

تاثیر رهبری اصیل و حمایت سازمانی ادراک شده بر انگیزش شغلی و ارتقای شغلی معلمان

مرضیه مرادخانی

۱- مدیر آموزشگاه ابتدایی آموزش و پرورش استان اصفهان، ناحیه جلگه

m.moradkhane98@gmail.com

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه رهبری اصیل و حمایت سازمانی ادراک شده بر انگیزش شغلی و ارتقای شغلی معلمان به روش توصیفی و از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش را معلمان منطقه جلگه شهر اصفهان به تعداد ۲۸۸ نفر تشکیل داد، که از این تعداد با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته ارتقای معلمان با ۱۰ گویه، پرسشنامه رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۸) با ۱۶ گویه، پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگر (۱۹۹۸) با ۱۹ گویه و پرسشنامه انگیزش شغلی رایت (۲۰۰۶) با ۶ گویه بود که بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت سنجش شد. روایی صوری پرسشنامه ها با استفاده از نظرات برخی از اساتید دانشگاه و تعدادی از اعضای جامعه آماری تایید شد. ضریب پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، و تحلیل واریانس چندراهه استفاده گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد بین رهبری اصیل با انگیزش شغلی ($r=0/406$)، بین رهبری اصیل با ارتقای شغلی کارکنان ($r=0/423$)، بین حمایت سازمانی ادراک شده با انگیزش شغلی ($r=0/369$) و بین حمایت سازمانی ادراک شده با ارتقای شغلی ($r=0/369$) رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین نمرات رهبری اصیل، حمایت سازمانی، انگیزش شغلی و ارتقای شغلی بر حسب جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معنی دار وجود ندارد.

کلید واژه ها: رهبری اصیل، حمایت سازمانی ادراک شده، انگیزش شغلی، ارتقای شغلی معلمان

مقدمه

یکی از ابزارهای اصلی در مدیریت امروز که تاکید فراوانی بر جایگاه و اهمیت آن شده است، منابع انسانی می باشد. منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان محسوب می شوند که با تلاش و کوشش و ایجاد هماهنگی و بکارگیری دیگر اجزا سازمان، اهداف سازمانی را تحقق می بخشد. این منابع دارای تواناییها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شود. دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. منابع انسانی توانمند و با انگیزه، منبع موثق و قابل اعتمادی جهت رشد در سازمان ها محسوب می شوند. به همین خاطر، برنامه های زیادی صرف انگیزه بخشی و روحیه کارکنان می شود. یکی از روش ها و ابزارهایی که نقش موثری در بهبود انگیزه کارکنان دارد، انتصاب و ارتقای شغلی است به نحوی که میل به پیشرفت و تمایل برای تصدی سمت های بالاتر را یکی از مهمترین اهداف شغلی کارکنان دانست. ترفیعات (یا همان پیشرفت و ارتقا) به افزایش حقوق و دستمزد و یا سمت سازمانی اشاره می کند. معمولاً ترفیعات باعث افزایش دامنه مسئولیت های فرد می شود و حوزه اختیاراتی وی نیز افزایش می یابد؛ در نتیجه فرایند تصمیم گیری برای فرد آسان تر می گردد. معمولاً چنین شرایطی به افزایش روحیه فرد و سطح رضایت او منجر خواهد شد؛ اگر در چنین شرایطی کارکنان، نظام ارتقای شغلی و انتصاب را عادلانه درک کنند، نقش موثری در بهبود انگیزه آنها خواهد داشت. اما اگر، این نظام را ناعادلانه بدانند، مطمئناً تاثیرات منفی زیادی بر عملکرد و انگیزه آنها خواهد داشت (نادری و همکاران، ۱۳۸۶).