



بررسی رابطه بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

شقایق بهرامی مهر

دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Sh.bahramee@gmail.com

پرستو خسروی

استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

فرشته کردستانی

استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۷/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱۱

چکیده

رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا نقش مهمی در ایجاد یک چشم‌انداز پویا و فعال دارد. در نتیجه هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی بود. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کمی از نوع همبستگی؛ جامعه پژوهش مدیران و معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۹۲ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان استخراج که این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با توجه به حجم جامعه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد (رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا باس و آوالیو ۲۰ گویه، خودکارآمدی معلم اسپچانن، موران و وولفولک ۲۰۰۱ و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) هرکدام ۲۴ گویه) که شاخص‌های روان‌سنجی آن‌ها مناسب ارزیابی شد. یافته‌ها حاکی از آن است که رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا و ابعاد آن رابطه معنادار و مثبتی برافزایش خودکارآمدی و رضایت معلمان دارد. رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا ۴۸ درصد تغییرات خودکارآمدی و رضایت شغلی را تبیین می‌کند و ابعاد آن: ترغیب ذهنی (۴۸٪) و ملاحظات فردی (۴۱٪) تأثیرگذاری حداکثری بر خودکارآمدی از خود نشان می‌دهد و دو مؤلفه دیگر تأثیرگذاری کمتری (۳۸٪) قابل تبیین بوده است. همچنین مؤلفه‌هایی که تأثیرگذاری حداکثری بر رضایت شغلی نشان می‌دهد، به ترتیب ترغیب ذهنی (۴۱٪)، ملاحظات فردی (۳۹٪) و انگیزه الهام‌بخش (۳۹٪) و نفوذ آرمانی (۳۶٪) هست. در نهایت با توجه به این مطالعه، برنامه‌ریزی برای تحقق سبک رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا در مدیران مدارس ابتدایی برای افزایش باورهای خودکارآمدی معلمان و افزایش رضایت شغلی آنان ضروری است.

واژه‌های کلیدی: رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا، خودکارآمدی، رضایت شغلی، معلمان مقطع ابتدایی.

۱- مقدمه

از مهم‌ترین نگرانی‌های سازمان‌ها در شرایط رقابتی کنونی می‌توان به بازار کار، جامعه، حفظ و نگهداری نیروی انسانی ماهر و توانمند اشاره کرد، این مسئله بدان دلیل هست که نیروی انسانی، سنگ بنای مهمی برای رساندن سازمان به اهدافش است. بدون شک معلمان هر جامعه‌ای، اصلی‌ترین عنصر تأثیرگذار بر پیشرفت و بقا یک جامعه‌اند. به گونه‌ای که عملکرد بهینه‌ی آنان می‌تواند تضمین‌کننده‌ی موفقیت یک جامعه باشد. بنابراین به نظر می‌رسد پرداختن به این گروه، به معنای توجه به اصلی‌ترین نیروهای درگیر در بقا یک جامعه است.

همچنین یکی از عوامل مهمی که در انگیزش نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش به‌خصوص معلمان نقش مهمی ایفا می‌کند، بحث خودکارآمدی هست که تأثیر آن برافزایش انگیزش و عملکرد نیروی انسانی بیش از دیگر عوامل احساس می‌گردد. همچنین ازجمله موضوعات موردعلاقه صاحب‌نظران علوم تربیتی یافتن شرایط و امکانات لازم و مؤثر در جهت موفقیت پیشرفت تحصیلی و کارآمدی آموزشی است؛ اما عدم موفقیت در زیرساخت‌های آموزش و تعلیم و تربیت محصلان مدارس، زمینه‌ساز مشکلات فردی و اجتماعی و انحراف از دستیابی به اهداف سیستم آموزش است. با توجه به تفاوت‌های فرهنگی و تغییرات سریع عوامل در طول زمان نمی‌توان به‌عنوان یک قانون عمومی و کلی، علل خاصی را برای عدم پیشرفت آموزشی و به‌روز بودن سیستم تعلیم و تربیت محیط‌های آموزشی مدارس مطرح نمود (فالکونیر و دجوکیک^۲، ۲۰۱۹). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خودکارآمدی یکی از مهم‌ترین عوامل تنظیم رفتار در محیط‌های آموزشی و فرهنگی است. خودکارآمدی سبب خودتنظیمی و بهبود خلاقیت و مشارکت اجتماعی می‌شود. افراد را برای رویارویی با موقعیت مبهم و چالش‌برانگیز آماده می‌سازد، زمینه‌ی شناسایی ظرفیت‌های واقعی را فراهم می‌سازد و میزان اعتمادبه‌نفس پذیرش خود افراد را افزایش می‌دهد. همچنین باور خودکارآمدی معلمان را وادار می‌کند تا در برخی مسائل ازجمله بهبود روش‌های جدید برای اجرای تدریس بسیار مؤثرتر، رشد یکدیگر را ریشه‌یابی کنند. مدرسه‌ای با سطح بالای معلمان خودکارآمدی کمک بزرگی به‌منظور تأیید ادراکات خودکارآمدی دانش‌آموزان می‌کند. هنگام بررسی آن بر روی مدلی با متغیرهای نگرشی فراوان، باور خودکارآمدی، مفهومی مهم از نظر کیفیت آموزش، معنادار تلقی می‌شود تا اثرات خودکارآمدی با وضوح بیشتری بیان شود (دمیر^۴، ۲۰۲۰). خودکارآمدی معلمان، باعث می‌شود تا در موقعیت‌های مختلف بهترین انتخاب را انجام دهد و شرایط موفقیت‌آمیزی را برای معلم به وجود آورد؛ زیرا

معلمانی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند باور دارند که می‌توانند در شرایط مختلف بهترین انتخاب را داشته باشند؛ اما معلمان دارای خودکارآمدی پایین در کنترل تهدیدها، اضطراب بالایی را تجربه می‌کنند و باعث عدم کارایی آنان و همچنین کاهش رضایت شغلی می‌شود (محمدی احمدآبادی و اعرابی، ۱۳۹۹).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. از طرفی اولین گام در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی هست که بر کیفیت فعالیت آن‌ها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است. رضایت شغلی نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند، آن را دوست می‌دارند، از کار خود لذت می‌برند و آن را به‌عنوان محور اساسی زندگی خود تلقی می‌نمایند. رضایت شغلی در بین معلمان مدارس یکی از جنبه‌های اساسی در عرصه رهبری آموزشی تلقی می‌شود.

در این میان رهبری یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیت‌های بسیاری از سازمان‌های امروزی است. از نظر هرسی و بلانچارد، سازمان‌های موفق مشخصه‌ی عمده‌ای دارند که به‌وسیله آن از سازمان‌های ناموفق متمایز می‌شوند؛ این مشخصه، رهبری پویا و اثربخش است. از طرفی رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یک مدل رهبری در نظر گرفته می‌شود که نه تنها دارای راداری است که برای درک آنچه در سراسر سازمان اتفاق می‌افتد، بلکه یک قطب‌نما اخلاقی برای هدایت سازمان در جهت درست، با هدایت انتخاب‌ها و مسئولیت‌های اخلاقی است (اسباری^۵، ۲۰۲۰). از طرفی، رهبری تحول‌آفرین از طریق نفوذ آرمانی و با ایجاد احساس وفاداری و احترام، باعث می‌شود معلمان احساس تعلق بیشتری به سازمان نمایند. همچنین، استانداردهای سطح بالای رهبران که ماحصل انگیزش الهام‌بخش رهبری تحول‌آفرین است به رهبران سازمان‌ها کمک می‌نماید بتوانند استانداردها را در سطحی نگه‌دارند که همواره انگیزه معلمان در جهت تعالی زنده بماند، به گونه‌ای که نه آن‌چنان بالا که باعث عدم توانمندی و بی‌انگیزگی شود و نه هم آن‌چنان استانداردها پایین باشند که بی‌میلی و عدم رغبت شوند. ایجاد جو حمایتی و حمایت از معلمان سازمان باعث می‌شود رهبران تحول‌آفرین به تلاش مضاعف و یادگیری سازمانی مطلوب‌تر معلمان خویش در جهت رشد سازمان امیدوارتر باشند.

اهمیت و ضرورت این پژوهش از آن جهت است که امروزه هنر و علم مدیریت از ظریف‌ترین و پرتیرترین کارهای آدمی است و به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم تمدن معاصر و ازجمله عوامل

مؤثر در رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع کنونی به حساب می‌آورند. رشد و توسعه نظام‌های آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. آموزش و پرورش با انسان سروکار دارد و چون انسان موجودی پیچیده است، از این‌رو نظام آموزشی به ایفای دشوارترین و پرمسئولیت‌ترین وظایف اجتماعی اشتغال دارد؛ بنابراین بسیار حائز اهمیت است که مدیران شیوه‌ای را پیش بگیرند که نیروهای کارآمد و دارای رضایت شغلی پرورش دهند یکی از بهترین راهکارها داشتن رهبری مدیران آموزشی در سازمان و مدارس است. از سوی دیگر رهبری تحول‌آفرین اساس و شالوده‌ای برای موفقیت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد. رهبران تحول‌آفرین، اثربخشی را به کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان، از منابع انسانی سازمان بهره‌مند شوند (سایه‌پایت، اندایکا و پراستیا^۸، ۲۰۲۰). رهبری تحول‌آفرین از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار به آن توجه شده است. مزایای بسیاری نیز برای این سبک رهبری شناخته شده است که می‌توان به رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان و کاهش استرس پیروان اشاره کرد. اکثر پژوهشگران بر این عقیده‌اند که رهبران تحول‌آفرین از رهبران مبادله‌ای اثربخشی بالاتری دارند.

همچنین از جمله عواملی که نقش کلیدی در کیفیت تدریس معلمان دارد، خودکارآمدی است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معلمان با خودکارآمدی تدریس مثبت، سطوح بالاتری از تعهد و اشتیاق را در قبال کار خود دارند (شایلنکووا^۹، ۲۰۲۰). می‌توان گفت خودکارآمدی معلم به عنوان اعتماد وی به سازمان‌دهی مؤثر و انجام اقدامات خاص مرتبط با یک وظیفه تدریس خاص هست (کاتز و استیوپل^{۱۰}، ۲۰۱۵). باورهای خودکارآمدی معلم تعیین‌کننده سطح تدریس وی در کلاس درس است (گارویز^{۱۱}، ۲۰۱۳). معلمان با خودکارآمدی بالا، بر تعامل فعال با دانش‌آموز اصرار دارند (خان، فلیوا و کیوزی^{۱۲}، ۲۰۱۵) و بهتر می‌توانند خود را با دانش‌آموزان هماهنگ کنند و به نیازهای ویژه آنان پاسخ دهند. این خودکارآمدی می‌تواند سبب بروز رفتارهایی مانند صرف زمان بیشتر در کلاس، خلاقیت بیشتر در طراحی برنامه‌های درسی، مدیریت مؤثر کلاس درس و نیز به کارگیری روش‌های تدریس متناسب‌تر با ویژگی‌های فراگیران شود. در نهایت باورهای خودکارآمدی آن‌ها بر تصمیمات آموزشی تأثیر می‌گذارد و از این طریق بر یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر است (محبی امین و ربیعی^{۱۳}، ۲۰۱۹). افراد دارای احساس خودکارآمدی بالا، معتقدند که می‌توانند به صورت مؤثر با رویدادها و شرایطی که روبرو می‌شوند، برخورد نمایند.

از آنجاکه آن‌ها در غلبه بر مشکلات، انتظار موفقیت دارند، در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. آن‌ها مشکلات را چالش می‌بینند و احساس مسئولیت بیشتری برای یادگیری دانش‌آموز دارند (چریستیس^{۱۴}، ۲۰۱۸). اییز^{۱۵} (۲۰۱۸) معتقد است افرادی که حس اندکی از خودکارآمدی دارند، ممکن است به راحتی شکست بخورند. برعکس افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند، به شدت تلاش می‌نمایند که موفق شوند (اییز، ۲۰۱۸).

همچنین رضایت شغلی معلمان پیامدهای مهم و گسترده‌ای دارد. اول، به رفاه معلم کمک می‌کند؛ زیرا معلمان راضی کمتر مستعد استرس و فرسودگی هستند. علاوه بر این، شواهدی وجود دارد که دانش‌آموزان معلمانی که از شغل خود راضی هستند نیز احساس بهتری دارند. معلمان راضی کیفیت آموزشی بالاتر و پشتیبانی یادگیری بهتری را برای دانش‌آموزان خود ارائه می‌کنند. در نهایت، معلمان تعهد شغلی قوی‌تری نشان می‌دهند و کمتر مستعد ترک این حرفه هستند که به‌ویژه در مواقعی که جایجایی معلمان زیاد است، بسیار مهم است (توروپووا و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۱).

در تأیید مطالب، برخی از پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج از کشور به شرح زیر هست:

پور اصلان (۱۴۰۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «تأثیر مدیریت آموزشی بر امید تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی در بین دانش‌آموزان در مدارس استان گیلان» و جامعه آماری شامل دانش‌آموزان مدارس استان گیلان (متوسطه اول) هست که تعداد آن‌ها نامحدود بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه‌های نامحدود ۳۸۴ نفر برآورد گردید و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه بین مؤلفه‌های پرسشنامه خودکارآمدی تحصیلی، مؤلفه ارتباط با میانگین ۳/۲۹ و انحراف معیار ۰/۸۸۱ کمترین و مؤلفه شایستگی با میانگین ۳/۹۹ و انحراف معیار ۰/۵۹۰ بیشترین امتیاز را کسب کرده‌اند. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۵) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر مدیریت آموزشی بر امید تحصیلی را نشان دادند. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۹) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر مدیریت آموزشی بر خودکارآمدی تحصیلی را نشان می‌دهد. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۴) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر امید تحصیلی بر خودکارآمدی تحصیلی را نشان می‌دهد. در نتیجه بیان داشتند که مدیریت آموزشی بر امید تحصیلی، خودکارآمدی تحصیلی در بین دانش‌آموزان در مدارس استان

گیلان تأثیرگذار هست. موسوی و همکاران (۱۴۰۰) در نتایج مقاله‌ای به ارائه مدل سبک مدیران تحول‌گرا برای مدیران آموزشی بیان داشتند؛ سبک مدیران تحول‌گرا دارای ۲۲ مؤلفه در ۸ بعد شامل شبکه روابط، ویژگی‌های رهبر، آماده‌سازی منابع، بررسی وضعیت محرک‌های تغییر، مدیریت در زمان تغییر، تشکیل تیم و حمایت از ذینفعان و اقدامات تغییر بود که بار عاملی واریانس استخراج‌شده همه آن‌ها بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی همه آن‌ها بالاتر از ۰/۸۰ محاسبه شد. همچنین مدل سبک مدیران تحول‌گرا برای مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی برای نسبتی داشت و سبک مدیران تحول‌گرا برای هر ۸ بعد و هر یک از ابعاد هشت‌گانه بر مؤلفه‌های مربوط به خود اثر معناداری داشتند. در نتیجه سبک مدیران تحول‌گرا در مدیران آموزشی برای بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی ضروری دانسته‌اند. یوسف پور و صباحی زاده (۱۳۹۹) در نتایج مقاله‌ای تحت عنوان «ارزیابی ارتباط بین سبک مدیران تحول‌گرا و تبادل مدیران آموزشی با درگیر شدن کارکنان در کار» به روش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان نیروی دریایی بندرعباس که تعداد کل آن‌ها ۲۶۰۰ نفر بوده است که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۳۵ نفر به عنوان نمونه با استفاده روش تصادفی ساده انتخاب شدند بیان داشتند که رابطه معنی‌داری بین سبک‌های مدیران تحول‌گرا و تبدالی مدیران با درگیر شدن کارکنان در کار کارکنان نیروی دریایی بندرعباس وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌گرا و درگیر شدن در کار رابطه و همبستگی بیشتری نسبت به سبک رهبری تبدالی با درگیر شدن کارکنان نیروی دریایی جمهوری اسلامی ایران در کار وجود دارد. محمدی احمدآبادی و اعرابی (۱۳۹۹) در نتایج مقاله‌ای تحت عنوان «نقش میانجی خودکارآمدی معلمان در رابطه بین سبک‌های مدیریت کلاس و مهارت‌های فراشناختی دانش‌آموزان» بیان داشتند بین سبک‌های مدیریت کلاس و مهارت‌های فراشناختی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما رابطه معناداری بین خودکارآمدی معلمان و مهارت‌های فراشناختی دانش‌آموزان یافت نشد. وفائی مهر (۱۳۹۸) در نتایج پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه سبک‌های مدیریتی با خودکارآمدی معلمان ابتدایی شهر ماکو از دیدگاه معلمان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۸» بیان داشتند؛ سبک‌های دستوری، مشارکتی و تفویضی با مؤلفه‌های خودتنظیمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ سبک‌های

دستوری، مشارکتی و تفویضی با مؤلفه‌های تلاش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. محمدپور (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان زبان، تعهد سازمانی و خودکارآمدی نشان داد که رابطه کمی بین خودکارآمدی کلی و رضایت شغلی وجود داشت. علاوه بر این بین خودکارآمدی کلی معلمان و تعهد سازمانی کل رابطه مثبت و کوچکی وجود داشت. در مورد رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی، این نتیجه به دست آمد که گرچه به‌طور کلی رابطه آماری معناداری بین این دو متغیر وجود نداشت، بین تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه مستقلی وجود داشت. جهت بررسی میزانی که خودکارآمدی معلمان زبان می‌تواند توسط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیش‌بینی شود تجزیه و تحلیل رگرسیون اجرا شد و مشخص شد که خودکارآمدی معلمان زبان از طریق تعهد سازمانی به نسبت رضایت شغلی‌شان بهتر پیش‌بینی می‌شود. در خارج از کشور نیز دمیر (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان نقش خودکارآمدی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش و درگیری شغلی و با جامعه آماری معلمان شهرستان هاتای، نشان دادند که هر چه باورهای خودکارآمدی معلمان افزایش یابد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه و درگیری شغلی آنان افزایش می‌یابد. هم رضایت شغلی و هم تعهد سازمانی تا حدی رابطه بین احساس خودکارآمدی و انگیزش معلمان را واسطه کردند. باورهای خودکارآمدی از طریق اثر میانجی کامل رضایت شغلی و انگیزه بر مشارکت شغلی معلمان تأثیر مثبت گذاشت. تعهد و انگیزه سازمانی به‌طور کامل رابطه بین خودکارآمدی معلمان و درگیری شغلی را میانجیگری کرد. تورکوگلو، کانسوی و پارلار^{۱۷} (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلمان و رضایت شغلی انجام دادند. جامعه آماری در این مطالعه ۴۸۹ معلم مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در منطقه بی اوغلو، استانبول بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۴ سال بود. تجربه تدریس آن‌ها بین ۱ تا ۲۹ سال متغیر بود. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی معلم و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خودکارآمدی معلم پیش‌بینی‌کننده معنادار رضایت شغلی است.

با توجه به توضیحات بالا می‌توان اذعان داشت که رهبری مدیران آموزشی؛ حکایت از تأثیر غیرقابل‌انکار و فراوان آن بر آموزش و یادگیری دارد. مدیریت و رهبری آموزشی، دارای معانی و مفاهیم بسیار زیادی است و هر کس برحسب تجربه و هدف خود، معنا و مفهومی از آن را برمی‌گزیند. آنچه مسلم است، ماهیت مدیر یا رهبر آموزشی به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار در

تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل داده‌اند. روش نمونه‌گیری برای جامعه پژوهش حاضر به شیوه تصادفی ساده بود. بدین منظور با توجه به پراکندگی مدارس ابتدایی در منطقه ۴ تهران در محدوده تهران‌پارس و رسالت، تعداد ۱۳ مدرسه انتخاب شدند که در مجموع ۹۲ نفر شامل مدیران (۱۳ نفر) و معلمان (۷۹ نفر) شاغل در مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ با روش نمونه‌گیری ساده و به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا باس و آوالیو (۲۰۰۰)، خودکارآمدی معلم اسچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱) و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) بود.

الف) پرسشنامه مدیریت آموزشی تحول‌گرا باس و آوالیو

پرسشنامه باس و آوالیو (۲۰۰۰) سبک مدیران تحول‌گرا را موردسنجش قرار می‌گیرد. این پرسشنامه شامل ۴ بعد هست که ابعاد سبک مدیران تحول‌گرا عبارت‌اند از ترغیب ذهنی (سؤالات ۱-۴)، نفوذ آرمانی (سؤالات ۵-۱۲)، ملاحظه فردی (سؤالات ۱۷-۲۰) و انگیزش الهام‌بخش (سؤالات ۱۳-۱۶). این پرسشنامه در ۲۰ گویه تنظیم و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، تا حدودی = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شده است. پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین در ایران توسط موغلی (۱۳۸۳) برای اولین بار موردبررسی قرار گرفت و میزان آن نیز ۸۹٪ گزارش شده است. همچنین در تحقیقات مختلف دیگر پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. در تحقیق چوپانی (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین (۰/۹۲) به دست آمد که نشان از دقت بالای ابزار اندازه‌گیری استفاده در این مطالعه هست. در پژوهش مرشدی (۱۳۹۲) نیز پایایی پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین (۰/۸۳) به دست آمد.

ب) پرسشنامه خودکارآمدی معلم اسچانن، موران و وولفولک

مقیاس خودکارآمدی معلم توسط اسچانن، موران و وولفولک^{۱۸} (۲۰۰۱) ساخته شده است که از ۲۴ گویه و ۳ خرده مقیاس درگیر کردن فراگیر (سؤالات ۲-۴-۶-۹-۱۲-۱۴-۲۲)، راهبردهای آموزشی (سؤالات ۷-۸-۱۰-۱۱-۱۷-۱۸-۲۰-۲۳-۲۴) و مدیریت کلاس (سؤالات ۱-۳-۵-۱۳-۱۵-۱۶-۱۹-۲۱) تشکیل شده است که به منظور سنجش خودکارآمدی معلم بکار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای هست که برای گزینه‌های «خیلی کم»، «کم»، «تا حدودی»، «زیاد» و «خیلی زیاد» به ترتیب امتیازات ۰، ۱، ۲، ۳ و ۴ در

بهبود فرایند آموزش و اهداف در سازمان‌ها هست. از آنجاکه مدیران از یک طرف، با انواع برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی و از طرف دیگر با فراگیران و سایر مدرسان آموزشی سروکار دارند، بنابراین معلمان نیز می‌توانند به عنوان رهبران آموزشی محسوب می‌شوند. چنانچه معلمان و مدیران آموزشی از ماهیت تغییرات در جامعه آگاهی داشته باشند، می‌توانند به طور مداوم تغییرات را در محیط آموزشی اعمال و تأثیر شگرفی بر مهارت فراگیران، در نیل به اهداف آموزشی و در پی آن خودکارآمدی تحصیلی افراد ایفا نمایند. معلمان باید، به عنوان راهبران اصلی عرصه آموزش، از دانش و آگاهی لازم جهت طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی، در راستای توسعه همه‌جانبه دانش‌آموزان برخوردار باشند. تغییر دانش، نگرش و رفتار دانش‌آموزان، غایت اصلی تعلیم و تربیت به شمار می‌رود و کوشش‌های ناظر بر تحقق این هدف در دایره فعالیت معلمان قرار می‌گیرد که در نتیجه موفقیت در این عوامل رضایت شغلی معلمان در پی خواهد داشت که به منظور بررسی آن باید، به عواملی مانند مدیریت آموزشی، محیط آموزشی، خودکارآمدی معلمان که جزء جدایی‌ناپذیر رضایت شغلی معلمان است اشاره کرد. با این حال، تحقیق در مورد اجرای رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا و رابطه آن با خودکارآمدی و رضایت شغلی مدیران بسیار محدود است؛ بنابراین با توجه به اهمیت تأثیر و رابطه متغیرهای باهم، پژوهش بیشتری در این زمینه ضروری هست. از این رو مطالعه حاضر با هدف تبیین رابطه بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شد؛ لذا پژوهش حاضر در صدد بررسی فرضیه‌های زیر بوده است:

- ۱) بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۲) بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۳) بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی هست. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و معلمان زن در مقاطع ابتدایی ۱۳ مدارس منطقه ۴ تهران سال

داده‌های پژوهش با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت و از آنجا که سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ گزارش شد، این نتیجه حاصل شد که داده‌های پژوهش نرمال هستند و به‌منظور بررسی پرسش‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که از بین تعداد ۹۲ نفر از پاسخگویان، ۷۴ نفر (۸۰/۴۳ درصد) زن و ۱۸ نفر (۱۹/۵۷ درصد) مرد بوده‌اند. همچنین پاسخگویان در سه گروه سنی قرار داشتند که به این صورت است: در گروه سنی ۲۰-۲۹ سال ۲۴ درصد (۲۲ نفر)، ۵۷/۶ درصد (۵۳ نفر) در گروه سنی ۳۰-۳۹ سال و ۱۸/۴ درصد در گروه سنی ۴۰-۴۹ سال بوده‌اند؛ میانگین سن پاسخگویان ۳۰/۶۷ سال، کمترین سن ۲۱ و بیشترین آن ۴۹ سال بود. از آنچه در مورد میزان تحصیلات پاسخگویان به‌دست‌آمده بیشترین فراوانی (۷۳ نفر) با ۷۹/۳ درصد تحصیلات لیسانس داشته‌اند، ۱۲ درصد فوق‌لیسانس، ۸/۷ درصد فوق‌دیپلم بوده‌اند. همچنین ۷۲ نفر (۷۸/۳ درصد) متأهل و ۲۰ نفر (۲۱/۷ درصد) مجرد بوده‌اند. میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌های نمونه برای متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌های نمونه برای متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد (۹۲ نفر)	
	میانگین	انحراف معیار
رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا	۴/۶۴	۱/۰۳
خودکارآمدی معلمان	۳/۵۳	۰/۵۶۶
رضایت شغلی معلمان	۴/۱۷	۰/۶۷۸

همان‌طور که جدول ۱ گویاست، می‌توان گفت وضعیت نمرات رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا در سطح متوسط و همچنین میزان خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان نیز در سطح متوسط قرار دارد.

فرضیه اول: بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه وجود دارد.

برای بررسی این پرسش از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جداول شماره‌ی ۲ و ۳ آمده است.

نظر گرفته می‌شود. حد پایین نمره در این مقیاس ۰، حد متوسط ۴۸ و حد بالای نمرات ۹۶ هست. نمره بین ۰ تا ۳۲: میزان خودکارآمدی پایین معلم، نمره بین ۳۲ تا ۴۸: میزان خودکارآمدی متوسط معلم و نمره بالاتر از ۴۸: میزان خودکارآمدی بالای معلم است. اعتبار سازه‌ی این مقیاس، به‌وسیله‌ی اسچانن - موران و وولفولک (۲۰۰۱) با روش تحلیل عاملی، ساختار عاملی مناسبی را متشکل از سه عامل یادشده به‌دست‌آمده است. این محققان، پایایی مقیاس را با روش همسانی درونی تعیین و مقادیر آلفا را برای کل مقیاس ۰/۹۴ و خرده مقیاس‌های درگیرکردن فراگیران، روش‌های تدریس و مدیریت کلاس به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حسین چاری و همکاران (۱۳۸۹)، برای سنجش پایایی مقیاس، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی کل مقیاس برابر با ۰/۸۳ محاسبه شد که نشانگر همسانی درونی قابل‌قبول این پرسشنامه بود. پایایی هر کدام از خرده آزمون‌ها متناسب با عوامل استخراج شده‌ی این مقیاس نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای خرده مقیاس خودکارآمدی در درگیر کردن دانش آموزان در امور تحصیلی برابر با ۰/۷۶، برای خرده مقیاس خودکارآمدی در روش‌های تدریس برابر با ۰/۶۹ و برای خرده مقیاس خودکارآمدی در مدیریت کلاس برابر با ۰/۷۳ به دست آمد.

ب) پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و همکاران

پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان توسط اسمیت، کندال و هولین^{۱۹} (۱۹۶۹) طراحی شده است. پرسشنامه مذکور دارای پنج مؤلفه پرداخت (سؤالات ۲۲-۲۴)، فرصت‌های ترفیع (سؤالات ۱۶-۱۸)، سرپرست (سؤالات ۱۲-۱۵)، همکاران (سؤالات ۱۹-۲۱) و عوامل محیط کاری (سؤالات ۱-۱۱) است. دامنه امتیازات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه‌بندی می‌شود. غلامی فشارکی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی روایی و پایایی این پرسشنامه پرداختند و روایی و پایایی آن را مورد تأیید قرار دادند. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ گزارش شد که نشان از مطلوب بودن ابزار پژوهش دارد. نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده رضایت شغلی بالاتر است. روایی این مقیاس با استفاده روش اعتبار محتوا توسط صاحب‌نظران تأییدشده است و میزان پایایی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شده است که در دامنه بسیار خوبی قرار دارد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. همچنین

جدول ۲- آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی

متغیر	تعداد (۹۲ نفر)	
	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
خودکارآمدی	۰/۶۷۱**	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۵۵۹**	۰/۰۰۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱ * معنادار در سطح ۰/۰۵

فرضیه دوم: بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه وجود دارد.

برای بررسی این پرسش از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جداول ۴، ۵ و ۶ آمده است.

جدول ۴- آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی

متغیر	تعداد (۹۲ نفر)	
	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
نفوذ آرمانی	۰/۳۸۲**	۰/۰۰۱
انگیزه الهام‌بخش	۰/۴۶۳**	۰/۰۰۱
ترغیب ذهنی	۰/۴۳۳**	۰/۰۰۱
ملاحظات فردی	۰/۳۹۷**	۰/۰۰۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱ * معنادار در سطح ۰/۰۵

با توجه به جدول ۴، ضریب همبستگی به‌دست‌آمده بین ابعاد نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی با خودکارآمدی رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ زیرا مقادیر سطح معنی‌داری در هر یک از مؤلفه‌ها کمتر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌شود، یعنی بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت این رابطه مثبت و مستقیم و شدت آن متوسط است، یعنی هر چه رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بهتر عمل کند، میزان خودکارآمدی نیز افزایش می‌یابد. جهت بررسی و تعیین سهم مؤثر ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بر خودکارآمدی معلمان از آزمون رگرسیون استفاده‌شده که نتایج آن در ذیل آمده است:

جدول ۵- مدل نهایی همبستگی بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین استاندارد شده	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۰/۴۸۶	۰/۴۰۸	۰/۳۸۱	۲۱/۰۵۵	۰/۰۰۱

طبق جدول ۵ مدل رگرسیونی تحقیق، می‌توان بیان نمود با استفاده از رگرسیون چندگانه در نهایت ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا تبیین‌کننده خودکارآمدی معلمان بوده است.

با توجه به جدول ۲، ضریب همبستگی به‌دست‌آمده بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ زیرا مقادیر سطح معنی‌داری در هر یک از مؤلفه‌ها کمتر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌شود، یعنی بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت این رابطه مثبت و مستقیم و شدت آن متوسط است، یعنی هر چه رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بهتر عمل کند میزان خودکارآمدی و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. جهت بررسی و تعیین سهم مؤثر رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بر خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان از آزمون رگرسیون استفاده‌شده که نتایج آن در ذیل آمده است:

جدول ۳- مدل نهایی همبستگی بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین استاندارد شده	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۰/۶۹۴	۰/۴۸۱	۰/۴۶۳	۲۶/۳۱۸	۰/۰۰۱

طبق جدول ۳ مدل رگرسیونی تحقیق، می‌توان بیان نمود با استفاده از رگرسیون خطی در نهایت رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا تبیین‌کننده خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان بوده است. شدت رابطه این عامل با متغیر وابسته ۰/۶۹ هست که حاکی از رابطه خوبی بین متغیر موردبررسی و متغیر وابسته هست. همچنین بر اساس ضریب تعیین تعدیل‌شده می‌توان گفت ۰/۴۸ تغییرات خودکارآمدی و رضایت شغلی به‌وسیله این بعد تبیین می‌شود و رابطه معناداری بین متغیرها وجود دارد.

شدت رابطه این عوامل با متغیر وابسته $0/486$ هست که حاکی از رابطه خوبی بین متغیرهای موردبررسی و متغیر وابسته هست. همچنین بر اساس ضریب تعیین تعدیل‌شده می‌توان گفت $0/38$ تغییرات خودکارآمدی به‌وسیله این ابعاد تبیین می‌شود و رابطه معناداری بین متغیرها وجود دارد.

در جدول ۶ شاخص‌های مختلف حاصل از تحلیل رگرسیون برای متغیر وابسته خودکارآمدی در معلمان ارائه شده است. داده‌های جدول نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری، متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و

ملاحظات فردی در رابطه با خودکارآمدی در معلمان نقش پیش‌بینی‌کنندگی دارند. همچنین در ورود متغیرها به مدل نهایی می‌توان گفت از بین ابعاد موردبررسی ابعادی که تأثیرگذاری حداکثری از خود نشان می‌دهد، به ترتیب ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی می‌باشد. درواقع می‌توان گفت به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار در بعد تأثیرگذاری، 48% و 41% تغییر در خودکارآمدی ایجاد می‌شود و دو مؤلفه دیگر تأثیرگذاری کمتری داشته است.

جدول ۶- ضرایب رگرسیون خودکارآمدی از روی ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا

سطح معنی‌داری	آماره آزمون (t)	ضرایب			
		ضریب بتا	خطای استاندارد	شیب خط	
$0/001$	$4/999$	$0/382$	$0/084$	$0/422$	نفوذ آرمانی
$0/001$	$5/003$	$0/386$	$0/078$	$0/398$	انگیزه الهام‌بخش
$0/001$	$4/013$	$0/480$	$0/065$	$0/467$	ترغیب ذهنی
$0/001$	$5/365$	$0/418$	$0/093$	$0/416$	ملاحظات فردی

آموزشی تحول‌گرا تبیین‌کننده رضایت شغلی معلمان بوده است. شدت رابطه این عوامل با متغیر وابسته $0/422$ هست که حاکی از رابطه خوبی بین متغیرهای موردبررسی و متغیر وابسته هست. همچنین بر اساس ضریب تعیین تعدیل‌شده می‌توان گفت $0/35$ تغییرات رضایت شغلی به‌وسیله این ابعاد تبیین می‌شود و رابطه معناداری بین متغیرها وجود دارد.

در جدول ۹ شاخص‌های مختلف حاصل از تحلیل رگرسیون برای متغیر وابسته رضایت شغلی در معلمان ارائه شده است. داده‌های جدول نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری، متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی در رابطه با رضایت شغلی در معلمان نقش پیش‌بینی‌کنندگی دارند. همچنین در ورود متغیرها به مدل نهایی می‌توان گفت از بین ابعاد موردبررسی ابعادی که تأثیرگذاری حداکثری از خود نشان می‌دهد، به ترتیب ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزه الهام‌بخش هست. درواقع می‌توان گفت به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار در تمامی مؤلفه‌ها تأثیرگذاری مثبت و بالاتر از متوسط منجر به تغییر در رضایت شغلی می‌شود.

فرضیه سوم: بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران رابطه وجود دارد.

برای بررسی این پرسش از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جداول ۷، ۸ و ۹ آمده است.

با توجه به جدول ۷، ضریب همبستگی به‌دست‌آمده بین ابعاد نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد؛ زیرا مقادیر سطح معنی‌داری در هر یک از مؤلفه‌ها کمتر از $0/01$ است؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌شود، یعنی بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت این رابطه مثبت و مستقیم و شدت آن متوسط است، یعنی هر چه ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بهتر عمل کند، میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. جهت بررسی و تعیین سهم مؤثر ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بر رضایت شغلی معلمان از آزمون رگرسیون استفاده شده که نتایج آن در ذیل آمده است.

طبق جدول ۸ مدل رگرسیونی تحقیق، می‌توان بیان نمود با استفاده از رگرسیون چندگانه در نهایت ابعاد رهبری مدیران

جدول ۷- آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با رضایت شغلی

متغیر	رضایت شغلی	
	تعداد (۹۲ نفر)	
	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
نفوذ آرمانی	۰/۳۹۸**	۰/۰۰۱
انگیزه الهام‌بخش	۰/۴۶۲**	۰/۰۰۱
ترغیب ذهنی	۰/۳۹۴**	۰/۰۰۱
ملاحظات فردی	۰/۴۱۲**	۰/۰۰۱

** معنادار در سطح ۰/۰۱ * معنادار در سطح ۰/۰۵

جدول ۸- مدل نهایی همبستگی بین ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با رضایت شغلی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین استاندارد شده	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
۰/۴۲۲	۰/۳۸۹	۰/۳۵۴	۲۵/۰۵۵	۰/۰۰۱

جدول ۹- ضرایب رگرسیون رضایت شغلی از روی ابعاد رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا

ضرایب	ضرایب			آماره آزمون (t)	سطح معنی‌داری
	شیب خط	خطای استاندارد	ضریب بتا		
نفوذ آرمانی	۰/۴۰۱	۰/۰۸۴	۰/۳۶	۴/۷۷۴	۰/۰۰۱
انگیزه الهام‌بخش	۰/۳۸۹	۰/۰۷۳	۰/۳۹۸	۴/۵۴۸	۰/۰۰۱
ترغیب ذهنی	۰/۴۵۶	۰/۰۷۸	۰/۴۱۷	۵/۰۰۳	۰/۰۰۱
ملاحظات فردی	۰/۳۹۷	۰/۰۸۵	۰/۳۹۹	۵/۳۶۵	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

معلمان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش به شمار می‌روند، در صورتی که در جریان آموزش بهتر آماده شوند، اثربخشی لازم را در آموزش و پرورش و مدارس خواهند داشت. با وجود این چنانچه به نیازها و کمبودهای مادی و معنوی معلمان توجه لازم مبذول نگردد و یا آن که این نیازها به مادیات و به‌طور اخص پول محدود شده و این نیاز نیز با کمبود بودجه توجیه شود، معلمان برای ارضای علائق خود چشم به منبع دیگری می‌دوزند. یکی از این منابع رضایت شغلی است که مهم‌ترین متغیر در رفتار سازمانی محسوب می‌شود و عاملی است باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد این رضایت زمانی به‌خوبی شکل می‌گیرد که بتوان هم‌زمان با توجه به نیازهای مادی، نیازهای معنوی و روحی نیز توجه شود. لازم به ذکر است تا به امروز بیشتر تحقیقات بر روی کیفیت تحصیلی و انگیزه دانش‌آموزان و رضایت شغلی معلمان صورت گرفته اما پژوهش حاضر در پی به‌کارگیری مدیریت آموزشی تحول‌گرا جهت ایجاد خودکارآمدی و افزایش رضایت شغلی معلمان در منطقه ۴ شهر تهران هست که داده‌ها با استفاده از ۳ پرسشنامه شامل رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا، خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان

جمع‌آوری شده است و نتایج حاصل از داده‌های توصیفی به شرح ذیل هست:

با توجه به پراکندگی مدارس ابتدایی در منطقه ۴ تهران در محدود تهران پارس و رسالت تعداد ۱۳ مدرسه انتخاب شدند که در مجموع ۹۲ نفر مدیران و معلمین شاغل در مدارس ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ با روش نمونه‌گیری ساده و به‌صورت تصادفی انتخاب می‌شوند.

- پست شغلی پاسخگویان با توجه به نمونه آماری شامل ۱۳ مدیر و ۷۹ معلم
- پاسخگویان در سه گروه سنی شامل: گروه سنی ۲۹-۲۰ سال ۲۴ درصد (۲۲ نفر)، ۵۷.۶ درصد (۵۳ نفر) در گروه سنی ۳۹-۳۰ سال و ۱۸.۴ درصد در گروه سنی ۴۹-۴۰ سال می‌باشند.
- از نظر جنسیت ۷۴ نفر از کلیه پاسخگویان زن و ۱۸ نفر مرد.
- میزان تحصیلات پاسخگویان، بیشترین فراوانی (۷۳ نفر) با ۷۹.۳ درصد تحصیلات لیسانس داشته‌اند، ۱۲ درصد فوق‌لیسانس، ۸.۷ درصد فوق‌دیپلم.

باید از جنبه‌های مادی و روان‌شناختی ارزیابی شود؛ بنابراین امری مشخص است که افراد برای رضایت شغلی نیاز به ارزیابی خودکارآمدی شغلی که در نتیجه به‌کارگیری شیوه مدیریتی است را دارند. با توجه به این ادراکات، شانس رضایت بیشتر از شغل افزایش می‌یابد. در مواردی که باورهای خودکارآمدی و ادراکات از خود درست باشد، فرد نسبت به شغل خود رضایت بیشتری دارد. برخلاف این، افرادی که از شغل خود ناراضی هستند، بیشتر دچار عدم عملکرد مناسب و ناامیدی از خود می‌شوند. رضایت شغلی بر اساس قضاوت فردی درباره‌ی مواردی است که برای خود شخص ارزشمند است و شرایط زندگی و احساسی که فرد نسبت به این شرایط دارد، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در میزان رضایت شغلی است. به‌طوری‌که دو فرد با شرایط کاری یکسان می‌توانند رضایت متفاوتی از شغل خود داشته باشند. در کل می‌توان گفت هنگامی که خصوصیات خوشایند شغل نظر معلمان را به خود جلب کند و معلمان از شغلی هیجان‌انگیز و متنوع برخوردار باشند و برای استفاده از مهارت‌های بالاتر زمان بیشتری داشته باشند، خوشحال و خشنودتر خواهند بود.

در بررسی فرضیه دوم پژوهش این نتیجه گرفته شد که متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی در رابطه با خودکارآمدی در معلمان نقش پیش‌بینی‌کنندگی دارند. نتایج این تحقیق با نتیجه تحقیقات پور اصلان (۱۴۰۱)، موسوی و همکاران (۱۴۰۰)، یوسف پور و صباحی زاده (۱۳۹۹)، محمدی احمدآبادی و اعرابی (۱۳۹۹)، وفائی مهر (۱۳۹۸)، محمدزاده (۱۳۹۸)، دمیر (۲۰۲۰)، تورکوگلو و همکاران (۲۰۱۷) همسو هست. این نتیجه را می‌توان این‌گونه تبیین نمود که نفوذ آرمانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی سبک مدیران تحول‌گرا برای مدیران مدارس ابتدایی برازش مناسبی داشت و سبک مدیران تحول‌گرا بر خودکارآمدی معلمان تأثیر مثبت و معناداری داشت و در تبیین و تشریح این یافته می‌توان گفت: این بعد اشاره به سرافرازی، فرهنگمدی، احترام و وفاداری بی‌چون‌وچرای پیروان از رهبری که حس آرمانی را انتقال می‌دهد، دارد. همچنین برای داشتن رهبرانی تحول‌گرا و دارای مؤلفه نفوذ آرمانی در مدیران و تأثیر آن بر معلمان باید تعاملات افقی و عمودی در مدارس از طریق روابط انسانی مستقیم و تعاملات افراد دارد. تأکید انگیزش الهام‌بخش بر احساسات و انگیزه‌های درونی است نه بر تبادلات روزانه بین رهبر و پیرو که جهت تشویق به خودکارآمدی به کار گرفته می‌شود. همچنین ترغیب ذهنی مستلزم تلاش‌های تحریک‌کننده برای یافتن ایده‌های جدید و راه‌حل‌های خلاق

- وضعیت تأهل: تعداد ۹۲ نفر از پاسخگویان ۷۲ نفر (۷۸.۳ درصد) متأهل بوده‌اند و ۲۰ نفر (۲۱.۷ درصد) مجرد.
- بر اساس سابقه شغلی؛ بیشتر افراد با ۲۹.۳۵ درصد ۵ تا ۱۰ سال سابقه داشته‌اند، ۲۶.۱ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۷.۴ درصد زیر ۵ سال، ۱۶.۳ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۰/۸ درصد ۲۰ سال به بالا.
- هر سه متغیر با توجه به آزمون کلموگروف-اسمیرنوف دارای تابع توزیع نرمال.
- وضعیت نمرات شاخص‌های توصیفی متغیرها: رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا در سطح متوسط و همچنین میزان خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان نیز در سطح متوسط قرار دارد.
- ورود متغیرها به مدل نهایی می‌توان گفت: از بین مؤلفه‌های موردبررسی؛ ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی تأثیرگذاری حداکثری بر خودکارآمدی از خود نشان می‌دهد. درواقع می‌توان گفت به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار در بعد تأثیرگذاری، ۴۸٪ و ۴۱٪ تغییر در خودکارآمدی ایجاد می‌شود و دو مؤلفه دیگر تأثیرگذاری کمتری داشته است.
- همچنین از بین مؤلفه‌های موردبررسی؛ مؤلفه‌هایی که تأثیرگذاری حداکثری بر رضایت شغلی نشان می‌دهد، به ترتیب ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزه الهام‌بخش هست. درواقع می‌توان گفت به ازاء یک واحد تغییر در انحراف معیار در تمامی مؤلفه‌ها تأثیرگذاری مثبت و بالاتر از متوسط منجر به تغییر در رضایت شغلی می‌شود.
- پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شد. در بررسی فرضیه اول پژوهش این نتیجه گرفته شد که بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا و خودکارآمدی و افزایش رضایت معلمان رابطه معناداری وجود دارد و جهت این رابطه مثبت و مستقیم و شدت آن متوسط است، یعنی هر چه رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بهتر عمل کند میزان خودکارآمدی و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. نتایج این تحقیق با نتیجه تحقیقات پور اصلان (۱۴۰۱)، موسوی و همکاران (۱۴۰۰)، یوسف پور و صباحی زاده (۱۳۹۹)، محمدی احمدآبادی و اعرابی (۱۳۹۹)، وفائی مهر (۱۳۹۸)، محمدزاده (۱۳۹۸)، دمیر (۲۰۲۰)، تورکوگلو و همکاران (۲۰۱۷) همسو هست. این نتیجه را می‌توان این‌گونه تبیین نمود که رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد و به همین دلیل

ضرورت مؤلفه‌های رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا مشاهده می‌شود.

در نهایت گروه‌ها و سازمان‌هایی که مدیران تحول‌آفرین آن‌ها را هدایت می‌کند، عملکرد بهتری دارند و در مقایسه با گروه‌هایی که با سبک‌های دیگر مدیریتی اداره می‌شوند، از سطح رضایت بیشتری برخوردار هستند. همچنین بهترین راهی که می‌تواند شمارا به یک مدیر آموزشی تحول‌آفرین مبدل سازد، داشتن چشم‌اندازی قوی است. در هر لحظه سعی کنید در این چشم‌انداز نقش‌های اساسی از خود ایفا کنید. در این فرایند نه تنها مهم است که خودتان به این چشم‌انداز باور داشته باشید، بلکه باید دیگران را تشویق کنید که به چشم‌انداز شما باور داشته باشند. گروه‌هایی که به این سبک مدیریتی روی می‌آورند هم مدیر و هم اعضا، موفق و وفادار هستند. هر دو به تیم بسیار توجه نموده و در مورد توانایی گروهی به شدت تأکید و مراقبت دارند. در نهایت سبک مدیریتی تحول‌گرا به عملکرد بالا و رضایت بیشتر گروه نسبت به دیگر سبک‌ها منجر شده و به بهبود بیشتر رفاه اعضای گروه کمک می‌نماید.

از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- محدودیت زمانی پژوهش و مقطعی بودن نمی‌توان به کل جامعه تعمیم داد.
- محدود بودن جامعه آماری پژوهش به کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی.
- محدودیت در بررسی ویژگی جمعیت شناختی و روانی - اجتماعی نمونه مورد بررسی.
- عدم وجود روحیه پژوهش‌خواهی در بین عموم افراد جامعه و عدم اطلاع کافی از کاربرد و اثرات نتایج، منجر به کم‌توجهی به تحقیقات و محققین شد و بسیاری بدون انگیزه و با بی‌میلی پرسشنامه را تکمیل کردند.
- عدم پاسخگویی بسیاری از مدیران و معلمان منجر به حجم کم نمونه گردید.
- کمبود منابع تخصصی داخلی و خارجی در زمینه موضوع مورد پژوهش که به‌طور مستقیم به موضوع مورد مطالعه و تحقیق مربوط باشد.
- با توجه به این‌که یافته‌های پژوهش فقط منوط به اداره آموزش و پرورش استان تهران و منطقه ۴ هست، طبیعتاً تعمیم نتایج به کل جامعه آماری را با محدودیت و کمی احتیاط مواجه می‌سازد.

برای مشکلات و تشویق کردن نوآوری، خلاقیت و رویکردهای جدید هست. چنین رهبرانی راه‌حل‌های نوآورانه و ایده‌های جدید را از پیروانشان می‌خواهند و آن‌ها پیروانشان را تشویق می‌کنند که ایده‌هایی را ارائه بدهند که متفاوت‌تر از ایده‌های خودشان باشد.

در بررسی فرضیه سوم پژوهش این نتیجه گرفته شد که متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی در رابطه با رضایت شغلی در معلمان نقش پیش‌بینی‌کنندگی دارند. نتایج این تحقیق با نتیجه تحقیقات پور اصلان (۱۴۰۱)، موسوی و همکاران (۱۴۰۰)، یوسف پور و صباحی زاده (۱۳۹۹)، محمدی احمدآبادی و اعرابی (۱۳۹۹)، وفاقی مهر (۱۳۹۸)، محمدزاده (۱۳۹۸)، دمیر (۲۰۲۰)، تورکوگلو و همکاران (۲۰۱۷) همسو هست. این نتیجه را می‌توان این‌گونه تبیین نمود که نفوذ آرمانی یعنی ایجاد احترام بین پیروان نسبت به رهبر به‌عنوان عامل اصلی تغییر و تحول، انگیزش الهام‌بخش یعنی القای توانمندی به پیروان توسط رهبر جهت حل مشکل‌ها و چالش‌های سازمانی، ترغیب ذهنی یعنی ایجاد خلاقیت در پیروان برای یافتن روش‌های جدید و راه‌حل‌ها نو برای مسائل و برانگیختن ذهنی پیروان برای این منظور و ملاحظات فردی یعنی رهبر نیازهای پیروان را برای کسب موفقیت و رشد مورد توجه ویژه قرار دهد و در راستای تأمین آن‌ها گام بردارد. تمامی این موارد منجر به افزایش رضایت شغلی معلمان در مدارس ابتدایی می‌شود. همچنین نکته حائز اهمیت دیگر برای مدیران تحول‌گرا اینکه اقدام به ایجاد انگیزه تحول و حمایت و تشویق و یادگیری شود که برای این کار می‌توان از شاخص‌هایی مانند ایجاد آمادگی و کمک به کارکنان برای پذیرش تغییر و تحول، تلاش جهت درک لوازم تغییر و تحول، برگزاری دوره‌های ارتقای معلمان و شرکت در جلسات و همایش‌ها و کنفرانس‌های علمی، آموزش به معلمان و تلاش برای پیشرفت آن‌ها و در نهایت افزایش عملکرد و ایجاد رضایت هرچه تمام‌تر معلمان می‌شود. همچنین ملاحظه فردی، شامل توجه به تفاوت‌های فردی پیروان و ارتباط با تک‌تک آن‌ها و تحریک آنان از طریق واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری تجربیات هست.

از دستاوردهای اصلی تحقیق می‌توان به این نکته اشاره کرد که بین رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا و خودکارآمدی و افزایش رضایت معلمان رابطه معناداری وجود دارد و متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزه الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی در رابطه با خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان نقش پیش‌بینی‌کنندگی دارند؛ بنابراین با توجه به این دستاوردها، اهمیت و

پیشنهادهای کاربردی

مدیریت مدرسه یکی از چندین پست مهم و اصلی در نظام آموزشی ماست، ولی به دلیل محدودیت امکانات و تنگناهای دیگر، هنوز جایگاه اصلی و شایسته‌ی خود را در نظام آموزش و پرورش پیدا نکرده است. حال با توجه به وجود رابطه و تأثیرگذاری مؤلفه‌های رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا بر خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان، در راستای فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

۱) مدیران همچنین جهت افزایش رضایت شغلی معلمان و همچنین بالا بردن سطح خودکارآمدی، از سبک مدیران تحول‌گرا استفاده نمایند.

۲) افزایش آگاهی مدیران از اصول و فنون مدیریت آموزشی تحول‌گرا و آشنا ساختن آنان با علوم روانشناسی و جامعه‌شناسی.

۳) برگزاری کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت برای مدیران مدارس به آموزش و تأکید بر اجرا و به‌کارگیری مدیریت تحول‌گرا.

۴) تدوین برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ضمن خدمت با همکاری معلمان.

۵) مدیران مدرسه به‌منظور تشویق معلمان به افزایش خودکارآمدی در راستای افزایش رضایت شغلی آنان به رهبری تحول‌گرا اهتمام تام ورزند.

۶) برنامه‌ریزی برای تحقق سبک مدیران تحول‌گرا در رهبری مدیران آموزشی مدارس جهت بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی ضروری است. برای این منظور از راهکارهای مختلفی مانند:

روابط مستقیم و تعامل مناسب با همکاران، ایجاد روابط حسنه؛ برگزاری جلسات شورای مدیران و معلمان آموزشی؛ مسئولیت‌پذیری و ... با تدوین سند و برنامه تغییر و تحول؛ تقویت خودکارآمدی از طریق بعدها و مؤلفه‌های رهبری مدیران آموزشی تحول‌گرا با استفاده از نیروهای متخصص در این زمینه، آموزش مدیران جهت توانمندسازی آن‌ها، بررسی راه‌های تغییر و انجام و بررسی پیامدهای آن‌ها و شناسایی وضعیت موجود و مطلوب و تلاش جهت دستیابی به وضعیت مطلوب، آمادگی برای پذیرش تغییر و تحول با بهره‌گیری از مدیران مشارکتی.

یادداشت‌ها

1. Dai, Zhuang & Huan
2. Bajar, Bajar & Bajar
3. Falconer & Djokic
4. Demir
5. Asbari
6. Nam, & Park
7. Van, Phong, & Loan
8. Sihite, Andika & Prasetya
9. Shilenkova
10. Katz & Stupel
11. Garvis
12. Khan, Fleva & Qazi
13. Mohebi Amin & Rabiei
14. Christesen
15. Epps
16. Toropova et al
17. Türkoglu, Cansoy & Parlar
18. Tschannen-Moran & Woolfolk
19. Smith, Kendall & Hulin

فهرست منابع

- پوراصلان، یگانه. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت آموزشی بر امید تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی در بین دانش آموزان در مدارس استان گیلان، *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۶(۱)، ۲۴۶۱-۲۴۵۲.
- چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی بیمه البرز*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- حسین چاری، مسعود؛ سماوی، سید عبدالوهاب؛ محمدی، مژگان. (۱۳۸۹). *بررسی شاخص‌های روان سنجی پرسشنامه‌ی خودکارآمدی معلم. مجله‌ی مطالعات آموزش و یادگیری*، ۲(۲)، ۸۵-۱۰۶.
- شجاعی، م ح و بندهی سرحدی، ص. (۱۳۹۵). رهبری تحول‌آفرین: پیشینه، مؤلفه‌ها و مفاهیم مربوط، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، تهران.
- عظیمی مطلق، س و عطایی، م. (۱۴۰۰). رهبری تحول‌آفرین، *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۵(۸۳)، ۱۱۴۱-۱۱۱۵.
- غلامی فشارکی، محمد؛ طالبیان، داوود؛ آقامیری، زهره؛ و محمدیان، معصومه. (۱۳۹۱). *بررسی پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی JSS در کارکنان خدمات درمانی نظامی، مجله طب نظامی*، ۵۰(۱)، ۲۴۱-۲۴۶.

یوسف پور، یوسف؛ صباحی زاده، محمود. (۱۳۹۹). ارزیابی ارتباط بین سبک مدیران تحول‌گرا و تبادلی مدیران آموزشی با درگیرشدن کارکنان در کار (مورد مطالعه: نیرو دریایی بندرعباس)، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۲۳(۱)، ۲۳۶-۲۲۵.

یوسف زاده، م. یعقوبی، ا و رشیدی، م. (۱۳۹۷). تأثیر آموزش مهارت‌های فراشناختی بر خودکارآمدی دانش‌آموزان دختر دوره‌ی متوسطه، مجله‌ی روانشناسی مدرسه، ۳(۳)، ص ص ۱۳۴-۱۱۸.

Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs?. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 51-55.

Bajar, J. T., Bajar, M. A., & Bajar, J. N. B. (2020). Extent of Professional Ethics Observance among Secondary School Teachers: Private versus Public. *Journal of Academic Research*, 5(1), 17-28.

Christesen, E. M. (2018). *The Relationship between Certification Pathways and Teacher Effectiveness for Beginning and Experienced Teachers in Florida* (Doctoral dissertation, The Florida State University).

Dai, Y. D., Zhuang, W. L., & Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69-77.

Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.

Epps, R. A. (2018). *Elementary Teachers' Self Efficacy for Improving Student Achievement* (Doctoral dissertation, Walden University).

Falconer, A. A., & Djokic, B. B. (2019). Factors affecting academic self-efficacy and academic self-handicapping behaviors in doctoral students. *International Journal of Doctoral Studies*, 14, 637.

Garvis, S. (2013). Arts learning in Australian kindergartens: One case study exploring the scaffolding of domain specific knowledge. *The International Journal of Early Childhood Learning*, 19, 15-22.

Katz, S., & Stupel, M. (2015). Promoting Creativity and Self-Efficacy of Elementary Students through a Collaborative Research Task in Mathematics: A Case Study. *Journal of Curriculum and Teaching*, 4(1), 68-82.

Khan, A., Fleva, E., & Qazi, T. (2015). Role of self-esteem and general self-efficacy in teachers' efficacy in primary schools. *Psychology*, 6(01), 117.

Mohebi Amin, A., & Rabiei, M. (2019). Study of the relationship between self-efficacy beliefs and creative teaching in Mashhad nursing and

کاوه‌ای، طیبه؛ عاشوری، احمد؛ حبیبی. (۱۳۹۳). پیش‌بینی رضایت شغلی براساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنایی استان لرستان، ماهنامه تعلیم و تربیت/استثنایی، ۴(۱)، ۵-۱۵.

محمد پور، ر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی پیوند شغلی در جهاد کشاورزی خراسان شمالی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی حکیمان - بجنورد، گروه مدیریت.

محمدی احمدآبادی، ناصر؛ و اعرابی، پریسا. (۱۳۹۹). نقش میانجی خودکارآمدی معلمان در رابطه بین سبک‌های مدیریت کلاس و مهارت‌های فراشناختی دانش‌آموزان، فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، ۵(۴)، ۱۲۰-۱۰۵.

مرشدی، زهره. (۱۳۹۲). رابطه بین ادراک از رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی با نوآوری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارسگان.

مقصودی، ف و قاسمی، ز. (۱۴۰۰). پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی، فصلنامه رویکردی در علوم تربیتی، ۳(۴)، ۷۸-۷۲.

موسوی، سیده مریم؛ مرادی، سعید. و شریفیان، لیلا. (۱۴۰۰). ارائه مدل سبک مدیران تحول‌گرا برای مدیران آموزشی، دوفصلنامه مطالعات و تازه‌های روان‌شناختی نوجوان و جوان، ۲(۲)، ۳۲۵-۳۱۳.

موغلی، علیرضا. (۱۳۸۲). طرح الگوی رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های اداری ایران. فصلنامه دانش مدیریت، ۶۲(۱)، ۷۷-۱۰۰.

نوروزی، ع ر و امیریان زاده، م. (۱۳۹۶). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان جهرم، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۹(۱)، ۱۳۹-۱۵۷.

وفائی مهر، محمد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک‌های مدیریتی با خودکارآمدی معلمان ابتدایی شهرماکو از دیدگاه معلمان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۸، مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۴(۱)، ۶۸-۷۲.

- midwifery faculty. *Research in Medical Education*, 11(1), 10-19.
- Nam, K. A., & Park, S. (2019). Factors influencing job performance: organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), 137-158.
- Shilenkova, L. N. (2020). Self-efficacy in the educational process (review of foreign studies). *Journal of Modern Foreign Psychology*, 9(3), 69-78.
- Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 44-50.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
- Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765-772.
- Van, N. T., Phong, L. B., & Loan, L. T. (2018). Antecedents of innovation capability: the role of transformational leadership and organizational learning. *International Journal of Business Administration*, 9(5), 1-10.

Examining the Relationship between Transformational Leadership of Educational Managers and the Self-Efficacy and Job Satisfaction of Female Elementary School Teachers in District 4 of Tehran during the 2022-2023 Academic Year

Abstract

Transformational leadership among educational managers plays a crucial role in fostering a dynamic and active vision. Therefore, the purpose of this study was to examine the relationship between transformational leadership of educational managers and teachers' self-efficacy and job satisfaction. This study is applied in terms of purpose and employs a quantitative correlational research design. The research population consisted of 92 female elementary school principals and teachers in District 4 of Tehran during the 2022-2023 academic year. The sample size was determined using Morgan's table and selected through simple random sampling based on the population size. The research instruments included standardized questionnaires: the Bass and Avolio Transformational Leadership Questionnaire (20 items), the Tschannen-Moran & Woolfolk Teacher Self-Efficacy Scale (2001), and the Smith et al. Job Satisfaction Questionnaire (1969) (each consisting of 24 items). The psychometric properties of these instruments were deemed appropriate. The findings indicated a significant and positive relationship between transformational leadership of educational managers and increased teacher self-efficacy and job satisfaction. Transformational leadership accounted for 48% of the variance in self-efficacy and job satisfaction. Among the dimensions of transformational leadership, intellectual stimulation (48%) and individualized consideration (41%) had the highest impact on self-efficacy, while the other two dimensions accounted for 38% of the variance. The dimensions with the greatest influence on job satisfaction were intellectual stimulation (41%), individualized consideration (39%), inspirational motivation (39%), and idealized influence (36%). Ultimately, this study highlights the necessity of implementing transformational leadership practices among elementary school principals to enhance teachers' self-efficacy beliefs and job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership of Educational Managers, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Elementary School Teachers

