

بسمه تعالی

رابطه سبک رهبری مدیران ابتدایی با میزان رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی مسجد سلیمان

مؤلف :

سعید استکی

انتشارات ارسطو

(چاپ و نشر ایران)

۱۳۹۵

سرشناسه : استکی، سعید، ۱۳۵۶ -
 عنوان و نام پدیدآور : رابطه سبک رهبری مدیران ابتدایی با میزان رضایت شغلی معلمان
 مدارس ابتدایی مسجد سلیمان/ مولف سعید استکی.
 مشخصات نشر : مشهد: ارسطو ، ۱۳۹۵.
 مشخصات ظاهری : ۱۵۰ ص.
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۳۲-۰۹۶-۲
 وضعیت فهرست نویسی : فیفا
 موضوع : مدیران مدارس ابتدایی -- ایران -- نمونه پژوهی
 موضوع : Elementary school principals -- Iran -- Case studies
 موضوع : معلمان مدرسه های ابتدایی -- ایران -- رضایت از کار -- نمونه پژوهی
 موضوع : Elementary school teachers -- Job satisfaction-- Iran -- Case studies
 موضوع : مدرسه های ابتدایی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
 موضوع : Elementary school administration-- Iran -- Case studies
 موضوع : مدرسه های ابتدایی -- ایران -- نمونه پژوهی
 موضوع : Elementary schools -- Iran-- Case studies
 رده بندی کنگره : ۱۳۹۵/LB۲۸۳۱ الف۹/الف ۹۲۶
 رده بندی دیویی : ۳۷۱/۲۰۱۲۰۹۵۵
 شماره کتابشناسی ملی : ۴۴۲۱۵۸۳

نام کتاب : رابطه سبک رهبری مدیران ابتدایی با میزان رضایت شغلی معلمان مدارس
 ابتدایی مسجد سلیمان

مولف : سعید استکی

ناشر : ارسطو (با همکاری سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای ، تنظیم و طرح جلد : پروانه مهاجر

تیراژ : ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ : اول - ۱۳۹۵

چاپ : مدیران

قیمت : ۱۲۰۰۰ تومان

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۴۳۲-۰۹۶-۲

تلفن های مرکز پخش : ۳۵۰۹۶۱۴۵ - ۳۵۰۹۶۱۴۶ - ۰۵۱

www.chaponashr.ir



انتشارات ارسطو



چاپ و نشر ایران

تقدیم به:

-
- ارواح طیبه شهداء از صدر اسلام تاکنون
 - پدر و مادر بزرگوارم .
 - همسر فداکار و مهربانم .
 - فرزندان خوبم (سامان و سهیل) .

سپاسگزاری:

در اینجا بر خود لازم می‌دانم که از
استاد محترم جناب آقای سعید اله‌پور
به واسطه راهنمایی‌های ارزنده و
هدایت‌های استادانه و خالصانه در
کلیه‌ی مراحل انجام این کتاب کمال
تشکر را داشته باشم.



معرفی مؤلف

سعید استکی در سال ۱۳۵۶ در شهرستان اهواز دیده به جهان گشود. در سال ۱۳۶۰ به دلیل وسعت جنگ تحمیلی و حمله رژیم بعثی صدام همراه خانواده

به شهرستان مسجدسلیمان مهاجرت نمود. تحصیلات ابتدایی خود را در دبستان‌های دکتر شریعتی و ۱۲ فروردین پشت سر نهاد، سپس وارد مقطع راهنمایی در مدرسه راهنمایی رازی گردید. سال اول و دوم دبیرستان را در رشته تجربی دبیرستان پنج آذر پشت سر نهاد و در سال ۱۳۷۲ وارد دانشسرای تربیت معلم شهید مطهری مسجدسلیمان گردید و همزمان با کار، در پست‌های آموزگار، مدیرآموزگار، مدیر و معاونت آموزش ابتدایی شهرستان (پست فعلی)، در مقاطع کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد تحصیل نموده و در سال ۱۳۹۴ موفق به اخذ مدرک کارشناسی ارشد علوم تربیتی گردید.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
چکیده	۱۵
فصل اول: کلیات تحقیق	
۱-۱- مقدمه	۱۹
۲-۱- بیان مساله	۲۰
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق	۲۳
۴-۱- اهداف تحقیق	۲۴
۱-۴-۱- اهداف کلی	۲۴
۲-۴-۱- اهداف جزئی	۲۵
۵-۱- فرضیه‌های تحقیق	۲۶
۶-۱- متغیرهای اساسی تحقیق	۲۶
۷-۱- تعاریف عملیاتی، کلیدواژه‌ها و اصطلاحات	۲۷
۱-۷-۱- تعریف رهبری	۲۷
۲-۷-۱- تعهد سازمانی	۲۸
۳-۷-۱- تعریف سبک	۲۸
۴-۷-۱- تعریف مدیریت	۲۸

۲۸	۱-۷-۵- تعریف مدیریت آموزشی
۲۹	۱-۷-۶- تعریف انگیزش
۲۹	۱-۷-۸- تعریف سبک رهبری لیکرت
۳۰	۱-۷-۹- تعریف رضایت شغلی
۳۲	۱-۸- مشکلات و تنگناهای تحقیق

فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۳۵	۲-۱- سابقه‌ی تحقیقاتی موضوع
۳۵	۲-۲- تحقیقات خارجی
۳۸	۲-۳- تحقیقات داخلی
۴۲	چارچوب نظری تحقیق
۴۲	۲-۴- تمایز مدیریت و رهبری
۴۳	۲-۵- تعریف سبک رهبری
۴۴	۲-۶- تئوری‌های رهبری
۴۴	۲-۷- تئوری‌های شخصیتی رهبری

فصل سوم : روش پژوهش

۱۰۱	۳-۱- مقدمه
۱۰۱	۳-۲- روش پژوهش
۱۰۲	۳-۳- جامعه آماری
۱۰۳	۳-۴- حجم نمونه
۱۰۳	۳-۵- روش نمونه گیری
۱۰۴	۳-۶- ابزار اندازه گیری
۱۰۴	۳-۷- روایی پرسشنامه

- ۳-۸- پایایی پرسشنامه ۱۰۵
- ۳-۹- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها ۱۰۵

فصل چهارم : یافته‌های پژوهش

- ۴-۱- مقدمه ۱۰۹
- بخش اول: توصیف داده‌ها ۱۱۰
- تجزیه و تحلیل فاکتورهای مشخصات فردی ۱۱۰
- بخش دوم: تحلیل استنباطی داده‌ها ۱۳۰

فصل پنجم : نتیجه‌گیری و پیشنهادات

- ۵-۱- خلاصه یافته‌های پژوهشی ۱۳۷
- ۵-۲- یافته‌های دیگر پژوهش ۱۴۱
- ۵-۳- محدودیت‌های تحقیق ۱۴۳
- ۵-۴- پیشنهادها ۱۴۴
- ۵-۴-۱- پیشنهادات کاربردی ۱۴۵
- ۵-۴-۲- پیشنهادهای بنیادی ۱۴۵

منابع

- الف) منابع فارسی ۱۴۷
- ب) منابع غیر فارسی ۱۵۰

فهرست جداول

عنوان	صفحه
عوامل مؤثر در رضایت شغلی از نظر جنیفر	۹۱
جدول (۲-۳) توزیع فراوانی جامعه آماری و حجم نمونه	۱۰۴
جدول شماره ۱-۴ توزیع فراوانی معلمان بر اساس مدرک تحصیلی	۱۰۹
جدول (۲-۴) مشخصات آماری معلمان به تفکیک سن	۱۱۰
جدول ۳-۴ مشخصات آماری معلمان به تفکیک میزان تحصیلات	۱۱۱
جدول ۴-۴ مشخصات آماری معلمان به تفکیک سابقه تدریس	۱۱۲
جدول ۵-۴ مشخصات آماری معلمان به تفکیک سابقه تدریس در مدارس ابتدایی مسجد سلیمان	۱۱۳
جدول ۶-۴ توزیع فراوانی معلمان به تفکیک تأهل	۱۱۴
جدول ۷-۴ توزیع فراوانی سبک‌های رهبری مدیران از دیدگاه معلمان	۱۱۵
جدول ۸-۴ توزیع فراوانی پاسخ آزمودنی‌ها به کل پرسشنامه سبک رهبری لیکرت	۱۱۶
جدول ۸-۴ توزیع فراوانی پاسخ آزمودنی‌ها به کل پرسشنامه رضایت شغلی	۱۱۸
جدول ۹-۴ توزیع فراوانی سبک‌های رهبری مدیران از دیدگاه معلمان در ناحیه شمال	۱۱۹
جدول ۱۰-۴ توزیع فراوانی سبک‌های رهبری مدیران از دیدگاه معلمان در ناحیه جنوب	۱۱۹
جدول ۱۳-۴ توزیع فراوانی سبک‌های رهبری مدیران از دیدگاه معلمان در ناحیه مرکز	۱۲۰

جدول ۴-۱۴ توزیع فراوانی سوال یکم پرسشنامه رهبری	۱۲۱
جدول ۴-۱۵ توزیع فراوانی سؤال دوم پرسشنامه رهبری	۱۲۱
جدول ۴-۱۶ توزیع فراوانی سوال سوم پرسشنامه رهبری	۱۲۱
جدول ۴-۱۷ توزیع فراوانی سؤال چهارم پرسشنامه رهبری	۱۲۲
جدول ۴-۱۸ توزیع فراوانی سؤال پنجم پرسشنامه رهبری	۱۲۲
جدول ۴-۱۹ توزیع فراوانی سؤال ششم پرسشنامه رهبری	۱۲۲
جدول ۴-۲۰ توزیع فراوانی سؤال هفتم پرسشنامه رهبری	۱۲۳
جدول ۴-۲۱ توزیع فراوانی سوال هشتم پرسشنامه رهبری	۱۲۳
جدول ۴-۲۲ توزیع فراوانی سؤال نهم پرسشنامه رهبری	۱۲۳
جدول ۴-۲۳ توزیع فراوانی سؤال دهم پرسشنامه رهبری	۱۲۴
جدول ۴-۲۴ توزیع فراوانی سؤال یازدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۴
جدول ۴-۲۵ توزیع فراوانی سؤال دوازدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۴
جدول ۴-۲۶ توزیع فراوانی سؤال سیزدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۵
جدول ۴-۲۷ توزیع فراوانی سؤال چهاردهم پرسشنامه رهبری	۱۲۵
جدول ۴-۲۸ توزیع فراوانی سؤال پانزدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۵
جدول ۴-۲۹ توزیع فراوانی سؤال شانزدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۶
جدول ۴-۳۰ توزیع فراوانی سؤال هفدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۶
جدول ۴-۳۱ توزیع فراوانی سؤال هجدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۶
جدول ۴-۳۲ توزیع فراوانی سؤال نوزدهم پرسشنامه رهبری	۱۲۷
جدول ۴-۳۳ توزیع فراوانی سؤال بیستم پرسشنامه رهبری	۱۲۷
جدول ۴-۳۴ توزیع فراوانی سؤال یکم پرسشنامه رهبری	۱۲۷
جدول ۴-۳۵ توزیع فراوانی سؤال بیست و دوم پرسشنامه رهبری	۱۲۸
جدول ۴-۳۶ توزیع فراوانی سؤال بیست و سوم پرسشنامه رهبری	۱۲۸

جدول ۳۷-۴ توزیع فراوانی سؤال بیست و چهار پرسشنامه رهبری	۱۲۸
جدول ۳۸-۴ توزیع فراوانی سؤال بیست و پنجم پرسشنامه رهبری	۱۲۹
جدول ۳۹-۴ توزیع فراوانی سؤال بیست و ششم پرسشنامه رهبری	۱۲۹
جدول ۴۰-۴ توزیع فراوانی سؤال بیست و هفتم پرسشنامه رهبری	۱۲۹
جدول ۴۱-۴ ضریب همبستگی بین سبک‌های رهبری لیکرت با رضایت شغلی	۱۳۰
جدول ۴۲-۴ ضریب همبستگی بین سبک‌های رهبری با هر یک از عوامل رضایت شغلی ...	۱۳۰
جدول ۴۳-۴ آزمون فرض اول	۱۳۱
جدول ۴۴-۴ آزمون فرض دوم	۱۳۳
جدول ۴۵-۴ آزمون فرض سوم	۱۳۳
جدول ۴۷-۴ آزمون فرض چهارم	۱۳۴

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲ شبکه‌ی مدیریت	۵۰
نمودار ۲-۲: الگوی موقعیتی رهبری هرسی و بلانچارد	۵۵
نمودار ۳-۲ تئوری مسیر هدف	۵۸
نمودار ۴-۲	۷۱
نمودار ۵-۲	۹۲
نمودار ۶-۲: مدل رضایت شغلی	۹۲
۱-۲ مدل تحقیق	۹۸
نمودار شماره ۴-۱ توزیع فراوانی معلمان برحسب مدرک تحصیلی	۱۱۰
نمودار ۴-۲ توزیع فراوانی معلمان به تفکیک سن	۱۱۱
نمودار ۴-۳ توزیع فراوانی معلمان به تفکیک میزان تحصیلات	۱۱۲
نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی معلمان به تفکیک سابقه تدریس	۱۱۳
نمودار ۴-۵ توزیع فراوانی معلمان به تفکیک سابقه تدریس در مدارس مسجد سلیمان ...	۱۱۴
نمودار ۴-۶ توزیع فراوانی معلمان به تفکیک تأهل	۱۱۵

چکیده

این تحقیق به منظور گردآوری نظرات معلمان ابتدایی در مورد سبک رهبری مدیران مدارسشان بر اساس نظریه لیکرت و رابطه ی آن با میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی در مدارس می باشد . فرض اساسی این تحقیق آن است که بین سبک رهبری مدیران براساس نظریه لیکرت با میزان رضایت شغلی معلمان در جامعه آماری مورد نظر رابطه معنی داری وجود دارد .

روش تحقیق به صورت همبستگی است ، جامعه آماری این پژوهش معلمان شاغل در مدارس ابتدایی شهرستان مسجدسلیمان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به تعداد ۲۰۱ نفر می باشند که با استفاده از جدول (تاکمن) از بین ۲۰۱ نفر معلم شاغل در ۱۱ دبستان تعداد ۱۳۳ 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 براساس چهار سبک رهبری لیکرت مورد بررسی قرار می دهد و دیگری پرسشنامه رضایت شغلی (مینه سوتا) می باشد که میزان رضایت شغلی معلمان را از کارشان مورد بررسی قرار می دهد. روش غالب در این پژوهش روشی همبستگی پیروسون می باشد . اطلاعات گردآوری شده با استفاده از بسته نرم افزاری رایانه ای (spss) و با آزمونهای تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه "Anova" و بررسی معنی دار بودن تفاوت میانگین نمرات دو گروه مستقل "t.test" و همچنین آزمون تکمیلی دیگر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که با توجه به نتایج بدست آمده فرضیات ما تأیید شدند.

کلیدواژه ها: سبک رهبری مدیران، رضایت شغلی، معلمان، سبک رهبری لیکرت

فصل اول

کلیات تحقیق



✓ ۱-۱- بیان مسأله

✓ ۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

✓ ۱-۳- اهداف تحقیق

✓ ۱-۴- سؤالات تحقیق

✓ ۱-۵- فرضیه‌های تحقیق

✓ ۱-۶- متغیرهای تحقیق

✓ ۱-۷- تعریف اصطلاحات

۱-۱- 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 کلیه‌ی ارکان جامعه دارد از حساسیت ویژه‌ای نسبت به سایر مدیریت‌ها برخوردار است. از طرفی مراکز آموزشی بیش از هر نهاد دیگر 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 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 کارایی 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 رابطه‌ی بین سبک رهبری مدیران مدارس با میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی می‌پردازیم.

۱-۲- بیان مسأله

موضوع رضایت شغلی و این که چه عواملی موجب رضایت شغلی می‌شود همواره مورد توجه صاحب نظران مدیران و کارکنان همه سازمان‌ها از جمله معلمان می‌باشد به همین دلیل مطالعات و پژوهش‌های زیادی در مورد رضایت شغلی بعمل آمده و در نتیجه الگوها و مدل‌های رضایت شغلی ارائه شده است در میان این مدل‌ها مؤلفه‌هایی که منجر به رضایت و انگیزش می‌شود و یا برعکس موجب نارضایتی می‌گردد نیز مشخص گردیده‌اند. (دکتر سیدمحمد میرکمالی برگرفته از فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش - دوره دهم). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد هر کارفرما به نوعی درصد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود می‌باشد. پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و بررسی عوامل مؤثر بر آن موضوع مهمی است که بخش عمده‌ای از پژوهش‌های علوم تربیتی را به خود اختصاص داده است. در ساختارهای تربیتی و آموزشی معیاری که برای سنجش میزان دست‌یابی به اهداف تربیتی در نظر گرفته می‌شده، پیشرفت تحصیلی است. در واقع می‌توان گفت که مهمترین هدف عینی و ثمره هر نظام تعلیم و تربیت ارتقای پیشرفت تحصیلی فراگیران آن جامعه است. پیشرفت تحصیلی، توانایی دانش آموزان در کسب نمره در زمینه‌های مختلف درسی است و پیشرفت تحصیلی با میانگین نمراتی که دانش آموزان در امتحانات پایان سال کسب می‌کنند سنجیده می‌شود، این نمرات از طریق کارنامه استخراج می‌شوند. پیشرفت تحصیلی در حقیقت به مفهوم انجام تکالیف و موفقیت دانش آموزان در گذراندن دروس یک پایه تحصیلی و نیز موفقیت وی در امر یادگیری است.

پژوهش‌های صورت گرفته عوامل متعددی را در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر می‌دانند.

این عوامل به دو دسته فردی و محیطی تقسیم می‌شوند، براساس پژوهش‌ها عوامل فردی در مجموع ۷۰ درصد و سایر متغیرهای محیطی ۳۰ درصد واریانس تغییرات پیشرفت تحصیلی را به خود اختصاص داده‌اند. یکی از ویژگی‌های مدرسه برتر کارکرد مناسب علمی آن و سطح بالای تحصیلی دانش آموزان آن است؛ زیرا جوهره اصلی مدرسه همان کارکرد علمی و تربیت نیروهای متخصص است که یک جامعه برای نیل به پیشرفت و توسعه نیازمند آن است. در سازمان یکی از ارکان حیاتی رهبری می‌باشد. در سازمان رهبر کسی است که بتواند عواملی مانند: حقوق فرد، شرایط کار، سیاست و خط مشی سازمان، شناسایی، پیشرفت و مسئولیت را کنترل نماید. در حقیقت چگونگی کنترل این عوامل و نحوه ایجاد انگیزه در کارکنان توسط رهبر، نشان دهنده این واقعیت است که او به عنوان یک رهبر، تا چه حد توانسته موثر واقع شود. به همین دلیل است که از فردی که به عنوان رهبر یک سازمانی است، انتظار می‌رود، الزاماً تمام وظایف یک مدیر را انجام دهد. بدون وجود رهبری یا هدایت، ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. این موضوع می‌تواند به موقعیت نامطلوبی منجر شود که در آن کل سازمان، کارایی و کفایت خود را از دست داده و از دستیابی به اهداف خویش باز بماند. یکی از تعاریفی را که می‌توان در مورد رهبری ارائه داد این است که: رهبری عبارت است از هنر یا علم نفوذ در اشخاص به طوری که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدفهای تعیین شده گام بردارند. در بیان سبک مدیریت شاید بتوان این گونه گفت که سبک مدیریت عبارت است از «تعبیر و تفسیر خاصی که مدیر، شیوه عملکرد مناسب خود را ایجاد می‌کند». ادراک افراد و گروه‌ها از رفتار مدیر نقش تعیین کننده‌ای در برقراری روابط سالم و سازنده میان آنان دارد. مدیر موثر نه تنها می‌تواند افرادش را رشد دهد و برایشان استقلال به ارمغان آورد بلکه قادر است مراقب لغزش‌های آنان باشد و به موقع اقدام کند تا مانع انحرافشان گردد. از طرف دیگر، یکی از عوامل موفقیت سازمان رضایت کارکنان از شغلشان می‌باشد. رضایت شغلی در رابطه با اثر بخشی و کارایی تعریف می‌شود. اثر بخشی میزان توافق رفتار سازمانی با انتظارات سازمانی است و کارایی تابعی از توافق رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد شخصی می‌باشد. رضایت به رابطه میان انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند. در واقع، رضایت موقعی در حد مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات شخص توافق و همخوانی داشته باشد. سازمان‌ها نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهم‌ترین عامل

برای اثربخشی و کارآمدی آن‌ها است. سازمان‌ها بدون امنیت شغلی و انگیزش شغلی کارکنانشان موفق نمی‌شوند. امنیت و انگیزش کارکنان از شغل‌شان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین‌کننده‌های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می‌شوند. امروزه در مدیریت و رفتار سازمانی از انگیزه‌ها و ارتباط آن با کارآمدی کارکنان و بازده سازمان‌های مختلف بحث‌های زیادی صورت گرفته و به ارتباط لازم بین بازده آموزشی و تولیدی سازمان‌ها و شدت و ضعف انگیزه‌های اعضای هر سازمان پرداخته شده است. (آخوندی و همکاران، ۱۳۹۰). عوامل متعددی بر انگیزش شغلی مؤثر است از جمله، رضایت از درآمد یا دستمزد، موفقیت شغلی، پاداش کاری، توسعه شغل، غنای شغل و احساس اهمیت نسبت به کار. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند و با سوانح شغلی کمتری روبرو شود. به اختصار رضایت از شغل نتایج مثبت گوناگون از جهت فردی و سازمانی به همراه دارد و بر احساس فرد درباره سازمان و علایق وی به مشارکت در حفظ همبستگی کمک می‌کند. همچنین رضایت از شغل تاثیر قابل توجهی در شیوه برخورد افراد نسبت به مشاغل‌شان و تعهدات و مشارکت آنان در اثربخشی سازمان دارد. با توجه به موضوعات گفته شده، در حیطه رشته تربیت بدنی همه گام‌ها باید در جهت رفع موانع پیشرفت و ارتقاء تربیت بدنی کشور باشد. برنز، معتقد است تمامی مدیران را بر حسب سبک رهبری‌شان می‌توان به دو گروه تحول‌گرا و عمل‌گرا تقسیم کرد. خلاصه در پایان این قسمت می‌توان گفت که علت شکل‌گیری این مسئله در ذهن محقق این است که چون معلمین قشر بسیار مهمی از جامعه می‌باشند باید به رضایتمندی آنان توجه بیشتری شود چون اگر به رضایتمندی این قشر از جامعه توجه شود اتفاق مثبتی که در جامعه رخ می‌دهد عبارت است از: رشد فکری و فرهنگی جامعه - بالا رفتن آگاهی علمی جامعه و بالا رفتن بهداشت روانی جامعه و پیشرفت و ترقی جامعه می‌شود. از دیدگاه محقق اگر توجه به این مسئله نشود موجب عقب ماندگی جامعه و عدم رشد علمی جامعه می‌شود و با مطالعاتی که محقق انجام داده به این نتیجه رسیده که در کشورهای دیگر جهت بهبود شرایط اجتماعی و اقتصادی جامعه خود هزینه‌های زیادی برای رضایت شغلی افراد خصوصاً معلمان می‌کنند که این خود باعث پیشرفت اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی این کشورها در سطح جهان شده است. در نهایت محقق قصد دارد که رابطه‌ی

بین رضایت شغلی را با سبک رهبری مدیر مدرسه بر اساس سبک‌های رهبری لیکرت شامل سبک رهبری آمرانه- استثماری، رهبری آمرانه - خیرخواهانه، و سبک رهبری مشارکتی بررسی می‌کنیم. به عبارت دیگر این تحقیق :

- در مورد رضایت شغلی رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مسجدسلیمان انجام می‌شود و رابطه‌ی آن با سبک رهبری مدیران مدارس بر اساس نظریه‌ی لیکرت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت 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 معلمان به عنوان نیروهایی که مهمترین وظیفه و تأثیر گذاری را در امر فرایند یاددهی، یادگیری دارا می‌باشند و بنابراین هرچه معلمان با انگیزه و رغبت بیشتری به فعالیت بپردازند کارایی بهتری خواهند داشت. اگر انگیزه‌ی معلمان 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 معلم 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 تأثیر سبک رهبری مدیریت را بر رضایت شغلی معلمان سنجیده و در این بین شیوه‌های بهتر و مؤثرتری را پیش روی مدیران آینده قرار دهد.

۲۲ سال تجربه‌ی تدریس و مدیریت پژوهشگر در مدارس مختلف ابتدایی و معاونت آموزش ابتدایی اداره‌ی آموزش و پرورش مسجدسلیمان نشان داده است که هر مدرسه یا محیط آموزشی

که معلمان 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 دانش آموزان در خرداد و همچنین درصد قبولی مدارس نشان می‌دهد که مدارس که بالاترین قبولی 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 شیوه‌های 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 ابتدایی می‌باشد چرا که شرایط سنی دانش آموزان این مدارس پیگیری خاص این مدارس را دو چندان می‌کند.

۴-۱- اهداف تحقیق

۴-۱-۱- اهداف کلی:

منظور و مقصود نهایی از انجام پژوهش در وهله‌ی اول ارایه باز خورد به مدیران مدارس مورد مطالعه می‌باشد تا ضمن بازنگری در نحوه مدیریت خود، از برداشت‌های ذهنی نیروهای تحت مدیریت خویش در مورد نحوه مدیریت خود آگاهی پیدا نمایند و موقعیت مدیریت خویش را بر روی پیوستار سبک رهبری لیکرت تشخیص دهند و از طرف دیگر از مؤثرترین سبک‌های رهبری که مورد نظر معلمان مدارس ابتدایی بوده است مطلع شوند.

هدف دیگر بازخورد به نظام آموزشی مدارس ابتدایی می‌باشد تا کارشناسی ابتدایی ضمن آگاهی

از نحوه‌ی مدیریت بتوانند بهترین و مؤثرترین سبک‌های رهبری را به مدیران مدارس ارائه کرده و در تنظیم کلاس‌های آموزش ضمن خدمت برای سایر مدیران مورد استفاده قرار دهند.

و در نهایت ضمن بررسی تفاوت‌های شیوه رهبری و مدیریت هریک از مدیران، عوامل مهم ایجاد رضایت شغلی را در جامعه آماری مورد نظر ارائه دهند.

سوال اصلی تحقیق:

آیا بین سبک رهبری مدیران ابتدایی با میزان رضایت شغلی معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان مسجدسلیمان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ رابطه معنا دار وجود دارد؟

سوال‌های تحقیق:

۱. آیا بین سبک رهبری مدیران از دیدگاه لیکرت با میزان رضایت شغلی معلمان در جامعه آماری مورد نظر رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؟
۲. آیا بین سبک رهبری آمرانه - استثماری مدیران با میزان رضایت شغلی معلمان در جامعه آماری مورد نظر رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.
۳. آیا بین سبک رهبری آمرانه - خیرخواهانه مدیران با میزان رضایت شغلی معلمان در جامعه آماری مورد نظر رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؟
۴. آیا بین سبک رهبری مشارکتی مدیران با میزان رضایت شغلی معلمان در جامعه‌ی آماری مورد نظر رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؟

۱-۴-۲- اهداف جزئی:

- بررسی رابطه‌ی سبک رهبری آمرانه استثماری «مدیران» با میزان رضایت شغلی معلمان در جامعه آماری مورد نظر.
- بررسی رابطه‌ی سبک رهبری آمرانه خیرخواهانه مدیران با میزان رضایت شغلی معلمان در جامعه آماری مورد نظر.