



بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران مدارس راهنمایی شهر یاسوج

مریم سامان پور^۱

چکیده

این تحقیق به منظور گردآوری نظرات دبیران در مورد سبک رهبری مدیران مدارسشان با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس می باشد. فرض اساسی این تحقیق آن است که بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران راهنمایی شهر یاسوج رابطه معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق به صورت پیمایشی است، جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران زن و مرد شاغل در مدارس راهنمایی شهر یاسوج در سال تحصیلی ۱۴۰۰ به تعداد ۵۴ نفر می باشند که بین ۲۰۰ نفر دبیر شاغل در ۸ مدارس راهنمای تعداد ۵۴ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی تعیین گردید. جهت جمع آوری اطلاعات لازم در مورد مسأله تحقیق، از دو نوع پرسشنامه بسته پاسخ استفاده گردید. یکی پرسشنامه ای که سبک رهبری مدیران را مورد بررسی قرار می دهد و دیگری پرسشنامه رضایت شغلی می باشد که میزان رضایت شغلی دبیران را از کارشناسان مورد بررسی قرار می دهد. روش غالب در این پژوهش روشی همبستگی پیرسون می باشد. اطلاعات گردآوری شده با استفاده از بسته نرم افزاری رایانه ای (SPSS) و با آزمونهای تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه و بررسی معنی دار بودن تفاوت میانگین نمرات دو گروه مستقل "t.test" و همچنین آزمون تکمیلی دیگر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج ذیل حاصل گردید.

- ۱- بین سبک رهبری آمرانه - استثماري مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین سبک رهبری آمرانه - خیرخواهانه مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین سبک رهبری مشورتی مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران در جامعه آماری مورد نظر رابطه معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: سبک رهبری، رضایت شغلی، دبیران مدارس راهنمایی، مدیران مدارس راهنمایی

۱- مقدمه

اساساً نیاز به مدیریت در همه زمینه‌های اجتماعی امری لازم و ضروری است. منابع انسانی و مادی عظیم بدون هدایت و رهبری لایق، بزودی رو به نابودی می‌رود. اما در این بین مدیریت آموزشی به دلیل تأثیری که عملکرد آموزش و پرورش بر کلیه ارکان جامعه دارد از حساسیت ویژه‌ای نسبت به سایر مدیریت‌ها برخوردار است. از طرفی مراکز آموزشی بیش از هر نهاد دیگری با انسان سروکار دارد و از سوی دیگر در انتقال میراث فرهنگی جامعه از نسلی به نسل دیگر و آماده‌سازی زمینه برای باروری میراث فرهنگی، هیچ یک از عناصر جامعه به اندازه

^۱ لیسانس، رشته علوم قرآنی، دانشگاه امام حسین، maryamsamanpour248@gmail.com

معلم سهم و نقش اساسی ندارد. کارایی و اثربخشی نظام آموزشی در گرو مدیریت اثربخش و کارآمد این نظام است. امروزه با توجه به تغییرات شگرف و بی‌سابقه‌ای که در اقتصاد، سیاست، علم و تکنولوژی بخصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای مدیریت به مراتب گسترده‌تر و پیچیده‌تر و دشوارتر از گذشته شده است. به طوری که تنها افرادی که از نظر حرفه‌ای برای این مسئولیت آموزش دیده و تربیت شده‌اند، با اثربخشی و کارآیی قادر به انجام وظایف محوله خواهند بود به همین لحاظ مدیریت امروز براساس ویژگی‌هایی که دارد یک حرفه تخصصی تلقی می‌شود. (پرداختچی، ۱۳۷۴، ص ۵۵). لزوم به کارگیری توان و استعداد تخصصی موجود نیروی انسانی، وجود جو مساعد، انگیزه مناسب و رضایت شغلی در میان آنها می‌باشد. لذا نیروی انسانی، عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد. (هوی و میسکل، ۱۳۷۱، ص ۱۸). بنابراین با توجه به اهمیت بحث مدیریت و رهبری در مدارس و همچنین اهمیت رضایت شغلی معلمان به عنوان عناصر کلیدی در مدرسه، در تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیر مدرسه با میزان رضایت شغلی دبیران می‌پردازیم.

۲- بیان مساله

در این تحقیق میزان رضایت شغلی دبیران زن و مرد و مرد مدارس راهنمایی شهر یاسوج در سال تحصیل ۱۴۰۰ را اندازه‌گیری کرده و رابطه این رضایت شغلی را با سبک رهبری مدیر مدرسه بر اساس سبکهای رهبری لیکرت شامل سبک رهبری آمرانه- استثماری، رهبری آمرانه- خیرخواهانه، رهبری مشورتی و سبک رهبری مشارکتی بررسی می‌کنیم به عبارت دیگر این تحقیق:

در مورد رضایت شغلی دبیران زن و مرد و مرد مدارس راهنمایی شهر یاسوج انجام می‌شود و رابطه آن با سبک رهبری مدیران مدارس براساس نظریه لیکرت مورد بررسی قرار می‌گیرد..

متغیرهایی که مورد مطالعه قرار می‌گیرند عبارتند از سبک‌های رهبری لیکرت و رضایت شغلی

چگونگی انجام پژوهش به صورت بررسی رابطه دو متغیر سبک رهبری و میزان رضایت شغلی است.

دوره زمانی انجام پژوهش سال تحصیلی ۱۴۰۰ می‌باشد.

۳- دلایل ضرورت و توجیه انجام تحقیق

با توجه به اینکه رکن اصلی رشد و توسعه و پیشرفت هر جامعه‌ای نیروی انسان ماهر و متخصص آن جامعه می‌باشد 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 پردازن و مردد 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 از طرف دیگر از آنجا که تعلیم و تربیت در پرورش نسل آینده نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند حساسیت بحث رهبری در آموزش و پرورش و مدارس در سطوح مختلف و از جمله رهبری مدرسه بیشتر خود را نشان می‌دهد. 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 بدنبال این است که تاثیر سبک رهبری مدیریت را بر رضایت شغلی معلمان سنجیده و در این بین شیوه‌های بهتر و موثرتری را پیش روی مدیران آینده قرار دهد. ده سال تجربه تدریس پژوهشگر در مدارس مختلف و از جمله مدرسه شاهد نشان داده است که هر مدرسه یا محیط آموزشی که دبیران آن هماهنگ و منسجم عمل می‌کنند به طرز قابل توجهی پیشرفت خواهد کرد و امر تدریس و فرایند یاددهی، یادگیری در آن با سهولت بیشتری انجام خواهد شد و این هماهنگی و انسجام تا حد زیادی مرهون رهبری خوب مدیری کارآمد و وظیفه شناس می‌باشد. آمار قبولی در خرداد و معدل کل مدارس و همچنین درصد قبولی مدارس در دانشگاه نشان می‌دهد که مدارس که بالاترین قبولی در دانشگاه را دارا می‌باشند از یک سیستم قوی رهبری و مدیریت برخوردار بوده و معلمان مدرسه با میل و رضایت بالایی به فعالیت در آن محیط آموزشی مشغول بوده‌اند.

بنابراین اگر بتوان شیوه های مناسب رهبری مدارس را شناخت و با آموزشهای ضمن خدمت به مدیران مدارس آموزش داد تا حد زیادی می‌توان به بهبود کیفیت آموزشی مدارس کمک کرد. صدها مقاله و ده‌ها کتاب که در زمینه مدیریت و رهبری در رشته‌های مختلف علمی به رشته تحریر درآمده و شمار زیاد پایان‌نامه‌های دانشگاهی که به نوعی به موضوع رهبری پرداخته‌اند. دلیل دیگری بر اهمیت و ارزش موضوع رهبری است که در این تحقیق موضوع پژوهش قرار گرفته است. ضرورت دیگر مربوط به انتخاب مدارس شاهد می‌باشد چرا که ترکیب دانش آموزان این مدارس به جهت محرومیت ها و مسائل خاص خانوادگی و از دست دادن پدر به عنوان سرپرست خانواده لزوم مدیریت و پیگیری خاص این مدارس را دو چندان می‌کند.

۴- مبانی نظری

۴-۱- تئوری های رهبری

به چهار روش در خصوص تئوریهای رهبری بحث می‌گردد. نخستین راه این است که دربارهٔ ویژگی های شخصیتی رهبران صحبت کنیم که آنان بدین وسیله از افراد غیر رهبر متمایز می‌شوند. در راه یا روش دوم سعی می‌شود تا رهبر بر اساس رفتار معرفی شود. ارائه الگوی اقتضایی، همان روش سوم است و بدان وسیله کاستی های تئوری های پیشین رهبری را بر می‌شمارند و بدین ترتیب، نتیجه تحقیقاتی را که دربارهٔ رهبری انجام شده است ارائه می‌دهند. در روش چهارم پژوهشگران درصدد شناسایی مجموعه ای از ویژگیهای شخصیتی هستند که می‌توانند بدان وسیله یک رهبر را معرفی کنند. این خط فکری بر این اساس قرار دارد که رهبری بیشتر نوعی شیوه است و کمتر به ماهیت رهبری توجه دارد. (رابینز^۲، ۱۳۸۴، ص ۶۴۲)

۴-۱-۱- تئوری های شخصیتی رهبری

شش ویژگی شخصیتی که رهبر را از افراد غیر رهبر متمایز می‌کند عبارتند از: جاه طلبی و انرژی، میل به رهبری، صداقت و درستی، اعتماد به نفس، هوشیاری و داشتن دانش و اطلاعات مربوطه، گذشته از این، نتیجه تحقیقاتی که به تازگی انجام شده این نکته را تأیید می‌کند که افرادی که به شدت خود کنترل هستند یعنی کسانی که دارای انعطاف پذیری زیادی هستند و می‌توانند رفتارهای مختلفی را در شرایط مختلف نشان دهند نسبت به کسانی که از این ویژگی بهره ای نبرده اند، بهتر می‌توانند نقش رهبری را در گروه برعهده بگیرند. البته ویژگی های شخصیتی، احتمال موفقیت رهبر را افزایش می‌دهند، ولی هیچ یک از آنها نمی‌توانند موفقیت او را تضمین کنند. (همان منبع، ص ۶۴۳)

²- Rabinz

۴-۱-۲- نظریه سنتی رهبری

نگرش‌های سنتی رهبری مطالعات خود را اغلب پیرامون شخص رهبر و وضع و موقعیت فردی رهبر متمرکز می‌کند، مجموعه این مطالعات به مکتب «مردان بزرگ»^۳ معروف است که توسط «توماس کارلایل»^۴ (۱۷۹۵ - ۱۸۸۱) فیلسوف و مورخ نامدار اسکاتلندی مطرح شده است.

مکتب مردان بزرگ معتقد است که افراد خصوصیات رهبری را یا دارا هستند و یا از آن برخوردار نیستند. بنابراین دلیلی وجود ندارد که وقت و سرمایه زیادی در راه آموزش‌های شغلی، مربیگری، مشاوره، بهبود سازمانی یا فعالیتهای دیگری از این قبیل صرف شود. (علوی، ۱۳۷۱، صص ۸-۲۶۷).

۴-۱-۳- نظریه صفات شخصی رهبر

بررسی صفات رهبری سلسله مطالعات گسترده‌ای را از سال ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰ در بر می‌گیرد، در این مطالعات پژوهشگران کوشش کردند که فهرست طولانی که به نظر می‌رسید به رهبری اثربخش می‌انجامد فراهم سازن و مردد، برای نمونه در انتخاب افراد برای مقامات رهبری، نظریه صفات شخصی بر تعدادی خصلت‌های جسمی، روانی و ویژگی‌های شخصی چون ساختمان بدنی، هوش و شخصیت تأکید می‌ورزد. (پورآمن، ۱۳۸۱، ص ۱۲).

رایینز در کتاب فرآیند مدیریت می‌گوید که یک مدیر یا رهبر باید یک قسمت از وجودش یک پیشاهنگ و دو قسمت دیگر آن یک عیسی مسیح (ع) باشد منظور رایینز از پیشاهنگ بودن داشتن تواناییها، مهارتهای فنی، اکتسابی و تربیتی است که مدیر باید مثل یک پیشاهنگ آماده خدمت و کمک به دیگران در پیشاپیش همه باشد. هدف او از عیسی مسیحی بودن، توجه به جنبه رهبری، نفوذ، قدرت و قابل قبول بودن مدیر می‌باشد. (میرکمالی، ۱۳۷۵، صص ۸۱-۸۰).

«گیزه لی»^۵ در آخرین اثر خود، هفت صفت شخصیتی و پنج صفت انگیزشی را به لحاظ اهمیت احتمال آنها برای موفقیت رهبری مورد مطالعه قرار داده است. صفات شخصیتی شامل هوش، ابتکار، توان سرپرستی، اعتماد به نفس، وابستگی و نزدیکی به طبقه کارگر، قاطعیت، بلوغ و کمال، صفات انگیزشی شامل نیاز به پیشرفت حرفه‌ای، نیاز به خود شکوفایی، نیاز به قدرت بر دیگران، نیاز به پادشاهی مالی، نیاز به امنیت شغلی. (عباس زادگان، ۱۳۷۶، صص ۲۸۸-۲۸۷).

۴-۱-۴- تئوری‌های رفتاری رهبری

اگر رفتارهای مشخصی در مورد رهبران قابل شناسایی باشد، در آن صورت میتوان ویژگیهای رهبری را به افراد آموخت، یعنی برنامه‌هایی را طرح ریزی کرد و به افراد آموزش داد که بدانند چگونه باید به صورت یک رهبر موفق درآیند. تردیدی نیست که این راهی پرسود بود، زیرا این بدان معنی است که میتوان رهبرانی را تربیت کرد و به جامعه تحویل داد. اگر آموزش افراد کارساز واقع می‌شد، می‌توانستیم به تعداد یا بی نهایت رهبر اثر بخش یا موفق تربیت کنیم. (رایینز، ۱۳۸۴، صص ۶۴۳).

۴-۲- پنج شیوه رهبری در الگوی رهبری مشارکتی

خودکامه I: فرد با توجه به اطلاعات موجود، مسأله را حل میکند یا تصمیم میگیرد.

³ - Great Man Approach

⁴ - Thomas carlayel

⁵ - Gizeh Lee

خودکامه II: فرد اطلاعات لازم را از زیردستان می‌گیرد و سپس خودش نسبت به حل مسأله اقدام می‌کند. امکان دارد او به هنگام گرفتن اطلاعات از زیردستان، آنان را از مسأله یا موضوع آگاه سازد. نقشی که زیردستان در فرآیند این تصمیم‌گیری ایفا می‌کنند، عبارت است از ارائه اطلاعات لازم و نه ارائه راه‌حلهای مختلف.

مشاوره ای I: فرد با برخی از زیردستان مسأله را مطرح می‌کند و بدون این که آنها را گردهم آورد، نظرها و پیشنهادهای آنان را می‌گیرد، سپس اقدام به تصمیم‌گیری می‌کند که ممکن است آن تصمیم منعکس‌کننده نظرات زیردستان نیز باشد و ممکن است چنین نباشد.

مشاوره ای II: فرد با زیردستان تشکیل گروه می‌دهد، مسأله را با آنان در میان می‌گذارد و از نظرها و پیشنهادهای آنان آگاه میشود، سپس اقدام به گرفتن تصمیم می‌کند، که امکان دارد تصمیم او منعکس‌کننده نظرها و پیشنهادهای زیردستان باشد و ممکن است نباشد.

گروهی II: فرد با زیردستان تشکیل جلسه میدهد تا همگی در حل مسأله مشارکت کنند. آنها با هم راه‌حلهایی را پیشنهاد می‌کنند و می‌کوشند تا درباره یکی از راه‌حلهای توافق‌برسند. (رابینز، ۱۳۸۴، ص ۶۶۹)

الگوی مشارکت رهبری برای تعیین شکل و میزان مشارکت کارکنان به هنگام تصمیم‌گیریهای سازمانی راه بسیار خوبی پیش پای ما میگذارد. گذشته از این، مدارک و شواهد تجربی موجود در مورد مشارکت دادن زیردستان در موارد زیر کاربرد دارد.

۱) هنگامی که کیفیت تصمیم اهمیت دارد، ۲) هنگامی که این مسأله حائز اهمیت است که زیردستان راه حل ارائه شده را بپذیرند و این که اگر به آنان اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری داده نشود، احتمال آن کم است که در تصمیم‌گیری و ارائه راه حل مشارکت نمایند و ۳) هنگامی که بتوان به توجهی که زیردستان به هدفهای گروه می‌کنند، اعتماد کرد.

از دیدگاه رهبری اگر دامنه شیوه یا سبک مدیریت بدان گونه که فیدلر معتقد است بسیار محدود باشد، برای این که وی بتواند به صورتی موفقیت‌آمیز امور را اداره و رهبری نماید، باید پالتویی مناسب بر تن او کرد. اگر نظر و دیدگاه پژوهشگرانی که تئوری‌های مسیر-هدف و رهبری مشارکتی را ارائه کرده اند درست باشد. در آن صورت آنچه رهبر باید انجام دهد، این است که پالتو را یعنی موقعیت را برانداز نماید و شیوه یا سبک رهبری خود را با آن سازگار کند.

۴-۳- رضایت شغلی

۴-۳-۱- ارزشها

ارزشها نمایانگر عقاید اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار (نسبت به رفتار مخالف) برتر شمرده می‌شود. آنها نمایانگر ایمان و اعتقاد راسخ هستند مبنی بر این که ((از نظر شخصی یا از دید اجتماع، یک شیوه خاص رفتاری یا حالت غایی وجود، نسبت به شیوه مخالف آن رفتار با حالت غایی وجود دیگری، برتری دارد.)) ارزشها در وجود خود، رگه‌هایی از عنصر متفاوت یادآوری دارند. که حامل نظرها و عقاید فرد می‌باشند مبنی بر این که چه چیز درست، نادرست یا مطلوب است. ارزشها از نظر محتوایی و شدت، ویژگی‌های خاص خود را دارند. ویژگی محتوایی ارزشی نشان‌دهنده این مطلب است که نوع رفتار مورد نظر اهمیت زیادی دارد. ولی شدت تنها نشان‌دهنده درجه یا میزان آن اهمیت می‌باشد. هنگامی که ارزشهای فردی را برحسب میزان شدت فهرست می‌کنیم سیستم ارزشی شخصی بدست می‌آید. همه افراد دارای سلسله مراتبی از ارزشها هستند که تشکیل دهنده سیستم ارزشی آنها می‌باشند. این سیستم، با توجه به اهمیت نسبی که به چیزهای با ارزش، مثل آزادی، تفریح، احترام به نفس، فرمانبرداری، برابری و از این قبیل چیزها می‌دهیم، مشخص می‌شود. (رابینز، ۱۳۸۴، ص ۲۷۲)

۴-۳-۲- انواع ارزش

مهمترین کاری که در زمینه طبقه بندی ارزشها انجام شد بوسیله «ال پرت»^۶ و همکارانش صورت گرفت. آنان شش نوع ارزش را شناسایی کردند.

- نظری: صاحبان این ارزش به مسأله کشف حقیقت (از طریق روش منطقی) اهمیت زیادی می دهند.
- اقتصادی: دارندگان این ارزش بر مسأله مفید بودن و عملی بودن تأکید می کنند.
- زیبایی: دارنده این احساس به شکل و هماهنگی ارزش زیادی می دهد.
- اجتماعی: کسی که چنین ارزشی دارد، عشق ورزیدن به مردم را مهم می شمارد.
- سیاسی: دارندگان این ارزش به مسأله کسب قدرت و اعمال نفوذ توجه زیادی می کنند.
- دینی: صاحب این ارزش به وحدت تجربه و درک همه عالم خلقت به عنوان یک کل توجه دارد.

۴-۳-۳- نگرشها

نگرش نظری است که درباره افراد، چیزها یا رویدادها ابراز می گردد و منعکس کننده نوع احساس فرد درباره آن است. هنگامی که من میگویم ((من کارم را دوست دارم)) نگرش خود را درباره کارم ابراز می کنم. نگرش درست همانند ارزش نیست. در مقایسه با نگرش، ارزش وسیع تر و پر دامنه تر است و مفهوم جامع تری دارد.

بنابراین، نگرش در مقایسه با ارزش خصوصی تر است. ارزش در خود یک نوع بار مثبت دارد و وجهه حقانیت یا مطلوبیت به خود می گیرد. مثلاً در جمله ((تبعیض بد است)) این عبارت منعکس کننده ارزشهای یک نفر است، ولی جمله دیگری مثل: ((من طرفدار اجرای یک برنامه مثبت در جهت گزینش، استخدام و آموزش زبان هستم که در سازمانم به اجرا درآید)) یک نگرش می باشد. در حالیکه ارزش و نگرش با هم تفاوت دارند، ولی رابطه بین آنها بسیار نزدیک است در تحقیق جامعی که درباره رابطه متقابل مسائل ارزشی ناهمگون انجام پذیرفت. مشخص شد ارزش و نگرش همبستگی معنی داری با هم دارند.

براساس این دستاورد میتوان نگرش افراد و در بسیاری از موارد رفتار آنان را توجیه کرد ولی متأسفانه هنوز نمیتوان گفت که کدام ارزش زمینه کدام نگرش و کدام رفتار را فراهم می آورد. (همان منبع، ص ۲۸۱)

۴-۳-۴- انگیزش

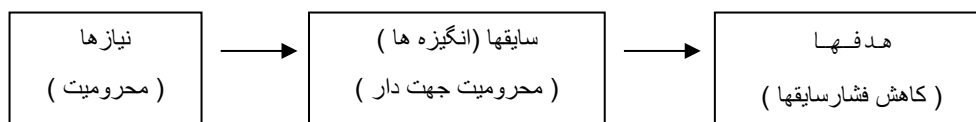
انگیزه، حالت یا وضعی روانی است که رفتار را در جهت هدف یا هدفهایی نیرو می دهد، فعال می سازد و هدایت می کند. انگیزه، مستقیماً قابل مشاهده نیست. گاهی از طریق مشاهده رفتار افراد، انگیزه های آنها را حدس می زن و مردیم یا استنباط می کنیم یا از طریق پرسش از خود آنان به انگیزه شان پی میبریم. در قلمرو روان شناسی، میتوان به مدد آزمونهای روانی تا اندازه ای به انگیزه های مردم راه برد. انگیزه ها را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات یا محرکات درونی شخص تعریف می کنند.

انگیزه ها ((چراهای)) رفتار محسوب می شوند. آنها موجبات فعال شدن شخص را فراهم کرده، جهت کلی رفتار او را معین می کنند. چون گاهی انگیزه را با هدف اشتباه می کنند، لذا تشخیص آنها از یکدیگر ضرورت دارد. هدفها، بیرون از فرد قرار دارند و به عنوان نتایج مطلوب

⁶ - EL Pert

و مورد انتظار، افراد را برانگیخته و به سوی خود جلب می‌کنند. یک هدف واحد، می‌تواند انگیزه‌های متنوعی را ارضا کند. هدف دستیابی به تحصیلات دانشگاهی می‌تواند انگیزه‌های موفقیت، تأمین و کسب احترام را ارضا کند. یک انگیزه واحد نیز می‌تواند رفتار را در جهت هدفهای مختلفی فعال و هدایت نماید، مثلاً در یک سازمان، کارکنانی که انگیزه‌ای قوی برای کسب موفقیت دارند ممکن است از طریق هدفهای مختلفی آن را ارضا کنند. بعضی از افراد نیاز به موفقیت را با کار و فعالیت بیشتر خشنود می‌سازن و مردد و بعضی دیگر، از طریق انجام کار با کیفیت بهتر، افراد دیگری نیز ممکن است پیدا شوند که برای نیل به موفقیت، فرصتهایی در خارج از محیط سازمان جستجو کنند. (علاقه بند، ۱۳۷۸، ص ۱۱۷).

برای فهم فراگرد انگیزش رابطه بین نیازها، سائقها و هدفها را مورد توجه قرار می‌دهیم. نیازها برای تحقق هدفها، سائقها را فعال می‌سازن و مردد و این همان چیزی است که فراگرد انگیزش نامیده می‌شود. وابستگی متقابل سه عنصر فوق را میتوان به شکل زیر نشان داد.



۱- نیازها: بهترین تعریف یک کلمه ای نیاز، کمبود است. به موجب نظریه تعادل حیاتی، هرگاه عدم تعادل فیزیولوژیکی یا روانی در ارگانسیم پدید می‌آید، نیازها به وجود می‌آیند، مثلاً وقتی که سلولهای بدن از آب و غذا محروم می‌شوند یا آدمی از دیدار دوستان و آشنایان خود محروم می‌شوند در ارتباط با این محرومیتها، نیازهایی پدید می‌آیند.

۲- سائقها: سائقها یا انگیزه‌ها، برای تخفیف نیازها بوجود می‌آیند. انگیزه یا سائق را میتوان به عنوان کمبودی جهت دار تعریف کرد که ناظر به عمل است و برای تحقق هدفی، نیرو ایجاد می‌کند. نیاز به آب و غذا، انگیزه‌های تشنگی و گرسنگی و نیاز به دیدار دوستان، انگیزه تعلق و وابستگی را بوجود می‌آورد.

۳- هدفها: هدف را به عنوان هر چیزی که نیازی را تخفیف و انگیزه‌ای را تسکین می‌دهد، میتوان تعریف کرد. بنابراین تحقق یک هدف، تعادل فیزیولوژیکی یا روانی را مجدداً برقرار می‌سازد و انگیزه آن را تخفیف داده یا از میان می‌برد. غذا، آب و دیدار دوستان در مثالهای فوق، هدفهای مورد نظر محسوب می‌شوند.

فراگرد انگیزش از لحاظ ماهیت و مفهوم بسیار پیچیده است و رابطه میان انگیزش و رفتار یقیناً رابطه ساده ای نیست. از این رو از روی رفتار، تشخیص انگیزه‌های آن بسیار مشکل است.

دلایل روانشناسان در این زمینه عبارتند از:

- تظاهر انگیزه‌های انسانی از فرهنگی به فرهنگ دیگر، و در درون یک فرهنگ از فردی به فرد دیگر فرق می‌کند.
- انگیزه‌های همانند ممکن است از طریق رفتارهای متفاوتی تظاهر کنند.
- انگیزه‌های متفاوت ممکن است از طریق رفتارهای همانندی بروز کنند.
- انگیزه‌ها ممکن است در اشکال دگرگون شده‌ای ظاهر شوند.
- هر رفتار واحدی ممکن است حاکی از انگیزه‌های گوناگونی باشد.

برای پی بردن به این قبیل مشکلات و پیچیدگی های انگیزش، توجه به این نکته ضروری است که انگیزش، مثل ادراک و یادگیری، یک سازه یا مفهوم است که بر حسب شرایط پیشین و رفتار پسانید تعریف می شود انگیزش عملاً قابل مشاهده نیست. انگیزه هایی نظیر گرسنگی و قدرت و موفقیت قابل رویت نیستند.

فقط جلوه های رفتاری این انگیزه ها را میتوان مشاهده کرد، نظیر ناآرامی و بی قراری، راه رفتن، دوییدن، محبت کردن، غذا خوردن، آب نوشیدن و دوست تازه پیدا کردن. فقط از طریق مشاهده این رفتارهاست که میتوان انگیزه های آنها را استنباط کرد. (علاقه بند، ۱۳۷۶، ص ۱ - ۱۷۰)

۴-۳-۵- نظریه های انگیزش

نظریه های انگیزش را میتوان در دو گروه کلی نظریه های محتوایی و نظریه های فرآیندی تقسیم کرد. نظریه های محتوایی می گویند تا عواملی که افراد را به کار بر می انگیزد دقیقاً مشخص سازن و مردد. در این تئوری ها، نیازها و محرکهایی که موجب انگیزش می شوند بر شمرده شده و غالباً نحوه ارضای آنها در سازمان بیان گردیده اند. به فرض در مکتب مدیریت علمی، پول و پاداشهای مادی به عنوان ابزارهای اصلی انگیزش عنوان گردیده، و در مکتب مدیریت روابط انسانی نیازهای غیر مادی چون نیاز به محبت و صمیمیت، حرمت و احترام و نحوه سرپرستی اساس انگیزش کارکنان قلمداد شده اند. همانطور که ملاحظه می شود در این تئوریا تلاش بر آن بوده که عوامل مؤثر در انگیزش کارکنان دقیقاً تعیین شده و بیان گردند. اما در تئوریهای فرآیندی بیشتر بر جریان و فرآیند انگیزش افراد تأکید شده است. بعبارت دیگر در تئوریهای فرآیندی قبل از آنکه به یک یا چند عامل خاص که موجب انگیزش می گردد تکیه شود به چگونگی و نحوه انگیزش افراد از نظر ادراکی پرداخته شده است. بعنوان مثال در تئوری انتظار و احتمال، ویژگیهای ادراکی انگیزش و نحوه ارتباط آنها با هم نشان داده شده و تئوری در مورد اینکه چه عواملی در سازمان موجب انگیزش کارکنان می شود، مطلبی ارائه نمی دهد به طور کلی تئوریهای فرآیندی به دنبال بیان و تشریح فرآیند و جریان کلی انگیزش در افراد انسانی هستند. (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۲)

۴-۴-۱- تئوریهای محتوایی

۴-۴-۱- تئوری سلسله مراتب نیازها: رفتار افراد در لحظات خاص معمولاً توسط شدیدترین نیاز معین می گردد.

بنابراین داشتن شناختی درباره نیازهایی که معمولاً برای افراد، مهمترین محسوب می گردد برای مدیران حائز اهمیت بسیار است. چهارچوب قابل توجهی که به شرح نیازهای معین کمک می کند توسط «ابراهام مزلو»^۷ ارائه شده است. به اعتقاد مزلو نیازهای آدمی از یک سلسله مراتب برخوردارند. نیازهای زیستی در اوج سلسله مراتب نشان داده شده است، زیرا بیشترین شدت را دارند تا اینکه قدری ارضا گردند. نیازهای زیستی نیازهای اساسی آدمی برای حفظ حیات خودند. یعنی خوراک، پوشاک و مسکن. تا زمانی که نیازهای اساسی برای فعالیت های بدن به حد کافی ارضا نشده اند عمده فعالیت های شخص احتمالاً در این سطح بوده و بقیه نیازها انگیزش کمی ایجاد خواهند کرد هنگامی که ارضای نیازهای اساسی آغاز می شود تغییری که در انگیزش فرد رخ خواهد داد بدینگونه است که به جای نیازهای زیستی سطح دیگر نیازها اهمیت یافته و محرک رفتار فرد خواهد شد طبق نمودار ۵- ۲، هنگامی که نیازهای این سطح قدری ارضا شدند بقیه نیازها نیز به همین ترتیب تا پایان سلسله مراتب نیازها اوج گرفته و پس از ارضا فروکش کرده و نوبت به دیگری می سپارند. (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۸ و ۱۰۷)

⁷ - Abraham Mozlu

۴-۴-۲- **تئوری دو جنبه ای انسان** : در این تئوری که توسط «مک گریگور»^۸ ارائه شده است دو دسته مفروضات متضاد درباره طبیعت انسان و نحوه نظارت و سرپرستی او ارائه شده است. از یک سو در جنبه منفی، انسان موجودی توصیف شده است که طبیعتاً علاقه ای به کار نداشته و راحت طلب و از کار گریزان است به همین جهت از قبول مسئولیت نیز حتی المقدور پرهیز می کند و تنها راه کار خواستن از او اجبار. کنترل مستقیم و ترس از تنبیه است (تئوری X). در این بخش از تئوری چون شغل و کار فرد هیچگونه انگیزه ای ایجاد نمی کند باید با محرکه های خارجی مثل پاداش و تنبیه فرد را به کار وادار کرد. از سوی دیگر در جنبه مثبت (تئوری Y)، انسان موجودی قلمداد شده است که طبیعتاً علاقه به کار در ذات و فطرت او به ودیعه نهاده شده و از مسئولیت گریزان نیست. با چنین پیش فرضی در مورد انسان، در صورتی که برای وی شرایط مطلوب کار فراهم شود، او در جستجوی مسئولیت و طالب کار خواهد بود و برای کار کردن نیازی به اجبار و ارعاب نیست. در این توصیف از انسان، فرد در کار مناسب، خود کنترل و خودانگیز است و در راه رسیدن به اهداف سازمان از هیچگونه تلاشی دریغ نمی کند. (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۴)

۴-۴-۳- **تئوری دو عاملی انگیزش** : در این تئوری که به نام تئوری بهداشت، انگیزش «هرزبرگ»^۹ معروف است یک سری از عوامل در کار بعنوان عوامل انگیزاننده، و یک سری دیگر از عوامل تحت عنوان عوامل ابقاء، نگهدارنده یا بهداشت نامگذاری شده اند. عوامل ابقا به عواملی اطلاق می شود که وجودشان در کار ضروری است، نبودشان ایجاد مشکل می نماید اما باعث برانگیختن افراد به کار نمی شوند. این عوامل که دارای خاصیت نگهدارندگی و ابقا می باشند، در صورتی که از شغل فرد حذف شوند ایجاد نارضایتی می کنند اما وجودشان موجب انگیزش نمی باشد، عواملی مانند حقوق و شرایط فیزیکی محیط کار از این زمره اند. اما عوامل انگیزاننده عواملی هستند که باعث ترغیب و انگیزش می گردند. توفیق و پیشرفت در کار و احساس رضایت از شغل نمونه هایی از این دسته عوامل می باشند. بر اساس این تئوری، مدیر زمانی می تواند در ایجاد انگیزه برای کارکنان موفق باشد که به دو گروه از این عوامل توجه کامل داشته باشد. (همان منبع، ص ۱۵۶)

۴-۴-۴- **تئوری سه نیاز مک کلند** : دیوید «مک کلند»^{۱۰} و برخی دیگر نظریه سه نیاز را عرضه کرده اند که بر وجود سه انگیزه یا نیاز مطرح عمده در شرایط کاری تأکید می کند.

۱- ۴) نیاز به کسب موفقیت : انگیزه ممتاز بودن، به نتیجه رسیدن با رعایت بخشی از استانداردها، تلاش برای موفقیت.

۲- ۴) نیاز به کسب قدرت : نیاز به وادار کردن دیگران به انجام رفتاری که اگر وادار نشوند آن را انجام نمی دهند.

۳- ۴) نیاز به ایجاد دوستی، تمایل به داشتن ارتباط دوستانه و نزدیک با دیگران

بعضی افراد انگیزه ای قوی برای موفقیت دارند. آنها به خاطر دستاوردهای فردی می کوشند تا برای دستیابی به پاداشهای حاصل موفقیت. آنها آرزو دارند که بتوانند در مقایسه با آنچه پیش از آنها انجام شده، کارها را با بازدهی بالاتر انجام دهند. این انگیزه را نیاز به کسب موفقیت می گویند. در اثر پژوهش های مربوط به نیاز به کسب موفقیت، مک کلند پی برد که افراد بسیار کامیاب، بخاطر علاقه شان جهت انجام بهتر کار، بین خود و دیگران فرق می گذارند.

⁸ - McGreigor

⁹ - Herz Berg

¹⁰ - David Mc Kelend

آنها در پی یافتن موفقیت هایی هستند که بتوانند به موقعیت فردی یافتن راه حل مشکلات دست یابند، موقعیت هایی که در آن بتوانند به بازخورد سریع و روشن عملکرد خود برسند تا بتوانند بگویند که در حال پیشرفت هستند یا نه، و نیز موقعیت هایی که بتوانند در آن به اهداف دشوار خود برسند. افراد بسیار کامیاب موفقیت اتفاقی را دوست ندارند. آنها وجود چالش در یک مسئله را ترجیح می دهند و مسئولیت فردی پیروزی یا شکست را خود می پذیرند تا اینکه نتیجه را به عهده بخت و اقبال یا عمل دیگران بگذارند. نکته مهم اینکه این افراد از برداشت خود درباره آسانی و دشواری وظایف پرهیز می کنند. نیاز به قدرت، علاقه به داشتن نفوذ و مؤثر بودن است. افرادی که دارای قدرت عالی هستند از رئیس بودن لذت می برند و می کوشند بر دیگران نفوذ داشته باشند و ترجیح می دهند در وضعیت رقابتی و مبتنی بر مقام قرار داشته باشند، سومین نیاز، وابستگی است که تمایل به مورد علاقه قرار گرفتن و پذیرفته شدن از سوی دیگران است. پژوهشگران کمترین توجه را به این نیاز معطوف داشته اند. افراد با وابستگی عالی برای دوستی تلاش می ورزن و مردد، شرایط همکاری و تعاون را به رقابت فردی ترجیح می دهند و به داشتن رابطه ای که مبتنی بر تفاهم متقابل باشد، علاقه مندند. (اعرابی و حمید رفیعی و اسراری ارشاد، ۱۳۸۲)

۴-۴-۵- تئوری نیازهای زیستی، تعلق و رشد: این تئوری شباهت زیادی به تئوری سلسله مراتب نیازها دارد، ولی تفاوت عمده این دو تئوری در این است که در تئوری فوق الذکر مراتبی برای نیازها وجود ندارد و آنها در یک پیوستار قرار گرفته اند. هر فردی بر اساس شخصیت، روحیات و فرهنگ و آموخته های خود ممکن است گروهی از نیازها برایش مطرح شده و اهمیت پیدا کنند. نیازهای مذکور در این تئوری عبارتند از: نیازهای زیستی، تعلق و رشد.

نیازهای زیستی در واقع همان نیازهای جسمانی و امنیت در تئوری سلسله مراتب نیازها می باشند. نیاز به تعلق شامل نیازهایی چون محبت و ارزش و احترام بوده و نیاز به رشد میل به کمال و تعالی در آدمی است. این تئوری نیز چون تئوری نیازها می کوشد تا مسئله انگیزه را از این طریق تبیین نماید. (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۷)

۴-۵- نظریه های رضایت شغلی

۴-۵-۱- نظریه «بروفی»^{۱۱}

بروفی نظریه های رضایت شغلی را به شرح زیر تقسیم نموده است:

۴-۵-۱-۱- نظریه نیازها: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می شود به دو عامل بستگی دارد. اول، چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین میگردد. دوم، چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می ماند. نتیجه ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می کند.

۴-۵-۱-۲- نظریه انتظارات: انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد. در این حالت معمولاً رضایت شغلی دیرتر و مشکل تر حاصل می شود. لذا رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و یگانه و انفرادی است و باید در مورد هر فرد بطور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد.

¹¹ - Broophi

۴-۵-۱-۳- نظریه نقشی: در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌گردد. بعبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می‌نماید.

رضایت کلی نتیجه ای است که فرد از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی عایدش می‌گردد. (شفیع آبادی، ۱۳۷۲، ص ۱۲۶)

۴-۵-۲- نظریه کورمن

«کورمن»^{۱۲} نظریات رضایت شغلی را قابل تلفیق در هم می‌داند. به نظر او تا سال ۱۹۷۵ عمدتاً سه نظریه رضایت شغلی به شرح زیر وجود داشته است:

۴-۵-۲-۱- نظریه کامروایی نیاز: نظریه کامروایی نیاز، بیشترین شباهت را به نظریه مشوق عملکرد دارد و بیان گر این مفهوم است که الف) اگر انسان آنچه را می‌خواهد بدست آورد، خشنود خواهد شد.

ب) هرچه انسان بیشتر خواهان چیزی باشد وقتی آن را بدست آورد خشنودتر خواهد شد و اگر بدست نیآورد ناراضی می‌گردد.

۴-۵-۲-۲- نظریه گروه مرجع: بر اساس این نظریه آنچه موجبات خشنودی و رضایت فرد را فراهم می‌کند برآورده شدن خواست‌ها و دیدگاه‌های گروهی است که فرد در آن اشتغال دارد، بنابراین اگر شغلی علائق، خواست‌ها و شرایط گروه را برآورده سازد شخص از آن شغل احساس رضایت کرده به آن علاقه مند می‌گردد.

۴-۵-۲-۳- نظریه روابط انسانی: تحقیقات هاثورن نشان داد که برقراری روابط انسانی، جو دوستانه، مشارکت، پذیرش، احترام به افراد و داشتن روابط غیر رسمی صمیمی سبب افزایش روح همکاری، بازدهی و تولید شده و اثر عمیق بر رضایت شغلی افراد دارد. (عباس زادگان، ۱۳۷۹، ص ۱۹۱)

۴-۵-۳- نظریه پارسون

«پارسون»^{۱۳} رضایت شغلی را وابسته به پنج عامل می‌داند. این عوامل عبارتند از:

۴-۵-۳-۱- عزت نفس: انسانها با هنجارها و نیازهای اخلاقی که در درون خود بوجود می‌آورند زن و مردگی می‌کنند، محترم شمردن این هنجارها و الگوهای رفتاری در کسب رضایت شغلی آنان تأثیر به سزائی دارد. مدیر شایسته آن است که کارکنان را در خلق این هنجارها یاری نماید.

۴-۵-۳-۲- شناسائی: همه انسانها علاقه دارند تا از سوی دیگران مورد شناسایی و احترام قرار گیرند مدیران می‌توانند در ایجاد یا فقدان این احساس بسیار مؤثر باشند.

۴-۵-۳-۳- ارضای خواسته‌ها: انسان‌ها همواره در پی ارضای نیازهای مادی و معنوی خویش اند و این امر بر رضایت شغلی آنان موثر است. تحقیقات نشان می‌دهد غالباً ترک خدمت افراد به سبب عدم حصول رضایت شغلی و تأمین خواسته‌های آنان است.

¹² - Korman

¹³ - Parsoon

۴-۳-۵-۴- لذت : لذت بخش بودن شغل و فعالیتهای شغلی در کارکنان ایجاد خشنودی و رضایت شغلی می کند.
 ۴-۳-۵-۵- صمیمیت : درستی و صمیمیت در روابط میان کارکنان یک محرک قوی انگیزشی است که به رضایت شغلی منجر می شود.
 فقدان این امر مشکلاتی را بوجود می آورد، برخوردهای منفی گسترش پیدا می کند و ضعف روحیه را همراه دارد. علائم ضعف روحیه :
 پرخاشگری، بدگویی، سخن چینی، کاهش تولید، تأخیر ورود و تعجیل خروج می باشد. (عباس زادگان، ۱۳۷۹، ص ۱۹۲)

۴-۶- اندازه گیری رضایت شغلی

یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی و شاخص توصیفی شغل (Job Description Index) JDI است. رضایت شغلی ناشی از جنبه های مختلف شغلی همچون پرداخت، فرصتهای ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، خط مشی ها و رویه ها تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی است. در مدل (JDI) پنج عامل عمده به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرحند که عبارتند از :

- ۱- پرداخت : میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت
 - ۲- شغل : حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.
 - ۳- فرصتهای ارتقاء : قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت
 - ۴- سرپرست : تواناییهای سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان
 - ۵- همکاران : حدی که همکاران دوستانه، شایسته و حمایتی هستند. (مقیم، ۱۳۷۷، ص ۳۹۱)
- «کیمبل وایلز»^{۱۴} طی تحقیقی عوامل زیر را بیش از همه در رضایت خاطر معلمان مؤثر دانست.
- خاطر جمعی و آسایش در زن و مرددگی: رهبر باید در فراهم ساختن شرایط مناسب کار، تأمین حقوق و مزایا و رفاه شغلی تلاش نماید.
 - شرایط مطلوب کار مانند دلپذیر بودن محیط کار: وجود شرایط فیزیکی مطلوب در محیط کار - حمایت و یاری رهبران از نیروها.
 - احساس علاقه و وابستگی: رفتار از روی عدل و انصاف، احساس موفقیت در کار و رشد صنفی، تشخیص زحمات و خدمات انجام شده و قدرشناسی از آن، شرکت در تعیین خط و مشی کار و سرانجام فراهم شدن موجبات حفظ و احترام به خود می باشد.
 - به طور کلی می توان مصادیق رضایت شغلی در محیطهای آموزشی را چنین بیان نمود.
 - رفتار مناسب با معلمان به عنوان افراد حرفه ای از طرف مسئولان و والدین
 - شرکت معلمان در تصمیم گیری های مختلف مدرسه و آموزش و پرورش
 - امکانات رشد حرفه ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل
 - شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه
 - پاداش مادی، متناسب با موفقیت و تلاش معلمان
 - شرکت بیشتر در تصمیم گیری مخصوصاً درباره روشهای آموزشی، موجب تقویت بیشتر رضایت شغلی معلمان است. عدم امکان شرکت در تصمیم گیری بزرگترین منبع نارضایتی معلمان است. معلمان نیز به لحاظ دارا بودن تخصص مایلند در تصمیم گیری ها شرکت نمایند. ماهیت

¹⁴ - Kimbel whilse

روابط بین معلمان و مدیران و کیفیت رهبری با روحیه معلمان همبستگی زیاد دارد. شیوه‌های ارتباطی در محیط‌های آموزشی نیز از جمله عواملی است که در پیدایش رضایت شغلی مؤثر است.

۵- سابقه تحقیقاتی موضوع

«مک کی»^{۱۵} در تحقیقی تحت عنوان سبک رهبری رؤسای کالج‌های عمومی و رضایت شغلی کارکنان با بررسی ۳۲۱ گزارش در مورد کالج‌های عمومی، به این نتیجه رسید که رضایت شغلی بالا، به طور مثبتی با سبک رهبری «رابطه مداری بالا، وظیفه مداری پایین» ارتباط دارد. رضایت شغلی بین مردان و کارکنان حرفه‌ای کمتر است. (McKee, 1991)

در تحقیقی که توسط (Pulvino, carol Annfox) در سال ۱۹۷۹ در دانشگاه ویسکانسین آمریکا انجام شد ارتباط بین رفتار انسانی و دوستانه موجود و ایجاد انگیزش در معلمان مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت نتایج تحقیقات نشان داد که روابط دوستانه و صمیمانه مدیر و توجیه به احساسات و عواطف و خواسته‌های معلمان عامل مهمی در ایجاد انگیزش و تشویق آنها می‌باشد. نتیجه دیگری که از این تحقیق بدست آمد نشانگر تأثیر بسیار زیاد مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری بر انگیزش معلمان بود. (مراد ابراهیم پور، ۱۳۷۸، ص ۱۱۲)

در تحقیق دیگری که توسط (kong, Dihua and zeng auihua) در کشور چین و در سال ۱۹۸۵ انجام شد از معلمان پرسیده شده بود که یک مدیر برجسته و مؤثر چه مشخصاتی باید داشته باشد.

پاسخ‌ها نشان داد که معلمان در درجه اول مدیرانی را ترجیح می‌دادند که با آنها روابط دوستانه داشته باشند و به مشکلات و گرفتاریهای آنان توجه کنند و احساسات آنها را مهم فرض نمایند و به شخصیت آنها ارزش و احترام بگذارند. در درجه بعد مدیرانی که دارای احساس مسئولیت بوده و نسبت به کارکنان رعایت عدل و انصاف را بنمایند به نظر معلمان ارجح می‌آمدند و بالاخره معلمان مدیرانی را خوب و برجسته می‌دانستند که به طور مستمر به روحیه آنها توجه نشان دهد و با تمایل ناسالم خود مبارزه کنند و به انتظارات معلمان پاسخ مثبت دهند. (مراد ابراهیم پور، ۱۳۷۸، ص ۱۱۳)

«استوت»^{۱۶} در تحقیقی تحت عنوان رفتارهای ساخت‌دهی (وظیفه‌مداری) و مراعات (رابطه مداری) سرپرستان، و رضایت شغلی، استرس (فشار) و مشکلات سلامت، به این نتیجه رسید که بیشترین رضایت شغلی و کمترین استرس، به سطح بالای سرپرستی مراعات (رابطه‌مدار) مرتبط است. بیشترین مشکل سلامت هنگامی گزارش شده است که سرپرستان دارای سطح بالایی از وظیفه مداری و سطح پایینی از رابطه‌مداری بوده‌اند. (stout, 1984)

«سیرلا»^{۱۷} رابطه بین تعهد معلمان مدارس کاتولیک، رضایت شغلی و محیط کار را بررسی نمود. یافته‌ها مربوط به سه گروه از معلمان بر مبنای سه سطح از تعهد، تعهد به عقیده و ارزشهای سازمانی، به خود حرفه تدریس و به طرح‌های مربوطه می‌باشد. معلمان معتقد بودند جنبه‌های ذاتی و درونی کار بیش از عوامل بیرونی آنها را راضی می‌کند. پیشنهاد شد که مدیران فعالیت‌هایشان را در راستای ایجاد فکر و ایده مشترک و واحد متمرکز نمایند و کارکنان و ویژگی‌هایشان را با نیازهای سازمان هماهنگ نمایند. (Ciriello, 1990)

در تحقیقی که توسط بحر العلوم صورت گرفته است، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان تربیت‌بدنی شاغل در یاسوج مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین جنسیت و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد

15- McKee

16- Stout, John

17- Ciriello

ولی معنی دار نمی باشد. بین تأهل و رضایت شغلی همبستگی مثبت ولی معنی دار نمی باشد. بین رشته تحصیلی و رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی دار نمی باشد. بین سابقه کار و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی دار است. بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی همبستگی منفی و معنی دار است. بین وضعیت استخدامی و رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود ندارد. بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی دار و فرهنگ سازمانی ۰/۳۳ از تغییرات رضایت شغلی را توضیح می دهد، بین سبک مدیریت و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی دار است، بین سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی دار است. (بحرالعلوم، ۱۳۷۸).

بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان مقطع ابتدائی آموزش و پرورش منطقه ۱۸ یاسوج تحقیق دیگری است که توسط حسن اسماعیل صورت گرفته است.

هدف کلی تحقیق: یافتن رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان. فرضیه های تحقیق: ۱- بین رضایت کلی از شغل و کارآئی آموزشی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. ۲- بین رضایت درونی از شغل و عملکرد آموزشی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. ۳- بین رضایت بیرونی از شغل و عملکرد آموزشی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق: برای اجرای این تحقیق از روش همبستگی یا همخوانی استفاده گردیده که در این دست از تحقیقات دو دسته اطلاعات از یک گروه لازم است.

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه معلمان مدارس مقطع ابتدائی آموزش و پرورش منطقه ۱۸ یاسوج می باشد که مجموعاً بالغ بر ۱۱۸۰ نفر می باشد. که در ۷۰ مدرسه ابتدائی آموزش و پرورش منطقه ۱۸ یاسوج می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده است.

ابزار جمع آوری اطلاعات: با توجه به اینکه در تحقیق همبستگی دو دسته اطلاعات از یک گروه مورد نیاز می باشد، در مورد رضایت شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که روائی آن توسط اساتید محترم تائید شده و اعتبار و پایائی آن به روش تنصیف پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفت که از پایائی بالایی برخوردار بوده و همچنین برای بدست آوردن اطلاعات دسته دوم در مورد عملکرد آموزشی معلمان از معدل کل کارنامه پایان سال تحصیلی دانش آموزان همان معلمان استفاده شده است. روشهای آماری و تجزیه و تحلیل داده ها: در این تحقیق به منظور توصیف و تفسیر داده های پرسشنامه از روش های آمار توصیفی درصد و نسبت استفاده بعمل آمده و برای استنتاج درباره فرضیه های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون با معیار تصمیم گیری آلفا ۰/۰۵ و درجه آزادی $IN-2$ استفاده شده است. یافته های تحقیق: پس از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق نتایج زیر حاصل گردیده است.

۱- فرضیه اول تحقیق با ضریب همبستگی ۳۷۶/۰ مورد تائید قرار گرفت که می توان نتیجه گرفت بین رضایت کلی از شغل و عملکرد آموزشی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- فرضیه دوم تحقیق با ضریب همبستگی ۳۸۶/۰ مورد تائید قرار گرفت که می توان نتیجه گرفت بین رضایت درونی از شغل و عملکرد آموزشی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- فرضیه سوم نیز با ضریب همبستگی ۲۵۸/۰ مورد تائید قرار گرفت که نتیجه می شود بین رضایت بیرونی از شغل و عملکرد آموزشی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد بطور کلی نتایج تحقیق نشان می دهد که بین رضایت شغلی معلمان و عملکرد آموزشی آنان رابطه مثبت

و معنی داری وجود دارد بدین معنی که با افزایش رضایت شغلی عملکرد آموزشی آنان افزایش یافته و با کاهش رضایت، عملکرد آنان نیز کاهش می‌یابد.

پژوهشی دیگر تحت عنوان «رابطه بین میزان مقبولیت مدیران نزد معلمان با رضایت شغلی معلمان در مقطع متوسطه شهر یاسوج» به شرح ذیل انجام شده است. از ۱۱۲ پرسشنامه تکمیل شده توسط دبیران دبیرستان‌های یاسوج، بعد از تجزیه و تحلیل آماری نتایج زیر بدست آمد: هر قدر میزان مقبولیت مدیران نزد معلمان بیشتر باشد، رضایت شغلی معلمان نیز بیشتر خواهد بود با افزایش میزان تحصیلات معلمان، میزان مقبولیت مدیر نزد معلمان نیز افزایش می‌یابد با افزایش سوابق خدمت معلمان، میزان مقبولیت مدیر نزد معلمان افزایش می‌یابد. از دیدگاه معلمان مقطع متوسطه، مدیران در جنبه‌های زیر دارای توانایی نسبتاً کمی هستند. این موارد عبارتند از: ایجاد جو رقابت سالم و سازن و مرده بین معلمان، ایجاد فرصت‌هایی جهت رشد فکری، فنی و اجتماعی معلمان، تشویق و تقدیر از کارکنان فعال مدرسه، حل مشکلات آموزشی دانش‌آموزان ضعیف و ارزشیابی مستمر و دقیق از فعالیت‌های آموزشی و تربیتی معلمان، مدیران از مقبولیت نسبتاً بالایی نزد معلمان برخوردار هستند. (داشخانه، ۱۳۷۳)

آخرین پژوهشی که در این رابطه بررسی می‌شود تحت عنوان «بررسی رابطه سبک‌های رهبری لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران مدارس پسرانه شاهد شهر یاسوج در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ می‌باشد این تحقیق نشان داد که بین سبک رهبری مدیران براساس سبک‌های چهارگانه لیکرت در مورد سبک آمرانه/ استثماری و آمرانه/ خیرخواهانه با رضایت شغلی رابطه‌ای وجود ندارد و در مورد سبک مشورتی و مشارکتی با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و بدین معنی که کیفیت رهبری در فراگردهای مختلف یک سازمان نظیر شیوه تصمیم‌گیری، ارتباطات، تعامل گروهی اعضاء ایجاد محیط مطلوب و مناسب کاری، تأمین نیازهای فردی، و دستیابی به اهداف سازمانی تأثیر بسزایی دارد و مهمترین عامل به شمار می‌آید.

یکی دیگر از نتایج این تحقیق همبستگی مثبت بین رهبری مشارکتی و رضایت شغلی دبیران و همبستگی منفی بین رهبری آمرانه با رضایت شغلی دبیران بوده است.

بین عامل «حقوق» با هیچ یک از سبک‌های رهبری ارتباط وجود ندارد. بین عامل «ماهیت کار» با سبک‌های ۱ و ۲ هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد و با سبک‌های ۳ و ۴ رابطه معنی‌دار مثبت و مستقیمی برقرار می‌باشد. بین عامل «سرپرستی» با سبک‌های ۱ و ۲ هیچ رابطه‌ای وجود ندارد و با سبک‌های ۳ و ۴ رابطه مثبت وجود دارد و بیشترین ضریب همبستگی بین سبک رهبری مشارکتی با عامل سرپرستی از عوامل رضایت شغلی با ضریب (۰/۵۵) می‌باشد که نشان دهنده این مطلب است که بیشترین عامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی دبیران جامعه آماری مورد نظر تحت تأثیر مستقیم و مثبت رفتار مدیر می‌باشد.

۶- روش تحقیق

در این تحقیق با توجه به عنوان پژوهش که بررسی رابطه بین دو متغیر می‌باشد از تحقیق زمینه‌یابی استفاده خواهد شد. تحقیق زمینه‌یابی به منظور کشف داده‌ها یا اطلاعاتی به کار برده می‌شود که از طریق آنها می‌توان روابط بین متغیرها را مورد بحث و بررسی قرار داد. (دلاور، ۱۳۷۹، ص ۱۱۷)

این تحقیق ارتباط بین دو متغیر را بررسی می‌کند و این که با حصول یک متغیر چند درصد احتمال دارد که متغیر دوم پدید آید بنابراین بهترین روش برای بررسی رابطه بین دو متغیر در یک گروه معین که همان روش همبستگی است برای این تحقیق در نظر گرفته شده است و

محقق در این پژوهش از روش همبستگی برای انجام پژوهش استفاده می‌کند. به منظور بررسی موضوع مورد تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. تحلیل آمار استنباطی همواره مستلزم فرآیند نمونه‌گیری و انتخاب گروهی کوچک است که فرض می‌شود این گروه به گروه بزرگتری که از میان افراد آن انتخاب شده‌اند مربوط است. گروه کوچک را نمونه و گروه بزرگتر را جامعه می‌نامند. هدف آن است که براساس مشاهدات انجام شده در مورد نمونه‌ها نتایجی دربارهٔ جامعه‌ها استنتاج شود. بنابراین با انتخاب یک نمونه تصادفی از این جامعه آماری و جمع‌آوری اطلاعات لازم توسط پرسشنامه از این نمونه مطالعه‌ای میدانی انجام می‌گیرد. و چون با ارائه پرسشنامه به افراد نمونه از نگرش آنها به سبک رهبری مدیران آگاه می‌شویم می‌توان گفت که از روشی پیمایشی که به جمع‌آوری اطلاعات و نظرخواهی از افراد می‌پردازد نیز استفاده شده است. همچنین اگرچه این تحقیق به عنوان یک تحقیق بنیادی تلقی می‌گردد لیکن از آنجا که مدیران با تأمل در نتایج حاصله می‌توانند در جهت بهبود شرایط شغلی و سلامت روانی دبیران تغییراتی در شیوه‌های مدیریتی و رهبری خود ایجاد نمایند می‌توان آنرا به نوعی در ارتباط با یک تحقیق کاربردی تلقی کرد.

۶-۱- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران زن و مرد شاغل در مدارس راهنمایی شهر یاسوج در سال تحصیلی ۱۴۰۰ می‌باشند. چون جامعه مورد نظر فقط از زن و مردان تشکیل شده است در نتیجه همه افراد نمونه از یک جنس انتخاب شدند و برای انتخاب گروه نمونه که ۵۴ نفر می‌باشند از روش نمونه‌گیری تصادفی با توجه به حجم جامعه استفاده شده است و فرایند تصادفی موجب می‌شود که نسبت به این امر که گروه نمونه مورد مطالعه معرف جامعه است اعتماد بیشتری داشته باشیم. (هومن، ۱۳۷۳، ص ۱۵) طبقه آمار ارائه شده در سال تحصیلی ۱۴۰۰ جامعه آماری مورد نظر تعداد ۲۰۱ دبیر را شامل می‌شود.

۶-۲- تعداد و روش نمونه‌گیری

تعداد نمونه در این تحقیق با استفاده روش ساده تصادفی از بین ۲۰۰ نفر دبیر شاغل در ۸ مدرسه تعداد ۵۴ نفر تعیین گردید. در این پژوهش برای تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای تصادفی استفاده گردیده است در نمونه‌گیری طبقه‌ای درصد آزمودنی‌هایی که بطور تصادفی از هر گروه انتخاب می‌شوند برابر درصد همان گروه در جامعه مورد نظر است. همچنین «در نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه انتخابی از لحاظ عوامل معینی که به عنوان پایه‌ای برای طبقه‌بندی استفاده شده، نماینده جامعه آماری می‌باشد.» (سلیمی، ۱۳۷۰، ص ۴۰) پس از تعیین تعداد دبیران هر ناحیه براساس مدارس موجود در هر ناحیه، به روش تصادفی ساده دبیران مدارس هر منطقه انتخاب و پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع گردید.

جدول (۱): فراوانی و درصد فراوانی سن آزمودنی‌ها

فراوانی تجمعی	فراوانی نسبی	درصد فراوانی	فراوانی
27.1	27.1	24.1	13
77.1	50.0	44.4	24
97.9	20.8	18.5	10
100.0	2.1	1.9	1
	100.0	88.9	48
		11.1	6
		100.0	54

نتایج حاصل از آماره‌های توصیفی از نظر سن نشان می‌دهد که از کل نمونه آماری ۱۳ نفر (۲۴/۱ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۴ نفر (۴۴/۴ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۰ نفر (۱۸/۵ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱ نفر (۱/۹ درصد) بیشتر از ۵۰ سال و نهایتاً ۶ نفر به این سؤال پاسخی نداده‌اند.

۳-۶- روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق جمع‌آوری اطلاعات از دو طریق انجام یافته است. نخست روش کتابخانه‌ای که اطلاعات با مطالعه کتابها، مجلات، مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها در دانشگاه‌های مختلف، مرکز اسناد و مدارک ایران و دیگر مراکز علمی انجام گرفت، همچنین با جستجوی کامپیوتری به منظور یافتن منابعی که در جهت تحقیق موجود بوده است مطالبی جمع‌آوری و تحت عنوان پیشینه تحقیق در فصل دوم ارائه گردیده است و دوم روش میدانی، که در این بخش اطلاعات به وسیله پرسشنامه از افراد نمونه جمع‌آوری گردید و سپس به آزمون فرضیه‌ها و تحلیل نتایج پرداخته شد.

جهت جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد مسأله تحقیق، از دو نوع پرسشنامه بسته پاسخ استفاده گردید یکی پرسشنامه‌ای که سبک رهبری مدیران را براساس چهار سبک رهبری لیکرت مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال مستقل و منظم می‌باشد که هر سؤال دارای ۵ گزینه (تقریباً همیشه، معمولاً، گاهی اوقات، به ندرت، تقریباً هرگز) می‌باشد.

پرسشنامه دوم که میزان رضایت شغلی دبیران را از شغل خود مورد بررسی قرار می‌دهد پرسشنامه ۲۲ سوالی می‌باشد. این پرسشنامه، توسط محقق تهیه و تدوین شده است. ۲۲ مقیاس اصلی از جنبه‌های مختلف شغلی در این پرسشنامه، گنجانده شده که پاسخ‌دهندگان، میزان رضایت خود را در یک طیف پنج گزینه‌ای شامل «بسیار موافق، موافق، کمی موافق، کمی مخالف، مخالف، بسیار مخالف» مشخص می‌کنند. این پرسشنامه، میزان رضایت شغلی دبیران را با توجه به جنبه‌های مختلف موجود در محیط مدرسه و خارج آن از قبیل روابط دبیران با یکدیگر، روابط سرپرستی و مدیر با دبیران، میزان حقوق و مزایا، نحوه اجرای خط مشی‌های آموزشی، امنیت شغلی، پیشرفت ترقی شغلی، نحوه تصمیم‌گیری در مسائل، وجهه اجتماعی شغل و احساس موفقیت در شغل، سنجیده و اندازه می‌گیرد.

۶-۴- «روایی» و «اعتبار» پرسشنامه

بطور کلی، روایی یک آزمون، بستگی به این دارد که تا چه میزان، آنچه را که مدعی اندازه‌گیری آن است، اندازه می‌گیرد. روایی، انواع گوناگون دارد که در این تحقیق، «روایی محتوا» مدنظر می‌باشد. ملاک ارزیابی محتوا، قضاوت گروهی از متخصصان هر یک از رشته‌هاست که در مورد دقت و صحت آن داوری کنند. (بست، ۱۳۷۰، ص ۲۶۲)

منظور از اعتبار، ثبات و پایایی اندازه‌گیری در زمانهای مختلف است. بدین معنی که نمره‌های آزمون‌های معتبر، صرفنظر از آنچه که اندازه می‌گیرند، با تکرار آزمایش در دفعات مختلف با هم قابل مقایسه‌اند. بنابراین اگر یک آزمون در دفعات مختلف تکرار شود نتیجه یکسان خواهد بود، جهت اندازه‌گیری اعتبار یک آزمون از آزمون تحلیل کرباخ استفاده می‌شود. روایی پرسشنامه سبک رهبری توسط چندین تن از اساتید و کارشناسان تأیید گردیده است و جهت اندازه‌گیری پایایی این پرسشنامه اقدام به اجرای مقدماتی پرسشنامه در بین ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری گردید. نتیجه حاصل شده توسط برنامه نرم‌افزاری SPSS که الفای کرباخ را ۰/۸۲ نشان می‌دهد پایایی پرسشنامه را کاملاً تأیید می‌کند. (Alpha=۰/۸۲۰۳)

در مورد پرسشنامه دوم که میزان رضایت شغلی را از کار خود مورد بررسی قرار می‌دهد از پرسشنامه استاندارد شده مینه‌سوتا که از اعتبار و روایی بالایی برخوردار است استفاده گردیده است. «رابرت گاین»^{۱۸} استاد روانشناسی دانشگاه ایالتی با ولینگ گرین در اوهایو، ضمن ارزشیابی این پرسشنامه، اظهار می‌دارد: در این پرسشنامه، احتمالاً به دلیل اینکه موضوعات مطرح شده در یک مقیاس، از نظر معنی خیلی به هم نزدیکند، ثبات درونی، بطور کلی بالاست، در مورد پایداری، شواهد کمتری وجود دارد. با این حال، گزارشاتی که تاکنون رسیده، پیشنهاد می‌کند که امکان ندارد پاسخ افراد، سریعتر از میزان رضایتی که منعکس می‌کنند، تغییر کند.

۶-۷- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. به همین منظور کلیه اطلاعات مربوط به تک‌تک پرسشنامه‌ها به برنامه نرم‌افزاری SPSS داده شد و جهت بررسی رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده گردید چرا که هر دیر دو نمره در دو پرسشنامه به هم پوسته سبک رهبری و رضایت شغلی دارد که می‌خواهیم همبستگی آنها را بسنجیم. در توضیح این مطلب دلاور می‌گوید:

روش همبستگی پیرسون زمانی به کار می‌رود که متغیرهای مورد مطالعه به صورت پیوسته باشند. نظیر آزمون رشد ذهنی و آزمون پیشرفت تحصیلی به این معنا که، هر فرد دو نمره در دو آزمون خواهد داشت. (دلاور، ۱۳۸۰، ص ۲۱۱)

همچنین جهت بررسی رابطه بین مشخصات فردی دبیران مانند: میزان تحصیلات، سابقه تدریس و سن با میزان رضایت شغلی از تحلیل واریانس یکطرفه و مشخصاتی از قبیل تأهل و یا مجرد بودن از تی تست استفاده خواهد شد.

در این فصل روی داده‌های جمع‌آوری شده دو نوع بررسی آماری انجام می‌گیرد در بخش اول توصیف داده‌ها شامل توزیع فراوانی فاکتورهای مشخصات فردی (سن، میزان تحصیلات، سابقه تدریس و...)، درصدها، میانگین رسم جداول و نمودارها انجام گرفته و در بخش دوم به تحلیل داده‌ها شامل محاسبه ضریب همبستگی و آزمون فرضیه‌ها و... می‌پردازیم.

۷- یافته‌های پژوهش:

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران راهنمایی شهر یاسوج است. در این فصل به تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود. در ابتدا یافته‌های توصیفی آورده شده است و سپس به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

۷-۱- توصیف شاخص‌های جمعیت شناختی:

جدول (۲): فراوانی و درصد فراوانی سن آزمودنی‌ها

فراوانی تجمعی	فراوانی نسبی	درصد فراوانی	فراوانی
27.1	27.1	24.1	13
77.1	50.0	44.4	24
97.9	20.8	18.5	10
100.0	2.1	1.9	1

¹⁸ - Robert Gain

جمع	48	88.9	100.0
بدون پاسخ	6	11.1	
جمع کل	54	100.0	

نتایج حاصل از آماره‌های توصیفی از نظر سن نشان می‌دهد که از کل نمونه آماری ۱۳ نفر (۲۴/۱ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۴ نفر (۴۴/۴ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۰ نفر (۱۸/۵ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱ نفر (۱/۹ درصد) بیشتر از ۵۰ سال و نهایتاً ۶ نفر به این سؤال پاسخی نداده‌اند.

جدول (۳) فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها

	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی تجمعی
دیپلم	3	5.6	6.3	6.3
کاردانی	4	7.4	8.3	14.6
کارشناسی	28	51.9	58.3	72.9
تحصیلات تکمیلی	13	24.1	27.1	100.0
جمع	48	88.9	100.0	
بدون پاسخ	6	11.1		
جمع کل	54	100.0		

بر اساس اطلاعات به دست آمده در خصوص سطح تحصیلات پاسخگویان، ۳ نفر (۵/۶ درصد) دیپلم و کمتر از دیپلم، ۴ نفر (۷/۴ درصد) کاردانی، ۲۸ نفر (۵۱/۹ درصد) کارشناسی و ۱۳ نفر (۲۴/۱ درصد) از پاسخگویان تحصیلات تکمیلی را اعلام کرده بودند. همچنین می‌توان عنوان کرد که در سطوح مختلف سواد، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات کارشناسی بوده است (جدول ۴-۲).

جدول (۴): فراوانی و درصد فراوانی جنسیت آزمودنی‌ها

	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی تجمعی
مرد	27	50.0	57.4	57.4
زن	20	37.0	42.6	100.0
جمع	47	87.0	100.0	
بدون پاسخ	7	13.0		
جمع کل		100.0		

نتایج حاصل از آماره‌های توصیفی از نظر جنس نشان می‌دهد که از کل نمونه آماری ۲۷ نفر (۵۰/۰ درصد) مرد، ۲۰ نفر (۳۷/۰ درصد) زن، و ۷ نفر به این سؤال پاسخی نداده‌اند.

۲-۷- آمار استنباطی

قبل از وارد شدن به مرحله بررسی فرضیات لازم است تا از وضعیت نرمال بودن متغیرها اطلاع حاصل شود. تا براساس نرمال بودن یا نرمال نبودن متغیرها از آزمون های پارامتریک یا ناپارامتریک استفاده شود. اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا ۰,۰۵ باشد نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده ها در متغیر مورد مطالعه است.

جدول (۵): نتایج آزمون نرمالیت کلموگروف-سمیرنوف

گویه	کلموگروف-سمیرنوف	سطح معنی داری
مؤلفه مشورتی	۰/۱۴۳	۰/۱۲
مؤلفه خیرخواهانه	۰/۱۵۵	۰/۱۳
آمرانه	۰/۰۹۵	۰/۲

فرضیه اول: بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی وضعیت متغیرها از آزمون تی ساده استفاده شده است. در این بخش ابتدا به ستون سطح معنی داری مراجعه می شود اگر این مقدار از ۰,۰۵ کوچکتر باشد این آزمون در آن متغیر معنادار بوده و تفاوت معناداری با مقدار متوسط ۳ وجود دارد. اگر مقدار تفاوت میانگین در این حالت مثبت باشد نشان دهنده وضعیت متوسط به بالای متغیر است و در حالت منفی بودن تفاوت میانگین نشان دهنده وضعیت متوسط به پایین متغیر است. اگر سطح معنی داری از ۰,۰۵ بزرگتر باشد نشان دهنده عدم تفاوت معنادار با مقدار ۳ می باشد و نتیجه بر وضعیت متوسط متغیر است.

جدول (۶) نتایج توصیفی آزمون رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی

میانگین خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد
.05946	.42045	3.5267	50

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک رهبری با میانگین ۳/۵۲ و انحراف استاندارد ۰/۴۲ با درجه آزادی ۴۹ دارای تفاوت میانگین ۰/۵۲۶۶۷ در ۹۵ درصد اطمینان دارای تفاوت میانگین میان ۰/۴۰۷۲ و ۰/۶۴۶۲ می باشد و دارای سطح معنی داری ۰/۰ می باشد به علت کوچکتر بودن سطح معنی داری متغیر سبک رهبری از میزان ۰,۰۵ نشان از معنی دار بودن متغیر دارد. پس فرضیه اول تأیید می گردد.

جدول (۷) نتایج آزمون رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی

متغیرها	Test Value = 3					
	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	در ۹۵٪ اطمینان	
					کمینه	بیشینه
سبک رهبری	8.857	49	.000	.52667	.4072	.6462

فرضیه دوم: مشاوره گروهی با رویکرد معنا درمانی گروهی بر بعد سلامت روانی کیفیت زندگی زنان طلاق ۲۰-۳۰ سال مؤثر است.

جدول (۸) نتایج توصیفی آزمون رابطه بین سبک آمرانه و خیرخواهانه مدیران با رضایت شغلی

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
سبک آمرانه و خیرخواهانه	42	3.6131	.53623	.08274

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک آمرانه و خیرخواهانه با میانگین $3/61$ و انحراف استاندارد $0/53$ با درجه آزادی ۴۱ دارای تفاوت میانگین $0/6131$ در ۹۵ درصد اطمینان دارای تفاوت میانگین میان $0/4460$ و $0/7802$ می باشد و دارای سطح معنی داری $0/0$ می باشد به علت کوچکتر بودن سطح معنی داری متغیر سبک آمرانه و خیرخواهانه از میزان $0/05$ نشان از معنی دار بودن متغیر دارد. پس فرضیه دوم تأیید می گردد.

جدول (۹) نتایج آزمون رابطه بین سبک آمرانه و خیرخواهانه مدیران با رضایت شغلی

متغیرها	Test Value = 3					
	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	در ۹۵٪ اطمینان	
					کمینه	بیشینه
سبک آمرانه و خیرخواهانه	7.410	41	.000	.61310	.4460	.7802

فرضیه سوم: مشاوره گروهی با رویکرد معنا درمانی گروهی بر بعد روابط اجتماعی کیفیت زندگی زنان طلاق ۲۰-۳۰ سال مؤثر است.

جدول (۱۰) نتایج توصیفی آزمون رابطه بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی

	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
سبک مشورتی	51	3.6383	.45858	.06421

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک آمرانه و خیرخواهانه با میانگین $3/63$ و انحراف استاندارد $0/45$ با درجه آزادی ۵۰ دارای تفاوت میانگین $0/6383$ در ۹۵ درصد اطمینان دارای تفاوت میانگین میان $0/5094$ و $0/7673$ می باشد و دارای سطح معنی داری $0/0$ می باشد به علت کوچکتر بودن سطح معنی داری متغیر سبک مشورتی از میزان $0/05$ نشان از معنی دار بودن متغیر دارد. پس فرضیه سوم نیز تأیید می گردد.

جدول (۱۱) نتایج آزمون رابطه بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی

متغیرها	Test Value = 3					
	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	در ۹۵٪ اطمینان	
					کمینه	بیشینه
سبک مشورتی	9.941	50	.000	.63834	.5094	.7673

۸- پیشنهادها

- به مدیران پیشنهاد می‌شود نسبت به شناخت ویژگی‌ها، نیازها، علایق و سطح رشد و بلوغ و مسئولیت‌پذیری زیردستان خود اقدام کرده و متناسب با شرایط و مقتضیات سازمانی موجود خود، به انتخاب شیوه و سبک مناسب جهت رهبری و ایجاد انگیزش و رضایت بیشتر در کارکنان مبادرت نمایند.
- از آنجا که یافته‌های تحقیق رابطه مستقیمی بین سبک رهبری مشورتی و مشارکتی با رضایت شغلی را تایید می‌کند. پیشنهاد می‌گردد با آموزشهای ضمن خدمت و راههای دیگر سطح آگاهی و توجه مدیران را به این دو سبک رهبری افزایش داده و مدیرانی را که از این سبک‌ها استفاده می‌کنند تشویق نمود.
- پیشنهاد می‌شود سعی و دقت و نظارت بیشتری در زمینه رعایت ضوابط انتصاب مدیران آموزشی مدارس صورت گیرد و از وجود افراد آموزش دیده در دوره‌های مدیریت و برنامه‌ریزی بهتر و بیشتر استفاده گردد.
- از آنجا که این تحقیق در رابطه با مدارس شاهد شهر یاسوج صورت گرفته است پیشنهاد می‌شود این تحقیق در رابطه با مدارس غیرشاهد و شهرهای دیگر صورت بگیرد.
- با توجه به اینکه میزان رضایت شغلی دبیران در ارتباط با سبک‌های رهبری لیکرت بررسی گردید پیشنهاد می‌شود عوامل دیگری که در محیط مدرسه بر روی رضایت شغلی دبیران تاثیر می‌گذارد و یا با آن ارتباط دارد مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد.

۹- فهرست منابع فارسی

- استونر، جیمز آرتور فینچ. آر، ادوارد فری من، دانیل آر، گیلبرت: (۱۳۷۹)، مدیریت (سازماندهی، رهبری، کنترل) ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، جلد دوم، چاپ اول، یاسوج، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- اسماعیلی، حسن، (۱۳۷۳)، بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۸ یاسوج، دانشگاه تربیت معلم.
- بحرالعلوم، حسین، (۱۳۷۸)، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان تربیت بدنی شاغل در یاسوج، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم.
- برنجی، محمدرضا، (۱۳۷۱)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، چاپ اول، گلچین.
- بست، جان، (۱۳۷۰)، روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه شریفی، حسن پاشا و طالقانی، انتشارات رشد، یاسوج.
- پارکینسون، نورث کورت، رستم جی و سایر، (۱۳۶۹)، اندیشه‌های بزرگ در مدیریت، مهدی ایران نژاد پاریز (مترجم)، یاسوج، انتشارات بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
- پرداختچی، محمد حسن، (۱۳۷۴)، «مدیریت آموزشی به عنوان قلمرو حرفه‌ای» مجله مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳، بهار
- پرهیزکار، کمال، (۱۳۶۸)، روابط انسانی در مدیریت، یاسوج، انتشارات اشرافی
- جاسبی، عبدالله، (۱۳۶۷)، اصول و مبانی مدیریت.
- جعفر پور منفرد، سعید، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران مدارس پسرانه شاهد شهر یاسوج، دانشکده علوم اجتماعی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی.

- داشخانه، فاطمه، (۱۳۷۳)، رابطه بین میزان مقبولیت مدیران نزد معلمان با رضایت شغلی معلمان در مقطع متوسطه شهر یاسوج، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- دسلر، گری، (۱۳۶۸)، مبانی مدیریت، ترجمه داود مدنی، جلد دوم، یاسوج، چاپ آراین.
- دلاور، علی، (۱۳۸۰)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی
- دیویس، کیت و نیواستروم، جان، (۱۳۷۷)، رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی) ترجمه محمد علی طوسی، یاسوج، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رایینز، استیفین پی، (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی، مترجمان علی پارساییان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، چاپ ششم، یاسوج، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رضائیان، علی، (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، یاسوج، انتشارات سمت.
- ساعتچی، محمود، (۱۳۶۹)، روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، چاپ اول، مرکز آموزش مدیریت دولتی، یاسوج.
- سرمد، غلامعلی، (۱۳۷۸)، روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی، چاپ اول، انتشارات سمت، یاسوج.
- سلیمی، قربانعلی، (۱۳۷۰)، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق در آموزش و پرورش، انتشارات بعثت.
- شفیق آبادی، عبدالله، (۱۳۷۲)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، چاپ ششم، نشر رشد، یاسوج.
- عباس زادگان، سید محمد، (۱۳۷۶)، مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری، چاپ اول، انتشارات شرکت سهامی انتشار.
- عباس زادگان، سید محمد، (۱۳۷۹)، مدیریت بر سازمانهای نا آرام، چاپ اول انتشارات کویر، یاسوج.
- علاقه‌بند، علی، (۱۳۷۶)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، چاپ هشتم، یاسوج، نشر روان.
- علاقه‌بند، علی، (۱۳۷۸)، مدیریت عمومی، چاپ چهارم، یاسوج، نشر روان.
- علوی، سید امین‌اله، (۱۳۷۱)، روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی)، یاسوج، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- گریفین، مورهد، (۱۳۸۳)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، چاپ هشتم، یاسوج، انتشارات مرواید.
- محمد زاده، عباس و مهره‌وزان، آرمن، (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی (نگرش اقتضایی)، چاپ اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، یاسوج.
- مراد ابراهیم‌پور، مهرداد، (۱۳۷۸)، بررسی رابطه بین سبک مدیریت با اضطراب و افسردگی دبیران دبیرستانهای شهرستان سبزوار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- مطهری، مرتضی، (۱۳۶۴)، امامت و رهبری، چاپ اول، قم، انتشارات صدرا.
- مقیمی، سید محمد، (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی) انتشارات ترمه، یاسوج.
- موید، پیرایه، (۱۳۸۲)، بررسی نحوه برخورد مدیران دانشگاه شهید بهشتی با تعارض و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان رسمی دانشگاه از دیدگاه کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- میرسپاسی، ناصر، (۱۳۶۹)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، چاپ هفتم، ناشر مولف.
- میرکمالی، سید محمد، (۱۳۷۵)، رهبری و مدیریت آموزشی، چاپ چهارم، نشر رامین.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۰)، مدیریت عمومی، چاپ شانزدهم، نشر نی.
- وایلز، کیمیل، (۱۳۷۷)، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، چاپ هفتم، یاسوج، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- هرسی، پال و کنت بلانچارد، (۱۳۷۵)، مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، ترجمه دکتر علی علاقه بند، چاپ دوازدهم، یاسوج، موسسه انتشارات امیرکبیر.
- همتی، طاهره، (۱۳۸۰)، بررسی رابطه جوسازمانی با رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دخترانه شهر یاسوج در سال تحصیلی ۸۱-۸۰، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- هومن، حیدر علی، (۱۳۷۳)، استنباط آماری در پژوهش رفتاری، یاسوج.
- هوی، وین. میسکل، سیسل، (۱۳۷۱)، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه عباس زاده، میرمحمد، چاپ اول، ارومیه.

فهرست منابع خارجی :

- Mckee, Jane Gallimore, Leadership Styles of Community College Presidents and Faculty Job Satisfaction, Jan Mar, 1991.
- Heller, H. William, and others, the Relationship between the teacher Job satisfaction and principal Leadership style, 1993.
- Stout, John, k. Supervisors, structuring and Consideration Behaviors and Workers, Job Satisfaction, Stress, and Health problems, 1984.
- Ciriello, Marria, j. catholic School teachers views of Job Satisfaction and Work Circumstances and the Relationship to Commitment, Boston, 1990.
- Arnold H. J., Feldman D. C. organizational behavior. (singapor: Mcgraw-Hill. I.N.C. 1986) P.86.

Investigating the relationship between the leadership style of managers and the level of job satisfaction of middle school teachers in Yasouj city

This research is to gather teachers' opinions about the leadership style of their school principals and the level of job satisfaction of teachers in schools. The basic premise of this research is that there is a significant relationship between the leadership style of managers and the level of job satisfaction of middle school teachers in Yasouj.

The research method is a survey, the statistical population of this research is all the male and female teachers working in middle schools of Yasouj city in the academic year 2020, there are 54 people among the 200 teachers working in 8 middle schools, 54 people are sampled. Random stratification was determined. In order to collect the necessary information about the research problem, two types of closed-ended questionnaires were used. One is a questionnaire that examines the leadership style of managers and the other is a job satisfaction questionnaire that examines the level of job satisfaction of teachers from experts. The dominant method in this research is the Pearson correlation method. The collected information was analyzed using a computer software package (spss) and with one-way analysis of variance tests and checking the significance of the difference between the average scores of two independent groups "t.test" and another supplementary test. And the following results were obtained.

1- There is a significant relationship between the authoritarian-exploitative leadership style of managers and the level of job satisfaction of teachers.

2- There is a significant relationship between the authoritarian-benevolent leadership style of managers and the level of job satisfaction of teachers.

3- There is a significant relationship between the consultative leadership style of the managers and the level of job satisfaction of the teachers in the statistical community.

Keywords: leadership style, job satisfaction, middle school teachers, middle school principals