



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

زهرا بیرمی نیا¹

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 کرمان 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 کرمان در سال تحصیلی 1400-1401 به تعداد 54 نفر می باشند که بین 200 نفر دبیر شاغل در 8 مدارس راهنمای تعداد 54 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 آزمون های 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.

- 1- بین سبک رهبری آمرانه - استثماری مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.
- 2- بین سبک رهبری آمرانه - خیرخواهانه مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی داری وجود دارد.
- 3- 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

¹ کارشناسی ارشد، روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان شهر بافت، Zahra.beyrami08@gmail.com

1_ بیان مساله

در این تحقیق میزان رضایت شغلی دبیران زن و مرد مدارس راهنمایی شهر کرمان در سال تحصیل 1400-1401 را اندازه‌گیری کرده و رابطه این رضایت شغلی را با سبک رهبری مدیر مدرسه بر اساس سبک های 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 کرمان 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 1400-1401 می‌باشد.

2_ رهبری

هر چند به تعداد افرادی که درصدد ارائه تعریفی از رهبری برآمده‌اند، به همان تعداد تعریف برای رهبری وجود دارد ولی از نظر مدیریت، رهبری فرآیند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت های گروه یا اعضای سازمان می‌باشد، چنین تعریفی چهار کاربرد مهم دارد.

1_2_ تعریف رهبری

- کیمبل وایلز^۲، رهبری عبارت از هر نوع کنشی است که برای تعیین هدف ها و مقاصد جمعی و وصول به آنها صورت می‌گیرد. (طوسی، 1377، ص 26)

- فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و بکاربردن آنها. (مطهری، 1364، ص 235)

2_2_ تمایز مدیریت و رهبری

مدیریت و رهبری اغلب دو مفهوم مترادف تصور می‌شوند، حال آنکه بیشتر صاحب نظران این دو مفهوم را متمایز می‌دانند. رهبری در اصل نسبت به مدیریت مفهوم وسیع تری دارد. مدیریت نوع خاصی از رهبری محسوب می‌شود که در آن کسب هدف های سازمانی بر سایر هدف ها اولویت دارد. اختلاف اساسی میان این دو مفهوم از کلمه «سازمان» برمی‌خیزد.

رهبری زمانی صورت می‌گیرد که فردی به هر دلیل می‌کوشد بر رفتار فرد یا گروهی اثر بگذارد. این امر می‌تواند برای نیل به اهداف خود فرد یا دیگران بوده و با اهداف سازمان نیز سازگار یا ناسازگار باشد. (رضائیان، 1380، ص 376)

2_3_ تئوری های رهبری

به چهار روش در خصوص تئوری های رهبری بحث می‌گردد. نخستین راه این است که درباره 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 درباره رهبری انجام شده است ارائه می‌دهند. در روش چهارم پژوهشگران درصدد شناسایی مجموعه ای از ویژگی های 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^۳، 1384، ص 642)

²- whilse

³- Rabinz

2_4_ الگوی رهبری مشارکتی

در سال 1973، «ویکتور روم»⁴ و «فیلیپ یتان»⁵ الگوی رهبری مشارکتی را ارائه کردند که این الگو رفتار رهبری را با مشارکت در تصمیم گیری مرتبط نمود. این الگو نشان می‌دهد که ساختارهای کار برای فعالیت‌های یکنواخت و متغیر، متفاوت هستند. این پژوهشگران معتقد بودند که رفتار رهبر باید بازتاب ساختارهای کار باشد. بر این اساس، مدل روم و یتان نیز هنجاری است. یعنی برای تعیین شکل و میزان مشارکت در تصمیم‌گیری، باید مجموعه‌ای از قوانین و مقررات بصورتی دقیق رعایت شوند تا در شرایط مختلف میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری تغییر کند. این الگوی تجدید نظر شده دارای یک درخت تصمیم‌گیری شامل دوازده متغیر و پنج شیوه رهبری است. این روش به ما از متغیرهای کلیدی اقتصادی مرتبط با کارایی رهبری، شناختی یکپارچه می‌دهد که بر اساس تجربه بدست آمده است. به عبارت بهتر، الگوی رهبری مشارکتی این امر را تأیید می‌کند که پژوهش‌های مربوط به رهبری باید با توجه به موقعیت انجام گیرد تا خود فرد. یعنی این امر احتمالاً بیشتر قابل قبول است که درباره شرایط و موقعیت‌های مستبدانه و مشارکتی صحبت کنیم تا رهبران مستبد و مشارکتی. (اعرابی، حمید رفیعی، اسراری ارشاد، 1382، ص 347)

2_4_1 پنج شیوه رهبری در الگوی رهبری مشارکتی

خودکامه I: فرد با توجه به اطلاعات موجود، مسأله را حل می‌کند یا تصمیم می‌گیرد.
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 راه حل‌های 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 راه حل‌هایی را پیشنهاد می‌کنند و می‌کوشند تا درباره یکی از راه‌ها به توافق برسند. (رابینز، 1384، ص 669)

2_5_ الگوی مشارکت در تئوری‌های جدید رهبری

2_5_1 جایگزینی رهبری

در تئوری جایگزینی رهبری (1) ویژگی‌های فردی، (2) وظیفه‌ای و (3) سازمانی می‌توانند نسبت به توانایی رهبر در اثر گذاری بر رضایت و عملکرد زیردستان برتری داشته باشند. به عبارت دیگر اگر عوامل معینی وجود داشته باشند، فرد می‌تواند بدون هدایت رهبر، وظیفه محوله را انجام دهد. طبق مبانی دیدگاه جایگزینی‌های رهبری و برخلاف تئوری‌های سنتی که سلسله مراتب رهبری را همواره مهم تلقی می‌کردند، در بسیاری از موقعیت‌ها، رفتار رهبر خارج از موضوع و بی‌مناسبت است.
1) ویژگی‌های فردی: ویژگی‌های فردی که می‌توانند رفتار رهبر را خنثی سازن و مردد عبارتند از، توانایی، تجربه، آموزش، دانش، نیاز به استقلال، گرایش حرفه‌ای و بی‌تفاوتی نسبت به پاداش‌های سازمان.
به عنوان مثال شخصی که از توانایی و مهارت لازم برای انجام وظایفش برخوردار است و نیاز بالایی به استقلال دارد ممکن است به رهبری که قصد هدایت و ساخت دهی دارد، نیاز نداشته باشد و یا از او اظهار ناخشنودی و تنفر کند.
2) ویژگی وظیفه‌ای: اگر وظیفه‌ای که به عهده کارکنان واگذار می‌شود، معمولی و روزمره بوده و بدون انسجام بالایی باشد و کارکنان همواره بازخور عملکرد خود را در اختیار داشته باشند. به عبارت دیگر از نتایج عملکرد خود مطلع باشند و بتوانند انگیزه درونی خود را ارضا کنند.

⁴- Victor Room

⁵- Philip yetan

ممکن است این وضعیت موجب شود که رفتار رهبر به صورت غیر ضروری و نامربوط درآید. بنابراین اگر وظیفه ای بتواند به اندازه کافی نیازهای درونی کارکنان را ارضا کند، در نتیجه آنها نیازی به حمایت رهبر ندارند.

3) ویژگی سازمان: آن دسته از ویژگی های سازمان که ممکن است بتوانند جایگزین رهبری شوند عبارتند از برنامه ها و هدف های صریح و روشن، وجود مقررات و روش ها، گروه های کاری متحد و منسجم، وجود یک ساختار دقیق پاداش و وجود فاصله فیزیکی بین سرپرست و زیردست.

بعنوان مثال، اگر هدف های منعکس شده در یک شغل واضح و صریح باشند و مقررات و روش های متعدد کار برای انجام آن شغل وجود داشته باشد. در این صورت ممکن است نیاز به وجود یک رهبر هدایتی نباشد. (گرفین، 1383، ص ص 2 و 371)

هبری برای تعیین شکل و میزان مشارکت کارکنان به هنگام تصمیم گیری های سازمانی راه بسیار خوبی پیش پای ما می گذارد. گذشته از این، مدارک و شواهد تجربی موجود در مورد مشارکت دادن زیردستان در موارد زیر کاربرد دارد.

1) هنگامی که کیفیت تصمیم اهمیت دارد، 2) هنگامی که این مسأله حائز اهمیت است که زیردستان راه حل ارائه شده را بپذیرند و این که اگر به آنان اجازه مشارکت در تصمیم گیری داده نشود، احتمال آن کم است که در تصمیم گیری و ارائه راه حل مشارکت نمایند و 3) هنگامی که بتوان به توجهی که زیردستان به هدف های گروه می کنند، اعتماد کرد.

2_6_ رضایت شغلی

2_6_1_ ارزش ها

ارزش ها نمایانگر عقاید اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار (نسبت به رفتار مخالف) برتر شمرده می شود. آنها نمایانگر ایمان و اعتقاد راسخ هستند مبنی بر این که ((از نظر شخصی یا از دید اجتماع، یک شیوه خاصی رفتار یا حالت غایی وجود، نسبت به شیوه مخالف آن رفتار با حالت غایی وجود دیگری، برتری دارد.)) ارزش ها در وجود خود، رگه هایی از عنصر متفاوت یادآوری دارند. که حامل نظرها و عقاید فرد می باشند مبنی بر این که چه چیز درست، نادرست یا مطلوب است. ارزش ها از نظر محتوایی و شدت، ویژگی های خاص خود را دارند. ویژگی محتوایی ارزشی نشان دهنده این مطلب است که نوع رفتار مورد نظر اهمیت زیادی دارد. ولی شدت تنها نشان دهنده درجه یا میزان آن اهمیت می باشد. هنگامی که ارزش های فردی را برحسب میزان شدت فهرست می کنیم سیستم ارزشی شخصی بدست می آید. همه افراد دارای سلسله مراتبی از ارزش ها هستند که تشکیل دهنده سیستم ارزشی آنها می باشند. 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 می دهیم، مشخص می شود. (رابینز، 1384، ص 272)

2_6_1_1_ انواع ارزش

مهمترین کاری که در زمینه طبقه بندی ارزش ها انجام شد بوسیله «الپرت»⁶ و همکارانش صورت گرفت. آنان شش نوع ارزش را شناسایی کردند.

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

⁶- EL Pert

2_6_2_ نگرش ها

نگرش نظری است که درباره افراد، چیزها یا رویدادها ابراز می‌گردد و منعکس کننده نوع احساس فرد درباره آن است. هنگامی که من می‌گوییم ((من کارم را دوست دارم)) نگرش خود را درباره کارم ابراز می‌کنم. 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 می‌گیرد. مثلاً در جمله ((تبعیض بد است)) این عبارت منعکس کننده ارزش های 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 می‌باشد. 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.

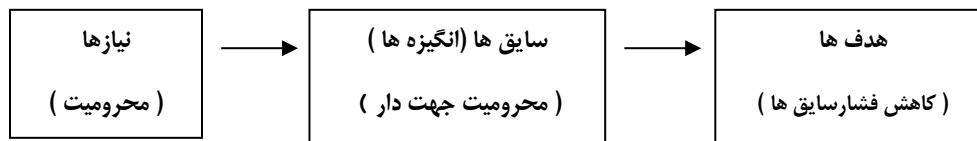
براساس این دستاورد میتوان نگرش افراد و در بسیاری از موارد رفتار آنان را توجیه کرد ولی متأسفانه هنوز نمیتوان گفت که کدام ارزش زمینه کدام نگرش و کدام رفتار را فراهم می‌آورد. (همان منبع، ص 281)

2_6_3_ انگیزش

انگیزه، حالت یا وضعی روانی است که رفتار را در جهت هدف یا هدف هایی نیرو می‌دهد، فعال می‌سازد و هدایت می‌کند. انگیزه، مستقیماً قابل مشاهده نیست. گاهی از طریق مشاهده رفتار افراد، انگیزه های آنها را حدس می‌زن و مردیم یا استنباط می‌کنیم یا از طریق پرسش از خود آنان به انگیزه شان پی می‌بریم. در قلمرو روان شناسی، میتوان به مدد آزمون های روانی تا اندازه ای به انگیزه های مردم راه برد. انگیزه ها را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات یا محرکات درونی شخص تعریف می‌کنند.

انگیزه ها ((چراهای)) رفتار محسوب می‌شوند. آنها موجبات فعال شدن شخص را فراهم کرده، جهت کلی رفتار او را معین می‌کنند. چون گاهی انگیزه را با هدف اشتباه می‌کنند، لذا تشخیص آنها از یکدیگر ضرورت دارد. هدف ها، بیرون از فرد قرار دارند و به عنوان نتایج مطلوب و مورد انتظار، افراد را برانگیخته و به سوی خود جلب می‌کنند. یک هدف واحد، می‌تواند انگیزه های متنوعی را ارضا کند. هدف دستیابی به تحصیلات دانشگاهی می‌تواند انگیزه های موفقیت، تأمین و کسب احترام را ارضا کند. یک انگیزه واحد نیز می‌تواند رفتار را در جهت هدف های مختلفی فعال و هدایت نماید، مثلاً در یک سازمان، کارکنانی که انگیزه ای قوی برای کسب موفقیت دارند ممکن است از طریق هدف های 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، فرصت هایی در خارج از محیط سازمان جستجو کنند. (علاقه بند، 1378، ص 117)

برای فهم فراگرد انگیزش رابطه بین نیازها، سابق ها و هدف ها را مورد توجه قرار می‌دهیم. نیازها برای تحقق هدف ها، سابق ها 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.



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

2 - سابق ها: سابق ها یا انگیزه ها، برای تخفیف نیازها بوجود می‌آیند. انگیزه یا سابق 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، انگیزه های تشنگی و گرسنگی و نیاز به دیدار دوستان، انگیزه تعلق و وابستگی را بوجود می‌آورد.

3 - هدف ها: هدف را به عنوان هر چیزی که نیازی را تخفیف و انگیزه ای را تسکین می دهد، میتوان تعریف کرد. بنابراین تحقق یک هدف، تعادل فیزیولوژیکی یا روانی را مجدداً برقرار می سازد و انگیزه آن را تخفیف داده یا از میان می برد. غذا، آب و دیدار دوستان در مثال های فوق، هدف های مورد نظر محسوب می شوند.

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 انگیزه های آن بسیار مشکل است.

دلایل روانشناسان در این زمینه عبارتند از :

1 - تظاهر انگیزه های انسانی از فرهنگی به فرهنگ دیگر، و در درون یک فرهنگ از فردی به فرد دیگر فرق می کند.

2 - انگیزه های همانند ممکن است از طریق رفتارهای متفاوتی تظاهر کنند.

3 - انگیزه های متفاوت ممکن است از طریق رفتارهای همانندی بروز کنند.

4 - انگیزه ها ممکن است در اشکال دگرگون شده ای ظاهر شوند.

5 - هر رفتار واحدی ممکن است حاکی از انگیزه های 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.

7_2 رضایت شغلی

7_2_1 رابطه انگیزش با رضایت شغلی

«پال هرسی و کنت بلانچارد» در ارتباط با انگیزش می گویند: انگیزه ها چراهای رفتار هستند و سبب پیدایش، حفظ و تعیین جهت عمومی رفتار در فرد می گردند. انگیزش رضایت نیست، کشش به سوی نتیجه کار است، در حالیکه رضایت از نتایج تجربه شده به وجود می آید. (برنجی، 1371، ص 138)

«کوهلن»⁷ در تحقیقات خود نشان داد که اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می دهد ارضاء شوند در صورت وجود فاصله بین نیازهای شخصی فرد در محیط کار و نگرش وی نسبت به توانایی های بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها رضایت شغلی در افراد نیز افزایش می یابد. (ساعتچی، 1369، ص 65)

7_2_2 تاریخچه مطالعات در مورد رضایت شغلی

مطالعه سوابق رضایت شغلی و انجام تحقیقات مربوط به آن در سطح جهانی نشان می دهند که تا قبل از دهه 1920 تحقیق در مورد رضایت شغلی در مدیریت صنعتی و به ویژه در مهندسی صنایع و همزمان با شیوه مدیریت علمی («فردریک تیلور»⁸، 1915 - 1856) در مورد عواملی مانند امنیت شغلی انگیزه و رغبت و عوامل محیطی صورت نگرفته است.

در دهه های 1920 و 1940 با شیوه مدیریت نهضت روابط انسانی توجه بیشتری به گروه همکاران گروههای غیر رسمی نظارت و سرپرستی در تعیین میزان رضایت شغلی معطوف گردید.

از جمله میتوان تحقیقات معروف «هاثورن»⁹ و «دیکسون»¹⁰ در کارخانه وسترن الکتریک آمریکا توسط («التون مایو»¹¹، 1932) و «رتاکس برگر»¹² را نام برد.

7- Kohlen

8- Frerich Tailor

9- Hathorn

10- Dickson

11- Alton Mayo

12- Retax Berger

در دهه های 1970 - 1950 خود شغل به عنوان عامل تعیین کننده در ایجاد رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. در دهه های 1960 خانم («پاتریشیا کین اسمیت»^{۱۳}) و همکارانش پرسشنامه هایی حاوی گویه هایی بر اساس فهرست توصیفی شغل تهیه نمودند. در این پرسشنامه پنج عامل (مؤلفه) مؤثر در رضایت شغلی عبارتند از: درآمد، ماهیت یا خود شغل، فرصتهای ارتقاء شغلی، نظارت و سرپرستی و گروه همکاران. (عباس‌زادگان، 1379، ص 214)

2_7_3_ نظریه های رضایت شغلی

2_7_3_1_ نظریه «بروفی»^{۱۴}

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

1 - نظریه نیازها: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد. اول، چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین می‌گردد. دوم، چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می‌شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند.

2 - 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 می‌شود. 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.

3 - 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. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت هایش در انجام مسئولیت های 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، 1372، ص 126)

2_7_3_2_ نظریه کورمن

«کورمن»^{۱۵} نظریات رضایت شغلی را قابل تلفیق در هم می‌داند. به نظر او تا سال 1975 عمدتاً سه نظریه رضایت شغلی به شرح زیر وجود داشته است:

1 - 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.

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

2_7_4_ 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، فرصت های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان،

¹³- Patriciakeen smith

¹⁴- Broopfi

¹⁵- Korman

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 :

- 1 - پرداخت: میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت
 - 2 - شغل: حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می‌آورد.
 - 3 - فرصت های ارتقاء: قابلیت دسترسی به فرصت ها برای پیشرفت
 - 4 - سرپرست: توانائی های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان
 - 5 - همکاران: حدی که همکاران دوستانه، شایسته و حمایتی هستند. (مقیمی، 1377، ص 391)
- «کیمبل وایلز»¹⁶ 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 می‌باشد.
 - به طور کلی می‌توان مصادیق رضایت شغلی در محیط‌های آموزشی را چنین بیان نمود.
 - رفتار مناسب با معلمان به عنوان افراد حرفه‌ای از طرف مسئولان و والدین
 - شرکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مختلف مدرسه و آموزش و پرورش
 - امکانات رشد حرفه‌ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل
 - شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه
 - پاداش مادی، متناسب با موفقیت و تلاش معلمان
- شرکت بیشتر در تصمیم‌گیری مخصوصاً درباره روش های آموزشی، موجب تقویت بیشتر رضایت شغلی معلمان است. عدم امکان شرکت در تصمیم‌گیری بزرگترین منبع نارضایتی معلمان است. معلمان نیز به لحاظ دارا بودن تخصص مایلند در تصمیم‌گیری‌ها شرکت نمایند. ماهیت 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.

3_ روش تحقیق

در این تحقیق با توجه به عنوان پژوهش که بررسی رابطه بین دو متغیر می‌باشد از تحقیق زمینه‌یابی استفاده خواهد شد.

3_1_ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران زن و مرد شاغل در مدارس راهنمایی شهر کرمان در سال تحصیلی 1400-1401 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 54 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، 1373، ص 15) طبقه آمار ارائه شده در سال تحصیلی 1400-1401 جامعه آماری مورد نظر تعداد 201 دبیر را شامل می‌شود.

¹⁶- Kimbel whilse

3_2_ تعداد و روش نمونه‌گیری

تعداد نمونه در این تحقیق با استفاده روش ساده تصادفی از بین 200 نفر دبیر شاغل در 8 مدرسه تعداد 54 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، 1370 ص 40) 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 (1): فراوانی و درصد فراوانی سن آزمودنی‌ها

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

نتایج حاصل از آماره‌های توصیفی از نظر سن نشان می‌دهد که از کل نمونه آماری 13 نفر (24/1 درصد) بین 20 تا 30 سال، 24 نفر (44/4 درصد) بین 30 تا 40 سال، 10 نفر (18/5 درصد) بین 40 تا 50 سال، 1 نفر (1/9 درصد) بیشتر از 50 سال و نهایتاً 6 نفر به این سؤال پاسخی نداده اند.

3_3_ 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 قسمت 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 30 سؤال مستقل و منظم می‌باشد که هر سؤال دارای 5 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 22 سوالی می‌باشد. این پرسشنامه، توسط محقق تهیه و تدوین شده است. 22 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، 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، و جهت اجتماعی شغل و احساس موفقیت در شغل، سنجیده و اندازه می‌گیرد.

3_4_ «روایی» و «اعتبار» پرسشنامه

به طور 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، 1370، ص 262)

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 30 نفر از افراد جامعه آماری گردید. نتیجه حاصل شده توسط برنامه نرم‌افزاری spss که الفای کرباخ را 0/82 نشان می‌دهد پایایی پرسشنامه را کاملاً تأیید می‌کند. (Alpha=0/8203)

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»¹⁷ 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.

3_5_ 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 دوی دو نمره در دو پرسشنامه به هم پیوسته 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، 1380، ص 211)

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 تی‌تست استفاده خواهد شد.

4_ یافته‌های پژوهش:

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

¹⁷ - Robert Gain

1_4_ توصیف شاخص‌های جمعیت شناختی:**جدول (2): فراوانی و درصد فراوانی سن آزمودنی‌ها**

	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی تجمعی
20-30	13	24.1	27.1	27.1
30-40	24	44.4	50.0	77.1
40-50	10	18.5	20.8	97.9
>50	1	1.9	2.1	100.0
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 13 نفر (24/1 درصد) بین 20 تا 30 سال، 24 نفر (44/4 درصد) بین 30 تا 40 سال، 10 نفر (18/5 درصد) بین 40 تا 50 سال، 1 نفر (1/9 درصد) بیشتر از 50 سال و نهایتاً 6 نفر به این سؤال پاسخی نداده‌اند.

جدول (3): 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، 3 نفر (5/6 درصد) دیپلم و کمتر از دیپلم، 4 نفر (7/4 درصد) کاردانی، 28 نفر (51/9 درصد) کارشناسی و 13 نفر (24/1 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 3).

جدول (4): 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 27 نفر (50/0 درصد) مرد، 20 نفر (37/0 درصد) زن، و 7 نفر به این سؤال پاسخی نداده‌اند.

2-4_ 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 0.05 باشد نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده ها در متغیر مورد مطالعه است.

جدول (5): نتایج آزمون نرمالیت کلموگروف-سمیرنوف

گویه	کلموگروف-سمیرنوف	سطح معنی داری
مؤلفه مشورتی	0/143	0/12
مؤلفه خیرخواهانه	0/155	0/13
آمرانه	0/095	0/2

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 0.05 کوچکتر باشد این آزمون در آن متغیر معنادار بوده و تفاوت معناداری با مقدار متوسط 3 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 0.05 بزرگتر باشد نشان دهنده عدم تفاوت معنادار با مقدار 3 می باشد و نتیجه بر وضعیت متوسط متغیر است.

جدول (6): نتایج توصیفی آزمون رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی

میانگین استاندارد	خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد
0.05946	.42045	3.5267	50	سبک رهبری

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک رهبری با میانگین 3/52 و انحراف استاندارد 0/42 با درجه آزادی 49 دارای تفاوت میانگین 0/52667 در 95 درصد اطمینان دارای تفاوت میانگین میان 0/4072 و 0/6462 می باشد و دارای سطح معنی داری 0/0 می باشد به علت کوچکتر بودن سطح معنی داری متغیر سبک رهبری از میزان 0.05 نشان از معنی دار بودن متغیر دارد. پس فرضیه اول تأیید می گردد.

جدول (7): نتایج آزمون رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی

متغیرها	Test Value = 3					
	آماره تی	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین	در 95٪ 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 20-30 سال مؤثر است.

جدول (8): نتایج توصیفی آزمون رابطه بین سبک آمرانه و خیرخواهانه مدیران با رضایت شغلی

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

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک آمرانه و خیرخواهانه با میانگین $3/61$ و انحراف استاندارد $0/53$ با درجه آزادی 41 دارای تفاوت میانگین $0/61310$ در 95 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 (9): نتایج آزمون رابطه بین سبک آمرانه و خیرخواهانه مدیران با رضایت شغلی

متغیرها	Test Value = 3					
	آماره تی	درجه آزادی	معنی سطح داری	تفاوت میانگین	در 95٪ 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 30-20 سال مؤثر است.

جدول (10): نتایج توصیفی آزمون رابطه بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی

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

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک آمرانه و خیرخواهانه با میانگین $3/63$ و انحراف استاندارد $0/45$ با درجه آزادی 50 دارای تفاوت میانگین $0/63834$ در 95 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 (11): نتایج آزمون رابطه بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی

متغیرها	Test Value = 3					
	آماره تی	درجه آزادی	معنی سطح داری	تفاوت میانگین	در 95٪ اطمینان	
					کمینه	بیشینه
سبک مشورتی	9.941	50	.000	.63834	.5094	.7673

4_3_ نتایج استنباطی داده ها

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

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک رهبری با میانگین $3/52$ و انحراف استاندارد $0/42$ با درجه آزادی 49 دارای تفاوت میانگین $0/52667$ در 95 درصد اطمینان دارای تفاوت میانگین میان $0/4072$ و $0/6462$ می باشد و دارای سطح معنی داری $0/0$ می باشد به علت کوچکتر بودن سطح معنی داری متغیر سبک رهبری از میزان 0.05 نشان از معنی دار بودن متغیر دارد.

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

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک آمرانه و خیرخواهانه با میانگین $3/61$ و انحراف استاندارد $0/53$ با درجه آزادی 41 دارای تفاوت میانگین $0/61310$ در 95 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.

فرضیه سوم: بین سبک رهبری مشورتی مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران در جامعه آماری مورد نظر رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی آزمون تی نشان داد که متغیر سبک آمرانه و خیرخواهانه با میانگین $3/63$ و انحراف استاندارد $0/45$ با درجه آزادی 50 دارای تفاوت میانگین $0/63834$ در 95 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.

5_ یافته‌های دیگر پژوهش

از دیگر یافته‌های تحقیق ارتباط بین هر یک از سبک‌های رهبری لیکرت شامل (آمرانه- استثماری، آمرانه-خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی) با هریک از عوامل رضایت شغلی شامل (حقوق، سرپرستی، همکاران، ماهیت کار، شرایط و ارتقا) می‌باشد که به شرح ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بین عمل حقوق از عوامل رضایت شغلی فقط با سبک رهبری مشورتی و آن هم در سطح معنی داری $0/05$ ارتباط کمی وجود دارد و با دیگر سبک‌های رهبری ارتباط معنی داری وجود ندارد بنابراین عامل حقوق نمی تواند تحت تاثیر سبک‌های رهبری قرار گیرد و دلیل این امر می تواند به علت یکسان بودن حقوق آموزش و پرورش در بین دبیران و یا عدم دخالت مدیر مدرسه در میزان حقوق دبیران باشد.

بین عامل سرپرستی از عوامل رضایت شغلی با سبک رهبری 1- (آمرانه- استثماری) و سبک رهبری 2 (آمرانه - خیرخواهانه) رابطه معنی داری وجود ندارد ولی با سبک رهبری 3 (مشورتی) و سبک رهبری 4 (مشارکتی) رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و بیشترین ضریب همبستگی در بین تمامی عوامل رضایت شغلی مربوط به سبک رهبری مشارکتی با عامل سرپرستی از عوامل رضایت شغلی با ضریب $(0/641)$ می‌باشد که نشان دهنده این مطلب است که بیشترین عامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی دبیران در جامعه آماری مورد نظر تحت تاثیر مستقیم و مثبت رفتار مدیر می‌باشد.

بین عامل همکاران از عوامل رضایت شغلی با سبک رهبری 1 و 2 رابطه معنی داری وجود ندارد و با سبک‌های 3 و 4 رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این بدان معنی است که هر چقدر سبک رهبری مدیران مشورتی و یا مشارکتی باشد باعث رضایت بیشتر همکاران می‌گردد. بین عامل ماهیت کار از عوامل رضایت شغلی با سبک رهبری 1 و 3 و 4 رابطه معنی داری وجود دارد و فقط با سبک رهبری 2 رابطه معنی داری وجود ندارد یعنی در مقایسه بین سبک رهبری آمرانه- استثماری با سبک رهبری آمرانه-خیرخواهانه می‌توان گفت سبک رهبری آمرانه - استثماری عامل ماهیت کار از عوامل رضایت شغلی را بیشتر تقویت می‌کند و دبیران از نوع کار خود احساس رضایت بیشتری می‌نمایند.

بین عامل شرایط از عوامل رضایت شغلی با سبک رهبری 1 و 2 رابطه معنی داری وجود ندارد و با سبک رهبری 3 و 4 رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد یعنی هر چقدر سبک رهبری مدیران مشورتی و یا مشارکتی باشد شرایط کار برای دبیران رضایت بخش تر خواهد بود.

بین عامل ارتقا شغلی از عوامل رضایت شغلی با سبک رهبری 1 و 2 ارتباط معنی دار کمی وجود دارد و با سبک رهبری 3 و 4 ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد و این بدان معنی است که سبک رهبری تاثیر کمی بر روی عامل ارتقا شغل از عوامل رضایت شغلی دارد.

از دیگر نتایج تحقیق ارتباط بین ویژگی‌ها و مشخصات فردی گروه نمونه شامل (میزان تحصیلات، سابقه تدریس، سابقه تدریس در مدارس شاهد، سن و وضعیت تاهل) با میزان رضایت شغلی دبیران در جامعه آماری مورد نظر می‌باشد که به شرح ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرد. در خصوص میزان تحصیلات باید گفت هر چند برخی از تحقیقات وجود رابطه منفی بین میزان تحصیلات با رضایت شغلی را نشان می‌دهد زیرا هر چقدر میزان تحصیلات بالاتر باشد سطح توقع و آگاهی‌های افراد بالاتر می‌رود و در شرایط یکسان رضایت کمتری حاصل می‌شود اما تحقیق حاضر نشان داد که هیچ‌رابطه‌ای بین میزان تحصیلات با رضایت شغلی وجود ندارد.

در خصوص سابقه تدریس و همچنین سابقه تدریس در مدارس شاهد با توجه به اطلاعات بدست‌آمده از طریق نرم‌افزار SPSS هیچ رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی و سابقه تدریس به دست نیامد.

در خصوص رابطه بین متغیر مستقل سن با متغیر وابسته رضایت شغلی باید گفت هر چند نتیجه برخی از تحقیقات نشان می‌دهد که با افزایش سن بر تجربیات افراد افزوده می‌شود و همین عامل موجب می‌شود که آنها دید واقع‌بینانه تری نسبت به کار خود پیدا کنند و سطح توقعات خود را پایین بیاورند و سازگاری بیشتری با محیط کاری خود پیدا نمایند ولی تحقیق حاضر نشان می‌دهد که هیچ رابطه معنی‌داری بین متغیر سن با رضایت شغلی وجود ندارد. همچنین مجرد و یا متاهل بودن دبیران ارتباطی با میزان رضایت شغلی آنها ندارد.

6_ فهرست منابع فارسی

- استونر، جیمز آرتور فینچ، آر، ادوارد فری من، دانیل آر، گیلبرت: مدیریت (سازماندهی، رهبری، کنترل) ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، جلد دوم، چاپ اول، کرمان، دفتر پژوهشهای فرهنگی، 1379.
- برنجی، محمدرضا: مدیریت آموزشی و آموزشی، چاپ اول، گلچین، 1371.
- بست، جان: روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه شریفی، حسن پاشا و طالقانی، انتشارات رشد، کرمان، 1370.
- دلاور، علی: روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، 1380.
- دیویس، کیت و نیواستروم، جان: رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی) ترجمه محمد علی طوسی، کرمان، مرکز آموزش مدیریت دولتی، 1377.
- رایبیز، استیفین پی: رفتار سازمانی، مترجمان علی پارساییان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، چاپ ششم، کرمان، دفتر پژوهشهای فرهنگی، 1384.
- رضائیان، علی: مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، کرمان، انتشارات سمت، 1380.
- ساعتچی، محمود: روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، چاپ اول، مرکز آموزش مدیریت دولتی، کرمان، 1369.
- سلیمی، قربانعلی: مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق در آموزش و پرورش، انتشارات بعثت، 1370.
- شفیق‌آبادی، عبدالله: راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، چاپ ششم، نشر رشد، کرمان، 1372.
- عباس‌زادگان، سید محمد: مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری، چاپ اول، انتشارات شرکت سهامی انتشار، 1376.
- عباس‌زادگان، سید محمد: مدیریت بر سازمانهای نا آرام، چاپ اول انتشارات کویر، کرمان، 1379.
- علاقه‌بند، علی: مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، چاپ هشتم، کرمان، نشر روان، 1376.
- علاقه‌بند، علی: مدیریت عمومی، چاپ چهارم، کرمان، نشر روان، 1378.
- مطهری، مرتضی: امامت و رهبری، چاپ اول، قم، انتشارات صدرا، 1364.
- مقیمی، سید محمد: سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی) انتشارات ترمه، کرمان، 1377.
- هرسی، پال و کنت بلانچارد: مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، ترجمه دکتر علی علاقه‌بند، چاپ دوازدهم، کرمان، موسسه انتشارات امیرکبیر، 1375.
- هومن، حیدر علی: استنباط آماری در پژوهش رفتاری، کرمان، 1373.

Investigating the relationship between managers' leadership style and job satisfaction Middle school teachers of Kerman city

This research aims to collect 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 Kerman.

The research method is a survey, the statistical population of this research is all male and female teachers working in middle schools in Kerman city in the academic year 1401-1400 in the number of 54 people, out of 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 in the average scores of two independent groups "t.test" as well as 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 managers and the job satisfaction of teachers in the statistical community.

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