

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))
سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۲/۷۷۷۲ رده بندی کنگره: ب ۲۱/۷۶۴۱۰

بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با صلاحیت حرفه ای

و رضایت شغلی دبیران دوره متوسطه شهر جاسک

ندا اسدی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با صلاحیت حرفه ای و رضایت شغلی دبیران دوره متوسطه شهر جاسک بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه بندر جاسک در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ به تعداد (۱۰۹ نفر) بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به شیوه نمونه گیری طبقه ای تصادفی ۸۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای جمع آوری داده ها پرسشنامه سبک رهبری، صلاحیت حرفه ای و رضایت شغلی فشار روانی، اخلاق حرفه ای و اثربخشی مورد استفاده قرار گرفت. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوایی و پایایی به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین و...) و آماراستنباطی (آزمون رگرسیون چند متغیره به روش همزمان) استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که، ۱- بین مقیاس صلاحیت حرفه ای با سبک رهبری رابطه بصورت مستقیم وجود دارد. ۲- بین مقیاس رضایت شغلی با سبک رهبری رابطه بصورت مستقیم وجود دارد. ۳- متغیر صلاحیت حرفه ای بر حسب مولفه های (شناختی-رفتاری، مدیریتی) قادر است پیش بینی کننده متغیر سبک رهبری مدیران بصورت مثبت باشد. ۴- متغیر رضایت شغلی بر حسب مولفه های (ارتقاء و پرداخت) قادر است پیش بینی کننده متغیر سبک رهبری مدیران بصورت مثبت باشد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، صلاحیت حرفه ای، رضایت شغلی، دبیران

مهم است چرا که مدیران می توانند با ایجاد رضایت شغلی در کارکنان و بهبود عملکرد آنها به اهداف سازمان در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند (Voom, et al, ۲۰۱۱). چنانچه سبک رهبری در افراد ایجاد رضایت نکند، نمی توان انتظار داشت که آن تیم یا سازمان به اهداف خود نائل آید (زرتشتیان، ۱۳۸۷). توجه به سبک رهبری^۱ مدیران یکی از عوامل موفقیت هر سازمان به شمار می رود. سازمان آموزش و پرورش به عنوان سازمان هایی که با قشر زیادی از افراد جامعه ارتباط دارند از این قاعده مستثنی نیست. ضرورت توجه به منافع عمومی در مدیریت دولتی ایجاب می کند که مدیران دولتی در فراگردها و رفتارهای روزمره خود، نوعی جهت گیری عمومی داشته باشند. ضرورت تاکید بر اعتماد کارکنان به مدیران روز به روز در حال کاهش است (مختاری و همکاران، ۱۳۹۱). مدیرانی که نسبت به کارکنان خود اعتماد و اطمینان کنند و آنها را در تصمیم گیری ها مشارکت دهند و محیطی به وجود آورند که کارمندان در آن احساس قدر و منزلت، احترام، شخصیت، امنیت و آرامش کنند، می توانند انجام کار را از نظر کمیت و کیفیت به بالاترین درجه سودمندی برسانند (بحرالعلوم و همکاران، ۱۳۸۳). راندری و چودری^۲ رهبری را، توانایی القای اعتماد و حمایت، میان افرادی که برای دستیابی به اهداف سازمان مورد نیاز می باشند، می دانند و معتقدند که رهبر ممکن است در یک موقعیت، دانش و مهارت اقدام موثر را داشته باشد اما در موقعیتی متفاوت، به همان اندازه ظاهر نشود (Randeree, & Chaudhry, ۲۰۱۱). از طرفی، سبک رهبری، ترکیبی از نگرش و رفتار یک رهبر است که به نظامی خاص و قابل پیش بینی در برخورد با اعضای گروه منجر می شود (Dubrin, ۲۰۰۴). و روشی است که در آن یک رهبر تلاش می کند بر رفتار زیر دستانش تأثیر بگذارد (Bhat et al, ۲۰۱۲).

یکی از مهمترین عواملی که باعث ایجاد احساس شایستگی و خودمختاری و اعتماد به نفس و رشد حرفه ای در دبیران می گردد، برخورداری از صلاحیت، مهارت و توانایی های لازم برای تدریس بهتر و بهبود یادگیری دانش آموزان است (گمینیان، ۱۳۸۲). فقدان صلاحیت های مرتبط برای برخورد با این موقعیت جدید باعث شده که بسیاری از معلمان هویت حرفه ای خود را در تنگنا ببینند. بنابراین هویت حرفه ای معلمان نیاز مبرم به بازسازی مجدد دارد (Moreno, ۲۰۰۷). حرفه ای شدن فرآیندی است که به وسیله آن انجام یک حرفه یا

^۱ -Method of Leadership

^۲ - Randeree, K., & Chaudhry, A.

شغل مستلزم داشتن مهارت های ویژه ای می شود. معلم حرفه ای باید درک عمیق تری از دانش محتوایی، رشد کودک، سبک های یادگیری، راهبرهای تدریس و مجموعه ای جدید از ارزش ها همراه با احترام به تفاوت های فردی، همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد (کریمی، ۱۳۸۷). صلاحیت معلمی، مجموعه شناخت ها، گرایش ها و مهارت هایی است که معلم با کسب آن ها می تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند (کریمی، ۱۳۸۷). معلمی اثربخش است که باور دارد تمام دانش آموزان می توانند موفق شوند و انتظارات بالایی برای آن ها در نظر می گیرد. اجتماعات یادگیری در کلاس تشکیل داده و با خانواده دانش آموزان ارتباط برقرار می کند (Grant & Gillette, ۲۰۰۶). پژوهش های زیادی به بررسی رابطه بین این متغیرها پرداخته اند؛ از جمله: محمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتقاء روش های نوین رهبری مالی در بورس و اخلاق حرفه ای مدیران حسابداری انجام داد. نتایج حاصل از بررسی پرسشنامه اول نشان دهنده رابطه معنادار بین متغیرها و مطلوب بودن وضعیت متغیرها بود. فرزانه، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که وضعیت صلاحیت های حرفه ای دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان بالاتر از حد متوسط و میانگین فرضی قرار دارد. و شیوه رهبری تحول گرا و کارآفرینانه در تبدیل شدن به سازمان کارآفرینانه تاثیر بسزایی دارد (Karsten, et al, ۲۰۰۹). شگری (۱۳۹۶) نیز نشان داد که سبک رهبری تحول گرا بر فرهنگ سازمانی، سبک رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی کارکنان و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد. اعتمادی خواه و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان نقش میانجی رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان را تأیید کردند. علیزاده و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان میزان کارآمدی مدیران هنرستان های فنی حرفه ای و کار دانش مازندران و ارتباط آن با سبک رهبری تحولگرا نشان دادند که از دید هنر آموزان اغلب مدیران دارای کارآمدی متوسط و بالا می باشند، همچنین نتایج بیان می کند که در حالت کلی میان رهبری تحولی مدیران و کارآمدی مدیران رابطه معنا داری وجود دارد. بین همه مولفه های رهبری تحولی از جمله نفوذ مطلوب و ترغیب ذهنی و انگیزش الهامی و ملاحظات شخصی با کارآمدی

مدیران از نظر آماری رابطه معناداری وجود دارد. پناهی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اهر نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین بر عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اهر اثر مستقیم و معنا داری دارد. احمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان سبکهای مدیریتی مدیران مقطع ابتدایی و رابطه آن با میزان رضایت شغلی آموزگاران نشان داد که بین سبک رهبری رابطه مدار و رضایت شغلی آموزگاران همبستگی معنی داری وجود ندارد، و میان سبک رهبری وظیفه مدار و رضایت شغلی آموزگاران همبستگی معنی داری وجود نداشته است. تحقیقی در بخش بانکداری پاکستان تحت عنوان "تاثیر سبک رهبری بر رضایت شغلی کارکنان و عملکرد مالی شرکت انجام شد. نتایج بیانگر این بود که سبک رهبری مدیر بر میزان رضایت شغلی کارکنان و عملکرد مالی تاثیر معناداری دارد (Khan, et al, ۲۰۱۴). تحقیقی تحت عنوان سبک صحیح رهبری و تاثیر آن بر رضایت شغلی انجام شد، نتایج پژوهش نشان داد رابطه معنی داری بین سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان جامعه آماری وجود دارد (Wong & Laschinger, ۲۰۱۳). تحقیق دیگری به بررسی سبک رهبری مدیران زن و مرد پرداخت و آن را محافظه کار و رابطه مدار- تحول گراتر از سبک رهبری مردان یافت (Marjut, ۲۰۱۳). پژوهشی نیز به بررسی سطح مدیریت سازمانی زنان و مردان در کشور چین پرداخت و در نتیجه آن اکثر مردان در سطح عالی مدیریت و بیش از نیمی از مدیران زن در سطح مدیریت میانی بوده اند. در این تحقیق سقف شیشه ای نیز مانع اصلی عدم پیشرفت گسترده زنان در سطح مدیریت عالی سازمان شناخته که یکی از فاکتورهای این سقف شیشه ای عدم خودباوری زنان بوده است (Shimin, ۲۰۱۳).

منابع مادی و انسانی، منابع دوگانه مهمی هستند که یک مدیر آموزشی با جذب، نگهداری، آموزش و بهسازی و ایجاد هماهنگی ما بین آنها، سعی در استفاده بهینه از آنها در جهت تحقق اهداف آموزشی دارد. اما آنچه پدیده مدیریت را پیچیده می سازد وجوه انسان و جنبه های مختلف شخصیتی و رفتاری او می باشد. بنابراین، مدیر، بر کلیه عناصر یک سیستم آموزشی، به ویژه نیروی انسانی، به طور مستقیم و غیر مستقیم تأثیر می گذارد (کمالی و همکاران، ۱۳۹۵). با توجه به اینکه رکن اصلی رشد و توسعه و پیشرفت هر جامعه ای نیروی انسان ماهر و متخصص آن جامعه می باشد در عرصه تعلیم و تربیت نیز رکن اصلی آموزش و

پرورش منابع انسانی آن می‌باشند و در بین این منابع انسانی دبیران به عنوان نیروهای صف مهمترین وظیفه و تاثیر گذاری را در امر فرایند یاددهی، یادگیری دارا می‌باشند و بنابراین هرچه دبیران با انگیزه و رغبت بیشتری به فعالیت بپردازند کارایی بهتری خواهند داشت اگر انگیزه دبیران را به طور کلی به دو انگیزه مادی و غیر مادی تقسیم کنیم، موضوع این پژوهش بیشتر انگیزه غیر مادی است که نوع رهبری و مدیریت مدیر مدرسه در آن نقش دارد و رهبری مطلوب می‌تواند باعث رضایت نسبی دبیر شده و در نتیجه کارایی و تعامل با دانش‌آموزان افزایش پیدا کند. اگر معلمان که خود نقش رهبری و هدایت کلاس درس را به عنوان خط مقدم تعلیم و تربیت بر عهده دارند، درست هدایت شوند و با رضایت و میل و رغبت در سر کلاس حاضر شوند، بازدهی کلاسهای درس و در مجموع آموزش و پرورش دو چندان خواهد شد. بنابراین این تحقیق دنبال این است که تاثیر سبک رهبری مدیریت را بر رضایت شغلی و صلاحیت حرفه ای دبیران دوره متوسطه بندر جاسک را سنجیده و در این بین شیوه‌های بهتر و موثرتری را پیش روی مدیران و معلمان آینده قرار دهد. لذا با توجه به مطالب گفته شده، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین سبک رهبری مدیر با صلاحیت حرفه ای و رضایت شغلی دبیران دوره متوسطه شهر جاسک رابطه معناداری وجود دارد؟

روش تحقیق

نوع این تحقیق کاربردی و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش، روش آن توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه بندر جاسک در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ به تعداد (۱۰۹ نفر) بود. با توجه به جامعه آماری حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعیین شد. نفر بر اساس جدول مذکور، نمونه ای به حجم ۸۶ (۵۶ نفر مرد و ۳۰ نفر زن) نفر کلا ۱۰۹ نفر برای انجام تحقیق به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند.

پرسشنامه پرسشنامه سبک رهبری: این پرسشنامه را که باردنز و متزکاس^۱، طراحی و مقیمی و الوانی در کتابهای خود نقد کرده اند، ۳۵ سؤال ۵ گزینه ای دارد که ۱۵ سؤال مربوط به سبک رابطه مدار و ۲۰ سؤال مربوط به سبک وظیفه مدار است.

^۱ - Burden's & Metzcus

روایی و پایایی: در پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۸۸) پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای بُعد وظیفه مدار ۰/۶۲ و برای بُعد رابطه مدار ۰/۵۷ و برای کل پرسشنامه ۰/۶۸ به دست آمده است. برای سنجش روایی این پرسشنامه در پژوهش مصدق راد (۱۳۸۴) از روایی محتوایی و صوری و برای سنجش پایایی، از روش بازآزمایی مجدد استفاده شد. روایی این پرسشنامه برابر با ۰/۸۱ به دست آمده است که در سطح آلفای یک درصد معنادار است. در این پژوهش پایایی پرسشنامه محاسبه و برابر ۰/۸۲ بدست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی^۱ (JDI): پرسشنامه سنجش رضایت شغلی توسط ویسوکي و کروم^۲ کروم^۲ (۱۹۶۹) ساخته شده است که از ۳۹ گویه و ۵ خرده مقیاس کار (۱۰ سوال)، سرپرست (۸ سوال)، همکار (۱۰ سوال)، ارتقاء (۵ سوال) و پرداخت (۶ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می رود.

مولفه های پرسشنامه: مقیاس کار (۱۰ سوال)، سرپرست (۸ سوال)، همکار (۱۰ سوال)، ارتقاء (۵ سوال)، پرداخت (۶ سوال)

نمره گذاری پرسشنامه: اعدادی که بر روی پیوستار درج گردیده است، نشانگر میزان امتیازی است که به عامل مورد نظر تخصیص یافته است. برای سنجش رضایت شغلی فرد، ابتدا بایستی امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه نمود و سپس امتیازات تمامی ابعاد را با هم جمع کرد.

روایی و پایایی: این پرسشنامه قبلاً توسط اورنگی (۱۳۸۶)، به نقل از خراسانی و همکاران، (۱۳۹۱) در یک مطالعه مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن از طریق همبسته کردن نمرات این آزمون با آزمون رضایت شغلی هرزبرگ، ۰/۹۳ بدست آمد که در سطح آلفای ۰/۰۰۱ معنی دار بود. قلی زاده و همکاران (۱۳۸۹) پایایی بازآزمایی این پرسشنامه را ۰/۹۱۷ گزارش کرده اند. در این پژوهش پایایی پرسشنامه محاسبه و برابر ۰/۹۲ بدست آمد.

پرسشنامه صلاحیت حرفه ای دهقانی (۱۳۹۳): پرسشنامه صلاحیت حرفه ای معلمان با هدف تعیین صلاحیت های حرفه ای معلمان (شناختی- مهارتی، نگرشی رفتاری و مدیریتی) طراحی گردیده است. این پرسشنامه شامل ۳۹ ماده و سه خرده مقیاس می باشد. سوالات ۱ تا

^۱ - Job Description Inventory

^۲ - Wisoki & Koroum



۱۴ مربوط به بعد شناختی - رفتاری و سوالات ۱۵ تا ۲۳ بعد نگرشی - رفتاری و سوالات ۲۴ تا ۳۹ بعد مدیریتی را می‌سند.

روایی و پایایی: روایی محتوایی پرسشنامه در پژوهش نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸) از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و برابر ۰/۹۶ بدست آمد. در پژوهش کریمی (۱۳۸۸) پایایی پرسشنامه محاسبه و برابر ۰/۹۶ بدست آمد. در این پژوهش پایایی پرسشنامه محاسبه و برابر ۰/۹۶ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها:

در پژوهش حاضر از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون میانگین، انحراف استاندارد جهت نشان دادن وضعیت داده‌ها استفاده شد. در آمار استنباطی، نیز از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در قالب نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ برای آزمون فرضیات پژوهشی استفاده شد.

یافته های پژوهش

جدول ۱: توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد(%)
مرد	۵۶	۶۵.۱
زن	۳۰	۳۴.۹
کل	۸۶	۱۰۰

نتیجه جدول ۱ نشان میدهد، پاسخگویان مرد با فراوانی (۵۶ نفر به میزان ۶۵/۱٪) و پاسخگویان زن با فراوانی (۳۰ نفر به میزان ۳۴/۹٪) در این تحقیق شرکت نموده اند.

جدول ۲: فراوانی، حداقل نمره، حداکثر نمره، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	مولفه ها	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
صلاحیت حرفه ای	صلاحیت حرفه ای-نمره کل	۴۰	۹۹	۶۶/۸۰	۱۳/۳۱۸
	شناختی-رفتاری	۱۴	۴۰	۲۵/۲۳	۶/۶۴۷
	نگرشی-رفتاری	۹	۲۰	۱۴/۱۲	۳/۲۳۴
	مدیریتی	۱۶	۴۴	۲۷/۴۵	۷/۱۸۹
رضایت شغلی	رضایت شغلی - نمره کل	۶۰	۱۸۷	۱۲۸/۲۷	۲۳/۴۰۹
	کار	۱۴	۵۰	۳۵/۷۶	۷/۸۰۵
	سرپرست	۸	۴۰	۲۸/۰۱	۶/۶۲۳
	همکار	۱۰	۵۰	۳۳/۳۸	۹/۶۲۶
	ارتقاء	۵	۲۵	۱۴/۸۵	۵/۳۰۴
	پرداخت	۶	۳۰	۱۶/۲۷	۵/۸۰۱
سبک رهبری	سبک رهبری	۴۱	۹۸	۶۴/۱۹	۱۲/۲۰۲
جمع کل نمونه ۸۶ نفر					

نتیجه جدول ۲، نشان میدهد، متغیر رضایت شغلی، حداکثر میانگین به مقدار (۱۲۸/۲۷) و متغیر نگرشی-رفتاری، حداقل میانگین به مقدار (۱۴/۱۲) را در این پژوهش کسب نموده اند.

رابطه مستقیم در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ و مولفه کار با ضریب $r^2 = ۰/۲۱۷^*$ ، کمترین رابطه مستقیم در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ (با سبک رهبری برقرار نموده است، این رابطه ها نشان می دهد که هر چه میزان رضایت شغلی دبیران افزایش داشته باشد، موجب می گردد که میزان سبک رهبری مدیران افزایش یابد.

فرضیه سوم: سبک رهبری می تواند صلاحیت حرفه ای را پیش بینی نماید.

جدول ۵: مشخصه آماری ضرایب رگرسیون بین صلاحیت حرفه ای و سبک رهبری

مدل	ضرایب غیر استاندارد			t	سطح معنی داری (sig)
	B	خطای معیار	β		
مقدار ثابت	۳۴/۰۰۸	۶/۴۴۸		۵/۲۷۴	۰/۰۰۱
شناختی-رفتاری	۰/۴۴۸	۰/۲۰۶	۰/۲۴۴	۲/۱۷۶	۰/۰۳۲
نگرشی-رفتاری	۰/۳۳۲	۰/۳۷۲	۰/۰۸۸	۰/۸۹۲	۰/۳۷۵
مدیریتی	۰/۵۱۷	۰/۱۹۱	۰/۳۰۴	۲/۷۰۵	۰/۰۰۸

نتیجه جدول ۵ نشان می دهد، با توجه به یافته های بدست آمده، متغیر صلاحیت حرفه ای بر حسب مولفه های (شناختی-رفتاری، مدیریتی، هر کدام به ازاء افزایش یک واحد در انحراف استاندارد) قادر گردیده اند با ایجاد تغییرات (واریانس) پیش بینی کننده متغیر سبک رهبری مدیران باشند، بطوریکه مولفه شناختی-رفتاری ، قادر گردیده بصورت مثبت با ضریب $(\beta = ۰/۲۴۴)$ معادل ۲۴٪ در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ ($Sig = ۰/۰۳۲$) و مولفه مدیریتی ، قادر گردیده بصورت مثبت با ضریب $(\beta = ۰/۳۰۴)$ معادل ۳۰٪ در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ ($Sig = ۰/۰۰۸$)، بر روی متغیر سبک رهبری مدیران، ایجاد تغییرات نمایند و آنرا پیش بینی کنند.

فرضیه چهارم: سبک رهبری می تواند رضایت شغلی را پیش بینی نماید.
جدول ۶: مشخصه آماری ضرایب رگرسیون بین رضایت شغلی و سبک رهبری

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معنی داری (sig)
	B	خطای معیار	β	t	
مقدار ثابت	۳۷/۵۹۹	۶/۹۴۱		۵/۴۱۷	۰/۰۰۱
کار	۰/۰۳۱	۰/۱۶۱	۰/۰۲۰	۰/۱۹۴	۰/۸۴۷
سرپرست	۰/۱۵۴	۰/۱۹۹	۰/۰۸۴	۰/۷۷۵	۰/۴۴۱
همکار	۰/۰۲۰	۰/۱۵۳	۰/۰۱۶	۰/۱۲۹	۰/۸۹۸
ارتقاء	۰/۶۸۹	۰/۲۴۹	۰/۲۹۹	۲/۷۶۷	۰/۰۰۷
پرداخت	۰/۶۳۰	۰/۲۳۹	۰/۳۰۰	۲/۶۴۳	۰/۰۰۳

نتیجه جدول ۶ نشان می دهد، با توجه به یافته های بدست آمده، متغیر رضایت شغلی بر حسب مولفه های (ارتقاء، پرداخت، هر کدام به ازاء افزایش یک واحد در انحراف استاندارد) قادر گردیده اند با ایجاد تغییرات (واریانس) پیش بینی کننده متغیر سبک رهبری مدیران باشند، بطوریکه مولفه ارتقاء، قادر گردیده بصورت مثبت با ضریب ($\beta = 0.299$) معادل ۳۰٪ در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ ($\text{Sig} = 0.007$) و مولفه پرداخت، قادر گردیده بصورت مثبت با ضریب ($\beta = 0.300$) معادل ۳۰٪ در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ ($\text{Sig} = 0.003$) بر روی متغیر سبک رهبری مدیران، ایجاد تغییرات نمایند و آنرا پیش بینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه جدول ۳ نشان داد، که هر چه میزان صلاحیت حرفه ای دبیران افزایش داشته باشد، موجب می گردد که میزان سبک رهبری مدیران افزایش یابد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات قبلی همچون، محمدی (۱۳۹۵) همسو می باشد. جهت تبیین این فرضیه می توان بیان کرد، صلاحیت به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن وظیفه تعریف می شود و هر فردی با به کار بردن دانش و مهارت به طور مناسب واجد صلاحیت می باشد، صلاحیت موجب می گردد تا انسان دانش، مهارت و توانایی در شغلی خاص را بدست آورد و به شخص اجازه می دهد تا به موفقیت در انجام وظایف خود دست یابد، بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده هر شخصی که واجد صلاحیت باشد، می تواند مدیریت و رهبری را در خود افزایش دهد، به همین علت است که در این تحلیل

افزایش صلاحیت توسط دبیران موجب افزایش سبک رهبری در آنها شده و ارتباط مسقیم برقرار نموده است. نتیجه جدول ۴ نشان داد هر چه میزان رضایت شغلی دبیران افزایش داشته باشد، موجب می‌گردد که میزان سبک رهبری مدیران افزایش یابد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات قبلی همچون، مرزبانی نژاد و اتابک (۱۳۹۶) فرساد، طلوعی نیا، شیحکی (۱۳۹۴) معین نژاد و محمدی (۱۳۹۴) مصدق راد (۱۳۸۳) هوی، جنت آبادی، اسمعیل، آزینا، رادزی و جاسیما^۱ (۲۰۱۳) کرافورد و لوک^۲ (۲۰۰۳) دوگان و مندرس^۳ (۲۰۰۹) همسو می باشد. جهت تبیین این فرضیه می توان بیان کرد، مسئله رضایت شغلی و عوامل موثر در ایجاد رضایت و رغبت شغلی موضوع مهمی در هر سازمان می باشد. در این مورد کوششهای منطقی از دهه های ۱۹۳۰ میلادی آغاز شده و همچنان ادامه دارد. امروزه، رضایت شغلی مرکز توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفته و به عنوان یکی از مفاهیم عمده در پژوهش سازمانی بشمار می رود. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد، کسی که از شغلش رضایت دارد این شغل سازگاری عاطفی و لذت مطلوبی را برای او تامین می نماید. بنابراین با توجه به یافته ها نتیجه می شود که رضایت شغلی در بین دبیران توانسته است، آرامش روحی و روانی را بوجود آورد و انگیزه کاری را در بین آنها افزایش دهد، دبیران با رضایت از شغل می توانند ارتباط اجتماعی خوبی با همکاران خود بوجود آورند، بطوریکه در این تحلیل رضایت شغلی توانسته روی سبک رهبری تاثیر مثبت بگذارد و با آن رابطه مستقیم برقرار نماید. نتیجه جدول ۵ نشان داد با توجه به یافته های بدست آمده، متغیر صلاحیت حرفه ای بر حسب مولفه های (شناختی-رفتاری، مدیریتی، هر کدام به ازاء افزایش یک واحد در انحراف استاندارد) قادر گردیده اند با ایجاد تغییرات (واریانس) پیش بینی کننده متغیر سبک رهبری مدیران باشند، نتیجه این تحقیق با تحقیقات قبلی همسو نداشت. جهت تبیین این فرضیه می توان بیان کرد، صلاحیت حرفه ای مجموعه ای از شایستگی ها شامل دانش، مهارت و نگرشی است که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و در فرایندهای آموزشی و تجربی در محیطهای کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه ای می گردد. صلاحیت حرفه ای به مجموعه ای از دانش ها، نگرش ها، مهارت ها و سایر ویژگی های شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تاثیر می گذارد و با عملکرد آن

^۱ - Hui, H., Jenatabadi, H. S., Ismail, B., Azina, N., Radzi, W. M., & Jasimah, C. W

^۲ -Crowford & Lok

^۳ -Dougan & Menderes

شغل همبستگی دارد، اطلاق می گردد. همچنین می تواند در مقایسه با استاندارد های کاملاً پذیرفته شده، اندازه گیری شود و از طریق باز آموزی و تجربه، توسعه و بهبود یابد. در این تحلیل صلاحیت حرفه ای بر اساس مولفه شناختی- رفتاری و مولفه مدیریتی قادر به پیش بینی سبک رهبری گردیده است، در رابطه با بعد شناختی - رفتاری می توان بیان کرد که، صلاحیت های شناختی، مجموعه آگاهی و مهارت های ذهنی است که یک دبیر در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات تربیتی به کار می برد، مثلاً شناخت علائق ذهنی در یادگیرنده برای تدریس موثر دروس و انتقال بهتر مفاهیم به آنان یکی از صلاحیتها و مهارت های شناختی دبیر به حساب می آید و در رابطه با بعد مدیریتی میتوان بیان کرد که دبیران هم می توانند انجام کار خود را مدیریت کنند و اجزایی چون برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش، ارتباطات، هدایت و تصمیم گیری را نیز انجام دهند و مجموعه این فعالیتهاست که مدیریت را شکل می دهد و هماهنگی و میل به اهداف سازمان را میسر می سازد، بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده، صلاحیت حرفه ای در دبیران موجب گردیده که بتوان میزان سبک مدیریتی یا رهبری را افزایش داد و به همین علت است که صلاحیت قادر به پیش بینی سبک رهبری بصورت مثبت بوده است. نتیجه جدول ۶ نشان داد، با توجه به یافته های بدست آمده، متغیر رضایت شغلی بر حسب مولفه های (ارتقاء ، پرداخت ، هر کدام به ازاء افزایش یک واحد در انحراف استاندارد) قادر گردیده اند با ایجاد تغییرات (واریانس) پیش بینی کننده متغیر سبک رهبری مدیران باشند. نتیجه این تحقیق با تحقیقات قبلی همسو نداشت. جهت تبیین این فرضیه می توان بیان کرد، ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و بخود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد. فرد با تاکید که عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده های اشتغال در زمانهای مختلف دارد به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید، رضایت شغلی ماحصل تاثیر و تاثیر زیادی نظیر نیازها، علایق، انگیزه ها و نگرشها و شخصیت افراد از یک طرف و مختصات شغلی نظیر، اقلیم سازمانی، محیط کاری و مدیریت می باشد. رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی در ارتباط است و کسی که از شغلش رضایت دارد این شغل سازگاری عاطفی و لذت مطلوبی را برای او تامین می نماید، بنابراین با توجه به یافته ها و مطالب ذکر شده می توان نتیجه گرفت که دبیران توانسته اند با رضایت از شغل انگیزه و علاقه به کار را در خود

افزایش دهند، ادامه این روند توسط دبیران می تواند موجب افزایش شیوه مدیریتی و سبک رهبری در آنها شود.

پیشنهادهات

برای این که تعمیم پذیری یافته های این تحقیق قابل بررسی و مقایسه باشد، پیشنهاد می شود که تحقیقات دیگری در شهرهای دیگر صورت گیرد. رابطه بین متغیر های پژوهش با توجه به ویژگی ها و متغیر های دموگرافیک مانند سطح تحصیلات، جنسیت، وضعیت تاهل، با استفاده از آزمون علی-مقایسه ای مورد سنجش قرار گیرد.

پیشنهاد می شود نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه در سازمان های دیگر و یا در شهرهای دیگر با توجه به حجم جامعه و نمونه آماری، مقایسه شود. در پژوهش حاضر ارتباط صلاحیت حرفه ای و رضایت شغلی با سبک رهبری مد نظر بود، در صورتی که متغیر های دیگری نیز مانند ویژگی های شخصیتی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرسودگی شغلی می توانند با سبک رهبری در ارتباط باشند، لذا پیشنهاد می شود در پژوهش های آینده، این متغیر ها مورد بررسی قرار گیرند.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، سعید، ۱۳۹۶، سبکهای مدیریتی مدیران مقطع ابتدایی و رابطه آن با میزان رضایت شغلی آموزگاران، سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی،
۲. اعتمادی خواه، علی؛ شکاری، غلام عباس؛ طاهری لاری، مسعود. (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی رهبری تحول گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان نقش میانجی رهبری تحول گرا. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۱.
۳. بحرالعلوم، حسن؛ امیرتاش، علی محمد؛ خبیری، محمد. تندنویس، فریدون. (۱۳۸۳). ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. پژوهش در علوم رفتاری، شماره ۴، صص: ۹۹-۸۳.
۴. پناهی، سیما، ۱۳۹۶، بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین با ابعاد عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان اهر، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان،
۵. رئوف، علی. (۱۳۸۶). تربیت معلم و کارورزی. نشر روان، چاپ اول، تهران.
۶. زرتشتیان، شیرین (۱۳۸۷). ارتباط سبک های رهبری تحول گرا و عملکرد مربیان بسکتبال لیگ برتر کشور با انگیزش بازیکنان. رساله دکتری، تربیت معلم.
۷. شکری، جواد، ۱۳۹۶، تاثیر سبک رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی کارکنان با در نظر گرفتن متغیر میانجی فرهنگ سازمانی مطالعه موردی: بنیاد شهید استان تهران، پنجمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون،
۸. عزیزاده، فاطمه؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ ایزدی، صمد. (۱۳۹۲). بررسی کارآمدی مدیران هنرستانهای فنی حرفه ای و کاردانش و ارتباط آن با رهبری تحول گرا از دیدگاه معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران.
۹. کمالی، حسین و محمدرضا حمیدی، ۱۳۹۵، بررسی رابطه صلاحیت های حرفه ایی با رضایت شغلی معلمان شهرستان سراوان، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران، دبیرخانه کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری،
۱۰. کریمی، فریبا (۱۳۸۷). مطالعه صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. سال ۲، شماره ۴، صص ۱۵۱-۱۶۶.

۱۱. گمینیان، وجیهه. (۱۳۸۲). توانمندسازی در آموزش و پرورش. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳۶، صص ۱۱۱-۱۲۰.
۱۲. مهدی زاده توانسانی، مریم (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی معلمان در دوره های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر نوشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه هشید بهشتی.
۱۳. Bhat, A.; Verma, N.; Rangnekar, S., & Barua, M. (۲۰۱۲). Leadership style and team processes as predictors of organizational learning, *Team Performance Management*, ۱۸(۷), ۳۴۷-۳۶۹.
۱۴. Dubrin, A. J. (۲۰۰۴). *Leadership: research finding, practice and skills*, 4th ed., Houghton Mifflin, Boston, MA.
۱۵. Grant, Carl A. & Maureen Gillette (۲۰۰۶) A Candid Talk to Teacher Educators about Effectively Preparing Teachers Who Can Teach Everyone's Children, *Journal of Teacher Education*, Vol. ۵۷, No. ۳
۱۶. Khan, S., Asghar, M., & Zaheer, A. (۲۰۱۴). Influence of leadership style on employee job satisfaction and firm financial performance: a study of banking sector in Islamabad, Pakistan. *Актуальні проблеми економіки*, (۵), ۳۷۴-۳۸۴.
۱۷. Moreno, Juan Manuel , (۲۰۰۷). Do the initial and the continuous teachers' professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education? *Journal of Educational Change* Vol. ۸, No. ۲ June , Springer Netherlands
۱۸. Randeree, K., & Chaudhry, A. (۲۰۱۲). Leadership-style, satisfaction and commitment, *Engineering, Construction and Architectural Management*, ۱۹(۱).
۱۹. Voom, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (۲۰۱۱). *The influence of leadership styles on employee job satisfaction in public sector organization Malaysia. International Journal of Business, Management and Social Sciences*, ۲۴-۳۲.
۲۰. Wong, C. A., & Laschinger, H. K.. (۲۰۱۳) Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, ۶۹(۴), ۹۴۷-۹۵۹.



**موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند**



پنجمین همایش علمی-پژوهشی

مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)
 دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و

www.Olomensani.ir

www.Ghanonyar.ir

محورهای پذیرش مقالات

تمامر گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی ■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزشی و آموزش و پرورش

■ روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی ■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت

مدیر اجرایی همایش
دکتر شهلا رضایی

دبیر علمی و مسئول همایش
دکتر بهنام اسدی

مکان و زمان برگزاری همایش
کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران
OLOMENSANI@YAHOO.COM
ارسال مقاله از طریق واتس آپ، اینستاگرام، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دبیر خانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۵۲۶-۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹
 (در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش یا خانم دکتر قیادی تماس بگیرید ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵)


 Academic Scientific Journals


 Mendeley


 جهاد دانشگاهی


 Directory of Research Journals Indexing


 CONF PAPER


 Academia.edu
 California-San Francisco


 PBI.N.com
 Sponsored And Indexed


 ICI WORLD of JOURNALS
 Scientific Information Database


 Sponsored and indexed by
 CIVILICA
 We Respect the Science