

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان :

رابطه سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکرد شغلی

مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز

استاد راهنما

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور

دکترمژگان امیریان زاده

نگارش

مریم بیانی

تابستان ۱۳۹۲



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

شورای اخلاق پژوهش

بیامری از خداوند سبحان و اعتماد بر این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه به ایت جایگاه دانشگاه در اعتدالی فرهنگ و تمدن بشری، مادیان شیعیان و اعضاء هیئت علمی و اصد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانت: التزام به برانت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به مثابه های غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب **مریم بیانی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۲/۶/۱۹ از پایان نامه خود تحت عنوان **رابطه سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکرد شغلی مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز** با کسب نمره ۱۷/۹۰ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: **مریم بیانی** در تاریخ **۱۳۹۲/۶/۱۹** رشته: **مدیریت آموزشی**
از پایان نامه خود با عنوان "**رابطه سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکرد شغلی**
مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز" با درجه **ونمره** دفاع نموده
است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری	سمت	امضاء اعضای هیات داوری
۱- دکتر مسلم صالحی	استاد راهنما	
۲- دکتر مژگان امیریان زاده	استاد مشاور	
۳- دکتر حجت اله فانی	استاد داور	

مراتب فوق مورد تایید است .
مدیر/معاونت پژوهشی
مهر و امضاء

تقدیم به

پدر و مادر بسیار عزیز، دلسوز و فداکارم

که پیوسته جرحه نوش جام تعلیم و تربیت، فضیلت و انسانیت آنها بوده ام
و همواره چراغ وجودشان روشنگر راه من در سختی‌ها و مشکلات بوده است

سپاسگزاری

حمد و سپاس بیکران خدای بزرگ را به عدد تمام نعماتی که بر بشر عطا فرمود به شکل خاص نعمت وجود پیامبر مکرم اسلام (ص) و خاندان پاکش.

حمد و سپاس خدای بزرگی که دمی اندیشیدن را برتر از هفتاد سال عبادت قرار داد و شنیدن و عقل ورزی را کلید رهایی از آتش .

درودها و سپاس های بیکران من نثار :

محبت های بی دریغ پدرم، که سپیدی را برتخته سیاه زندگیم نگاشته

عشق و نوازشهای بی پایان مادرم، که تارمویی از او بپای من سیاه نمانده

صفا و معرفت برادر و دوخواهر عزیزم، که یاریگر من درزندگی اند

و تشکر و تقدیر ویژه از استادان فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر مسلم صالحی برای راهبری نیرو

بخش و ارائه رهنمودهای مثمر ثمر در انجام پایان نامه، سرکار خانم دکتر مژگان امیریان زاده برای

مشاوره های ارزنده، که راهگشای نگارنده در تکمیل و اتمام پایان نامه بوده اند.

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه سبکهای رهبری و خودکارآمدی با عملکرد شغلی مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز بوده است. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز در سال ۹۲-۱۳۹۱ به تعداد ۷۳ نفر بودند، و با توجه به محدودیت حجم جامعه، کل جامعه آماری بعنوان نمونه تلقی شدند. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی باس (۱۹۸۵)، خودکارآمدی معلم چانن موران و ولفولک هوی (۲۰۰۱) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده گردید. نتایج حاصله نشان داد که بین سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکرد شغلی مربیان رابطه معنادار وجود دارد و متغیر خودکارآمدی نسبت به سبک های رهبری پیش بین قوی تری برای عملکرد شغلی می باشد. بین ابعاد خودکارآمدی با عملکرد شغلی مربیان نیز رابطه معنادار وجود دارد که البته فقط بعد درگیر کردن فراگیران پیش بینی کننده عملکرد شغلی می باشد.

کلید واژه ها: سبکهای رهبری، خودکارآمدی، عملکرد شغلی، مربیان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳	مقدمه
۵	بیان مسئله
۸	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۱	اهداف و فرضیات تحقیق
۱۲	تعاریف نظری و عملیاتی

فصل دوم - مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق

۱۶	مبانی نظری
۱۶	عملکردشغلی
۱۶	مفهوم عملکردشغلی
۱۷	هدف ارزیابی عملکرد
۱۹	شاخص های عملکردشغلی کارکنان
۲۱	عوامل موثر بر عملکرد نیروی انسانی در سازمان
۲۲	نظریه های عملکردشغلی
۲۳	پیشرفت عملکردشغلی
۲۵	چارچوب عملکردشغلی
۲۷	ویژگیهای شغل و عملکرد
۲۷	ویژگیهای شخصیتی و عملکرد

۲۸.....	سن و عملکرد.....
۲۹.....	شرایط محیطی و عملکردشغلی.....
۲۹.....	سیستمهای تشویقی و عملکرد.....
۳۰.....	خودکارآمدی.....
۳۰.....	مفهوم خودکارآمدی.....
۳۰.....	ماهیت و تعریف خود.....
۳۳.....	خودازدیدگاه مختلف.....
۳۸.....	باورهای خودکارآمدی.....
۴۲.....	خودکارآمدی ادراک شده.....
۴۳.....	منابع خودکارآمدی.....
۴۴.....	تکوین خودکارآمدی.....
۴۵.....	خودکارآمدی انگیزش و اسناد.....
۴۶.....	جنسیت و خودکارآمدی.....
۴۷.....	تأثیر زمینه های فرهنگی و اجتماعی روی باورهای خودکارآمدی.....
۴۸.....	تحلیل تحولی باورهای خودکارآمدی در گستره زندگی.....
۵۰.....	آیا خودکارآمدی رفتار را پیش بینی می کند.....
۵۱.....	راهبردهای بهبود خودکارآمدی.....
۵۲.....	تأثیرات احساس خودکارآمدی بر رفتار.....
۵۴.....	اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روانشناختی.....
۵۷.....	انواع عاملیت در خودکارآمدی.....
۵۸.....	خودکارآمدی معلم.....
۶۰.....	سبکهای رهبری.....
۶۰.....	تعاریف رهبری.....
۶۱.....	مبانی نظری در مورد سبکهای رهبری.....
۶۲.....	نظریه های رهبری.....
۷۲.....	آخرین دیدگاهها.....
۷۴.....	سبک رهبری تحولگرا.....

مفهوم سبک رهبری تحولگرا.....	۷۵
نظریه های رهبری تحولگرا.....	۷۵
ابعاد رهبری تحولگرا.....	۷۹
سبک رهبری تعاملگرا.....	۸۲
رهبری تعاملگرا.....	۸۲
تئوری رهبری تعاملگرا.....	۸۶
ابعاد رهبری تعاملگرا.....	۸۷
تفاوت رهبری تحولگرا و تعاملگرا.....	۸۹
پیشینه پژوهش.....	۹۰
تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....	۹۰
تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....	۹۴
جمع بندی.....	۹۷

فصل سوم - روش اجرای تحقیق

روش پژوهش.....	۹۹
جامعه آماری.....	۹۹
نمونه آماری و روش نمونه گیری.....	۹۹
ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری.....	۹۹
روش گردآوری.....	۱۰۰
ابزار پژوهش.....	۱۰۱
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....	۱۰۵
ملاحظات اخلاقی.....	۱۰۵

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

داده های توصیفی.....	۱۰۷
یافته های استنباطی.....	۱۰۸

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۱۱۲	خلاصه تحقیق
۱۱۳	بحث و نتیجه گیری
۱۱۹	محدودیت های پژوهش
۱۱۹	پیشنهادات
۱۱۹	پیشنهاد های پژوهشی
۱۲۰	پیشنهاد های کاربردی

فهرست منابع

۱۲۱	فهرست منابع فارسی
۱۲۷	فهرست منابع انگلیسی

ضمایم و پیوست ها

چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۸.....	جدول ۱-۲: توصیف حیطه های پنج بعد بزرگ
۶۶.....	جدول ۲-۲: دستاوردهای الگوی فیدلر.....
۶۷.....	جدول ۳-۲: مفاهیم نظریه اصلاح شده مسیر-هدف رهبری.....
۸۹.....	جدول ۴-۲: تفاوت رهبری تحول آفرین و تعاملی.....
۹۹.....	جدول ۱-۳: فراوانی و درصدگروه نمونه به تفکیک سن.....
۱۰۰.....	جدول ۲-۳: فراوانی و درصدگروه نمونه به تفکیک تحصیلات.....
۱۰۰.....	جدول ۳-۳: فراوانی و درصدگروه نمونه به تفکیک جنسیت.....
۱۰۱.....	جدول ۴-۳: ابعاد و گویه های پرسشنامه سبک رهبری چندعاملی.....
۱۰۲.....	جدول ۵-۳: پایایی پرسشنامه سبکهای رهبری.....
۱۰۲.....	جدول ۶-۳: ابعاد و گویه های پرسشنامه خودکارآمدی معلم.....
۱۰۳.....	جدول ۷-۳: پایایی پرسشنامه خودکارآمدی معلم.....
۱۰۴.....	جدول ۸-۳: پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی.....
۱۰۷.....	جدول ۱-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد سبک های رهبری.....
۱۰۷.....	جدول ۲-۴: میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی و ابعاد آن.....
۱۰۸.....	جدول ۳-۴: میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی و ابعاد آن.....
۱۰۸.....	جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکردشغلی.....
۱۰۹.....	جدول ۵-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد خودکارآمدی با عملکردشغلی.....
۱۰۹.....	جدول ۶-۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد خودکارآمدی با عملکردشغلی به روش گام به گام.....
۱۰۹.....	جدول ۷-۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکردشغلی به روش گام به گام.....
۱۱۰.....	جدول ۸-۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکردشغلی به روش گام به گام.....

فهرست اشکال

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲: عوامل موثر عملکرد.....	۲۵
شکل ۲-۲: مولفه های اثربخش سیستم تشویقی.....	۳۰
شکل ۳-۲: اجزاء تعیین کننده رفتار.....	۳۶
شکل ۴-۲: منابع و تاثیرات عقاید خودکارآمدی.....	۵۳
شکل ۵-۲: شماتیک تئوری مسیر-هدف.....	۶۷
شکل ۶-۲: خلاصه مدل رهبری تبادلگی.....	۸۶

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

یکی از مهترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی جامعه فعالیت سازمانهایی است که بتوانند با کارآمدی و عملکرد مناسب از عهده وظایف خود برآیند. در هر سازمان مهمترین عامل در نیل به اهداف نیروی انسانی است و شکی نیست که موفقیت و پیشرفت سازمانها به عملکرد شغلی^۱ نیروی انسانی آنها بستگی دارد.

نیروی انسانی به عنوان مهمترین و با ارزش ترین سرمایه سازمان، عوامل متفکر و توانمندی هستند که می توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد کنند (ادریس، رئیس اردالی، ۱۳۸۳).

عملکرد نیروی انسانی در یک سازمان همانطور که از حاصل ادراکات کارکنان از جنبه های عینی و محسوس سازمان است در پشتکار و تعهد^۲ و وجدان کاری فرد تاثیر مثبت داشته و از اهمیت خاصی برخوردار است. عملکرد و یادگیری انسان متأثر از گرایشهای شناختی، عاطفی و احساسات، انتظارات، باورها و ارزشهاست. انسان موجودی فعال است و بر رویدادهای زندگی خود اثر می گذارد و تحت تاثیر عوامل روانشناختی بطور فعال در انگیزه ها و رفتار خود اثر دارد (ساعتچی، ۱۳۸۹).

در طول سالهای گذشته نظریات مختلفی در زمینه توصیف و چگونگی رفتار انسان بیان شده است. از جمله این نظریه ها نظریه شناختی- اجتماعی بندورا^۳ می باشد. براساس این دیدگاه انسان بعنوان موجودی فعال بوده و بر رویدادهای زندگی خود تاثیرگذار است. در نظریه بندورا ابعاد مختلف شخصیت مطرح شده است که به بررسی مفهوم خودکارآمدی^۴ با تواناییهای ادراک شده فرد در انطباق با موقعیت های خاص می پردازد (پروین و جان، ۲۰۰۱، ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۴).

باور خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه های زندگی مثل گزینش اهداف، تصمیم گیری، میزان تلاش، سطح استمرار و پایداری و رویارویی با مسایل چالش برانگیز تاثیر دارد (بندورا، ۱۹۹۷). براساس تئوری شناختی - اجتماعی بندورا عامل اصلی تعیین کننده موفقیت افراد، قضاوتهای آنان در مورد

^۱-Job performance

^۲-Commitment

^۳-Bandura

^۴-Self-efficacy

خودکارآمدیشان است. آنان با توجه به تواناییهای شناختی و مهارتهای مساله گشایی که برای عملکرد کارآمد ضروری است درباره خودکارآمدی خود قضاوت می کنند. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهداف طراحی شده، با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت است. امروزه مدیران در امر هدایت خود می توانند از سبکهای رهبری استفاده کنند که انجام هر کدام از این نوع سبکها بر روی کارکنان عواقب خاص خود را بدنبال دارد. (شکرکن، ۱۳۷۷).

دردوره معاصر نیاز به رهبران سازمانی شایسته احساس می شود که با هوشیاری و دانش کافی بتوانند شرایط حاکم بر سازمان را از لحاظ مختلف درک کرده و باتشریک مساعی باکارکنان و هدایت و رهبری عاقلانه ومدبرانه شکافهای موجود را پر کنند (اسپکتور^۱، ۲۰۰۰).

دانش، بصیرت، بینش و سایر ارزشها و بهترین شیوه های رهبری اگرچه در سایر مدیریتها کاربرد دارد اما در رهبری آموزشی رکن اصلی محسوب می شود (همان منبع). بررسی سبکهای رهبری نشان می دهد که در عملکرد تاثیر مثبت دارند و مدیر می تواند با بازنگری به فعالیتهای خود راههای مناسبی برای عملکرد کارکنان خود بیابد و نیز با شناخت سبک رهبری این امکان به مدیر داده می شود که با توجه به ویژگیهای هر سازمان در مقاطع خاص مطلوبترین روش را اعمال کند (غلامی، ۱۳۹۰).

دو سبک مهم رهبری که امروزه توجه ویژه ای به آنها شده است سبک های رهبری تحولگرا و تعاملگرا^۲ است. در سازمان رهبران تحولگرا (تبدیلی) می توانند پیروان خود را قانع کنند تا تلاش فوق العاده ای را از خود نشان دهند تا به اهداف ارزشمند سازمانی مانند افزایش تولید، ارائه خدمات مطلوب و حل یک مشکل اجتماعی دست یابند (اسپکتور، ۲۰۰۰).

رهبری تعاملگرا (تبادلی) برنوعی مبادله منصفانه بین رهبر و پیرو دلالت دارد که منجر به عملکرد متعارف و عادی می شود. این نوع رهبری شامل مبادلات لازم بین رهبر و پیرو است. برای رسیدن به عملکرد مشخص که مورد توافق هر دو طرف یعنی رهبر و پیرو است (افجه ای، ۱۳۸۰).

^۱-Spector

^۲-Transformational & Transactional Leadership

بیان مساله

در محیط پر تنش کسب و کار امروزی، مدیران سازمانها با چالشهای متعددی مواجه هستند. آنان باید سازمان خود را بگونه ای رهبری کنند تا بتوانند در برابر رقبای سرسخت دوام بیاورند. تغییرات تکنولوژیکی و نوآوری در محصول از یک سو و پیچیدگی مدیریت بر سازمان از سوی دیگر، راهی جز تکیه بر سرمایه های اصلی یعنی نیروی انسانی، باقی نگذاشته است. براین اساس اهمیت کارکنان روزبه روز بیشتر شناخته می شود و به یقین نگاه ابزاری به نیروی کار دوران خود را سپری کرده است. امروزه سازمانها باید رویکرد سنتی به مدیریت را متوقف کنند و به تجدید ساختار سازمانی بپردازند. مدیران سازمانهای تجدید ساختار شده در جستجوی راههایی هستند تا محیطی را ایجاد کنند که کارکنان در برنامه ریزی ها و اجرای تغییراتی به منظور بهبود عملکرد سازمان فعالیت کنند (تورنتون و متوکس^۱، ۱۹۹۹). در نظام کنونی ارتقای عملکرد فردی و سازمانی از اهداف عمده هر سازمانی محسوب می شود. اگر منابع انسانی رایکی از مهمترین ارکان ارتقای عملکرد سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه راهنمای مدیران در بهبود عملکرد سازمان خواهد بود. (رابینز^۲، ۱۹۹۶، ترجمه اعرابی و پارسایان، ۱۳۷۸).

عملکردشغلی به عنوان یکی از نگرشهای مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی دارای جایگاه ویژه است. مقصود از عملکردشغلی کارایی و اثربخشی در وظایف محوله بعلاوه تلفیقی از داده های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تغییر و کندی در کار است (همان منبع). عملکرد یک سازه ترکیبی است که در مجموعه ای از رفتارها مشخص می شوند بنابراین عملکردشغلی یک ملاک چندگانه گسترده است که در آن مجموع رفتارهایی که به دقت تعریف شده اند برای بیان آن مورد استفاده قرار می گیرند (اسپکتور، ۲۰۰۰). اساسا عملکرد اثر خالص تلاش یک فرد است که بوسیله توانایی و خصوصیات او و نیز نحوه ادراک وی از نقشی که بر عهده دارد تحت تاثیر قرار میگیرد و تغییر می نماید. منظور از تغییر میزان موفقیتی است که در آن کار حاصل می شود (ساعتچی، ۱۳۸۹). عملکرد دستیابی کارکنان به وظایف تعیین شده است که حاصل مشترک توانایی و انگیزش می باشد. لازم بذکر است که توجه به جنبه های انگیزشی شغل پس از بکارگماری منابع انسانی دارای اهمیت است (همان منبع). عبارتی عملکرد موثر هم به داشتن مهارتها، توانایی انجام کارها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارتها نیازمند است (عبداللهی، ۱۳۸۶). باور های کارکنان نسبت به توانایی های خود باعث میشود که تلاش و پشتکار آنها و نتیجتا عملکرد و چگونگی رویارویی با مشکلات تحت تاثیر قرار گیرد (بندورا، ۱۹۹۷).

^۱-Torenton&metox

^۲-Rabbins

خودکارآمدی از ویژگیهای شخصیتی و باوردرونی هر فرد است که از سازه های مهم در نظریه شناختی-اجتماعی بندورا بشمار می آید و به معنی اطمینان و باور فرد نسبت به توانایی های خود در کنترل افکار، احساسها، فعالیتها و نیز عملکرد موثر او در موقعیتهای استرس زا است (کاپرارا، فرات و استکا^۱، ۲۰۰۲؛ رگالیا و بندورا^۲، ۲۰۰۲). استقامت در انجام تکالیف، سطح عملکرد بالا و متناسب با توانایی ها، جستجوی فعالانه موفقیتها، جدید، چالشی انگاشتن مشکلات، برخورد موثر با رویدادها، استفاده موثر از تفکر تحلیلی، تعهد و پایداری در رسیدن به اهداف از ویژگیهای افراد خودکارآمد است (بندورا و همکاران، ۲۰۰۲؛ سلامی^۳، ۲۰۰۴). بر اساس نظریه بندورا (۱۹۹۵) خودکارآمدی منجر به ایجاد تفاوت در احساس تفکر و رفتار انسانها می شود. وی مطرح می کند که خودکارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله مهارتهای شناختی اجتماعی، عاطفی، رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، بگونه ای اثربخش ساماندهی می شود. به نظریه داشتن مهارتها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نمیشد، بلکه باورهای انسان درباره توانایی های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش موثر است بدینگونه که افراد نه توسط نیروهای درونی رانده می شوند، نه محرکهای محیطی آنها را به عمل سوق می دهد، بلکه کارکردهای روانشناختی، عملکرد و رفتار وی را تعیین می کند. (شولتز و شولتز^۴، ۲۰۰۵، ترجمه سید محمدی، ۱۳۸۹). بین داشتن مهارتهای مختلف با توان ترکیب آنها به روشهای مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون تفاوتی آشکار وجود دارد. (افراد کاملاً می دانند چه وظایفی را باید انجام دهند و مهارتهای لازم برای انجام وظایف را دارند، اما اغلب در اجرای مناسب مهارتها موفق نیستند) (بندورا، ۱۹۹۷). افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند از نقاط ضعف و قوت خود مطلع هستند، اهداف را واقع بینانه انتخاب می کنند و از خود انتظارات معقولی دارند، چون آنها به مهارتهای مقابله ای خود اطمینان دارند و از مشکلات دشوار زندگی هرگز اجتناب نمی کنند زیرا می دانند که از عهده آنها برمی آیند. آنها همچنین می توانند امیال و خواسته های غیر واقع بینانه خود را شناسایی و تغییر دهند (گراندر و پیرس^۵، ۲۰۰۲). بنابراین استفاده از تواناییهای بالقوه منابع انسانی برای هر سازمان مزیتی بزرگ بشمار می رود (باغبان سیجانی و همکاران، ۱۳۸۶). سازمانهای امروز تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونیهای ناگهانی، منابع محدود تحت فشارهای زیادی قرار دارند (همان منبع). این تغییرات بیش از گذشته مهم بودن مساله مدیریت نظام مند و اثربخش را نشان می دهد، چراکه مدیران اثربخش با برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، کنترل و رهبری مقتضی و مناسب

¹-Caprara, Fratte&Steca

²-Regalia&Bandura

³-Salami

⁴-Sholets&Sholets

⁵-Grander&Pierce

موجب بهره وری و اثربخشی برنامه هادی شوند و از هدر رفتن منابع انسانی جلوگیری می کنند.
(علاقه بند، ۱۳۸۹)

محققان بیان می دارند که رهبری توانایی اثر گذاشتن بر نگرشها، توانایی ها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است. (داکت و مک فارلن^۱، ۲۰۰۳). در دنیای روبه پیشرفت امروز از جمله مسایلی که مدنظر متخصصان و صاحب نظران قرار دارد سبک رهبری^۲ مدیران است که اغلب به باورها و ارزشها و شخصیت مدیریت بستگی دارد. سبک یا شیوه رهبری طریقی است که رهبران نفوذش برای کسب هدف استفاده میکند (زمردیان، ۱۳۸۵). سبک رهبری مدیران یکی از عوامل موثر در افزایش اثربخشی^۳ و کارایی^۴ و در نهایت بهره وری^۵ سازمانهاست. رهبرانی که تئوریهای رهبری را بخوبی 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. (کلرو دانسرو^۶، ۲۰۰۵).

از جمله جدیدترین طبقه بندیهای بعمل آمده از رفتار رهبران از دهه هفتاد تا کنون، رهبری تحولگرا و تعاملگرا^۷ است. رهبران تحولگرا به عقیده باس^۸ (۱۹۷۸) رهبرانی هستند که زیردستانشان را بمنتظر انجام تلاشی بیشتر آنچه توان فعلی آنهاست سوق می دهند، احساس اهمیت و ارزش و وظایف را نزد زیردستانشان افزایش می دهند و آنها را بمنتظر ترجیح منافع تیمی و سازمانی بر علائق و منافع شخصی شان برمی انگیزانند.

برنز^۹ (۱۹۷۸) رهبری تعاملگرا را اینگونه تعریف می کند که در این مکتب بر قبول وظایف و انجام آنها توسط زیردستان و اصولاً بر پاداشها و تنبیهات سازمانی مؤثر بر عملکرد زیردستان تأکید می شود (کورنلیوس^{۱۰}، ۲۰۰۶). با توجه به اینکه موفقیت هر جامعه چه در سطح ملی و چه در سطح جهانی بویژه در دنیای شتابنده و متحول امروز در گرو فعالیت و کارآمدی سازمان ها بویژه نظامهای آموزشی آن است، در این بین سازمانها نیازمند جهشی عمده در افزایش کارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان خود بعنوان سرمایه های انسانی می باشند و باید زمینه را بگونه ای فراهم بیاورند که کارکنان با طیب خاطر تمام تجربیات، توانایی ها و ظرفیتهای خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی بکار گیرند. این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه با اتخاذ سبک رهبری مناسب از یک سو و تقویت مولفه های روانشناختی چون خودکارآمدی بستر لازم در بهبود عملکرد کارکنان فراهم گردد.

¹-Duckett&Macfarlane

²-Leadership styles

³-Effectiveness

⁴-Efficiency

⁵-Productivity

⁶-Keller&Dansereau

⁷-Transformational & Transactional Leadership

⁸-Bass

⁹-Burns

¹⁰-Cornelious