

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه کارشناسی ارشد بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول آفرین - تعامل گرای)
مدیران و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه نواحی
چهارگانه شهر شیراز

توسط:

سمیه کشاورزی



استاد راهنما:

دکتر محسن خادمی

۱۳۸۷ / ۵ / ۲۸

فروردین ماه ۱۳۸۷

۱۰۱۱۵۱

به نام خدا

بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول آفرین - تعامل گرای) مدیران و
فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه نواحی چهار گانه شهر شیراز

به وسیله‌ی:

سمیه کشاورزی

پایان نامه

ارائه شده به تحصیلات تکمیلی دانشگاه به عنوان بخشی
از فعالیت های تحصیلی لازم برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته‌ی:

مدیریت آموزشی

از دانشگاه شیراز

شیراز

جمهوری اسلامی ایران

..... ارزیابی شده توسط کمیته پایان نامه با درجه: عالی.....

..... دکتر محسن خادمی، استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی.....

..... دکتر جعفر جهانی، استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی.....

..... دکتر فریده یوسفی، استادیار بخش روان شناسی تربیتی.....

فروردین ماه ۱۳۸۷

تقدیم به پدر و مادر

و همسر عزیزم

و تمامی خواهران و برادرانم

به پاس تمام زحماتشان

سپاسگزاری

حمد و سپاس خداوند سبحان را که انسان را آفرید و او را به گوهر عقل بیاراست. بر مخلوقات برتری داد، نوشتن آموخت و به وی آنچه را نمی دانست تعلیم داد. و سلام و درود حق بر تمامی پویندگان طریق علم و معرفت. آنانی که چراغ هدایت بندگان خدایند و بار عظیم رسالت هدایت و تربیت خلق را عهده دارند، بالاخص اساتید بزرگواری که این حقیر از محضر آنان تلمذ نموده و از سرمایه علمی آنان بهره ای داشتم. اینک که به لطف احدیت و هدایت اساتید ارزشمند کار تکمیل این پروژه به پایان رسیده است از استاد راهنما جناب آقای دکتر خادمی و اساتید مشاور جناب آقای دکتر جهانی و به ویژه کمکهای خانم دکتر یوسفی که همواره راهنما و مشاور من در این پروژه بودند تشکر می نمایم. همچنین از کمکهای صمیمانه دوست عزیزم خانم برومند نیا، رزمجوئی، مومنی به پاس تمام زحماتشان تشکر و قدردانی می کنم. از پدر، مادر، همسر، خواهران و برادرانم که دعایشان همیشه بدرقه راهم و وجودشان آرامش و سرمایه زندگی ام است، بی نهایت سپاسگزارم.

چکیده

بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول آفرین - تعامل گرای) مدیران و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه نواحی چهار گانه شهر شیراز

به وسیله‌ی:

سمیه کشاورزی

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول آفرین - تعامل گرای) مدیران و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز بود. نمونه تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب گردید. حجم نمونه ۳۰۰ نفر بوده که از این تعداد ۱۵۰ نفر را دبیر زن و ۱۵۰ نفر دبیر مرد تشکیل داده‌اند. ابزار پژوهش شامل دو مقیاس سبک رهبری هاکت، بایسیو و آلن (۱۹۹۳) و مقیاس فرسودگی شغلی مسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) بود. پایایی مقیاس رهبری با استفاده از آلفای کرونباخ برای رهبری تحول آفرین ۰/۹۷ و رهبری تعامل‌گرا ۰/۹۲ بدست آمد. پایایی مقیاس فرسودگی شغلی نیز با استفاده از آلفای کرونباخ برای بعد فرسودگی عاطفی ۰/۹۵، مسخ شخصیت ۰/۷۷ و پیشرفت شخصی ۰/۹۷ بدست آمد. روایی هر دو مقیاس نیز با استفاده از روش همبستگی عوامل مقیاس و نمره کل مقیاس محاسبه گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که:

سبک رهبری تحول آفرین و تعامل‌گرا با فرسودگی شغلی رابطه دارند. با این تفاوت که همبستگی رهبری تحول آفرین با فرسودگی شغلی منفی و همبستگی رهبری تعامل‌گرا با فرسودگی شغلی مثبت بدست آمد. از میان ابعاد مختلف رهبری تحول آفرین تنها بعد فرمندی و از میان ابعاد مختلف رهبری تعامل‌گرا تنها بعد پاداش مشروط قدرت بیش بینی‌کنندگی فرسودگی شغلی دبیران را داشتند. بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران و سن آنها رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران متأهل و مجرد تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران بر اساس مدرک تحصیلی آنها تفاوت معنی‌دار وجود دارد. بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران بر اساس سابقه خدمت آنها تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

کلید واژه‌ها: سبک رهبری تحول آفرین و تعامل‌گرا، فرسودگی شغلی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: مقدمه
۲	۱- مقدمه.....
۳	۱-۱- بیان مساله.....
۵	۲-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۷	۳-۱- اهداف پژوهش.....
۷	۴-۱- تعاریف مفهومی متغیرها.....
۸	۵-۱- تعاریف عملیاتی متغیرها.....
	فصل دوم: چارچوب نظری و پیشینه پژوهش
۱۱	۱-۲- مبانی نظری.....
۱۱	۱-۱-۲- مقدمه.....
۱۱	۲-۱-۲- تعاریف رهبری.....
۱۳	۳-۱-۲- ویژگیهای کلیدی رهبری.....
۱۳	۴-۱-۲- تفاوت میان مفهوم مدیریت و رهبری.....
۱۴	۵-۱-۲- تفاوت میان سبک رهبری و رفتار رهبری.....
۱۴	۶-۱-۲- تعریف سبک رهبری.....
۱۵	۷-۱-۲- تئوریهای رهبری.....
۱۶	۱-۷-۱-۲- تئوری صفات.....
۱۶	۲-۷-۱-۲- تئوری رفتاری.....

۱۷ ۲-۱-۷-۳- تئوری اقتضائی
۱۸ ۲-۱-۸- رهبری تحول آفرین و تعامل گرا
۲۰ ۲-۱-۸-۱- ابعاد رهبری تعامل گرا
۲۰ ۲-۱-۸-۱-۱- پاداش مشروط
۲۱ ۲-۱-۸-۱-۲- مدیریت مبتنی بر استثناء (منفعل)
۲۱ ۲-۱-۸-۱-۳- مدیریت مبتنی بر استثناء (فعال)
۲۱ ۲-۱-۸-۱-۴- رهبری بی بند و بار
۲۲ ۲-۱-۸-۲- ابعاد رهبری تحول آفرین
۲۲ ۲-۱-۸-۱- نفوذ ایده ال
۲۲ ۲-۱-۸-۲- انگیزش امید بخش
۲۲ ۲-۱-۸-۳- تحریک ذهنی
۲۲ ۲-۱-۸-۴- توجه فردی
۲۳ ۲-۱-۹- تفاوت رهبری تحول آفرین و تعامل گرا
۲۵ ۲-۲- مفهوم فشار روانی
۲۶ ۲-۲-۱- سیر تحول نظریه های استرس
۲۷ ۲-۲-۲- مفهوم فرسودگی شغلی
۲۸ ۲-۲-۳- تعاریف فرسودگی شغلی
۳۰ ۲-۲-۴- تفاوت میان استرس شغلی و فرسودگی شغلی
۳۲ ۲-۲-۵- افراد مستعد فرسودگی شغلی
۳۴ ۲-۲-۶- ابعاد فرسودگی شغلی
۳۴ ۲-۲-۶-۱- فرسودگی عاطفی
۳۵ ۲-۲-۶-۲- مسخ شخصیت
۳۵ ۲-۲-۶-۳- کاهش پیشرفت شخصی
۳۵ ۲-۲-۷- رویکردهای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی
۳۶ ۲-۲-۷-۱- رویکرد روانشناختی
۳۶ ۲-۲-۷-۲- رویکرد جامعه شناختی
۳۷ ۲-۲-۷-۳- رویکرد روانی - اجتماعی

۳۸ ۸-۲-۲- شاخصهای فرسودگی شغلی
۳۸ ۱-۸-۲-۲- شاخصهای هیجانی
۳۸ ۲-۸-۲-۲- شاخصهای نگرشی
۳۸ ۳-۸-۲-۲- شاخصهای رفتاری
۳۸ ۴-۸-۲-۲- شاخصهای روان تنی
۳۸ ۵-۸-۲-۲- شاخصهای سازمانی
۳۸ ۹-۲-۲- نشانه‌های فرسودگی شغلی
۳۹ ۱-۹-۲-۲- نشانه‌های روانی
۳۹ ۲-۹-۲-۲- نشانه‌های جسمانی
۴۰ ۳-۹-۲-۲- نشانه‌های رفتاری
۴۰ ۴-۹-۲-۲- نشانه‌های اجتماعی
۴۰ ۵-۹-۲-۲- نگرشهای مساله ساز
۴۱ ۶-۹-۲-۲- نشانه‌های سازمانی
۴۱ ۱۰-۲-۲- علل فرسودگی شغلی
۴۵ ۱۱-۲-۲- مراحل فرسودگی شغلی
۴۹ ۳-۲- مروری بر پژوهشهای پیشین
۴۹ ۱-۳-۲- پژوهشهای داخلی
۵۱ ۲-۳-۲- پژوهشهای خارج از کشور
۵۳ ۴-۲- خلاصه و نتیجه گیری
۵۴ ۵-۲- سؤالات پژوهش

فصل سوم: روش تحقیق و جمع آوری اطلاعات

۵۶ ۱-۳- روش پژوهش
۵۶ ۲-۳- جامعه آماری
۵۶ ۳-۳- روش نمونه گیری
۵۶ ۴-۳- ابزار پژوهش

۵۷ ۳-۵- پرسشنامه رهبری تحول آفرین
۵۷ ۳-۵-۱- پایایی پرسشنامه رهبری تحول آفرین
۵۸ ۳-۵-۱-۱- روایی پرسشنامه رهبری تحول آفرین
۵۹ ۳-۵-۱-۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی
۶۰ ۳-۵-۲- پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی
۶۱ ۳-۵-۲-۱- روایی پرسشنامه فرسودگی شغلی
۶۱ ۳-۶- نحوه اجرای پرسشنامه
۶۲ ۳-۷- روشهای آماری

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۶۴ ۴-۱- مقدمه
۶۴ ۴-۲- سوال اول پژوهش
۶۵ ۴-۳- سوال دوم پژوهش
۶۵ ۴-۴- سوال سوم پژوهش
۶۶ ۴-۵- سوال چهارم پژوهش
۶۷ ۴-۶- سوال پنجم پژوهش
۶۷ ۴-۷- سوال ششم پژوهش
۶۸ ۴-۸- سوال هفتم پژوهش
۶۹ ۴-۹- سوال هشتم پژوهش
۷۰ ۴-۱۰- سوال نهم پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۷۲ ۵- بحث و نتیجه گیری
۷۲ ۵-۱- آیا بین سبک رهبری تحول آفرین و تعامل گرا مدیران با فرسودگی شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟

- ۷۲ ۲-۵- آیا بین نمرات سبک رهبری تعامل گرا مدیران با نمرات ابعاد فرسودگی شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟.....
- ۷۳ ۳-۵- آیا بین نمرات سبک رهبری تحول آفرین مدیران با نمرات ابعاد فرسودگی شغلی دبیران رابطه وجود دارد؟.....
- ۷۴ ۴-۵- هر یک از ابعاد سبک‌های رهبری تا چه اندازه قدرت پیش بینی کنندگی فرسودگی شغلی را دارند؟.....
- ۷۵ ۵-۵- آیا بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران و سن آنها رابطه وجود دارد؟.....
- ۷۵ ۶-۵- آیا بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد؟.....
- ۷۶ ۷-۵- آیا بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران متأهل و مجرد تفاوت وجود دارد؟.....
- ۷۶ ۸-۵- آیا بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران در گروه‌های مختلف از لحاظ مدرک تحصیلی آنها تفاوت وجود دارد؟.....
- ۷۷ ۹-۵- آیا بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران در گروه‌های مختلف از لحاظ سابقه خدمت آنها تفاوت وجود دارد؟.....
- ۷۷ ۱۰-۵- کاربردهای نتایج پژوهش.....
- ۷۸ ۱۱-۵- محدودیت‌های پژوهش.....
- ۷۸ ۱۲-۵- پیشنهادات پژوهش.....
- ۷۹ منابع فارسی.....
- ۸۲ منابع لاتین.....
- ۸۹ پیوست.....

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۵۷	جدول ۱-۳ ابعاد پرسشنامه رهبری تحول آفرین و تعاملی.....
۵۸	جدول ۲-۳ ضریب آلفای ابعاد رهبری.....
۵۹	جدول ۳-۳ روایی ابعاد پرسشنامه رهبری تحول آفرین و تعامل گرا.....
۶۰	جدول ۴-۳ ابعاد پرسشنامه فرسودگی شغلی.....
۶۰	جدول ۵-۳ ضریب آلفای ابعاد فرسودگی شغلی.....
۶۱	جدول ۶-۳ روایی ابعاد پرسشنامه فرسودگی شغلی.....
۶۴	جدول ۱-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری تحول آفرین و تعامل گرا مدیران با فرسودگی شغلی دبیران.....
۶۵	جدول ۲-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین میزان تعامل گرایی مدیران با ابعاد فرسودگی شغلی دبیران.....
۶۶	جدول ۳-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین میزان تحول آفرینی مدیران با ابعاد فرسودگی شغلی دبیران.....
۶۶	جدول ۴-۴ رگرسیون چند متغیره پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس ابعاد رهبری.....
۶۷	جدول ۵-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین فرسودگی شغلی دبیران و سن آنها.....
۶۸	جدول ۶-۴ میانگین و انحراف معیار نمرات ابعاد فرسودگی شغلی دبیران بر حسب جنسیت.....
۶۸	جدول ۷-۴ میانگین و انحراف معیار نمرات فرسودگی شغلی دبیران بر حسب وضعیت تاهل.....
۶۹	جدول ۸-۴ تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی تفاوت بین میانگین نمرات فرسودگی شغلی دبیران بر حسب مدرک تحصیلی.....

۶۹	جدول ۴-۹ میانگین و انحراف معیار نمرات فرسودگی شغلی دبیران بر حسب مدرک تحصیلی.....
۷۰	جدول ۴-۱۰ تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه تفاوت میانگین فرسودگی شغلی دبیران بر حسب سابقه خدمت.....
۷۰	جدول ۴-۱۱ میانگین و انحراف معیار نمرات فرسودگی شغلی دبیران بر حسب سابقه خدمت.....

فصل اول

مقدمه

۱- مقدمه

اگر به امور روزمره زندگی خود نگاهی بیندازیم متوجه نفوذ سازمانها در حیطه های مختلف آن خواهیم گشت. چرا که با سازمانهای بسیاری در تماس هستیم و اکثر اوقات عمر ما یا در سازمان یا در ارتباط با ارباب رجوع سازمانها می گذرد. پس سازمانها (به معنی وسیع کلمه) رکن اصلی اجتماع کنونی اند و مدیریت مهمترین عامل در حیات رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان هاست (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸).

در دنیای کنونی یکی از چالشهای اصلی موفقیت مدیران یاری رساندن به کارکنان است، تا کارکنان بتوانند در شرایط بحران زده روحیه رقابت پذیری خود را در محیط کار حفظ کرده و ارتباط بهتری با مسائل جهانی و فرصتهای کاری موجود برقرار سازند (دهقانیان، ۱۳۸۰). از این جهت یکی از مسائل مهم و قابل توجه مدیران می تواند توجه به شرایط روحی و روانی کارکنان و به ویژه مساله کار و اشتغال آنها در سازمانها باشد.

بی شک اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان بر کسی پوشیده نیست. چرا که شغل علاوه بر اینکه وسیلهی تأمین هزینه های زندگی است با سلامت جسمی - روانی فرد ارتباط مستقیمی داشته و زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیر مادی اوست. تورگنی، بابا و جمال^۱ (۱۹۹۸ به نقل از نوریس^۲، ۱۹۹۷) بیان می کنند که شغل از جهت تأثیرگذاری بر سلامت روانی کارکنان و اهمیت بسزایی که از نظر اقتصادی دارد مورد توجه سیاستمداران و اقتصاد دانان قرار گرفته است. آتش پور و مهدی زادگان (۱۳۸۰) نیز بیان می کنند که شغل صرف نظر از تأمین مالی می تواند برخی از نیازهای اساسی انسان نظیر تحرک روانی بدن، تماس اجتماعی و احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء نماید. پس محیط کار کارکنان می بایست جذاب باشد و رضایت شغلی آنها را تضمین کند.

بدیهی است نقشهای سازنده ای که برای شغل متصور می شود منوط به این است که اولاً خصوصیات شغل متناسب با فرد شاغل باشد و ثانیاً فرد در کارش احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی داشته باشد. به عبارتی فرد حد مطلوبی از احساس موفقیت شغلی را تجربه نماید.

^۱- Touregny, Baba & Jamal

^۲- Norris

موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کارایی و تواناییش در انجام وظایف محوله. گاه ممکن است در اثر عوامل مختلف فرد نسبت به شغلش احساس دلزدگی و خستگی کرده که به تبع آن کارایی و اثربخشی او نقصان می‌یابد و این نقصان نیز خستگی و دلزدگی بیشتر را سبب خواهد شد (حسینی، ۱۳۸۱).

یکی از مسائل قابل توجه در محیط کار که می‌بایست مدیران به آن توجه بسیار داشته باشند، مسأله فشار روانی است. موضوع فشار روانی به عنوان مهمترین عامل بوجود آورنده امراض روحی، جسمی و رفتاری انسانها، توجه پزشکان، روانشناسان و دانشمندان علوم رفتاری و مدیریت را به خود معطوف نموده است. پیامد فشار روانی صرفاً گریبانگیر فرد نیست بلکه تاثیر بسیار زیان بخشی بر عملکرد مدیران و سازمان نیز دارد (نیکو، ۱۳۸۲).

از جمله پیامدهای فشار روانی، فرسودگی شغلی^۱ است. که این نوع می‌تواند یکی از ویران کننده‌ترین شرایطی باشد که هر کارمندی با آن روبرو می‌شود. فرسودگی شغلی پاسخ ممتد به محرکهای استرس زا در کار است. فرسودگی شغلی سندرمی از فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش پیشرفت شخصی است که منجر به کاهش اثربخشی در کار، کاهش عملکرد و بهره‌وری، کاهش تعهد شغلی و کاهش رضایت شغلی می‌گردد و رفتارهای نامطلوب چون غیبت و جابه جایی شغل را به همراه دارد (اوزرت، هیران و سار^۲، ۲۰۰۶).

با توجه به اثرات زیان بار فرسودگی شغلی می‌بایست اطلاعات ضروری جهت مشاغل ارائه گردد تا از این طریق فشارهای شغلی و به تبع آن فرسودگی شغلی کاهش یابد. تا ضمن بهبود شرایط کار و پویایی سازمان، تعهد سازمانی کارکنان، اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر و مدیریت سازمان افزایش یابد.

۱-۱- بیان مسأله

تغییرات سریع محیطی، حیات بسیاری از سازمانها را تهدید می‌کند. رسانه های جدید، فناوری اطلاعات، رقابتهای بین المللی از جمله تغییرات مهمی هستند که در سازمانهای امروزی رخ داده‌اند و این تغییرات بیش از گذشته مهم بودن مساله مدیریت نظام مند و اثربخش را نشان می‌دهند. چرا که مدیران اثربخش با برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل و رهبری مقتضی و مناسب

^۱ - Burnout

^۲ - Ozyurt, Hayran & Sur

موجب بهره‌وری و اثربخشی برنامه‌ها می‌شوند و از هدر رفتن منابع انسانی جلوگیری می‌کنند (علاقه بند، ۱۳۷۱). با این همه می‌توان گفت که موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبکهای موثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبکهای متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثر بخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری سازمانها می‌باشد. مدیریت سازمان در برخورد با کارکنان سازمان، از شیوه‌های مختلف رهبری و مدیریتی استفاده می‌کند که هر شیوه به نوبه خود تأثیر بسزائی بر عملکرد فرد در راستای رسیدن به اهداف سازمان دارد. بلیک و موتن (۱۹۸۵) به نقل از کلی، ترنتن و داچرتی، (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که رهبرانی که تئوریهای رهبری را به خوبی فهمیده باشند و تواناییهای خود را بهبود بخشیده باشند قادر خواهند بود تا ناکامی و نگرشهای منفی کارکنان را نسبت به محیط کار کاهش دهند.

سبک رهبری تحول‌آفرین^۱، تعامل‌گرا^۲ از جمله سبکهای رهبری است که توجه به آن از اهمیت بسیاری برخوردار است. رهبران تحول‌آفرین به عقیده باس^۳ (۱۹۷۸) رهبرانی هستند که: زیردستانشان را به منظور انجام تلاشی بیشتر از آنچه توان فعلی آنهاست سوق می‌دهند، احساس اهمیت و ارزش وظایف را در نزد زیردستانشان افزایش می‌دهند و آنها را به منظور ترجیح منافع تیمی و سازمانی بر علایق و منافع شخصی‌اشان بر می‌انگیزانند. برنز^۴ (۱۹۷۸) رهبری تعامل‌گرا را این‌گونه تعریف می‌کند که: در این مکتب بر قبول وظایف و انجام آنها توسط زیردستان و اصولاً بر پاداشها و تنبیهات سازمانی مؤثر بر عملکرد زیردستان تأکید می‌شود (کازیمیر، والدمن، برتام و یانگف^۵، ۲۰۰۶).

تحقیقات و بررسیهای مختلف نشان می‌دهد که نوع سبک رهبری اعمال شده از سوی مدیر می‌تواند تقویت‌کننده یا تضعیف‌کننده روحیه کارکنان باشد. گاه بسته به نوع رفتار و برخورد مدیر کارکنان دچار استرس، پریشانی، فقدان اعتماد به نفس و در نهایت فرسودگی شغلی می‌شوند. تحقیقات انجام گرفته شده در زمینه فرسودگی شغلی نشان می‌دهند که عوامل متعددی موجب بروز فرسودگی شغلی می‌شود که از جمله آنها سبک رهبری مدیر است (ساعتچی، ۱۳۷۶).

از آنجا که مدیر و کارکنان هر دو در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر هستند لازم است که با هم مشارکت نمایند تا آنچه را که به عنوان مأموریت برای خود پیش‌بینی نموده‌اند بدون خودزنی و تخریب یکدیگر که همان فرسودگی شغلی است بتوانند به خوبی به انجام برسانند. از این رو در این

^۱- Transformational Leadership

^۲- Transactional Leadership

^۳- Bass

^۴- Burns

^۵- Casimir, Waldman, Bantam, Yang of

پژوهش به منظور آسیب شناسی سازمانی به بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران پرداخته شد.

۱-۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی بشر نقش مهمی دارند. یکی از عوامل تنیدگی را در انسان، محیط کار وی است که می تواند دیگر حیطه های زندگی او را نیز تحت تأثیر قرار دهد. تنیدگی واقعه ای است که تعادل حیاتی فرد را بر هم می زند و فرد را برای سازگاری با آن موقعیت جدید به تکاپو وا می دارد (دادستان، ۱۳۷۷). زمانی که تنیدگی (فشار روانی) در محیط کار طاقت فرسا باشد به فرسودگی شغلی که در حقیقت نوعی فرسودگی روانی است، منتهی می شود.

فرسودگی شغلی یکی از موضوعات قابل توجه در تحقیقات انجام گرفته طی ۲۵ سال گذشته است که از حیث تأثیرگذاری بر بهداشت روانی و عملکرد کارکنان در تمام گروههای شغلی مورد توجه قرار گرفته است. مطالعات و تحقیقات درباره شرایط شغلی مشاغل مختلف نشان می دهد که یکی از مشاغلی که شیوع فرسودگی شغلی در آن متداول است حیطه شغلی تعلیم و تربیت است (مهاجر، ۱۳۸۲). ماری^۱ (۱۹۹۴) نیز بیان می کند که طبق بررسی های انجام گرفته توسط انجمن ملی خسارت کارگران و انجمن استرس آمریکا (۱۹۸۵) طبقه آموزش و پرورش در میان ۱۰ طبقه شغلی که محیط کار آنان با استرس همراه است گزارش شده است.

بررسیهای انجام گرفته توسط محققان نشان می دهند که معلمان که دچار فرسودگی شغلی هستند در کل دارای روحیه پائینی هستند. چک، برادلی، پار و لان^۲ (۲۰۰۳) به نقل از پنسیون فوندرز^۳ (۱۹۹۵) چنین اظهار می دارند که فرسودگی شغلی بر سلامت جسمی و ذهنی معلمان تأثیر دارد. به گونه ای که نتایج بدست آمده در هلند بیانگر آن است که ۵۳٪ معلمان به دلیل آنکه از مشکلات سلامت ذهنی رنج می بردند حرفه خود را رها کرده اند.

ازدیمایر^۴ (۲۰۰۶) نیز در این زمینه اظهار می دارد که برخی از معلمان فرسوده، شغل خود را رها کرده و به دنبال شغل جدید می گردند و علاوه بر تأثیر منفی فرسودگی بر کیفیت تدریس معلمان،

^۱- Marie

^۲- Cheek, Bradley, Parr & Lan

^۳- Pensioenfonds

^۴- Ozdemire

روابط دانش‌آموزان با معلمان نیز فرسوده و تضعیف می‌گردد. همچنین فرسودگی شغلی معلم موجب کاهش بردباری دانش‌آموزان و شکست معلمین در آماده کردن دروس مناسب، فقدان تعهد به حرفه تدریس و بیماریهای جسمی و عاطفی می‌شود.

برن^۱ (۱۹۹۸) نیز اظهار می‌دارد که فرسودگی شغلی معلم مانع عملکرد موفقیت آمیز دانش‌آموزان در انجام وظایفشان می‌شود (چین چن، بک و آماس^۲، ۲۰۰۵). همچنین اسپلند^۳ (۲۰۰۶) بیان می‌کند که فرسودگی شغلی موجب کاهش بهره‌وری، تعارضات بین فردی، فعالیتهای اجباری و عواطف منفی می‌شود. مهاجر (۱۳۸۲) نیز غیبت از محل کار، تاخیرهای متوالی، شکایات مختلف روان - تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل تدریس و روی آوردن به مشاغل دیگر و در نهایت ترک خدمت را از پیامدهای فرسودگی شغلی معلمان بر می‌شمرد.

در کل معلمانی که دچار فرسودگی شغلی هستند و قادر به مقابله با این مشکل نیستند با مشکلات عدیده‌ای از جمله عملکرد معیوب، غیبت و دیگر مشکلات فردی و تاثیر منفی بر فرایند یادگیری دانش‌آموزان روبرو می‌شوند. چنین معلمانی به دلیل آنکه از رفتارهای وظیفه‌مدار و تقویت مثبت برای دانش‌آموزانشان کمتر استفاده می‌کنند، نمی‌توانند در کلاسهای درس مؤثر عمل کنند.

یکی از مهمترین متغیرهایی که بر بعد نگرشی زندگی سازمانی معلمان تأثیر می‌گذارد و به لحاظ تأثیرگذاری بر تعهد و رضایت شغلی آنها از اهمیت بسزایی برخوردار است، رهبری است. کیفیت رهبری بر فرهنگ کار و زندگی معلمان تأثیر منفی، زیان آور و یا تأثیر مثبت و سودمند دارد. کلی، ترنتن و داچرتی^۴ (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که رهبری و رضایت شغلی مؤلفه‌های اساسی شناخته شده‌ای هستند که بر اثربخشی سازمان تأثیر می‌گذارند. مدیرانی که تئوریهای رهبری را به خوبی فهمیده باشند و توانمندیهای خود را بهبود بخشیده باشند قادر خواهند بود تا ناکامی و نگرشهای منفی کارکنان را در محیط کار کاهش دهند. مدیر می‌تواند در مدرسه جوی ایجاد کند که بهره‌وری کارکنان و دانش‌آموزان را بهبود بخشد، سبک رهبری مدیر می‌تواند پرورش دهنده یا محدود کننده اثربخشی معلم باشد. در واقع تحقیقات نشان می‌دهد زمانی که مدیر از کارکنان خود حمایت نکند و شیوه استبدادی و دشنام را در پیش گیرد معلمان دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. با توجه به پیامدهای مخرب فرسودگی شغلی و تأثیر متفاوتی که سبک رهبری بر عملکرد معلم دارد، تحقیق در این زمینه می‌تواند حائز اهمیت باشد. تا شاید بتوان با ارائه راهکارهای مناسب در

^۱-Byrne

^۲- Chin chen, Beck & Amos

^۳- Espeland

^۴- Kelley, Thornton & Daugherty

جهت پیش‌گیری از فرسودگی شغلی، از میزان هزینه‌های سنگین در سازمانها جلوگیری به عمل آید.

۱-۳- اهداف تحقیق

هدف کلی از تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شهر شیراز است که در همین راستا اهداف زیر نیز، مورد توجه قرار گرفته است.

- بررسی رابطه بین سبک رهبری تعامل‌گرای مدیران با هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی دبیران
- بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران با هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی دبیران
- بررسی ابعاد فرسودگی شغلی دبیران با توجه به عوامل دموگرافیک

۱-۴- تعاریف مفهومی متغیرها

فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی عبارت است از یک فرایند روانشناختی که تحت شرایط استرس زای شغلی حادث می‌شود و خود را به صورت فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش انگیزه، پیشرفت و ترقی نشان می‌دهد. فرسودگی عاطفی، احساس و انزجار به لحاظ از دست دادن قوا و تحلیل توان عاطفی است، مسخ شخصیت کناره‌گیری و گوشه‌گیری از دوستان و خانواده و بروز نگرشهای منفی نسبت به دیگران و محیط کار است و کاهش پیشرفت شخصی، کاهش احساس فرد نسبت به صلاحیت و توانمندی خود و کاهش بهره‌وری و موفقیت او در کار است (سلطانی و روحانی، ۱۳۷۹).

سبک رهبری: رفتار رهبر بنا به ادراک همکاران و زیردستان او هرسی و بلانچارد (۱۹۷۲) به نقل از علاقه‌بند، (۱۳۷۱).

رهبری تحول‌آفرین: این شکل رهبری به جهت وجود بینش مشترک بین رهبر و زیردستان، تحسین و احترام بسیار به رهبر، نشان دادن زمان دستیابی به هدفها، از نظر هوشی زیردستان را