گیری شود و با بکارگیری اصول و تدوین خط مشی های مناسب زمینه بهبود و تقویت این عوامل فراهم شود. در آموزش و پرورش برای بالا بردن توانایی معلمان و مدیران اقداماتی از قبیل آموزشهای ضمن خدمت، درک رفتار افراد و تاثیر بر آن موجب افزایش بهره وری و بهبود عملکرد می شود.

هر گونه بهبود عملکرد از طریق توسعه اهداف در محوریت انسان و در عرصه سازمان انجام می شود. برنامه ریزی برای بالا بردن و بهبود عملکرد در سازمان، شامل تغییر در روشهایی جهت بالا بردن انگیزه کارکنان و بهبود شرایط کار و... است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰).

شناسایی و بررسی منبع کنترل در توصیف و چگونگی عملکرد مدیران اهمیت بسزایی دارد و شناخت همبسته های آن مانند انگیزه پیشرفت می تواند به نحوه شکل گیری و عوامل مؤثر بر آن به مدیران کمک کند. با آموزش مدیران در جهت تغییر منبع کنترل خود و شناخت منبع کنترل معلمان و در مسیر درست قرار دادن آن گام مثبتی جهت بهبود عملکرد شغلی مدیران برداشته می شود و بسیاری از مشکلات مربوط به سیستم آموزشی کاهش یافته و یا از بین می روند.

تعیین شاخصهای عملکردی در کیفیت آموزش و پرورش و عملکرد مدیران ضرورت دارد، زیرا روشهای آموزشی کارآمدتر شناسایی و به اجرا در آورده می شوند و نیز وسیله ای برای اندازه گیری کیفیت به شمار می آیند. ارزیابی صحیح از عملکرد مدیران ضرورت است و اینکار بخشی از مدیریت عملکرد می باشد.

مک کلند (۱۹۹۲) در تحقیقاتی نشان داد که بین انگیزه کسب موفقیت و عملکرد بالا رابطه مستقیم وجود دارد و افرادی که موقعیت های شغلی ممتازی داشتند، در این انگیزه در سطح بالاتر از متوسط قرار داشتند.

در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با عملکرد مدیران شهر بم» این نتیجه بدست آمد که بین انگیزه پیشرفت و عملکرد مدیران همبستگی مثبت وجود دارد (محمدی زاده، ۱۳۷۷).

(غفوریان، ۱۳۸۳) نیز در تحقیق خود با عنوان «بررسی رابطه بین عملکرد مدیران و شخصیت آنها در مدارس شهر بجنورد» گزارش نموده که بین منبع کنترل مدیران و

عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد که با توجه به سن و سابقه خدمت آنها متفاوت است.

(شیخی فینی، ۱۳۷۲) در پژوهشی تحت عنوان « بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان مقطع متوسطه شهر بندر عباس » بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل رابطه معنی داری بدست آورد و این نتیجه به دست آمد، که افراد دارای منبع کنترل درونی به طور معنی دار از نظر انگیزه پیشرفت از افراد دارای منبع کنترل بیرونی برتر و دارای انگیزه پیشرفت بالاتری هستند.

غفوری (۱۳۷۶) در « بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل و خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال سوم دبیرستان های شهر تبریز » به این نتایج رسید که بین انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دختران و پسران تفاوت معنی داری وجود دارد و دختران از نظر انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی نسبت به پسران برتر هستند. (دارابی، ۱۳۸۰) در « رابطه منبع کنترل و انگیزش پیشرفت در دانش آموزان سال سوم متوسطه شهر ساری » اظهار کرده است که بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت رابطه معنی داری وجود دارد.

تحقیق حاضر در صدد پاسخگویی به فرضیه های زیر است:

- ۱- بین انگیزه پیشرفت و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد و این رابطه بر اساس جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی آنها متفاوت است .
- ۲- بین منبع کنترل و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد و این رابطه بر اساس جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی آنها متفاوت است.
- ۳- بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران رابطه وجود دارد و این رابطه بر اساس جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی آنها متفاوت است.

روش شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت بودند از کلیه مدیران زن و مرد شاغل در

نواحی پنج گانه آموزش و پرورش شهر تبریز که در دبیرستان های دخترانه و پسرانه در پست مدیریتی خدمت می کردند. با استفاده از جدول مورگان، ۹۲ نفر به عنوان نمونه اولیه انتخاب شدند. چون نسبت نمونه جامعه از ۰/۰۵ بیشتر شد، بنابراین حجم نمونه اولیه تعدیل شد و ۵۱ نفر به عنوان نمونه نهایی با شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. برای بدست آوردن نمونه دبیران هم به ازای هر مدیر تعداد پنج نفر دبیر بصورت تصادفی از هر مدرسه انتخاب شدند (۲۵۵=۵×۵۱ تعداد نمونه دبیران). در فعالیت پژوهشی حاضر از روش همبستگی استفاده شد.

ابزارهای این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه بود.

۱- پرسشنامه انگیزه پیشرفت اسپنس و هلمریچ.

۲- پرسشنامه منبع کنترل حنا لوینسون و

۳- پرسشنامه محقق ساخته ارزیابی عملکرد مدیران.

برای سنجش اعتبار پرسشنامه ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، که ضریب اعتبار برای پرسشنامه اول برابر با $\alpha = 0/8850$ ، برای پرسشنامه دوم برابر با $0/8630 = \alpha$ و برای پرسشنامه سوم برابر با $\alpha = 0/9642$ بدست آمد. روایی پرسشنامه عملکرد مدیران به شکل روایی محتوایی از طریق جمع آوری نظر داوران و متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. به منظور بررسی روایی پرسشنامه انگیزه پیشرفت اسپنس و هلمریچ، همبستگی نمره های حاصل از این مقیاس با نمره های بدست آمده از پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس محاسبه گردید، که ضریب همبستگی $0/597$ بدست آمد. همین طور برای بررسی روایی پرسشنامه منبع کنترل لوینسون، همبستگی نمره های حاصل از این مقیاس، با نمره های بدست آمده از پرسشنامه منبع کنترل نوویکی و استریکلند محاسبه گردید، که بین آنها ضریب همبستگی $0/716$ بدست آمد.

یافته ها و بحث و تفسیر

فرضیه ۱: بین انگیزه پیشرفت و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد و این رابطه بر اساس جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی آنها متفاوت است. از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی این رابطه استفاده شد و نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان داد که بین انگیزه پیشرفت و عملکرد مدیران با توجه به جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی آنها نیز رابطه معنی داری دیده نشد. شاید دلیل این عدم رابطه این باشد که در سنین بالا به علت تحلیل قوای فیزیکی و جسمانی و خستگی زود هنگام و نیز فقدان انگیزه کافی برای تلاش بیشتر و در سنین پایین به علت فقدان تجربه مدیریتی کافی، مدیران در هر گروه سنی و با هر سابقه پست مدیریتی از عملکرد یکسانی برخوردار بودند.

جدول ۱: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و عملکرد مدیران

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عملکرد * انگیزه پیشرفت	۰/۰۵۷	۰/۶۹۴

فرضیه ۲: بین منبع کنترل و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد و بر اساس جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی آنها متفاوت است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد که بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با توجه به جنسیت و سن همبستگی معنی داری دیده نشد. به نظر می آید که افراد در سازمان ها، با وجود تفاوت های فردی و جنسیتی یک نوع عکس العمل در قبال محیط کاری خود داشته باشند.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین منبع کنترل و عملکرد مدیران

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عملکرد* منبع کنترل	-۰/۱۲۰	۰/۴۱۰

در مورد بررسی همبستگی بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با توجه به سابقه پست مدیریتی آنها، نتیجه بدست آمده حاکی از آن است که بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با سابقه پست مدیریتی (۱۰-۱) سال، رابطه وجود دارد. اما بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با سابقه پست مدیریتی (۲۷-۱۱) سال رابطه وجود ندارد.

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با سابقه پست مدیریتی (۱۰-۱) سال

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عملکرد* منبع کنترل	-۰/۴۶۳	۰/۰۳۴

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین منبع کنترل و عملکرد مدیران با سابقه پست مدیریتی (۲۷-۱۱) سال

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
عملکرد* منبع کنترل	۰/۲۲۳	۰/۲۵۴

مطابق نتایج حاصل از محاسبه جداگانه همبستگی بین منبع کنترل و عملکرد مدیران در میان مدیران با سابقه پست مدیریتی متفاوت، می توان گفت که سابقه مدیریت بر رابطه بین منبع کنترل و عملکرد مدیران مؤثر است.

فرضیه ۳: بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران رابطه وجود دارد و این رابطه بر اساس جنسیت، سن و سابقه پست مدیریتی آنها متفاوت است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان داد که بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد.

چنین به نظر می رسد که مدیران دارای منبع کنترل درونی، یعنی مدیرانی که اعتقاد دارند عامل موفقیت در کنترل آنهاست، دارای انگیزه پیشرفت بالایی هستند و سخت کوش تر از مدیرانی هستند که دارای منبع کنترل بیرونی بوده و موفقیت خود در آینده اطمینان کمتری دارند.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل * انگیزه پیشرفت	-۰/۳۱۵	۰/۰۲۷

همینطور در بررسی رابطه همبستگی بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت به تفکیک جنسیت، این نتیجه بدست آمد که بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران مرد، همبستگی معنی داری وجود ندارد، ولی بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران زن، همبستگی معنی داری وجود دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران مرد

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل* انگیزه پیشرفت	-۰/۰۸۰	۰/۷۰۹

جدول ۷: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران زن

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل* انگیزه پیشرفت	-۰/۴۳۸	۰/۰۲۹

مطابق نتایج حاصل از محاسبه جداگانه همبستگی بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران در میان مدیران مرد و زن، می توان گفت که جنسیت بر رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران مؤثر است.

همینطور در بررسی رابطه همبستگی بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت با توجه به سن مدیران، این نتیجه بدست آمد که بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران گروه اول (۳۴-۴۵ سال) رابطه معنی داری وجود ندارد، اما، بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران گروه دوم (۴۶-۵۱ سال) رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران (۳۴-۴۵) سال

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل * انگیزه پیشرفت	-۰/۲۵۸	۰/۲۳۴

جدول ۹: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران (۴۶-۵۱) سال

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل * انگیزه پیشرفت	-۰/۴۲۶	۰/۰۳۰

مطابق نتایج حاصل از محاسبه جداگانه همبستگی بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران در میان مدیران مرد و زن، می توان گفت که جنسیت بر رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران مؤثر است.

بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت با توجه به سابقه پست مدیریتی، این نتیجه بدست آمد که بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران با سابقه پست مدیریتی (۱۰-۱) سال رابطه معنی داری وجود دارد، ولی بین منبع کنترل و انگیزه پیشرفت مدیران با سابقه پست مدیریتی (۲۷-۱۱) سال رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران با سابقه پست

مدیریتی (۱-۱۰) سال

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل * انگیزه پیشرفت	-۰/۶۳۹	۰/۰۰۲

جدول ۱۱: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران با سابقه پست

مدیریتی (۱۱-۲۷) سال

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
منبع کنترل * انگیزه پیشرفت	-۰/۰۴۰	۰/۸۳۹

مطابق نتایج حاصل از محاسبه جداگانه همبستگی بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران در میان مدیران با سابقه پست مدیریتی متفاوت، می توان گفت که سابقه مدیریت بر رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل مدیران مؤثر است.

محدودیت های تحقیق

- ۱- نتایج تحقیق محدود به مدیران مدارس دولتی و مقطع دبیرستان شهر تبریز است، بنابراین در تعمیم نتایج به سایر مدیران و مناطق باید با احتیاط برخورد شود.
- ۲- عدم دسترسی به یک پرسشنامه استاندارد ارزیابی عملکرد مدیران مدارس.
- ۳- کمبود پیشینه عملی در مورد موضوع پژوهش که مختص مدیران مدارس باشد، محقق را به ناچار ملزم به استفاده از نتایج تحقیقاتی با نمونه های دانش

آموزی و دانشجویی و دبیران نمود، بنابراین در تعمیم نتایج به مدیران باید با احتیاط برخورد شود.

۴- محافظه کاری بعضی از دبیران در پاسخ گویی به سئوالات پرسشنامه به دلیل نگرانی از مطلع شدن مدیر و سایر مسئولین آموزش و پرورش از نحوه پاسخ آنها.

۵- قضاوت شخصی برخی از دبیران از مدیر با توجه به رویدادهای گذشته که در نحوه پاسخ دادن آنها به سئوالات پرسشنامه عملکرد مدیر تاثیر گذار بود.

پیشنادهای کاربردی:

- ۱- دست اندر کاران آموزش و پرورش بر نتایج تحقیقات توجه نموده و آنها را در عمل بکار برند.
- ۲- با توجه به اینکه انگیزه پیشرفت قابل تعمیم و آموزش می باشد، برای پیشرفت سازمانهای آموزشی، دوره های آموزش انگیزه پیشرفت برای مدیران مدارس برگزار گردد.
- ۳- برای مدیریت مدارس، افرادی انتخاب شوند که دارای انگیزه پیشرفت بالا و منبع کنترل درونی باشند.
- ۴- برای ارزیابی عملکرد مدیران، شاخصهای دقیق علمی تدوین گشته و در اختیار آنها قرار گیرد.
- ۵- در مقاطع زمانی مختلف از عملکرد مدیران ارزیابی به عمل آید و بر اساس نتایج برای آنها دوره های آموزشی گذاشته شود.

منابع داخلی

- ابطحی، ح. و کاظمی، ب. (۱۳۸۰)، بهره‌وری، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، تهران، چاپ سوم.
- دارابی، ج. (۱۳۸۰)، رابطه منبع کنترل و انگیزش پیشرفت در دانش آموزان سال سوم متوسطه شهر ساری، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، شماره سریال ۶۷، شماره ۳.
- شیخ‌فینی، ع.ا. (۱۳۷۲)، بررسی رابطه انگیزش پیشرفت، منبع کنترل و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان مقطع متوسطه شهر بندرعباس، تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- غفوری، م. (۱۳۷۶)، بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل و خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سال سوم دبیرستان‌های شهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- غفوریان، و. (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران و شخصیت آنها در مدارس شهر بجنورد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- محمدی‌زاده، ر. (۱۳۷۷)، بررسی رابطه انگیزه پیشرفت با عملکرد مدیران شهر بم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.

منابع خارجی

- Mc clland , D.C., (1985), "*Human Motivation*", Princeton: Van Nostrand.
- Mc clland, D.C., (1992), "*Leadership motive pattern and longtern success in management* " , Journal of Applid psychology, Vol.67, No.12.
- Miner, J.B.,(1992), "*Industerial organization of psychology*", New York, Mc-Graw-Hill.
- Rutter , J.B., (1966), "*Generalized Expectancies for Internal Versus External Contral of Reinforcement* " , Psychological Monographs, No.80.