

«فصلنامه علوم تربیتی»

سال پنجم - شماره ۲۰ - زمستان ۱۳۹۱

ص.ص. ۱۳-۳۲

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس‌آباد در سال تحصیلی ۸۹-۸۸

دکتر سیدداوود حسینی‌نسب^۱

دکتر محمدعلی فرنی^۲

فیروزه مولانا^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۰/۰۲/۰۷

چکیده

هدف کلی این تحقیق عبارت از تعیین رابطه بین سبک رهبری مدیران مدارس دولتی (براساس ۴ سبک رهبری مورد نظر لیکرت) با میزان رضایت شغلی دبیران است. روش این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق عبارت است از کلیه مدیران مدارس متوسطه پارس‌آباد که برابر با ۳۷ مدیر و کلیه دبیران مقطع متوسطه که برابر با ۴۱۳ نفر می‌باشند. حجم نمونه مدیران با استفاده از جدول مورگان برابر با ۳۲ نفر و حجم نمونه دبیران (به ازاء هر مدیر ۵ دبیر) برابر با ۱۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه، رضایت شغلی اسمیت کندال، هالین و پرسشنامه محقق ساخته تعیین سبک رهبری لیکرت استفاده شده است. یافته‌ها حاکی از آن است. ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۴. بین سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۵. میانگین استفاده از سبک‌های رهبری مشورتی و مشارکتی بیشتر از سایر سبک‌های رهبری می‌باشد. ۶. میزان رضایت شغلی دبیران حدوداً ۷۴٪ درصد بوده است. ۷. از میان سبک‌های رهبری لیکرت، سبک مشورتی پیش‌بینی کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، سبک‌های رهبری - مدیران و دبیران مقطع متوسطه.

۱. استاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه علوم تربیتی، تبریز، ایران.

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه علوم تربیتی، تبریز، ایران.

۳. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، تبریز، ایران.

مقدمه

در عصر حاضر که جهان در اوایل قرن بیست و یکم قرار دارد، بخش مهمی از فعالیت فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می‌دهد، به طوری که یونسکو در گزارش جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می‌کند یک نفر یا شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می‌کند» (گزارش یونسکو، نقل از صالح‌پور ۱۳۸۳، ص ۱۹۱).

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه‌ای، برپایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه استوار است و در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی معتقدند که معلمان مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند، لذا توجه به نیازهای آن‌ها و چگونگی تأمین آن توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد (پات، نقل از صالح‌پور ۱۳۸۳، ص ۱۹۱).

اکنون موقعیت به صورتی درآمده است که داشتن کارکنان راضی، پرانرژی و خلاق یا سرمایه انسانی متعهد مهمترین منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شود (شاقلی، ۱۳۷۸، ص ۶).

در حال حاضر می‌توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب ترک شغل، غیبت و کم کاری می‌شود، حتی در سطح جوامع نیز جاذبه کم شغل معلمی، مانع جذب فارغ‌التحصیلان ممتاز دانشگاه‌ها می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب می‌باشد (سروش، نقل از صالح‌پور، ۱۳۸۳، ص ۱۹۱).

بنابراین هر کشوری در مسیر توسعه و پیشرفت همه جانبه خود نیازمند سیستم تعلیم و تربیت کارآمد است و اولین قدم در رسیدن به کادر آموزشی موفق و کارآمد درک عواملی است که بر کیفیت عملکرد معلمان مؤثر است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد بطوریکه افرادی که از کار خود رضایت داشته باشند کار خود را نیز بهتر انجام خواهند داد و افرادی که از کار خود ناراضی باشند کار خود را به درستی انجام نخواهند داد (محمدی اصل، ۱۳۸۷).

از طرف دیگر یکی از عوامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند (مصدق‌راد، ۱۳۸۴، ص ۳).

تحقیقات زیادی اهمیت سبک رهبری مدیران در رضایت کارکنان را نشان داده اند از جمله: محققان اوهایو^۱ دریافتند که هرچه رهبران به سبک وظیفه مداری و مراعات توجه کنند به عملکرد و رضایت بالای کارکنان دست می‌یابند. رابرت بلیک و جین موتن^۲ نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند رهبرانی که از سبک تیمی استفاده می‌کنند نسبت به رهبرانی که از سایر سبک‌ها (استبدادی، نامحسوس، باشگاهی) استفاده می‌کنند موفق‌ترند. هوپر و پوتر^۳ نیز در سال ۱۹۹۷ به بررسی متغیرهای رهبران برتر (هدایت مستقیم افراد، برقراری ارتباطات مؤثر، الگو شدن برای کارکنان و...) پرداخته‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که این عوامل موجب تکمیل و افزایش توانایی حمایت عاطفی پیروان به طور مؤثر می‌شود (به نقل از تدبیری، ۱۳۸۶، ص ۶۸).

مدیران دست کم به سه دلیل باید به رضایت شغلی افراد اعضای سامان اهمیت بدهند.

۱. مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی بیشتر سازمان را ترک می‌کنند یا استعفا می‌دهند اما افراد راضی کمتر در کار غیبت می‌کنند.

۲. ثابت شده است کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردار هستند و بیشتر عمر می‌کنند. در صورتی که افراد ناراضی مستعد انواع بیماری‌ها از سردرد تا بیماری‌های قلبی هستند.

۳. رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود (رابینز، ۱۳۸۴، ص ۳۰۹).

بدین ترتیب شناخت رابطه سبک رهبری مدیران و میزان رضایت شغلی دبیران دوره متوسطه شهرستان پارس‌آباد می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان این نواحی و نیز سایر نواحی آموزش و پرورش و دیگر مسئولان دل سوز فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور اثربخشی نظام آموزش و پرورش کشور باشد.

بنابراین یکی از متغیرهایی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است رضایت شغلی می‌باشد که به توضیح آن پرداخته می‌شود:

رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل‌شان بطور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (اسپکتور، ۱۹۹۷).

بدون شک اندازه‌گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی نقاط ضعف و قدرت مؤثر در کاهش یا افزایش خشنودی کارکنان، سازمان‌ها را در ارائه خدمات بهتر، تولید محصولات مناسبتر و در نهایت ارتقای بهره‌وری کمک خواهد کرد (حسین زاده، صائمیان، ۱۳۸۱، ص ۵۹).

1. Ohio

2. Robert Blake and Jane Mouton

3. Hooper and Potter

به دلیل اهمیت رضایت شغلی، دیدگاه‌ها و مفهوم سازی‌های متعدد و گاه متناقضی درباره آن شکل گرفته و توسعه یافته است. یکی از جدیدترین نظریه‌ها در این باره متعلق به ترز^۱ است. وی از دیدگاه روان‌شناختی عواملی را از قبیل، بحث و گفتگو، هویت فردی، حمایت، ارزش افراد، برابری و... که می‌تواند به محیط‌های کاری و سازمانی معنا بخشیده و آن‌ها را مطلوب سازد شناخته و راه‌های عملی ساختن آن‌ها را تعیین می‌کند.

اسمیت، کندال و هالین^۲ می‌گویند که شش بعد شغلی، معرف خصوصیات برجسته شغلی است که عبارتند از: رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیع، محیط کار (ایوان سویچ و ماتسون، ۱۹۸۹).

که به معرفی آن‌ها پرداخته می‌شود:

۱. رضایت از کار: یعنی قلمرو وظایفی که دبیران انجام می‌دهند جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری آنان فراهم سازد.
۲. رضایت از مافوق: یعنی توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظه‌هایی که آنان برای علائق کارکنان از خود نشان می‌دهند.
۳. رضایت از همکاران: یعنی میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند. رضایت از همکاران منبعث از نحوه ارتباطات آن‌ها است.
۴. رضایت از ترفیع: یعنی دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت کارکنان.
۵. رضایت از حقوق: برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به دبیران.
۶. محیط کار (صالح‌پور، ۱۳۸۳، ص. ۱۹۵).

در فرضیه اختلاف اسمیت و همکارانش، رضایت شغلی می‌تواند به وسیله اختلاف بین انگیزش کار شاغل‌ها و مشوق‌های ارائه شده توسط سازمان توضیح داده شود (هوی و میسکل^۳، ۱۳۷۶، ص. ۱۲۰). براساس این نظریه اگر نیازهایی که فرد را برای کار بر می‌انگیزاند دقیقاً بوسیله مشوق‌های سازمان ارضاء شوند، اختلاف وجود نداشته و رضایت شغلی در حد بالاتر است. اما اگر نیازهای فرد بیش از پاداش‌هایی باشد که از کار خود دریافت می‌کند، اختلاف بوجود خواهد آمد که منجر به نارضایتی می‌شود (اشراقی، ۱۳۸۶).

1. Terez
2. Smith, Kendall, and Holins
3. Hoiand miskel

در نظریه پورتر و لاولر^۱ رضایت در محیط‌های کار به عنوان متغیر اشتقاقی که معنی یا ارزش آن متأثر از مقایسه‌ای است که فرد از پاداش منصفانه و پاداش واقعی به عمل می‌آورد، شناخته می‌شود و به همین نسبت دامنه اختلاف بین آن دو، دامنه خشنودی یا خشنودی نیز تغییر پیدا می‌کند (نایلی، ۱۳۷۳، ص ۷۲). در نظریه ویژگی‌های شغل هاکمن و اولدهام^۲ که بطور گسترده در مطالعات رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفته. این موضوع که ویژگی‌های شغلی چگونه رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مورد مطالعه قرار می‌گیرد. این مدل دارای پنج ویژگی شغلی (تنوع مهارت، هویت تکلیف، اهمیت کار، اختیارات و بازخوردها) می‌باشد که حالت روانی حساس فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بطور مشخص این مدل بر این نظر تأکید دارد که غنی کردن عناصر معین مشاغل در تغییر حالات روانی افراد مؤثر بوده و اثربخشی فعالیت آن‌ها را افزایش می‌دهد (www.answers.com).

رضایت از شغل پیامدهای رفتاری و سازمانی زیادی دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. عملکرد شغلی: به طور کلی: الف) اگر عملکرد شغلی فرد خوب باشد و پاداش مناسب به او داده شود، رضایت شغلی وی افزایش پیدا می‌کند. ب) اگر عملکرد شغلی فرد خوب نباشد و به او نیز پاداش کم داده شود، رضایت شغلی وی کم خواهد بود. ج) اگر عملکرد شغلی فرد در سطح بالا باشد ولی به او پاداش مناسب داده نشود، رضایت شغلی وی کم خواهد بود و بلاخره اگر عملکرد شغلی فرد در سطح پایین و پاداش پرداختی به او زیاد باشد، در آن صورت رضایت وی از کار خود، زیاد خواهد بود.

۲. غیبت کاری: مطالعات نشان می‌دهد کارکنانی که رضایت کمتری دارند احتمالاً بیشتر غیبت می‌کنند. این نوع غیبت اختیاری بوده و ناشی از عدم رضایت شغلی فرد است.

۳. دزدی و خرابکاری: بین رفتار خلاف کارکنان و عدم احساس رضایت آنان از شغل، همبستگی مثبت وجود دارد وقتی فرد به این نتیجه می‌رسد که رفتار مدیریت سازمان با او منصفانه نبوده است و ضمناً برای بروز رفتار غیر اخلاقی، خرابکارانه و حتی بزهکاری نیز آمادگی شخصیتی دارد، ممکن است مرتکب دزدی یا خرابکاری شود (ساعتچی، ۱۳۷۵، ص ۳۲۸).

۴. ترک خدمت: براساس مطالعات آرنولد و فلدمن^۳ در واحدهای سازمانی که میزان رضایت شغلی افراد آن از حد متوسط پایین تر است، نرخ ترک خدمت کارکنان آن بالاتر خواهد بود (صفایی، ۱۳۸۷).
معلمان از کار خود چه انتظاری دارند؟ به اعتقاد کیمپل و ایلز^۱ اگر قرار بر این باشد که در آموزشگاه روحیه ای عالی و قوی وجود داشته باشد مدیران و رهبران رسمی باید طوری امور مربوطه را اداره کنند که رضایت خاطر کارکنان در موارد زیر رعایت شود:

-
1. Porter and Lawler
 2. Hockman and Oldham
 3. Arnold and Feldman

- اوضاع مناسب و مطلوب کار: معلمان میل دارند کاری داشته باشند که دارای اوضاع مطلوب و مناسب باشد این اوضاع بر حسب افراد تفاوت می‌کند اما بدون شک زمینه‌هایی از قبیل دلپذیر بودن محیط کار، نظافت، پاک‌ی، وسایل و لوازم تازه، تدابیر مربوط به راحتی و آسایش، از جمله اوضاع و احوالی هست که همه خواهان آن هستند.
 - احساس علاقه و دلبستگی: معلمان احتیاج دارند که به گروهی که با آن کار می‌کنند وابسته باشند. برای این کار می‌توان تعداد نشست‌ها و فرصت‌هایی را که کارکنان آموزشگاه بتوانند گرد هم آیند افزایش داد، افراد را در کارهایی که بوسیله شورایی از آنان صورت می‌گیرد شرکت داد، تا برای آنان موجبات آشنایی با یکدیگر فراهم شود.
 - رفتار از روی عدل و انصاف: معلمان میل دارند که با ایشان از روی انصاف و عدل رفتار شود آنان از تحصیل وظیفه‌های بیش از معمول و از این که فرد خاصی بهترین پاداش‌های مالی و معنوی را دریافت دارد بیزاری دارند.
 - احساس موفقیت در کار و رشد صنفی: معلمان میل دارند که در کارشان موفقیت و پیشرفت احساس کنند و میل دارند مطمئن شوند که افرادی شایسته با کفایتند، بنابراین زمانی که از کوشش‌های خود نتیجه‌ای نمی‌گیرند با نگرانی و تشویش مواجه می‌گردند. مدیر آموزشگاه می‌تواند در تأمین این خواست با فراهم آوردن یک برنامه صحیح ارزشیابی و سنجش معلم را یاری نمایند.
 - احساس اهمیت در وظیفه‌های محول: معلمان میل دارند احساس کنند که وظیفه و کار آنان دارای اهمیت است. اگر مدیر آموزشگاه علاقه‌مند است که معلمان از کارشان رضایت داشته باشند باید به آنان بفهماند که او به ایشان اعتماد دارد و به کاری که انجام می‌دهند احترام می‌گذارد در حقیقت برای بسیاری از معلمان روزی که از کارشان تقدیر و تمجید بشود روز سرور و شادی محسوب می‌شود.
 - شرکت در تعیین خطی مشی کار: معلمان میل دارند احساس کنند که در هدایت و نظارت بر سرنوشت خویش دخالت دارند. در مشاغلی که فرصت شرکت در تعیین خطی مشی و سیاست کلی کار به افراد داده می‌شود رضایت خاطر بیشتر از کار حاصل می‌گردد.
 - حفظ احترام به خود: احترام به خود شامل احساس برابری با همکاران است. مدیری که به کارکنان آموزشی خود به صورت ابزاری که دستورهای فرد داناتری را اجرا نمایند بنگرد روحیه صنفی را محو و نابود می‌سازد (وایلز، ۱۳۸۱، ص ۵۵).
- متغیر دیگری که این پژوهش به بررسی آن پرداخته است سبک رهبری مدیران می‌باشد، به نظر دانیل گلמן^۲ رهبری عبارت از تحت نفوذ قرار دادن دیگران از طریق اعمال سبک‌های رفتاری - احساسی

1. Kimpell wyles

2. Daniel Golman

می‌باشد (فخیمی، ۱۳۸۳، ص ۲۲۴) و سبک رهبری عبارتست از الگوهای رفتاری که رهبر به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۳، ص ۸۵). تحقیقات و تئوری‌های اولیه مربوط به رهبری روی صفات شخصی رهبری، به عنوان کلید موفقیت رهبری تأکید داشت. هدف تحقیقات این بود تا مجموعه‌ای از صفات کلی را بیابد که رهبران کارآمد را از غیرکارآمد متمایز سازد. با در دست داشتن چنین فهرستی، انتخاب برای مشاغل رهبری ساده می‌شد و فقط افرادی که ویژگی‌هایشان با آن فهرست تطبیق می‌کرد و مطمئناً توفیق حاصل می‌کردند بر گزیده می‌شدند. در تئوری‌های رفتاری نیز به، طور کلی پژوهشگران درصد برآمده‌اند تا ویژگی‌های رفتاری مدیران را شناسایی کنند. به بیان دیگر بجای اینکه بکشوند تا دریابند چه چیزهایی می‌توانند مدیران را موفق نمایند، آن‌ها کوشیدند تا دریابند چه کارهایی می‌توانند مدیران را موفق کنند. بنابراین چنین نتیجه می‌شود که می‌توان به افراد آموزش داد، رفتارهای مناسب رهبری را به آنان آموخت و از آنان رهبری موفق ساخت. این پژوهشگران بر دو جنبه از رفتار رهبری یعنی به وظایف رهبری و سبک رهبری توجه کردند.

در تئوری‌های اقتضایی نیز بر یک سبک و شیوه رهبری تأکید نشده و روش واحد رهبری، غیر واقعی و غیر عملی قلمداد شده است. در نظریه‌های اقتضایی، بر اساس شرایط و به اقتضای موقعیت‌ها شیوه مناسب و مطلوب رهبری تعیین می‌شود.

نوع سبک رهبری، که این پژوهش به بطور مشخص به بررسی آن پرداخته است و درصد تعیین رابطه آن با رضایت شغلی دبیران است، سبک رهبری لیکرت می‌باشد.

رنسیس لیکرت^۱ براساس مطالعات اولیه میشیگان، تحقیقات وسیعی بعمل آورد تا الگوی کلی مدیریت مورد استفاده مدیران شایسته و کارآمد را در مقایسه با الگویی که سایر مدیران بکار می‌برند، کشف کند. لیکرت در مطالعاتش دریافت که سبک‌های متداول مدیریت سازمان‌ها را می‌توان بر روی پیوستاری از سیستم یک تا چهار نشان داد این سیستم‌ها را می‌توان به شرح زیر توصیف نمود.

- استبدادی-آمرانه: در این نوع از سیستم مدیریت تصمیمات بوسیله مدیران رده بالا اتخاذ می‌شود و به سلسله مراتب پایین‌تر ابلاغ می‌شود، زیردستان در تصمیمات سازمانی شرکت داده نمی‌شوند، سازمان از طریق ترس و تهدید افراد را وادار به کار می‌کند در این نوع سیستم افراد در کار تیمی درگیر نمی‌شوند.
- استبدادی-خیر خواهانه: در این نوع سیستم تصمیمات هنوز به وسیله افرادی که در رده بالای مدیریت سازمان قرار دارند اتخاذ می‌شود، پاداش‌ها و برخی تنبیه‌ها برای انگیزش کارکنان به کار می‌رود، اطلاعات ممکن است از زیردستان به مدیران رده بالا منتقل شود ولی محدود به اطلاعاتی هست که مدیران مایل به شنیدن آن هستند.

• مشورتی: در این نوع از سیستم زیر دستان از طریق پاداش‌ها و شرکت در اتخاذ بعضی تصمیم‌گیری‌ها انگیزش پیدا می‌کنند، مدیران به طور سودمندانه از عقاید و ایده‌های زیر دستان استفاده می‌کنند، با این حال درگیری در اتخاذ تصمیمات ناقص و هنوز در تصمیمات عمده که بوسیله مدیران رده بالا اتخاذ می‌شود شرکت ندارند.

• مشارکتی: مدیران اطمینان کاملی به زیر دستان خود دارند، ارتباطات بین زیر دستان و بالا دستان خیلی زیاد است، زیر دستان به طور کامل در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داده می‌شوند، زیر دستان به راحتی عقاید خود را بیان می‌کنند، در این نوع سیستم به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد، همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. کارکنان از طریق پاداش‌های اقتصادی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و دستیابی به اهداف انگیزش پیدا می‌کنند (مارتورانو، ۲۰۰۷).
تحقیقات زیادی در رابطه با رضایت شغلی و سبک رهبری صورت گرفته است که در زیر به چند مورد اشاره می‌شود:

قدرت آبادی (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه شاهد شهر تهران پرداخته تعداد نمونه این تحقیق ۱۳۳ نفر بوده که به دو پرسشنامه سبک رهبری و رضایت شغلی پاسخ داده‌اند نتایج این پژوهش عبارتند از:

۱. بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد. ۲. بین سبک رهبری آمرانه-استثماری لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ۳. بین سبک رهبری آمرانه-خیرخواهانه لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ۴. بین سبک رهبری مشورتی لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مهدی‌زاده (۱۳۸۵) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی معلمان، به نتایج زیر دست یافته است: سبک رهبری مدیران مدارس دولتی با میانگین ۷۴/۳۸ بیشتر کارمدار و سبک رهبری مدیران مدارس غیر انتفاعی ۵۶/۶۸ بیشتر رابطه مدار و میانگین میزان رضایت شغلی معلمان ۳/۴۲ است که بالاتر از میانگین فرضی است. همچنین بین سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود ندارد.

براتی (۱۳۷۹) به بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیاء فولاد سپاهان و شرکت‌های وابسته پرداخته. از یافته‌های مهم این تحقیق مشخص شدن سبک رهبری آمرانه به عنوان سبک غالب در جامعه تحقیق از دیدگاه کارکنان و نیز وجود رابطه معنی‌دار مثبت میان بعد رفتارگرایی مدیران و رضایت کارکنان و رابطه معنی‌دار منفی میان بعد وظیفه‌گرایی مدیران و رضایت شغلی کارکنان بوده است. نتایج این تحقیق همچنین نشان می‌دهد که

مدیران در این مجموعه به نسبت وظیفه گراتر بوده‌اند. و از بین عوامل تعیین کننده رضایت شغلی عامل سرپرستی بیشترین تأثیر و امنیت شغلی کمترین تأثیر را در رضایتمندی کارکنان داشته است. کلاگری (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه بین شیوه‌های رهبری مدیران پرستاری و میزان رضایت شغلی دبیران پرستاران شهر گرگان پرداخت و به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی پرستاران رابطه‌ای وجود ندارد. در پژوهشی دیگر منتظرالظهور (۱۳۷۳) به بررسی و مقایسه تأثیر شیوه‌های مدیریت مشارکت جووآمرانه بر رضایت شغلی دبیران متوسطه نظری پسرانه شهر اصفهان پرداخت نتایج این پژوهش نشان داد: ۱. در مدیریت مشارکت جو به دلیل مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری‌ها، توجه عمیق به کار گروهی، نگرش مطلوب و مساعد مدیر به دبیران، اعتماد به آنان و برانگیختن آن‌ها به کار باعث افزایش رضایت شغلی دبیران می‌گردد. ۲. همچنین در مدیریت آمرانه به دلیل تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها، توجه به کار فردی، کنترل دقیق از طریق مقررات و بخشنامه‌های اداری، بی‌توجهی به روابط انسانی، باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود. ۳. بین هر دو سبک با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین سبک رهبری مشارکتی لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. نصیری‌پور (۱۳۸۶) در تحقیق خود تحت عنوان سبک رهبری مدیران شبکه‌های بهداشت و شاخص‌های عملکردی استان آذربایجان شرقی به نتایج زیر دست یافته است: ۱. اکثر مدیران دارای سبک مشاوره‌ای و سبک مشارکتی بوده‌اند. ۳. بین نوع سبک رهبری مدیران با شاخص‌های عملکردی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشده است.

حسینیان (۱۳۷۸) نیز به بررسی رابطه سبک رهبری مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بر اساس سبک‌های مدیریت رنيس لیکرت پرداخت و به این نتیجه دست یافته است که کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی، سبک مدیران خود را در سیستم ۳ مدیریت لیکرت (سبک مشورتی) ارزیابی کرده‌اند. در تحقیقی دیگر دانش (۱۳۸۴) به بررسی مقایسه‌ای سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های مرکزی فردوسی مشهد و شهید چمران اهواز پرداخته و به این نتیجه دست یافته است که کارکنان کتابخانه‌های مرکزی فردوسی مشهد و شهید چمران اهواز سبک مدیران خود را، سبک مشورتی ارزیابی کرده‌اند.

شهبابی (۱۳۸۰) در یک طرح پژوهشی به بررسی میزان رضایتمندی شغلی دبیران تربیت بدنی مرد و زن استان خوزستان پرداخت و به این نتیجه دست یافت که میزان رضایت شغلی دبیران ۵۲/۲ درصد بوده است.

در تحقیقی دیگر که توسط معیدفر (۱۳۸۸) صورت گرفته به این نتیجه دست یافته است که فقط ۲۴ درصد از معلمان از شغل خود راضی هستند.

گروه تحقیقات بین‌المللی (۱۹۹۲) در بررسی‌های خود از سال ۱۹۸۴ تا ۱۹۹۲ در خصوص رضایت شغلی کارکنان آمریکایی به این نتیجه دست یافتند کارکنان در زمینه‌های همکار، امنیت شغلی، نوع کار، بیشتر از حقوق، کسب شهرت به سبب عملکرد و امکان پیشرفت اعلام رضایت کرده‌اند (گروه تحقیقات بین‌المللی، نقل از رابینز ۱۳۸۷، ص ۲۹۶).

کهن^۱ (۱۹۹۲) نیز در تحقیقات خود دریافت که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی وجود داشته و همبستگی فوق برای کارگران خیلی قوی‌تر از کارمندان است (نقل از ذکی، ۱۳۸۰).

دفت و لنگل^۲ (۱۹۹۸) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که دو سبک رهبری دموکراتیک و مشارکتی در سازمان قویا مورد توجه می‌باشد و در مسائل تجاری امروز نقش فایق دارند. تحقیقات نشان می‌دهد که سبک رهبری دموکراتیک و مشارکتی می‌تواند به شکل گرفتن سازمان‌های مولد منجر شود (نقل از فخمی، ۱۳۸۳، ص ۲۵۴).

بلوکرد و ریچاردسون^۳ نیز طی تحقیقاتی که در سال ۱۹۶۲ در خصوص بررسی سبک‌های رهبری مدیران مدارس بر روی رضایت شغلی معلمان انجام داده‌اند به این نتیجه دست یافته‌اند که مشارکت زیاد در تصمیم‌گیری‌ها بویژه در ارتباط با شیوه تدریس رضایت شغلی معلمان را افزایش می‌دهد (نقل از میر دریکوندی، ۱۳۸۷، ص ۷۳).

بنابر توضیحات بیان شده سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه آیا بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش روش تحقیق میدانی از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان و مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی شهرستان پارس‌آباد در طول سال تحصیلی ۸۹-۸۸ میباشد که جمعاً ۴۲۳ دبیر و ۳۷ مدیر می‌باشد. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده

1. kohen

2. Daft and Langel

3. Blukerd and Richardsin

استفاده شده است و برای تعیین حجم نمونه از میان کل جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۲ مدیر مدرسه و به ازای هر مدیر ۵ نفر دبیر که برابر با ۱۶۰ دبیر انتخاب شدند.

ابتدا به روش کتابخانه‌ای اطلاعات لازم در مورد پیشینه و ادبیات تحقیق جمع‌آوری و جمع‌بندی شد و سپس به روش میدانی به توزیع پرسشنامه‌ها پرداخته شد. ابزارهای استفاده شده در این تحقیق عبارتند از: پرسشنامه استاندارد توصیف شغل (jdi): این پرسشنامه که توسط اسمیت، کندال و هالین تدوین شده است، یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای خشنودی است. عبارات آن جنبه توصیفی داشته و شش بعد خشنودی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که عبارتند از: ماهیت کار، سرپرستی، همکاری، ترفیعات، حقوق و مزایا و محیط کار. این پرسشنامه دارای ۷۰ سؤال بوده و در قالب طیف لیکرت پاسخ داده می‌شود. در مورد اعتبار شاخص توصیف شغل با استفاده از روش اعتبار صوری و نظر ۵ تن از متخصصین و اساتید دانشکده علوم تربیتی و اقتصاد دانشگاه اصفهان. این آزمون دارای اعتبار تشخیص داده شده است (مراثی، ۱۳۷۹). پایایی پرسشنامه استاندارد jdi از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده است که در سطح آلفای (۰/۹۳) معنی دار بوده است که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است.

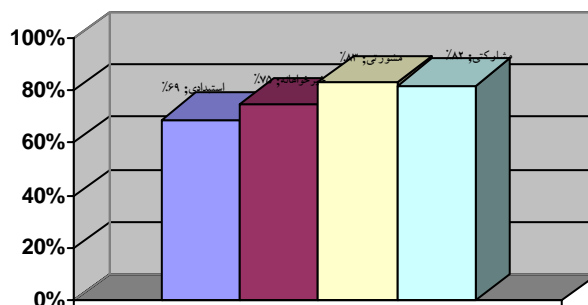
پرسشنامه محقق ساخته تعیین سبک رهبری لیکرت: این پرسشنامه با توجه به ویژگی‌های سبک رهبری لیکرت تدوین گردیده است. که در خصوص سبک رهبری مدیران می‌باشد و توسط دبیران تکمیل گردیده است. پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال بوده و در قالب طیف لیکرت پاسخ داده می‌شود. برای سنجش میزان روائی، پرسش‌های مطرح شده با اساتید صاحب نظر در میان گذاشته شد و پس از جمع‌آوری نظرات در خصوص پرسشنامه نمونه، پرسشنامه نهایی تنظیم شد. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه مزبور پس از حصول اطمینان از روائی ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه آماده شده بین نمونه ۲۰ نفری توزیع و پس از تکمیل توسط آن‌ها ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار spss استخراج شد. پایایی پرسشنامه مزبور ۰/۸۴ بدست آمد که حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مدیران از چه نوع سبک رهبری استفاده می‌کنند؟

مطابق نمودار ۱ ملاحظه می‌شود، میزان کاربرد سبک استبدادی توسط مدیران ۶۹٪، سبک خیرخواهانه ۷۵٪، مشورتی ۸۳٪ و سبک مشارکتی ۸۲٪ می‌باشد.

نمودار ۱. میزان کاربرد انواع سبک‌های مدیریتی مدیران



سؤال دوم: میزان رضایت شغلی دبیران چقدر است؟

مطابق نمودار ۲ ملاحظه می‌شود، میزان رضایت شغلی دبیران ۷۴٪ می‌باشد.

سؤال سوم: کدام یک از سبک‌های رهبری لیکرت پیش‌بینی کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد؟ به منظور تبیین میزان رضایت شغلی دبیران براساس مجموع متغیرهای پیش‌بین معنی‌دار از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام^۱ استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۲) ملاحظه می‌شود که در مجموع ۱ متغیر مستقل مهم (سبک مشورتی) در شکل رگرسیونی باقی ماند که ضریب همبستگی چندگانه آن با رضایت شغلی دبیران برابر $R = 0/77$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/59$ و ضریب تعیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0/58$ بدست آمده است و این ضریب بیانگر آنست که حدود ۵۸ درصد از واریانس رضایت شغلی دبیران توسط متغیر پیش بین موجود تبیین می‌شود و ۴۲ درصد از واریانس رضایت شغلی دبیران توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می‌باشد. همچنین شکل رگرسیونی تبیین شده نیز مطابق جدول شماره (۳) طبق آزمون تحلیل واریانس انجام شده خطی می‌باشد زیرا مقدار آزمون F برای تعیین معنی‌داری اثر متغیر پیش بین بر سطح رضایت شغلی دبیران برابر $44/03$ با سطح معنی‌داری $p = 0/000$ می‌باشد.

جدول شماره ۲. ضریب همبستگی چندگانه برای رضایت شغلی دبیران

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	اشتباه معیار برآورد
۱	۰/۷۷	۰/۵۹	۰/۵۸	۱۵/۶۵

جدول شماره ۳. تحلیل واریانس برای آزمون معنی‌داری شکل رگرسیونی

شکل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	P
رگرسیون	۱۰۷۸۹/۸	۱	۱۰۷۸۹/۸		
باقیمانده‌ها	۷۳۵۱/۷۵	۳۰	۲۴۵/۰۵	۴۴/۰۳	۰/۰۰۰
کل	۱۸۱۴۱/۵۶	۳۱			

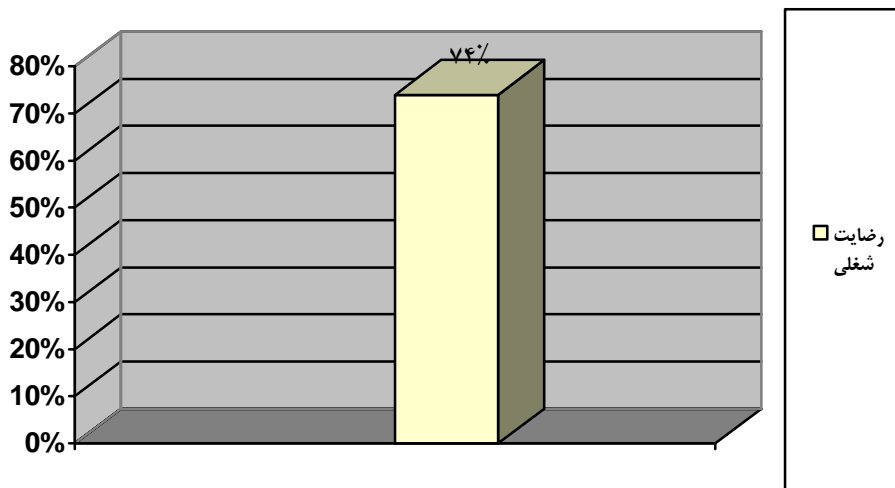
در مجموع طبق اطلاعات جدول شماره (۴) و با توجه به ضرایب بتای استاندارد نشده ملاحظه می‌شود که مقدار ثابت (α) برابر ۱۰۲/۰۵ و سبک مشورتی با بتای $\beta = ۶/۲۹۶$ در تبیین میزان رضایت شغلی دبیران سهم معنی‌داری دارند. در نهایت با حذف مقدار ثابت آلفا (α) از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیر پیش بین ملاحظه می‌شود که سبک مشورتی با بتای $\beta = ۰/۷۷۱$ بیشترین تبیین را در پیش‌بینی رضایت شغلی دبیران دارد.

جدول شماره ۴. ضرایب متغیر مستقل باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش گام به گام

Sig.	t	ضرایب متغیرهای ورود متغیرهای مستقل در شکل		
		ضرایب استاندارد شده	ضرایب خام	B
		Beta	Std.Error	B
۰/۰۰۰	۴/۳۵۱		۲۳/۶۵۱	۱۰۲/۰۵
۰/۰۰۰	۶/۶۳۵	۰/۷۷	۰/۹۴۹	۶/۲۹۶

(استیونس، ۲۰۰۲).

نمودار ۲. میزان رضایت شغلی دبیران



آزمون فرضیه‌ها

جهت سنجش رابطه بین سبک‌های چهارگانه سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی معلمان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده نمودیم که مطابق جدول (۱) فرضیه اول رد و فرضیه های دوم، سوم و چهارم با شدت های متفاوت تأیید شدند.

جدول شماره ۵. آزمون رابطه بین سبک‌های چهارگانه مدیران از دیدگاه معلمان با میزان رضایت شغلی دبیران مورد مطالعه

فرضیه ها	مقدار همبستگی	سطح معنی‌داری	ضریب نتیجه	تعیین آزمون	آزمون
فرضیه ۱: بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.	۰/۲۱	۰/۲۳	تایید	رد
فرضیه ۲: بین سبک رهبری خیرخواهانه مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.	۰/۳۶	۰/۰۳	٪۱۳	تایید	تایید
فرضیه ۳: بین سبک رهبری مشورتی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.	۰/۷۷	۰/۰۰۰	٪۵۹	تایید	تایید
فرضیه ۴: بین سبک رهبری مشارکتی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.	۰/۶۴	۰/۰۰۰	٪۴۲	تایید	تایید

- فرضیه ۱: بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. جهت تحلیل این فرضیه از آزمون پارامتری پیرسون استفاده شده و ملاحظه می‌شود فرضیه تحقیق رد شده و نتیجه گرفته می‌شود بین دو متغیر سبک رهبری استبدادی و رضایت شغلی معلمان معنی‌داری وجود ندارد.
- فرضیه ۲: بین سبک رهبری خیرخواهانه مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. جهت تحلیل فرضیه دوم از آزمون پارامتری پیرسون استفاده شده و ملاحظه می‌شود فرضیه تحقیق تأیید شده و نتیجه گرفته می‌شود بین دو متغیر سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه مستقیم و ضعیف معنی‌داری وجود دارد و طبق آزمون رگرسیون خطی انجام گرفته، می‌توان از روی مؤلفه سبک رهبری خیرخواهانه مدیران به میزان ۱۳ درصد رضایت شغلی دبیران را پیش‌بینی نمود.
- فرضیه ۳: بین سبک رهبری مشورتی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. جهت تحلیل این فرضیه از آزمون پارامتری پیرسون استفاده شده است. فرضیه تحقیق تأیید و نتیجه گرفته می‌شود بین دو متغیر سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه مستقیم و قوی معنی‌داری وجود دارد و طبق آزمون رگرسیون خطی انجام گرفته می‌توان از روی مؤلفه سبک رهبری مشورتی مدیران به میزان ۵۹ درصد رضایت شغلی دبیران را پیش‌بینی نمود.
- فرضیه ۴: بین سبک رهبری مشارکتی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

جهت تحلیل این فرضیه از آزمون پارامتری پیرسون استفاده شده است. فرض تحقیق تأیید و نتیجه گرفته می‌شود بین دو متغیر رابطه مستقیم و قوی معنی‌داری وجود دارد. و طبق آزمون آماری انجام گرفته، می‌توان از روی مؤلفه سبک رهبری مشارکتی مدیر به میزان ۴۲ درصد میزان رضایت شغلی دبیران را پیش‌بینی نمود.

بحث و نتیجه‌گیری

□ سؤال یک) با توجه به نتایج بررسی‌ها، مشاهده می‌شود مدیران مدارس شهرستان پارس‌آباد از سبک‌های مشورتی و مشارکتی با میزان (۸۳٪) و (۸۲٪) نسبت به سایر سبک‌ها بیشتر استفاده می‌کنند. بررسی‌های نظری و تجربی صورت گرفته در این تحقیق، تأثیر مثبت استفاده از این سبک را در افزایش میزان رضایت شغلی به اثبات می‌رساند. در یک نتیجه مشابه منتظر الظهور (۱۳۷۳) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی و مقایسه تأثیر شیوه‌های مدیریت مشارکت جو و آمرانه بر رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان» به نتایج مشابهی دست یافته است به این صورت که مدیران بیشتر از سبک مشارکتی استفاده می‌کنند. مهدی‌زاده (۱۳۸۵) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافت که مدیران از سبک رابطه‌مدار (مشارکتی و مشورتی) بیشتر از سبک وظیفه‌مدار (استبدادی و خیرخواهانه) استفاده می‌کنند. حسینیان (۱۳۷۸) نیز به بررسی رابطه سبک رهبری مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بر اساس سبک‌های مدیریت رنسیس لیکرت پرداخت و به این نتیجه دست یافته است که کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی، سبک مدیران خود را در سیستم ۳ مدیریت لیکرت (سبک مشورتی) ارزیابی کرده‌اند. در تحقیقی دیگر دانش (۱۳۸۴) به بررسی مقایسه‌ای سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های مرکزی فردوسی مشهد و شهید چمران اهواز پرداخته و به این نتیجه دست یافته است که کارکنان کتابخانه‌های مرکزی فردوسی مشهد و شهید چمران اهواز سبک مدیران خود را، سبک مشورتی ارزیابی کرده‌اند. نصیری‌پور (۱۳۸۶) در یک طرح پژوهشی به بررسی سبک رهبری مدیران شبکه‌های بهداشتی و شاخص‌های عملکردی پرداخته و به این نتیجه دست یافته است که مدیران از سبک مشاوره‌ای و مشورتی بیشتر از سایر سبک‌ها استفاده می‌کنند. مصدق‌راد (۱۳۸۴) در تحقیق خود به

بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان پرداخت و به این نتیجه دست یافت که مدیران بیشتر از سبک مشارکتی استفاده می‌کنند.

□ سؤال دو) با توجه به نتایج بررسی‌ها دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس‌آباد میزان رضایت شغلی خود را ۷۴٪ اعلام کرده‌اند.

با توجه به اهمیت نظام تعلیم و تربیت و نظر به تأثیر رضایت شغلی بر کیفیت آموزش بنظر می‌رسد این میزان رضایت باید افزایش یابد. شهابی (۱۳۸۰) در یک طرح پژوهشی به بررسی میزان رضایتمندی شغلی دبیران تربیت بدنی مرد و زن استان خوزستان پرداخت و به این نتیجه دست یافت که میزان رضایت شغلی دبیران ۵۲/۲ درصد بوده است.

اما در تحقیقی دیگر که توسط معیدفر (۱۳۸۸) صورت گرفته به این نتیجه دست یافته است که فقط ۲۴ درصد از معلمان از شغل خود راضی هستند. ۴۹ درصد خیلی ناراضی و ناراضی، و فقط یک درصد از شغل خود خیلی راضی هستند. با توجه به نتایج متفاوت در خصوص میزان رضایت شغلی معلمان به نظر می‌رسد به دلیل حساسیت شغل معلمی علاوه بر اینکه ضرورت انجام تحقیقات دیگر در این خصوص مشخص می‌شود، راهکارهای افزایش رضایت شغلی معلمان نیز باید در اولویت‌های اساسی نظام آموزشی کشور قرار گیرد.

- سؤال سه) با توجه به نتایج بررسی‌ها از میان سبک‌های رهبری سبک مشورتی بیشترین تبیین را در پیش‌بینی رضایت شغلی دبیران را دارا می‌باشد. همچنین ۵۸ درصد از واریانس رضایت شغلی دبیران توسط متغیرهای مستقل موجود تبیین می‌شود و ۴۲ درصد واریانس رضایت شغلی دبیران توسط متغیرهای خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می‌باشد. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که مسئولین آموزش و پرورش، در خصوص شناسایی این عوامل اقدامات لازم را انجام دهند.

□ فرضیه یک) در رابطه با نتایج آزمون فرضیه ۱ که بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد، قدرت آبدی (۱۳۸۴) در پایان‌نامه خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با میزان رضایت شغلی دبیران به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری استبدادی با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در یک نتیجه مغایر منتظر الظهور (۱۳۷۳) در پایان‌نامه خود تحت عنوان بررسی و مقایسه تأثیر شیوه‌های مدیریت مشارکت جو و آمرانه بر رضایت

شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری آمرانه و رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با وجود اینکه در این خصوص محققین به نتایج مختلفی دست یافته‌اند، اما به نظر می‌رسد استفاده از سبک رهبری استبدادی در نظام آموزشی منطقی به نظر نمی‌رسد و در صورت استفاده از این نوع سبک رهبری تأثیر منفی آن به وضوح قابل مشاهده خواهد بود.

□ فرضیه دو) در رابطه با نتایج آزمون فرضیه ۲ که بین سبک خیرخواهانه مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد، براتی (۱۳۷۹) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکتهای وابسته»، به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری استبدادی و خیرخواهانه با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در یک نتیجه مغایر قدرت‌آبادی (۱۳۸۴) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) با میزان رضایت شغلی دبیران» به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری خیرخواهانه با میزان رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

□ فرضیه سه) در رابطه با نتایج آزمون فرضیه ۳ که بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس‌آباد رابطه قوی وجود دارد، با توجه به ویژگی‌های این سبک، استفاده از این سبک میزان رضایت شغلی دبیران را افزایش خواهد داد. اکثر تحقیقات نیز رابطه مثبت و معنی‌دار این دو متغیر را تأیید کرده‌اند. بطوریکه قدرت‌آبادی (۱۳۸۴) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) با رضایت شغلی معلمان» به نتایج مشابهی دست یافته به این صورت که بین سبک رهبری مشورتی مدیران با رضایت شغلی مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. در این زمینه براتی (۱۳۷۹) در تحقیق خود با عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکتهای وابسته»، به نتایج مشابهی دست یافته به این صورت که بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار و قوی وجود دارد.

□ فرضیه چهار) در رابطه با نتایج آزمون فرضیه ۴ که بین سبک مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

تحقیقات نتایج مثبت استفاده از سبک مشارکتی را مورد تأیید قرار داده‌اند بنابراین با توجه به ماهیت سیستم تعلیم و تربیت استفاده از این سبک ضروری به نظر می‌رسد. در این خصوص منتظر الظهور (۱۳۷۳) در تحقیق خود تحت عنوان تأثیر شیوه‌های مدیریت مشارکت جو و آمرانه بر رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه نظری پسرانه شهر اصفهان به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری

- مشارکت جویانه مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه معنی‌داری وجود دارد و نیز نتیجه تحقیق قدرت آبادی (۱۳۸۴) با یافته تحقیق حاضر در این زمینه مشابه هست.
- در نهایت با در نظر گرفتن محدودیت‌های این پژوهش از قبیل عدم همکاری بعضی از آزمودنی‌ها در تکمیل پرسشنامه و نبود پرسشنامه استاندارد در زمینه سبک رهبری لیکرت و مدت زمان انجام تحقیق، پیشنهادهای این پژوهش با توجه به نتایج بدست آمده به شرح زیر می‌باشد:
- با توجه به اینکه میزان رضایت شغلی معلمان ۷۴٪ اعلام شده است و نظر به اهمیت دستگاه تعلیم و تربیت در جامعه، به مسئولین آموزش و پرورش توصیه می‌شود اقدامات لازم را جهت افزایش بیشتر رضایت شغلی معلمان بکار گیرند.
 - مدیران هر از گاهی با استفاده از نظر سنجی از کارکنان خود به ارزیابی نوع سبک خود را از دیدگاه آن‌ها بپردازند.
 - مدیران در اداره مدارس خود، استفاده از سبک‌های رهبری مشارکتی و مشورتی را مورد توجه قرار دهند.
 - از آنجا که بین سبک رهبری مشارکتی و مشورتی با رضایت شغلی رابطه قوی معنی‌داری دیده می‌شود به مسئولین آموزش و پرورش توصیه می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی، مدیران را با این نوع از سبک‌های رهبری آشنا نمایند.
 - از آنجا که ۴۲ درصد واریانس رضایت شغلی دبیران توسط متغیرهای خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می‌باشد به مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به شناسایی سایر عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی معلمان بپردازند.

منابع

- اشراقی، ح. (۱۳۸۶)، **نظریه‌های رضایت شغلی**، سایت مقالات مدیریت ورزش. (www.Sportmanagement.blogfa.com)
- براتی، ص. (۱۳۷۹)، **بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیاء فولاد سپاهان و شرکت‌های وابسته**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه اصفهان.
- تدبیری، س. و شفیع‌زاده، ر. (۱۳۸۶)، **رهبری و نقش آن در سازمان و مدیریت**، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر.
- حسین‌زاده، د. و صائمیان، آ. (۱۳۸۱)، **خشنودی شغلی**، توجه به کارکنان و کیفیت زندگی کاری، **مجله مدیریت**، شماره ۶۳.

- حسینیان، ز. (۱۳۷۸)، بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه مشهد، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه مشهد.
- دانش، ف. (۱۳۸۴)، بررسی مقایسه‌ای سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های مرکزی فردوسی مشهد و شهید چمران اهواز، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه مشهد.
- ذکی، م. (۱۳۸۳)، بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال سیزده، شماره ۱، بهار و تابستان.
- رایبیز، ا. (۱۳۸۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه فرزاد امیدواران، چاپ اول، انتشارات مؤسسه کتاب‌مهریان.
- ساعتچی، م. (۱۳۷۵)، روانشناسی کاربردی مدیران، تهران، انتشارات دانش.
- شاقلی، ر. (۱۳۷۸)، مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های دخترانه دولتی، عادی و نواحی ۴۰۲ مشهد، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
- شهبایی، ح. (۱۳۸۰)، بررسی میزان رضایتمندی شغلی دبیران تربیت بدنی استان خوزستان، سایت مرجع دانش.
- صالح‌پور، م. (۱۳۸۳)، بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران با تعهد سازمانی آن‌ها در آموزش و پرورش نواحی ۶، ۷، ۸ مشهد، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره دهم.
- صفایی، ف. (۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دبیران، (www.blogfa.com).
- فخیمی، ف. (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران، انتشارات هستان.
- قدرت آبادی، م. (۱۳۸۴)، بررسی رابطه سبک مدیران بر اساس نظریه‌های لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- کلاگری، ش. (۱۳۸۸)، رابطه بین شیوه‌های رهبری مدیران پرستاری و میزان رضایت شغلی پرستاران شهر گرگان، طرح پژوهشی. www.howzah.net.
- محمدی اصل، ص. (۱۳۸۷)، افزایش رضایت شغلی معلمان، سایت راهکار مدیریت (www.Mgtsoution.com)
- مراثی، م. (۱۳۷۹)، بررسی میزان رضایت شغلی بخش فرهنگ در اصفهان، طرح پژوهشی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
- مصدق‌راد، ع. (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان‌های دانشگاه اصفهان، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، سال ۱۷، شماره ۴.
- معید فر، س. (۱۳۸۸)، بررسی علل نارضایتی شغلی، روزنامه آرمان، ۱۳۸۸/۱۱/۷.

منتظر الظهور، ف. (۱۳۷۳)، بررسی و مقایسه تأثیر شیوه‌های مشارکت‌جو و آمرانه بر رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه نظری پسرانه شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران.

مهدی‌زاده، م. (۱۳۸۵)، بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی معلمان در دوره‌های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، شهرستان نوشهر، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه اصفهان.

میر دریکوندی، ر. (۱۳۸۷)، رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن، نشریه معرفت، شماره ۳۸.

نائلی، م. (۱۳۷۳)، انگیزش در سازمان‌ها، چاپ اول، اهواز، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نصیری پور، ا. (۱۳۸۶)، سبک رهبری مدیران شبکه‌های بهداشت و شاخص‌های عملکردی استان آذربایجان شرقی، مدیریت سلامت، شماره ۱۲، طرح پژوهشی.

وایلز، ک. (۱۳۸۱)، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه دکتر محمدعلی طوسی، چاپ نهم، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

هرسی، پ.، بلانچارد، ک. (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه‌بند، چاپ ۲۳، تهران انتشارات امیر کبیر.

- Cohen Aaron, (1992). Antecedents of organizational commitment. *Journal of organizational behavior*.
- International survey Reserch corp (1992). *Employee satisfaction surveys, cheago*. 1984-1992. As reported in INC.
- Marturano. A, (2007). likert Style. *www.Leaern Management2.com*
- Ivancevich, John. M. and Matteson Micheal. T. (1989). *Organizational behavior and management*. Business Publication. p. 66.
- Richard Daft and Robert H. Iengel, *Fusion leadership: unlocking the subtle forces that change people and organization*.
- Spector, P. E, (1997). Job satisfaction. *Sage publication, Thousad Oaks London new Delhi*.
- Stevens, J, (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences the Edition*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- UNESCO, (1991). *world education report*.
- *www.Answers.com*.