

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرا و رهبری مراوده ای بر وجدان کاری دبیران
Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles upon Work Ethics

Kiyoumars Niyaz Azari
Islamic Azad University Sari-Branch
Ramezan Hasan Zadeh
Islamic Azad University Sari-Branch
Email: rhassanzadehd@yahoo.com
Hakimeh Khatoun Akbari
Islamic Azad University Sari-Branch

دکتر کیومرث نیاز آذری
دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی ساری

دکتر رمضان حسن زاده^۱
دانشیار گروه روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی ساری

حکیمه خاتون اکبری
کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

Abstract

The present study examined the effect of transactional and transformational leadership styles upon work ethics in the province of Sari; therefore, 250 members of the staff were selected through random, stratified sampling among from a larger statistical population of 650 individuals. The research tools involved Barak transactional and transformational leadership styles questionnaire which was responded to, by 43 school managers and a standardized questionnaire on work ethics designed by Iraj Soltani (with the inter-rater reliability of 0/802 using Cronbach's alpha test) which was replied to, by 210 school teachers. The results which were analyzed by both descriptive and inferential statics indicate that there's no significant difference between males' and females' transactional and transformational leadership styles. The same result was obtained between the educational background and job duration with work ethics; what's more, educational back ground and job duration don't affect the transactional and transformational leadership styles; however, women have a higher level of work ethics and significant difference was observed with this regard between male and female participants.

Keywords: Transactional Leadership Styles, Transformational Leadership Style, Work Ethics.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرا و رهبری مراوده ای بر وجدان کاری دبیران متوسطه شهرستان ساری بود. روش: از بین ۶۵۰ نفر دبیر ۲۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر طبق جدول کرجسی و مورگان انتخاب شده اند و برای مدیران حجم جامعه با نمونه برابر بود. ابزار پژوهش مشتمل بر پرسشنامه استاندارد شده ی رهبری تحول گرا و رهبری مراوده ای وار نر بارک که توسط ۴۳ نفر از مدیران مدارس پاسخ داده شد. و پرسشنامه ی استاندارد شده ی وجدان کاری ایرج سلطانی که توسط ۲۱۰ نفر از دبیران مدارس پاسخ داده شد. پایایی درونی پرسشنامه وجدان کاری با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۰۲ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، رسم نمودار، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t مستقل و آزمون ANOVA) استفاده شده است. یافته ها: بررسی سؤال اول و دوم نشان داد بین سبک رهبری تحول گرا و مراوده ای زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج سؤال سوم و چهارم و پنجم نشان داد که سطح تحصیلات و سنوات خدمت بر سبک رهبری تحول گرا و رهبری مراوده ای تاثیر ندارد. بررسی سؤال ششم و هفتم و هشتم و نهم نیز نشان داد که سطح تحصیلات و سنوات خدمت بر وجدان کاری زنان و مردان تفاوت معناداری ندارد. نتایج حاصل از سؤال دهم تحقیق نیز نشان داده است که وجدان کاری زنان بیشتر از وجدان کاری مردان بوده و بین وجدان کاری زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: سبک رهبری تحول گرا، سبک رهبری مراوده ای، وجدان کاری.

۱-نویسنده مسئول : rhassanzadehd@yahoo.com

۲-دریافت: May 30, 2010/۱۳۸۹/۳/۹

پذیرش: September 1, 2010/۱۳۸۹/۶/۱۰

مقدمه

در عصر اطلاعات و ارتباطات، همانطور که تجارت و بازرگانی دستخوش سرعت، نوآوری و جلب نظر بیشتر مشتریان شده، نوع «رهبری» نیز دچار تغییر شده است. از این روی، رهبران نیز باید با شرایط جدید و مدرن رهبری کنند. هم اکنون در عصر اطلاعات، رهبری یک کار اینترنتی و بین شبکه‌ای است (احمدی، ۱۳۸۶: ۲۱۳). نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت‌های اجتماعی، امری محسوس و حیاتی است. این نیاز، به ویژه در نظام‌های آموزش و پرورش اهمیت بسیار دارد، زیرا موجب بوجود آمدن وجدان کاری می‌شود که نوعی رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای هر فرد است و فرد براساس آن، بدون هرگونه سیستم نظارتی وظایف محوله را با بهترین شکل ممکن انجام می‌دهد (احسانی زیاری، ۱۳۸۵، ص ۱۰). اگرچه اصطلاحات «رهبر» و «رهبری» به آسانی در ادبیات و زبان روزمره بکار می‌رود، واقعیت آن است که سوء تفاهم بزرگی در اینکه چه معنایی از آنها مراد کنیم وجود دارد. در زبان عامیانه، رهبر کسی است که اندکی فراتر از زمانه خود باشد، یعنی کسی که دیگران را با یک نیروی خدادادی به سوی خود می‌کشد. او کسی است که دیگران مایلند از او پیروی کنند و اعتماد، احترام و وفاداری پیروان را جلب می‌کند. این در حقیقت تصویر رهبر ظهور یافته^۱ است (مختاری، ۱۳۸۲، ص ۱۷). عسگریان (۱۳۷۳) رهبری را اینگونه تعریف می‌کند: متوسل شدن به مبانی و اصولی برای هدایت یک اجتماع برای رسیدن به هدف مشترک.

یک رهبر دارای وظایفی چندی است، مانند ۱- داوری کردن ۲- پیشنهاد کردن ۳- تدارک و عرضه اهداف ۴- شتاب بخشیدن و سرعت پذیر کردن ۵- تامین امنیت ۶- شاخص و نماینده بودن ۷- القا نمودن ۸- تشویق و تمجید (جی هیکس و ری گولیت، ۱۳۷۷، ترجمه کهن، ص ۹۸). و قدرتهایی مانند ۱- قدرت پاداشی ۲- قدرت قهری ۳- قدرت مرجعی ۴- قدرت تخصصی ۵- قدرت مشروع (کورمن، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۰،

ص ۱۵۳). از جمله کارهای رهبران می‌توان به کارهای اصلی کارهای جنبی اشاره کرد که در کارهای اصلی خود یک رهبر به عنوان صاحب‌نظر، در مقام برنامه ریز، به عنوان تعیین کننده راهکار، در مقام کارشناس، در سمت کنترل کننده روابط بین گروه و در مقام بوجود آورنده تنبیه و تشویق بوده و در کارهای جنبی خود به عنوان سرمشق، سمبل گروه، در مقام پدری و در مقام سپر بلای گروه خود است (سیادت و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۵۴).

در زمینه رهبری نظریات و مکاتب مختلفی پا به عرصه ی ظهور نهاده اند که از جمله می‌توان به ۱- نظریه خصوصیات رهبری ۲- نظریه سبکهای رفتاری رهبری ۳- رویکردهای موقعیتی و اقتضایی ۴- رهبری تحول گرا و ۵- رهبری مراوده ای اشاره کرد. سه نظریه اول به عنوان نظریه های رهبری سنتی و دو نظریه آخر به عنوان نظریه رهبران جدید نام می‌برند که به بحث مختصری در مورد هر یک از این نظریه ها می‌پردازیم.

۱- نظریه خصوصیات رهبری: در آغاز قرن بیستم، در بین صاحب‌نظران این اعتقاد وجود داشت که برخی افراد نیاز ندارند برای رهبری آموزش ببینند. بلکه آنان از همان ابتدا «رهبر» متولد می‌شوند. به عبارتی برخی از افراد دارای یکسری خصوصیات ذاتی هستند که از آنان رهبران موفق می‌سازد (رضائیان، ۱۳۸۶، ص ۴۲۵).

۲- نظریه سبکهای رفتاری رهبری: مدیر روش یا سبک رهبری را با این هدف انتخاب می‌کند که بتواند به عنوان یک رهبر بیشترین نفوذ را از اثربخشی خود کسب کند. به موازات اینکه دامنه سبکهای رهبری از «استبدادی و آمرانه» تا «مشارکت جویانه و مردم سالارانه» و تا «آزادی کامل و بی بند و باری» تغییر می‌کند. اغلب مدیران همه این شیوه ها را در مقاطع زمانی گوناگون به کار می‌گیرند. اما براساس آن شیوه‌ای که مدیر مکرراً مورد استفاده قرار می‌دهد او را می‌توان در زمره یک رهبر مستبد و آمرانه یا مشارکت جو و دموکرات و یا مداخله‌گریز و مشوق آزادی مطلق طبقه بندی کرد.

^۱ EmerGent

۲۷۰). این نظریه‌های سنتی که مورد بحث قرار گرفتند همگی بر این فرض استوار بودند که رهبری و اثرات ذاتی آن به سهولت می‌تواند مشخص و اندازه‌گیری شود. این امر همیشه درست نیست و نظریه رهبری جدید، این نکته را به خوبی توضیح می‌دهند که افراد سعی می‌کنند همچنانکه عوامل با رویدادهای معینی در رابطه اند، علل را درک کنند و مسئولیت‌ها و کیفیت‌های شخصی را بسنجند. نظریه رهبری جدید در درک ما از رهبری حائز اهمیت است. در تئوری اسناد و رهبری جدید می‌توان به تئوری کاریزماتیک (فرهمند)، تئوری رهبری مراوده‌ای و رهبری تحول‌گرا اشاره کرد.

تئوری کاریزماتیک (فرهمند): ماکس وبر به عنوان نشردهنده این نوع از تئوری شناخته شده است. فرهمندی فرآیندی است که در طی آن، رهبران از راه برانگیختن عواطف بر پیروانشان اثر می‌گذارند و بدین ترتیب آنها را با خود همسو می‌کنند. رهبران فرهمند پیروان خود را از راه احساسات به حرکت وا می‌دارند و ایشان را با اطلاعات جزئی سر درگم نمی‌کنند. این رهبران پر جذب معمولاً یک دیدگاه افراطی از جهانی جدید ارائه می‌کردند تا پیروان خود را از بحرانها رها کنند و به عقیده پیروانشان دارای استعدادهای درونی فوق‌العاده هستند به آنها اعتماد می‌کنند و به ندرت در سازمانهای تجاری جهانی یافت می‌شدند (قربانیان، ۱۳۸۴، ص ۱۰).

ویژگی‌هایی را می‌توان برای این نوع از رهبران برشمرد از جمله آنکه این رهبران دارای ۱- اعتماد به نفس: رهبران کاریزماتیک اطمینانی تام و تمام به قضاوت و توانایی خویش دارند ۲- بینش: آنها دارای هدفی آرمانی هستند که آینده‌ای بهتر از وضع موجود را تصور می‌کنند. ۳- قدرت بیان: آنها قادرند که منظور خود را به روشنی و به زبان ساده بیان کنند. ۴- عقیده راسخ و قوی: رهبران کاریزماتیک نسبت به هدف خود اعتقادی راسخ دارند. ۵- رفتار نامعمول: از آنها رفتاری سرمی‌زند که بدیع، غیر متعارف و نامعمول است. وقتی این رفتار موفقیت‌آمیز باشد شگفتی و تحسین پیروان را به دنبال دارد. ۶- عامل تغییر: رهبران کاریزماتیک به عنوان عامل تغییر شناخته می‌

۳- نظریه‌های اقتضایی و موقعیتی: در نظریه‌های موقعیتی و اقتضایی، محققان درصدد کشف روش‌هایی بودند که رهبران بتوانند اثربخش عمل کنند. مفروضات نظریه‌های اقتضایی و موقعیتی عبارت از این است که بهترین عمل یا اقدام رهبر بستگی به میزان فاکتورهای موقعیتی دارد. نخستین نظریه رهبری را که تحت عنوان مدل اقتضایی شناخته شده است را فیدلر ارائه داد. وی معتقد است که موثرترین سبک رهبری بستگی به ماهیت موقعیتی دارد که فرد رهبر در آن قرار گرفته است (ساعتچی، ۱۳۷۷، ص ۲۶۷). این نوع از سبک رهبری، رابطه بین سبک رهبری و متغیرهای وضعیتی نظیر قدرت، مقام، ساختار وظیفه و روابط رهبر-عضو را روشن می‌کند.

یکی از ارزشمندترین تئوری‌های رهبری ارائه شده تئوری مسیر-هدف رابرت هاوس است و گونه‌ای از الگوی اقتضایی رهبری است. اصطلاح یا عبارت مسیر-هدف بر پایه این باور قرار دارد که رهبران اثربخش راه را نشان می‌دهند و پیروان خود را یاری می‌کنند تا به هدفهای مورد نظر دست یابند و آنان می‌کوشند موانع و مشکلاتی را که در مسیر قرار دارد از میان بردارند (رایینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۶، ص ۲۳۰). چهار سبک رهبری هاوس را می‌توان به سبک‌های: ۱- رهبری دستوری ۲- رهبری حمایتی ۳- رهبر مشارکتی ۴- رهبری توفیق‌مدار اشاره کرد. نظریه دیگری که تکمیل‌کننده نظریه‌ی مدل اقتضایی است نظریه رویکرد چرخه زندگی است که در آن نسبت به رشد و بالیدگی پیروان یک رهبر و یا افراد تحت نظارت یک مدیر و به عنوان اقتضای دیگری تاکید می‌شود (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۳). در این نظریه وقتی از بالیدگی سخن می‌رود.

منظور همان توانایی پیروان یک رهبر یا مرئوسان یک مدیر و آمادگی آنان برای پذیرش مسئولیت در زمینه رفتار خود و انجام و اتمام یک کار خاص است. بالیدگی پیروان نیز تحت تاثیر عواملی نظیر برخورداری بودن افراد از سطح مطلوب، انگیزش پیشرفت، آمادگی برای قبول مسئولیت، میزان تحصیلات و تجربه آنان است (ساعتچی، ۱۳۷۷، صص ۲۶۹-۲۷۰).

شوند نه حافظان وضع موجود. ۷- حساسیت محیطی: آنها قادرند ارزشیابی درست و حقیقی از فشارهای محیطی داشته باشند و منابعی را که برای ایجاد تغییر لازم است مشخص نمایند.

۴- رهبران تحول‌گرا: این اصطلاح برای اولین بار توسط دانتون (۱۹۷۳) بکار رفت. رهبران تحول‌گرا، پیروان خود را ترغیب می‌کنند که بخاطر سازمان از علایق خود بگذرند و قادرند نفوذی عمیق و فوق‌العاده بر پیروان خود داشته باشند رهبران تحول‌گرا به مسائل و نیازهای پیروان برای پیشرفت توجه دارند، آگاهی پیروان را در مورد امور با راهنمایی آنها تا به مسائل کهنه به شیوه‌ای نو نگاه کنند، تغییر می‌دهند و توانایی تهییج، ایجاد انگیزه و تلقین به پیروان برای اعمال تلاش اضافی برای دست یافتن به اهداف را دارند. رهبری تحول‌گرا، افرادی را مدنظر قرار می‌دهد که از خصوصیات خردمندی و ارتباط کیفی برای بالابردن تمایلات و آرزوها و انتقال نیروها و سیستم‌های سازمانی به سوی یک الگوی جدید یا عملکرد بالا استفاده می‌کند. از نظر "اولیو و دیگران" رهبران تحول‌گرا دارای ویژگیهایی چون:

۱- نفوذ مطلوب یا کاریزما: سرافرازی، فرهنگمندی، احترام و وفاداری بی‌چون و چرای پیروان از رهبری است که حس آرمانی را انتقال می‌دهد. نفوذ مطلوب باعث می‌شود که رهبران به عنوان مدل‌هایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند. ۲- انگیزش الهامی: برانگیختن و بالابردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات آنها صورت می‌پذیرد. تاکید انگیزش الهام بخش بر احساسات و انگیزه‌های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیروان. ۳- تحریک هوشی: برانگیختن پیروان بوسیله رهبری به منظور کشف راه حل‌های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است. در واقع رفتار رهبر، چالشی را برای پیروان ایجاد می‌کند که دوباره در مورد کاری که انجام می‌دهند کوشش و تلاش و در مورد چیزی که می‌تواند انجام یابد دوباره تفکر کنند. ۴- ملاحظات شخصی: توجه به تفاوت‌های فردی پیروان

و ارتباط با تک تک آنها و تحریک آنها از طریق واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری و تجربه آنهاست. افراد به وسیله رهبران حمایت می‌شوند و رهبران در رابطه با توجه به احساسات و نیازهای شخصی آنها نگران هستند (استون و دیگران، ۲۰۰۴، ص ۳۵۲).

بطور خلاصه، رهبران تحول‌گرا بر تقویت پیروان و پیگیری تغییرات سازمانی و رسمی سیستم‌ها، فرآیندها و ارزشهای جدید تاکید می‌کنند و در حقیقت کسانی که دنیا را تکان می‌دهند رهبران و مدیران تحول‌گرا هستند. این دسته از مدیران آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند. زیردستان را به تحرک وای دارند و برای نیل به اهداف به آنها الهام می‌بخشند و آنان را درباره اینکه هدف چگونه می‌تواند قابل دستیابی باشد تحریک می‌نمایند. آنها رابطه با زیردستان را حفظ و آزادانه اطلاعات را با آنها تقسیم می‌کنند.

۵- رهبران مراوده‌ای: نوعی دیگر از رهبران جدید هستند. رهبری مراوده‌ای با مبادلات روزانه بین رهبران و زیردستان سر و کار دارد و برای دستیابی به عملکرد عادی مورد توافق رهبران و زیردستان، لازم است. این مبادلات با پاداش‌های اقتضایی، مدیریت فعالانه بر مبنای اصل استثنا، مدیریت انفعالی بر اساس اصل استثنا، و عدم مداخله در رابطه است (ایران نژاد پاریزی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۲۳۱). این دسته از رهبران پیروان خود را در جهت اهداف تعیین شده بر می‌انگیزانند. بر اساس این دیدگاه وظیفه عمده رهبری بکارگیری پیروان به وسیله استفاده از یک سبک رهبری بهتر که با موقعیت تطابق داشته باشد. ادوارد هولاندر فرآیند رهبری را به عنوان رویدادی می‌داند که تعاملات بین رهبران و پیروان در یک محتوای موقعیتی خاص اتفاق می‌افتد. از دیدگاه وی، هسته رهبری در جایی قرار دارد که سه نیروی رهبر، پیرو و موقعیت با یکدیگر دارای نقاط مشترک باشند. هولاندر معتقد است که تنها با شناسایی ویژگی‌های مهم سه نیرو و روش‌هایی که آنها بر روی هم اثر متقابل دارند می‌توان رهبری را مورد شناسایی قرار داد. بیشتر نظریه‌های رهبری مانند مطالعات اوهایو، الگوی

این تحقیق همچنین دریافت زمانی که رهبران زن از سبک رهبری مراوده ای استفاده نمودند تنها بر عناصر پاداشی آن سبک توجه و تمرکز داشتند. بعبارت دیگر زمانی که مردان از سبک مراوده ای استفاده نمودند بیشتر بر ابعاد تنبیه و مجازات این سبک تمرکز داشتند.

نتایج پژوهشی سلطانی زرنندی (۱۳۸۷) نشان داد که ارتباط معنی داری بین سبک رهبری تحول گرا و بی خاصیت با جنسیت وجود دارد و زنان تمایل کمتری به استفاده از سبک رهبری بی خاصیت در مقایسه با سبک رهبری تحول گرا داشتند. همچنین ارتباط مثبت و وضعیفی بین سن و سبک رهبری بی خاصیت و ارتباط منفی و وضعیفی بین سن و سبک رهبری عمل گرا مشاهده شد. از طرف دیگر دبیران هیات از سبک رهبری بی خاصیت اغلب بیشتر از رئیسان و نواب رئیس استفاده می کردند.

یافته‌های پژوهشی رولند (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که رهبری مدیرانه و وجدان دبیران از همبستگی معناداری برخوردار بوده و عملکردهای رهبری بقیه افراد آن‌ها را قادر به عملکرد براساس همبستگی‌های قوی‌تر و مثبت‌تر با وجدان دبیران کرده است. این نتایج اشاره دارند که رفتار روزانه مدیران نقش مهمی در محیط زیست مدارس دارد.

یافته‌های پژوهشی توسط اگلی (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که زنان بیشتر از مردان از سبک رهبری تحول گرا استفاده می‌کنند. در مواردی که زنان از سبک رهبری عمل گرا پیروی می‌کردند بیشتر به سیستم پاداش مشروط توجه داشتند که اثربخشی زنان در این مقیاس مثبت بوده است. مردان بیشتر به سبک رهبری عملگرا تمایل داشتند و به خرده مقیاس‌های مدیریت مبتنی بر استثناء فعال و غیر فعال رهبری بی خاصیت توجه داشتند که اثر بخشی مردان در این موارد منفی با صفر بوده است.

یافته‌های پژوهشی خلیل نتاج (۱۳۸۶) نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و معنی دار وجدان کاری کارکنان با سابقه کاری کارکنان در بانک، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، عدم

فیدلر، نظریه مسیر، هدف، الگوی رهبری مشارکتی و الگوی رهبری موقعیتی هرسی و بلانچارد در مورد رهبران مراوده ای هستند. امروزه در فرآیند مدیریت سازمانها، یکی از وظایف مدیران، رهبری سازمانی است که سازمانهای آموزشی هم به چنین رهبران آموزشی نیازمند هستند تا با ژرف نگری و جهت مناسب مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، و روحیه وجدان کاری را در دبیران سازمانها ایجاد کرده و افراد را به آن مسیر هدایت کنند. زیرا نقش وجدان کاری رسیدن به اهداف سازمانی است و وجدان کار، یکی از حوزه‌های وجدان انسانی است که در سایه اخلاق کاری بوجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می‌کند. برخی از متفکران، وجدان را به معنای آگاهی از اندیشه‌های پنهان آدمی می‌دانند. یعنی آنچه که «ناخودآگاه» و حتی «خودآگاه» در ارتباط با اعمال تلقی و ارزیابی می‌کند. بین وجدان کاری و مفاهیم مشابهی از قبیل انضباط، روحیه، کارایی، انگیزش و تعهد رابطه نزدیکی وجود دارد (قربانیان، ۱۳۸۴، ص ۱۰).

مطالعات پژوهشی در ارتباط با موضوع صورت گرفته است که می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

یافته‌های پژوهشی افتخاری (۱۳۸۴) نشان داد که میزان رضایت شغلی استادان و کارکنان مدیران تحول گرا متفاوت از میزان رضایت شغلی استادان و کارکنان مراوده ای نیست، میزان رضایت شغلی استادان و کارکنان زن و مرد با هم تفاوت ندارد، میزان رضایت شغلی استادان و کارکنان با سنوات مختلف متفاوت نیست، و میزان رضایت شغلی کارکنان لیسانس و کمتر از لیسانس متفاوت از کارکنان دارای مدرک بالای لیسانس است. همچنین نوع مدیریت بر رضایت شغلی استادان و کارکنان اثربخشی متفاوتی ندارد و رضایت شغلی استادان و کارکنان با سنوات مختلف متفاوت نیست.

یافته‌های پژوهشی مانی زین (۲۰۰۷) نشان داد که زنان تمایل بیشتری به استفاده از روش‌های تحول گرا دارند تا رهبران مرد. این بدان معناست که اکثر زنان علاقه بیشتری به کار با افراد به صورت کل نگرانه دارند، نه فقط ایجاد مراوده.

۱۰- آیا بین وجدان کاری دبیران زن با وجدان کاری دبیران مرد تفاوت است؟

روش

شیوه ی این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن توصیفی از نوع زمینه یابی است. کلیه مدیران (N= ۴۳) و دبیران (N= ۶۵۸) دبیرستانهای ناحیه یک شهرستان ساری در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ جامعه مورد مطالعه پژوهش را تشکیل داده اند. در برآورد حجم نمونه با توجه به اینکه تعداد مدیران زیاد نبود همه ی افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند که در مجموع ۴۳ نفر بوده اند. اما در مورد دبیران به علت زیاد بودن تعداد دبیران و با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان با توجه به حجم جامعه، حجم نمونه برآورد شد که تعداد آن در مجموع ۲۵۰ نفر بوده اند که از این تعداد ۲۱۰ نفر به پرسشنامه پاسخ داده اند. روش گرد آوری اطلاعات در این پژوهش از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه سبک رهبری تحول گرا و مرادده ای مدیران که توسط وارنر بارک ابداع گردیده استفاده شد. این پرسشنامه از ده جفت سؤال تشکیل شده و هر جفت سؤال به دو قسمت الف و ب تقسیم گردیده است به هر سؤال ۵ امتیاز از (صفر تا ۵) تعلق می گیرد. به طوریکه سقف امتیاز ۵ باید بین سؤال الف و ب طوری تقسیم شود که جمع الف و ب هر سؤال به ۵ برسد. پرسشنامه سنجش وجدان کاری دبیران توسط ایرج سلطانی ساخته شده و حاوی ۵۵ سؤال با ۴ گزینه است که هریک از گزینه های مربوط به سئوالات، وجدان کاری دبیران را می سنجد. هردو پرسشنامه از روایی محتوایی و ظاهری برخوردار بوده و مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است که ضریب پایایی پرسشنامه وجدان کاری ۰/۸۰۲ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی نظیر (جدول توزیع فراوانی، رسم نمودارها، محاسبه میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t و آزمون ANOVA) استفاده شد.

عوامل فشارزای سازمانی و همینطور تفاوت معنی دار بین مقدار وجدان کاری کارکنان با توجه به نام بانک، و سمت کارکنان (پست سازمانی) وجود دارد. یافته های پژوهشی فرهنگ پور (۱۳۸۲) نشان می دهد که بین وجدان کاری و مولفه های مسئولیت پذیری، رقابت جوئی، سخت کوشی و هدفمندی رابطه مثبتی وجود دارد و بین وجدان کاری و انگیزه پیشرفت با ضریب همبستگی رابطه وجود دارد. هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرا و رهبری مرادده ای بر وجدان کاری دبیران متوسطه شهرستان ساری و ارائه رهنمودهای لازم به مدیران و دبیران آموزش و پرورش بوده است. در راستای تحقق این هدف فرضیه هایی تدوین و مورد بررسی قرار گرفت. فرضیه های پژوهش:

- ۱- آیا بین سبک رهبری تحول گرایی زنان و مردان تفاوت وجود دارد؟
- ۲- آیا بین سبک رهبری مرادده ای زنان و مردان تفاوت وجود دارد؟
- ۳- آیا سطح تحصیلات بر سبک رهبری تحول گرا تاثیر دارد؟
- ۴- آیا سنوات خدمت بر سبک رهبری تحول گرا تاثیر دارد؟
- ۵- آیا سنوات خدمت بر سبک رهبری مرادده ای تاثیر دارد؟
- ۶- آیا وجدان کاری دبیران زن با توجه به سطح تحصیلات متفاوت است؟
- ۷- آیا وجدان کاری دبیران زن با توجه به سنوات خدمت متفاوت است؟
- ۸- آیا وجدان کاری دبیران مرد با توجه به سطح تحصیلات متفاوت است؟
- ۹- آیا وجدان کاری دبیران مرد با توجه به سنوات خدمت متفاوت است؟

یافته ها

یافته های مربوط به آمار استنباطی

جدول ۱- مفروضات آزمون t برای مقایسه سبکهای رهبری زنان و مردان

Sig(α)	t	df	SD	M	N	شاخص آماری گروه ها	سبکهای رهبری
۰/۴۹۳	-۰/۶۹۷	۲۲	۱/۷۶۱۴۱	۲۸/۴۶۱۵	۱۳	زن	تحول گرا
			۳/۷۴۴۰۹	۲۹/۲۷۲۷	۱۱	مرد	
۰/۶۵۱	۰/۴۶۳	۱۳	۱/۹۸۲۰۶	۲۸/۲۵۰۰	۸	زن	مراوده ای
			۲/۴۹۷۶۲	۲۷/۷۱۴۳	۷	مرد	

جدول در ارتباط با رهبری مراوده ای نشان میدهد که چون t محاسبه شده (t = ۰/۴۶۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵) و درجه آزادی df= ۱۳ از tجدول بحرانی (۲/۱۶۰) کوچکتر است، بنابراین فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. نتیجه آن است که بین زنان و مردان مراوده ای تفاوت معناداری وجود ندارد.

یافته های بدست آمده در جدول ۱ نشان میدهد که t محاسبه شده (t = ۰/۶۹۷) در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵) و درجه آزادی df= ۲۲ از tجدول بحرانی (۲/۰۷۴) کوچکتر است، بنابراین فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. نتیجه آن است که بین زنان و مردان تحول گرا تفاوت معناداری وجود ندارد. یافته های بدست آمده در همین

جدول ۲- مفروضات آزمون t برای سطح تحصیلات

Sig(α)	t	df	SD	M	N	شاخص آماری گروه ها
۰/۳۰۷	-۱/۰۴۶	۲۲	۳/۰۲۵۲۳	۲۸/۵۲۶۳	۱۹	لیسانس
			۱/۴۱۴۲۱	۳۰/۰۰۰۰	۵	فوق لیسانس

t محاسبه شده (t = -۱/۰۴۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵) و درجه آزادی df= ۲۲ از tجدول بحرانی (۲/۰۷۴) کوچکتر است، بنابراین فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. نتیجه اینکه سطح تحصیلات بر سبک رهبری تحول گرا تفاوت تاثیر ندارد.

یافته های بدست آمده در جدول ۲ نشان میدهد که چون t محاسبه شده (t = -۱/۰۴۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵) و درجه آزادی df= ۲۲ از tجدول بحرانی (۲/۰۷۴) کوچکتر است، بنابراین فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. نتیجه اینکه سطح تحصیلات بر سبک رهبری تحول گرا تفاوت تاثیر ندارد.

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه سبکهای رهبری بر حسب سنوات خدمت

sig (α)	F	MS	df	SS	منابع تغییرات گروهها	سبکهای رهبری
۰/۹۷۵	۰/۱۵۹	۱/۵۳۰	۵	۷/۶۵۰	بین گروهها	تحول گرا
		۹/۶۴۹	۱۸	۱۷۳/۶۸۳	درون گروهها	
			۲۳	۱۸۱/۳۳۳	کل	
۰/۸۱۶	۰/۴۳۱	۲/۵۵۰	۵	۱۲/۷۵۰	بین گروهها	مراوده ای
		۵/۹۱۷	۹	۵۳/۲۵۰	درون گروهها	
			۱۴	۶۶/۰۰۰	کل	

بدست آمده از این جدول در ارتباط با رهبری مرادده ای نشان می دهد که چون f محاسبه شده ($f_m = 0/431$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) و درجات آزادی $df_b = 5$ و $df_w = 9$ (کوچکتر است). بنابراین، فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. نتیجه اینکه سنوات خدمت بر سبک رهبری مراددهای تاثیر ندارد.

یافته های بدست آمده در جدول ۳ نشان می دهد که چون f محاسبه شده ($f_m = 0/159$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) و درجات آزادی $df_b = 5$ و $df_w = 18$ و $df = 5$ (کوچکتر است). بنابراین، فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. نتیجه اینکه سنوات خدمت بر سبک رهبری تحول گرا تاثیر ندارد و همچنین نتایج

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه وجدان کاری دبیران زن و مرد بر حسب سطح تحصیلات

جنسیت	منابع تغییرات			SS	Df	MS	F	sig (α)
	بین گروهها	درون گروهها	کل					
زنان	بین گروهها			۲۳۰/۳۱۲	۲	۱۱۵/۱۵۶	۰/۷۸۹	۰/۴۵۶
	درون گروهها			۱۹۶۹۶/۱۵۹	۱۳۵	۱۴۵/۸۹۷		
	کل			۱۹۹۲۶/۴۷۱	۱۳۷			
مردان	بین گروهها			۲۵۳/۲۷۴	۲	۱۲۶/۶۳۷	۰/۶۱۸	۰/۵۴۲
	درون گروهها			۱۳۹۲۴/۲۷۵	۶۸	۲۰۴/۷۶۹		
	کل			۱۴۱۷۷/۵۴۹	۷۰			

شده ($f_m = 0/618$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) و درجات آزادی $df_b = 2$ و $df_w = 68$ و $df = 70$ (کوچکتر است). بنابراین، فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود و نتیجه حاصله آن است که وجدان کاری مردان با توجه به سطح تحصیلات تفاوت معناداری ندارد.

یافته های بدست آمده در جدول ۴ نشان می دهد که چون f محاسبه شده ($f_m = 0/789$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) و درجات آزادی $df_b = 2$ و $df_w = 135$ (کوچکتر است). بنابراین، فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود و نتیجه بدست آمده آن است که وجدان کاری زنان با توجه به سطح تحصیلات تفاوت معناداری ندارد. یافته های بدست آمده در همین جدول نشان می دهد که چون f محاسبه

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه وجدان کاری دبیران زن و مرد بر حسب سنوات خدمت

جنسیت	منابع تغییرات			SS	df	MS	F	sig (α)
	بین گروهها	درون گروهها	کل					
زنان	بین گروهها			۵۸۲/۰۴۵	۵	۱۱۶/۴۰۹	۰/۷۹۴	۰/۵۵۶
	درون گروهها			۱۹۲۰۳/۷۲۲	۱۳۱	۱۴۶/۵۹۳		
	کل			۱۹۷۸۵/۷۶۶	۱۳۶			
مردان	بین گروهها			۲۰۳۲/۸۰۳	۵	۴۰۶/۵۶۱	۲/۱۹۸	۰/۰۶۵
	درون گروهها			۱۱۸۴۰/۳۴۰	۶۴	۱۸۵/۰۰۵		
	کل			۱۳۸۷۳/۱۴۳	۶۹			

ندارد. نتایج بدست آمده از همین جدول نشان میدهد که چون f محاسبه شده ($f_m = 2/198$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 5\%$) و درجات آزادی $df_b = 5$ و $df_w = 64$ و $df = 5$ از جدول بحرانی ($f_b = 2/36$) کوچکتر است. بنابراین، فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. نتیجه اینکه وجدان کاری مردان با توجه به سنوات خدمت تفاوت معناداری ندارد.

یافته های بدست آمده در جدول ۵ نشان میدهد که چون f محاسبه شده ($f_m = 0/794$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 5\%$) و درجات آزادی $df_b = 5$ و $df_w = 131$ و $df = 5$ از جدول بحرانی ($f_b = 2/27$) کوچکتر است. بنابراین، فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود و نتیجه می گیریم که وجدان کاری زنان با توجه به سنوات خدمت تفاوت معناداری

جدول ۶- مفروضات آزمون t برای تفاوت بین وجدان کاری زنان و مردان

Sig(α)	t	df	SD	M	N	شاخص آماری
						گروه ها
۰/۰۰۷	۲/۷۴۳	۲۰۷	۱۲/۰۶۰۲۱	۱۶۹/۸۱۸۸	۱۳۸	زن
						مرد
			۱۴/۲۳۱۵۳	۱۶۴/۶۷۶۱	۷۱	

تحول گرا استفاده می کنند همخوانی ندارد. همچنین تحقیق سلطانی زرنیدی (۱۳۸۷) با تحقیق حاضر که نشان می دهد ارتباط معنی داری بین سبک رهبری تحول گرا و بی خاصیت با جنسیت وجود دارد و زنان تمایل کمتری به استفاده از سبک رهبری بی خاصیت در مقایسه با سبک رهبری تحول گرا داشتند همخوانی ندارد.

یافته های بدست آمده در جدول ۶ نشان میدهد که چون t محاسبه شده ($t_m = 2/743$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha = 1\%$) و درجه آزادی $df = 207$ از جدول بحرانی ($t_b = 2/576$) بزرگتر است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود. نتیجه نهایی آن که وجدان کاری زنان بیشتر از وجدان کاری مردان است.

بحث و نتیجه گیری

توکر و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند داورانی که نسبت به داوری اشتباه خود عذرخواهی می کردند بیشتر از سبک رهبری تحول گرا استفاده می کردند. همچنین عذرخواهی با جنسیت نیز ارتباط داشت زنان بیشتر از مردان در مورد کارهای اشتباه خود پوزش می خواستند. نتایج بدست آمده از فرضیه سوم نشان می دهد که سطح تحصیلات بر سبک رهبری تحول گرا تاثیر ندارد. یافته های پژوهشی بدست آمده توسط رخ بخش (۱۳۷۳) با نتایج بدست آمده از این تحقیق هم خوانی دارد، که ویژگی هایی چون جنسیت، سن، میزان تحصیلات، شرکت در آموزش ضمن خدمت، سنوات خدمت و تاهل نتوانسته اند در سبک رهبری مدیران اثر معینی را ایجاد نمایند. همچنین تحقیق دیگری که توسط افتخاری (۱۳۸۴) انجام شد بر خلاف نتایج تحقیق حاضر بوده است که نتایج تحقیق نشان می دهد میزان

هدف اساسی این پژوهش، بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرا و رهبری مراوده ای بر وجدان کاری دبیران متوسطه شهرستان ساری بوده است. در این قسمت به بررسی فرضیه های پژوهشی بر اساس یافته های پژوهشی پرداخته می شود. نتایج بدست آمده از فرضیه اول و دوم نشان می دهد که بین سبک رهبری تحول گرایی و مراوده ای زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتایج با یافته های بدست آمده رخ بخش (۱۳۷۳) که نشان می دهد ویژگیهایی چون جنسیت، سن، میزان تحصیلات، شرکت در آموزش ضمن خدمت، سنوات خدمت و تاهل نتوانسته اند در سبک رهبری مدیران اثر معینی را ایجاد نمایند همسو بوده است. همچنین نتایج تحقیق حاضر با یافته های بدست آمده از اگلی (۲۰۰۳) که نشان می دهد که زنان بیشتر از مردان از سبک رهبری

ها را قادر به عملکرد براساس همبستگی های قوی تر و مثبت تر با وجدان دیران کرده است.

منابع

احسانی زیاری، مریم، (۱۳۸۵). بررسی وجدان کاری و انضباط اجتماعی در بین کارکنان آموزشی دوره متوسطه و راهنمایی شهرستان نکا. ساری: سازمان مدیریت و برنامه ریزی.

احمدی، مسعود، (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات کوهسار.

افتخاری، سید رضا، (۸۵-۱۳۸۴). تاثیر سبک رهبری تحول گرا و رهبری مراوده ای بر رضایت شغلی استادان و کارمندان دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب مازندران. پایان نامه دفاع شده کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

پور رحیم، (۱۳۷۷). نقش انگیزه در وجدان کاری کارکنان اداری شهر بهشهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بهشهر.

جی هیکس، هربرت، و، و ری گولت، سی، (۱۳۷۷). تئوریهای سازمان و مدیریت. (ترجمه گوئل کهن). تهران: نشر دوران. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۹).

خلیل نتاج، خدیجه، (۱۳۸۶). بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر وجدان کاری در بین کارکنان بانکهای شهرستان بابل. پایان نامه دفاع شده کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی بابل. دلاویز، خلیل، (۱۳۸۱). بررسی رابطه تعهد شغلی، بینش علمی و وجدان کاری مدیران با جو سازمانی مدارس متوسطه استان مازندران. پایان نامه دفاع شده کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

رضائیان، علی، (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ دهم، تهران: انتشارات سمت.

رابینز، استیفن، (۱۳۷۶). مبانی رفتار سازمانی. (مترجمان علی پارسائیان، محمد اعرابی). تهران: انتشارات دفتر مطالعات پژوهش فرهنگی. رخ بخش، محمود، (۱۳۷۳). بررسی رابطه سبک مدیریت دبیرستانهای شیراز با ویژگیهای شخصی آنان. گزارش پژوهشی، شیراز: اداره کل آموزش و پرورش فارس.

ساعتچی، محمود، (۱۳۷۷). روانشناسی کاربردی برای مدیران. ویرایش دوم. موسسه نشر ویرایش.

سیادت، علی، [و دیگران] (۱۳۸۳). مباحثی در سازمان و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات آوای نور.

رضایت شغلی کارکنان لیسانس و کمتر از لیسانس متفاوت از کارکنان دارای مدرک بالای لیسانس است. نتایج بدست آمده از فرضیه چهارم و پنجم نشان می دهد که سنوات خدمت بر سبک رهبری تحول گرا و سبک رهبری مراوده ای تاثیر ندارد. یافته های پژوهشی بدست آمده توسط افتخاری (۱۳۸۴) نشان می دهد که میزان رضایت شغلی استادان و کارکنان با سنوات مختلف متفاوت نیست. همچنین یافته های پژوهشی رخ بخش (۱۳۷۳) نشان می دهد که ویژگی هایی چون جنسیت، سن، میزان تحصیلات، شرکت در آموزش ضمن خدمت، سنوات خدمت و تاهل نتوانسته اند در سبک رهبری مدیران اثر معینی را ایجاد نمایند. نتایج بدست آمده از فرضیات ششم و هفتم و هشتم و نهم نشان می دهد که وجدان کاری دیران مرد و زن با توجه به سطح تحصیلات و سنوات خدمت تفاوت معناداری ندارد. یافته های پژوهشی بدست آمده توسط پور رحیم (۱۳۷۷) نشان می دهد که میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، کنترل های محیطی و آموزشی کارکنان در پرورش وجدان کاری اثر ضعیفی دارد. همچنین نتایج تحقیقی خلیل نتاج (۱۳۸۶) نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی داری بین وجدان کاری کارکنان با سابقه کاری کارکنان در بانک، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، عدم عوامل فشارزای سازمانی وجود دارد. که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی ندارد.

نتایج بدست آمده از فرضیه دهم نشان می دهد که وجدان کاری زنان بیشتر از وجدان کاری مردان است. یافته های پژوهشی بدست آمده توسط دلاویز (۱۳۸۱) نشان می دهد که میانگین وجدان کاری مدیران زن با تفاوت معنی دار بیشتر از وجدان کاری مدیران مرد بوده و از این جهت تفاوتی بین مدیران مدارس شهری و روستائی وجود ندارد. همچنین یافته های پژوهشی توسط رولند (۲۰۰۸) صورت گرفته است که نشان می دهد رهبری مدیرانه و وجدان دیران از همبستگی معناداری برخوردار بوده و عملکردهای رهبری بقیه افراد آن

سلطانی زندی، حسین پور. (۱۳۸۷) ویژه تابستان. مقایسه سبکهای رهبری تحول گرا و عمل گرای مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان، شماره ۱۹، صص ۲۰۵-۱۹۱.

شرمهورن، جان آر.، و هانت، جیمز جی.، و ازبورن، ریچاردان. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (مترجمان مهدی ایران نژاد پاریزی، محمد علی بابایی زکلیکی، محمد علی سبحان الهی). چاپ چهارم، چاپ خورشید. عسگریان، مصطفی. (۱۳۷۳). سازمان و مدیریت آموزشی. چاپ ششم، تهران: چاپ سپهر.

فرهنگ پور، مهدی. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و وجدان کاری کارکنان صنعت برق شهر کرمان. پایان نامه دفاع شده کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان قربانیان، محمد رضا. (۱۳۸۴). مقدمه ای بر عوامل موثر در تقویت تعهد و وجدان کاری. همشهری، سال سیزدهم، شماره ۳۸۱۵، ص ۱۰.

کورمن، ابراهام. (۱۳۷۰). روان شناسی صنعتی و سازمانی (مترجم حسین شکر کن). چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

مختاری، مرضیه. (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه رهبری اثربخش در بین مدیران زن و مرد شهرستان ساری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

Eagle, A.H., Johannesen, M. (2003). Transformational, transactional and Laissez-Fair Leadership Style: A Meta-Analysis Comparing Women and Men, Psychological Bulletin, Vol. 129, Iss. 4, PP: 569-591.

Hersey, Paul and Ken Blanchard (1983 and 1985), management of organizational behavior: utilizing human resources, 4th ed., India: Prentice-Hall.

Rowland, Keith A. (2008). The Relationship of Principal Leadership and Teacher Morale A Dissertation.

Ston A. Gregory, Russell F. Robert, Patterson Kathleen. (2004). Leadership studies, Defining servant leadership: pp 1-15.

Tucker, S., Turner, N., Barling, J., E.M., Elving, C. (2006). Apologies and Transformational Leadership, Journal of Business Ethics. Vol. 63, PP: 195-207

