

بررسی تاثیر عدالت رهبری تحولی بر بهبود مهارت های فراشناختی دانش آموزان شهرستان کامیاران

حامد ثقفی*^۱

رحیم رحمانی^۲

تاریخ وصول: ۹۸/۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۱۳۹

چکیده

در این تحقیق به بررسی تاثیر رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های شناختی در بین دانش آموزان شهرستان کامیاران پرداخته می شود. متغیر مستقل تحقیق رهبری تحول گرا، متغیر وابسته تحقیق، بهبود مهارت های فراشناختی و متغیرهای میانجی تحقیق، عدالت مرادده ای و عدالت توزیعی است. نوع روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، روش گردآوری اطلاعات میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. جامعه آماری در این تحقیق دانش آموزان شهرستان کامیاران می باشند که برابر با ۵۰۰ نفر است. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر می باشد. روش نمونه گیری نیز تصادفی ساده خواهد بود. داده های به دست آمده، پس از جمع آوری از نمونه های مورد پژوهش از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این راستا به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا جداول توزیع فراوانی برای متغیرهای فردی و پاسخگویان انجام گرفت و سپس ضریب آلفای کرانباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه تحقیق و آزمون پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و آزمون رگرسیون چند متغیره برای بررسی تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری تحول گرا و عدالت مرادده ای رابطه معناداری وجود دارد. بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول گرا، بهبود مهارت های فراشناختی، دانش آموزان.

^۱ . دانش آموخته مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان، hamed.saghafi1991@gmail.com

^۲ . دانش آموخته مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان، rahmanyrahim929@gmail.com

مقدمه

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان جامعه، عمده منابع هر سازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن است که مسلماً سرمایه انسانی تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه هاست، زیرا نیروی انسانی است که با توانایی های خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است. در راستای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره گیری بهینه از منابع و سرمایه هایی هستند که تحصیل آنها هزینه ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان مدیرانی هستند که سرمایه های مذکور را به اثربخش ترین، کارا ترین و بهره ورتین طُرق ممکن به کار گیرند (هادسون^۱، ۲۰۰۶). همچنین ایجاد یک محیط کاری آرام و بدون استرس و افزایش بهبود مهارت های فراشناختی دانش آموزان تاثیر بسزایی در ارتقاء عملکرد دانش آموزان خواهد داشت. از سویی رهبری تحول آفرین^۲، یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار است. نظریه سبک رهبری تحول آفرین یکی از چارچوبهای نظری در دنیا است، که از سوی برنز^۳ (۱۹۷۸) و بس^۴ (۱۹۸۵) مطرح شده است. رهبری تحول آفرین یکی از پارادایم های رهبری در روانشناسی سازمانی است و متغیری نوپا برای سازمانها است و اهمیت آن برای مدیران امروز مورد توجه جدی قرار گرفته است. از دیدگاه باس رهبران تحولی تأثیر شگرفی بر زیردستان خود دارند. از منظر او رهبران تحولی تعهد زیردستان را به اهداف سازمان برانگیخته و آنها را برای تحقق آنها توانمند می کنند. او معتقد است که این رهبران نیازهای سطح بالای زیردستان را تحریک می کنند، به نحوی که زیردستان تمایل شدیدی به صرف نظر کردن از نیازهای خود، به نفع نیازهای گروهی و سازمانی، پیدا می کنند (زین آبادی، ۱۳۹۰: ۶۵). رهبرانی که رفتارهای تحول گرا از خود نشان می دهند مجموعه ای از نتایج مثبت در سازمان ایجاد می کنند. زمانی که پیروان، به رهبرشان، اعتماد و اطمینان داشته، همگام با رسالت سازمان باشند، قادر خواهند بود به سطوح استثنایی عملکرد برسند. اقدامات رهبری تحول گرا این امکان را به شرکتها می دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزا رهبری تحول گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای شرکت تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلند مدت کند. تحقیقات نشان داده که رهبران تحول گرا در سازمان باعث افزایش رضایت کاری دانش آموزان و بهبود رفاه زندگی کاری آنها و عادلانه شدن فرایندها می شود. بی گمان یکی از عوامل تأثیرگذار بر پیشرفتهای جوامع بشری سبکهای رهبری مدیران بر زیردستان است. از ویژگیهای دنیای امروز روزافزون نیازهای انسان است. یکی از این نیازها داشتن مدیر و سرپرستی است که توانایی ایجاد روابط درست و منطقی با زیردستان را داشته باشد و از به وجود آمدن هرج و مرج جلوگیری کند. مدیریتی که امروزه در جهان مطرح است باعث به وجود آمدن مشکلاتی شده است که غیرقابل جبران است و همین امر باعث اهمیت موضوع شده است. درست است که مدیر وظیفه حفظ نظم و ایجاد قانون و اجرای مقررات را بر عهده دارد، ولی چگونگی ایجاد نظم که باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان شود، بسیار مهم است (شعبانی، ۱۳۹۲: ۴۱).

1 -Hodson

2 - Transformational Leadership

3 - Burns

4 - Bass

مبانی نظری

نتایج تحقیق جاری آشکار نمود که رهبری تحول گرا بطور مثبت با عدالت توزیعی و تعاملی مرتبط است. این نتایج با تحقیقات قبلی که نشان دادند که رهبری تحول گرا بطور مثبت با عدالت مرتبط بود (چو و دانسریو^۱، ۲۰۱۰؛ وو و همکاران^۲، ۲۰۰۷) سازگار هستند. ثانیاً یافته های تحقیق فعلی نشان داد که عدالت توزیعی و تعاملی بطور مثبت QWL پرستاران را پیش بینی می کند. این یافته ها همراستا با مطالعات گذشته هستند (مثلاً، هپونیمی و همکاران^۳، ۲۰۱۱؛ نادیری و تانوا^۴، ۲۰۰۹) که نشان داده اند که عدالت بطور مثبت مرتبط با نشانگرهای متعددی از QWL شامل بهزیستی روانشناختی، اثر مثبت و رضایت کاری هستند. ثالثاً QWL پرستاران بالاتر است زمانی که سرپرستان یک سبک رهبری تحول گرا را انتخاب می کنند زیرا این رفتارها، عدالت توزیعی و تعاملی را افزایش می دهند. این نتایج در توافق با اکثر تحقیقات میدانی در طی دو دهه ی گذشته است که نشان داده اند که رهبری تحول گرا با مجموعه ای از نتایج مثبت مرتبط بوده است (مثلاً، جاج و پیکولو^۵، ۲۰۰۴؛ وانگ و همکاران^۶، ۲۰۱۱) در نهایت، نتایج فعلی آشکار نمود که QWL پرستاران بطور مثبتی با درگیر شدن در کار مرتبط است. با فرض اینکه درگیر شدن در کار منجر به خروجی های مثبتی برای سازمان ها می شود (دمروتی و کروپانزانو^۷، ۲۰۱۰)، بدین معنی که سازمان ها و مدیران بایستی تلاش کنند تا QWL پرستاران را با انتخاب یک شیوه رهبری تحول گرا و ارتقای ادراک پرستاران از عدالت افزایش دهند. تحقیقی تحت عنوان "انواعی از بهبود مهارت های فراشناختی افراد حرفه ای شاغل در محیط آکادمیک در بنگلادش" در سال (۲۰۱۳) توسط ابوطاهر^۸ انجام گرفت طراحی شغلی یک سازمان می تواند دارای اثر معناداری بر عملکرد آن و از این رو نیازی برای توجه کامل نشان دادن به بهبود مهارت های فراشناختی باشد. علاوه بر آن، دو عامل «خلاقیت خارج از کار» و «حقوق برای کار» بطور معناداری بین افراد حرفه ای دانشگاهی در دانشگاه های دولتی و خصوصی در بنگلادش تمایز وجود داشت. تحقیقی تحت عنوان "بهبود مهارت های فراشناختی میان کارگران کارخانه در مالزی" در سال (۲۰۱۲) توسط محمود نور و علی عبدالله^۹ انجام گرفت. این مطالعه در یکی از بزرگترین کارخانجات در شمال مالزی انجام گردید. با نرخ پاسخ ۷۰٪، همبستگی پیرسون نشان می دهد که رضایت شغلی، درگیر شدن در کار و امنیت شغلی دارای ارتباط معناداری با بهبود مهارت های فراشناختی هستند. این مطالعه نقشی در جریان اصلی دانش مطالعات زندگی کاری دارد چرا که موقعیت را از نقطه نظر کارگران محلی در شرکتی چندملیتی می نگرد.

تحقیقی تحت عنوان "تأثیر برنامه های بهبود مهارت های فراشناختی (QWL) بر روی کیفیت زندگی (QOL) در میان دانش آموزان شرکت های چند ملیتی در مالزی" در سال (۲۰۱۴) توسط نارهان و همکاران^{۱۰} انجام گرفت. در این مطالعه، محققان رابطه میان برنامه های بهبود مهارت های فراشناختی (QWL) و کیفیت زندگی (QOL) را در میان دانش آموزان

¹ Cho & Dansereau

² Wu et al

³ Heponiemi et al

⁴ Nadiri & Tanova

⁵ Judge & Piccolo

⁶ Wang et al

⁷ Demerouti & Cropanzano

⁸ Abu Tahe,

⁹ Muhamad Noor & Adli Abdullah

¹⁰ Narehan et al

شرکت های چند ملیتی در *بیتولو*، *سارواوک*، مالزی مورد بررسی قرار دادند. بعلاوه، این مطالعه عناصر برنامه های بهبود مهارت های فراشناختی را به عنوان عاملی دخیل در کیفیت زندگی که می تواند بهره وری دانش آموزان را تحت تأثیر قرار دهد، مورد بررسی قرار داد. شرکت کنندگان شامل ۱۷۹ کارمند می شوند، که اکنون در شرکت های چند ملیتی در *بیتولو*، *سارواوک* مشغول به کارند. پاسخ دهندگان به صورت تصادفی انتخاب شدند و اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه جمع آوری شد. آمار توصیفی نشان داد که، تعداد کارمندان زن بیشتر از کارمندان مرد بود، عمدتاً نسبتاً جوان بودند، و حدود ۲۹ سال و کمتر داشتند، و اکثریت آنها به عنوان کارمند عمومی در شرکت های چند ملیتی سمت داشتند. این مطالعه نشان داد که بین برنامه های بهبود مهارت های فراشناختی (*QWL*) و کیفیت زندگی (*QOL*) رابطه معناداری وجود دارد. تحقیقی تحت عنوان "اعمال بهبود مهارت های فراشناختی در یک شرکت چند ملیتی در سیدنی، استرالیا" در سال (۲۰۱۲) توسط اپرا و همکاران^۱ انجام گرفت. با لحاظ کردن نتایج این مطالعه، آشکار شد که مدیریت کوکاکولا آماتیل سیدنی، استرالیا بطور مناسبی دانش آموزانش را با ابزارهای لازم به منظور فراهم کردن شرایط بهبود مهارت های فراشناختی تجهیز نمود. گرچه پارادایم غالب این تحقیق در مورد بهبود مهارت های فراشناختی بر مبنای مفروضات تجربه ی خود دانش آموزان در مورد رضایت یا عدم رضایت تعدیل شده توسط توانایی ها، ارزش ها و انتظارات است. از اینرو، ضروری است که شرکت بازنگری- های دوره ای برای تأمین بهبود مهارت های فراشناختی در محیط کاری برای تضمین وجود آن زمینه هایی انجام دهد که نیاز دارند جهت نیل به وجود نیروی کاری کاملاً دارای انگیزه و متعهد تقویت گردند. از طریق این، مدیریت *CCA* می تواند وجود نیروی کار بسیار دارای انگیزه و کارآمد را تضمین نماید که از طریق آن می تواند محیط کاری انسانی تر را در شرکت خلق نماید. تحقیقی تحت عنوان "مطالعه بر روی بهبود مهارت های فراشناختی پرستاران در یک بیمارستان دانشکده پزشکی در بنگلور" در سال (۲۰۱۳) توسط رامش و همکاران^۲ انجام گرفت. در مجموع ۶۷۱ (۸۸.۵٪) پرستار در مطالعه شرکت کردند. در میان شرکت کنندگان، ۴۵۲ نفر (۶۷.۷٪) نشان دادند که برای تصمیم گیری درباره مراقبت بیمار استقلال دارند، ۵۰۰ نفر (۷۴.۹٪) قادر به برقراری تعادل بین کار و زندگی خانوادگی خود نبودند، ۶۵۶ نفر (۹۸.۲٪) سر کار استرس داشتند، و ۵۴۳ (۸۱.۳٪) نفر از پرستاران قادر به تکمیل کار خود در زمان موجود نبودند. تحقیقی تحت عنوان "بررسی اثر بهبود مهارت های فراشناختی (*QWL*) بر رفتار شهروندی (*OCB*) - اشاره به مورد معلمان کالج تریسور منطقه، کراالا" در سال (۲۰۱۳) توسط ساندا و همکاران^۳ انجام گرفت. مطالعه حاضر برای کشف رابطه بین بهبود مهارت های فراشناختی (*QWL*) و اثر آن بر رفتار شهروندی انجام گرفته است. یافته های این گزارش مبتنی بر بررسی ادبیات درمورد ارتباط میان *OCB* و *QWL* همراه با پیمایشی در میان معلمان کالج داخل و اطراف منطقه تریسور می باشد. براساس نتایج، این گزارش همچنین درمورد روش ها، به منظور ارتقاء *QWL* در میان معلمان کالج، بینش و مشاوره ارائه می دهد. به گفته ری کراک "کیفیت فردی در استانداردهایی که آنها برای خود تنظیم کرده اند، منعکس می شود.، همچنین این یک واقعیت است که کیفیت ورودی های انسانی بزرگترین سرمایه هر سازمان است. بنابراین این مقاله کمک به جامعه دانشگاهی و اضافه کردن به حجم ادبیات موجود در ارتباط با اثر *QWL* بر *OCB* را هدف خود قرار داده است. تحقیقی تحت عنوان "بهبود مهارت

¹ Ouppara et al

² Ramesh et al

³ Sandhya et al

های فراشناختی (QWL) معلمان روستایی در چین: مطالعه موردی استان شانشی " در سال (۲۰۱۴) توسط یانگ و لو^۱ انجام گرفت. عوامل بهبود مهارت های فراشناختی (QWL) معلمان به صورت نیاز به احترام، نیازهای بقاء، نیازهای امنیتی و نیازهای خود شکوفایی تعیین شده‌اند. مقاله حاضر بهبود مهارت های فراشناختی معلمان روستایی را با این پنج بعد کیفیت توام با روش هایی از قبیل پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، تحقیق تجربی بر روی بهبود مهارت های فراشناختی معلمان مناطق روستایی مدارس ابتدایی و متوسطه در استان شانشی، تجزیه و تحلیل می کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که کیفیت زندگی معلمان در مناطق روستایی مدارس ابتدایی و متوسطه در استان شانشی در سطح متوسط رو به پایین است که این امر عمدتاً در عدم توازن درآمد اقتصادی و حجم کار، اوقات فراغت زندگی، مراقبت از خانواده و چیزهایی مانند محیط فیزیکی آموزشی ضعیف، مشارکت و مدیریت دموکراتیک محدود، کمبود حقوق و مزایای مرتبط، محدود بودن شانس پیشرفت حرفه‌ای و خودشناسی تجلی می‌یابد.

روش پژوهش

این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گرد آوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نظر نوع همبستگی است. کاربردی به این جهت که دانش جدیدی را که کاربرد مشخصی درباره فرآورده یا فرآیندی که واقعیت دارد دنبال می کند. توصیفی از آن جهت که آنچه را که هست توصیف و تفسیر می کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرآیند های جاری، آثار مشهود یا روند های در حال گسترش توجه دارد. همبستگی هم به آن جهت که رابطه بین متغیر ها را بر اساس هدف تحقیق تحلیل می کند چرا که رابطه همبستگی زمانی وجود دارد که تغییرات یک متغیر با تغییرات متغیر دیگر همراه باشد. جامعه آماری^۲ عبارت است از مجموعه ای از افراد، اجزاء و عوامل مختلف که حداقل در یک صفت با هم مشترک هستند. (خاکی، ۱۳۹۰: ۲۵۰). جامعه آماری این تحقیق دانش آموزان شهرستان کامیاران به تعداد ۵۰۰ نفر است. نمونه آماری عبارت است از مجموعه ای از نشانه ها که از یک قسمت، یک گروه یا جامعه ای بزرگتر انتخاب می شود، بطوریکه این مجموعه معرف کیفیت و ویژگیهای آن قسمت، گروه یا جامعه بزرگتر باشد (خاکی، ۱۳۹۰: ۲۵۰). حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۱۷ نفر تعیین گردیده است. منظور از نمونه گیری تصادفی، این است که نمونه های آماری بصورت کاملاً تصادفی و شانسی و بدون هیچ قاعده ای انتخاب می شود. ابزار اصلی جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه بوده است و پاسخ دهندگان بر اساس یک مقیاس پنج درجه ای از نوع لیکرت به سوالات پاسخ گفته اند. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود و نرم افزار SPSS_20 برای تحلیل داده ها بکار برده شود.

¹ Yang and Lu

². statistical population

یافته‌ها

بین رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه استفاده شده است.

جدول ۱- نتایج رگرسیون چند گانه برای فرضیه اصلی

Coefficients Regression							متغیر مستقل	متغیر وابسته	
Sig	t	beta	B	Std.error	Adjusted R ²	R ²			R
.۰۰۰	۲.۶۰۰	.۲۸۰	.۱۶۲	.۰۶۲	.۱۷۱	.۲۴۰	.۴۹۰ ^a	بهبود مهارت های فراشناختی	
								رهبری تحول گرا	
.۰۰۳	۱.۷۹۱	.۱۸۶	.۱۵۸	.۰۷۳				عدالت توزیعی	بهبود مهارت های فراشناختی
.۰۰۵	۱.۵۰۷	.۱۱۷	.۰۹۴	.۰۶۲				عدالت مرآده ای	بهبود مهارت های فراشناختی

همانطور که در جدول مشاهده می کنیم رابطه بین متغیر های مستقل و وابسته معنی دار بوده است. بنابراین بین رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین میزان ضریب تعیین ۲۴ در صد بوده که نشان دهنده میزان تاثیر گذاری متغیر های مستقل بر روی متغیر وابسته است. بین رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۲- ضریب همبستگی بین رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد نمونه	نوع آزمون	متغیرها
تایید فرضیه	۰/۴۹۹	۰/۰۰۰	۲۱۷	پیرسون	رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی

برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H0 رد می شود و H1 پذیرفته می شود. بنابراین بین رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی رابطه وجود دارد. (۰/۰۱ < سطح معنی داری) و شدت این رابطه برابر با ۰/۴۹۹ بوده که بیانگر رابطه مستقیم رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی می باشد.

بین رهبری تحول گرا و عدالت مراوده ای رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۳- ضریب همبستگی بین رهبری تحول گرا و عدالت مراوده ای

متغیرها	نوع آزمون	تعداد نمونه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
رهبری تحول گرا و عدالت مراوده ای	پیرسون	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۵۱۳	تایید فرضیه

برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H0 رد می شود و H1 پذیرفته می شود. بنابراین بین رهبری تحول گرا و عدالت مراوده ای رابطه معناداری وجود دارد. (۰/۰۱ < سطح معنی داری) و شدت این رابطه برابر با ۰/۵۱۳ بوده که بیانگر رابطه مستقیم رهبری تحول گرا و عدالت مراوده ای است.

بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۴- ضریب همبستگی بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی

متغیرها	نوع آزمون	تعداد نمونه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی	پیرسون	۲۱۷	۰/۰۰۰	۰/۲۷۱	تایید فرضیه

برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H0 رد می شود و H1 پذیرفته می شود. بنابراین بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. (۰/۰۱ < سطح معنی داری) و شدت این رابطه برابر با ۰/۲۷۱ بوده که بیانگر رابطه مستقیم بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی است.

بین عدالت مراوده ای و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۵- ضریب همبستگی بین عدالت مراوده ای و بهبود مهارت های فراشناختی

متغیرها	نوع آزمون	تعداد نمونه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
بین عدالت مراوده ای و بهبود مهارت های فراشناختی	پیرسون	۲۱۷	۰/۰۰۴	۰/۱۹۴	تایید فرضیه

برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H0 رد می شود و H1 پذیرفته می شود. بنابراین بین عدالت مراوده ای و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد (۰/۰۱ < سطح معنی داری) و شدت این رابطه برابر با ۰/۱۹۴ بوده که بیانگر رابطه مستقیم بین عدالت مراوده ای و بهبود مهارت های فراشناختی است.

در این تحقیق به بررسی نقش واسطه ای عدالت در رابطه بین رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های شناختی در بین دانش آموزان شهرستان کامیاران پرداخته می شود. متغیر مستقل تحقیق رهبری تحول گرا، متغیر وابسته تحقیق، بهبود مهارت های فراشناختی و متغیرهای میانجی تحقیق، عدالت مراوده ای و عدالت توزیعی است. نوع روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، روش گردآوری اطلاعات میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. جامعه آماری در این تحقیق دانش آموزان شهرستان کامیاران می باشند که برابر با ۵۰۰ نفر است. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر می باشد. روش نمونه گیری نیز تصادفی ساده خواهد بود. داده های به دست آمده، پس از جمع آوری از نمونه های مورد پژوهش از طریق پرسشنامه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این راستا به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا جداول توزیع فراوانی برای متغیرهای فردی و پاسخگویان انجام گرفت و سپس ضریب آلفای کرانباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه تحقیق و آزمون پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و آزمون رگرسیون چند متغیره برای بررسی تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های فراشناختی با توجه عدالت رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری تحول گرا و عدالت مراوده ای رابطه معناداری وجود دارد. بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. بین عدالت مراوده ای و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

بین رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های فراشناختی با توجه عدالت رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه استفاده شده است. رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته معنی دار بوده است. بنابراین بین رهبری تحول گرا و بهبود مهارت های فراشناختی با توجه عدالت رابطه معناداری وجود دارد. همچنین میزان ضریب تعیین ۲۴ در صد بوده که نشان دهنده میزان تاثیرگذاری متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته است. نتایج این فرضیه با تحقیقات گیلت و همکاران

در سال ۲۰۱۳ همراستا است. بین رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H_0 رد می شود و H_1 پذیرفته می شود. بنابراین بین رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی رابطه وجود دارد. ($0/01 < \text{سطح معنی داری}$) و شدت این رابطه برابر با ۰/۴۹۹ بوده که بیانگر رابطه مستقیم رهبری تحول گرا و عدالت توزیعی می باشد. نتایج این فرضیه با تحقیقات گیلت و همکاران در سال ۲۰۱۳ همراستا است. بین رهبری تحول گرا و عدالت مروده ای رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H_0 رد می شود و H_1 پذیرفته می شود. بنابراین بین رهبری تحول گرا و عدالت مروده ای رابطه معناداری وجود دارد. ($0/01 < \text{سطح معنی داری}$) و شدت این رابطه برابر با ۰/۵۱۳ بوده که بیانگر رابطه مستقیم رهبری تحول گرا و عدالت مروده ای است. نتایج این فرضیه با تحقیقات گیلت و همکاران در سال ۲۰۱۳ همراستا است. بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H_0 رد می شود و H_1 پذیرفته می شود. بنابراین بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. ($0/01 < \text{سطح معنی داری}$) و شدت این رابطه برابر با ۰/۲۷۱ بوده که بیانگر رابطه مستقیم بین عدالت توزیعی و بهبود مهارت های فراشناختی است. نتایج این فرضیه با تحقیقات گیلت و همکاران در سال ۲۰۱۳ همراستا است. بین عدالت مروده ای و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه به علت نرمال بودن متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که مشاهده می شود در سطح خطای ۰/۰۱ سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ می باشد بنابراین H_0 رد می شود و H_1 پذیرفته می شود. بنابراین بین عدالت مروده ای و بهبود مهارت های فراشناختی رابطه معناداری وجود دارد. ($0/01 < \text{سطح معنی داری}$) و شدت این رابطه برابر با ۰/۱۹۴ بوده که بیانگر رابطه مستقیم بین عدالت مروده ای و بهبود مهارت های فراشناختی است. نتایج این فرضیه با تحقیقات گیلت و همکاران در سال ۲۰۱۳ همراستا است.

منابع

فارسی

شعبانی بهار، غلامرضا و فراهانی، ابوالفضل و باقریان فاضل، فاطمه، (۱۳۹۱)، تعیین رابطه بین تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت های ورزشی استان همدان، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۱۵، صص ۱۲۲-۱۰۹.

زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۰). رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی در مدرسه: باز آزمون و تغییر یک الگوی آزمون شده در صنعت. نشریه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۳، شماره ۷. صص ۶۳-۸۰.

منابع انگلیسی

Webb, K. (2003). Presidents' Leadership Behaviors Associate with followers, Job Satisfaction Motivation toward Extra Effort and Presidential Effectiveness at Evangelical Colleges and Universities. University of North Texas Ph. D Dissertations, Available at: www.proquest.com.

Yang, D., Lu, J. (2014). Rural Teachers' Quality of Work Life (QWL) in China: The Case of Shanxi Province, *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 39-48. doi:10.5901/ajis.2014.v3n4p39.

Ouppara, N. S., & Sy, M. V. U. (2012). Quality of Work Life Practices in a Multinational Company in Sydney, Australia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40(032), 116-121. doi:10.1016/j.sbspro.2012.03.169

Ramesh, N., Nisha, C., Josephine, A. M., Thomas, S., Joseph, B., (2013). A STUDY ON QUALITY OF WORK LIFE AMONG NURSES IN A MEDICAL COLLEGE HOSPITAL IN BANGALORE, *National Journal of Community Medicine*, 4(3).

Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R.A., Freziamella, L., (2014). The effect of Quality of work life (QWL) programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.1136

Naude, R., Kruger, S., & Saayman, M. (2013). Who to work for : A South African hotel or resort? *International Journal of Hospitality Management*, 33, 331–338. doi:10.1016/j.ijhm.2012.10.003 .

Lin, S., Chaiear, N., Khiewyoo, J., Wu, B., & Johns, N. P. (2013). Preliminary Psychometric Properties of the Chinese Version of the Work-Related Quality of Life Scale-2 in the Nursing Profession. *Safety and Health at Work*, 4(1), 37–45. doi:10.5491/SHAW.2013.4.1.37

Hodson, R. (2002). "Management citizenship behavior and its consequences", work and occupations, Vol .29 No.1 ،pp64-96.

Bass, B. M., & Avolio, B. J.(2004), Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Abu Taher, Md. (2014). Variations of quality of work life of academic professionals in Bangladesh. doi:10.1108/EJTD-05-2013-0060