

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلیه امتیازهای این پایان‌نامه به دانشگاه بوعلی سینا تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا استاد راهنمای پایان‌نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت. درج آدرس‌های ذیل در کلیه مقالات خارجی و داخلی مستخرج از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها الزامی می‌باشد.

....., Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

مقالات خارجی

..... گروه.....، دانشکده.....، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

مقالات داخلی



دانشگاه گیلان
دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه آموزشی علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان :

بررسی رابطه سبک رهبری تحولی- تعاملی مدیران با میزان درگیری شغلی
معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲

استاد راهنما :

دکتر سیروس قنبری

استاد مشاور:

دکتر فخرالسادات نصیری

نگارش :

زینب کیانفر

۲۶ شهریور ۱۳۹۲

تقدیم به سه وجود مقدس:

آن که ناتوان شد تا به توانایی برسم

آن که موایش سفید شد تا رو سفید شوم

آن که عاشقانه سوخت تا کرمه بخش وجود و رو منکر را هم باشد

پدرم

مادرم

استادم

جناب آقای دکتر سیروس قهری و سرکار خانم دکتر فخرالسادات نصیری

استاد راهنما و مشاورم:

شماره شنایی بخش تاریکی جان هستی و ظلمت اندیشه را نور می بخشید.

واژه ای نیافتم که با آن بتوانم سپاس گویم مهربانی و لطف شما را که سرشار از عشق و یقین است

و تاثیر علم آموزی شما را که چراغ روشن هدایت را بر کلبه محقر وجودم فروزان ساخته است.

آری در مقابل عظمت و سکوته شما من توان سپاس است و نه کلام و وصف.

تنها حاصله، از زحماتان کمال شکر و قدردانی را دارم.

با سپاس فراوان از پدر و مادرم که:

از نگاهشان صبر

از رفقارشان محبت

و از صبرشان ایستادگی آموختم



دانشگاه بوعلی سینا
مشخصات رساله/پایان نامه تحصیلی

عنوان: بررسی رابطه سبک رهبری تحولی-تعاملی مدیران با میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲		
نام نویسنده: زینب کیانفر		
نام استاد راهنما: دکتر سیروس قنبری		
نام استاد مشاور: دکتر فخرالسادات نصیری		
دانشکده: ادبیات و علوم انسانی	گروه آموزشی: علوم تربیتی	
رشته تحصیلی: علوم تربیتی	گرایش تحصیلی: مدیریت آموزشی	مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد
تاریخ تصویب (پروپوزال): ۱۳۹۱/۹/۱۹	تاریخ دفاع: ۱۳۹۲/۶/۲۶	تعداد صفحات: ۱۰۳

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولی-تعاملی مدیران با میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ انجام شده است. روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد بررسی این پژوهش کلیه مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ می باشد که تعداد مدیران در مجموع ۱۴۸ نفر (ناحیه یک ۶۱ و ناحیه دو ۸۷) و تعداد معلمان ناحیه یک ۶۳۵ نفر و ناحیه دو ۵۴۹ نفر می باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای نسبی، حجم نمونه مدیران مطابق جدول کرجسی و مورگان ۱۰۸ نفر (۷۴ نفر زن و ۳۴ نفر مرد) و با روش نمونه گیری تصادفی ساده حجم نمونه معلمان ۲۹۷ نفر انتخاب گردید. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد چند عاملی رهبری باس و اولیو (۱۹۹۵) و درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی و پایایی آنها نیز بر اساس روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۰ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی از قبیل جدول، نمودار، درصد، میانگین و انحراف معیار و از روش های آمار استنباطی در حد آزمون کالمگروف اسمیرونوف، آزمون T، تحلیل واریانس یکطرفه، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که میزان استفاده از سبک رهبری تحولی و تعاملی مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط است، و میانگین درگیری شغلی معلمان نیز بالاتر از حد متوسط می باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین سبک رهبری تحولی و خرده مقیاس های نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، محرکات ذهنی و ملاحظیات فردی با درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین سبک رهبری تعاملی و مؤلفه های پاداش مشروط و مدیریت مبتنی بر استثنا فعال با درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین مؤلفه مدیریت مبتنی بر استثنا منفعل با درگیری شغلی معلمان همبستگی منفی و معنادار مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از مؤلفه های سبک رهبری تحولی؛ انگیزش الهام بخش و محرکات ذهنی و نیز از مؤلفه های سبک رهبری تعاملی، مؤلفه مدیریت مبتنی بر استثنا فعال و مدیریت مبتنی بر استثنا منفعل قدرت پیش بینی درگیری شغلی معلمان را دارند به علاوه نتایج آزمون T نشان داد که بین میزان درگیری شغلی معلمان از نظر جنسیت و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد اما از لحاظ سن و سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سبک رهبری تحولی، سبک رهبری تعاملی، درگیری شغلی، مدیران و معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان.

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه.....	۳
۱-۲- بیان مسئله.....	۳
۱-۳- بیان ضرورت پژوهش.....	۶
۱-۴- اهداف پژوهش.....	۷
۱-۴-۱- هدف کلی پژوهش.....	۷
۱-۴-۲- اهداف ویژه پژوهش.....	۷
۱-۵- سوال های پژوهش.....	۸
۱-۶- تعاریف مفهومی و عملیاتی.....	۸
۱-۶-۱- تعاریف مفهومی.....	۸
۱-۶-۲- تعاریف عملیاتی.....	۹

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مقدمه.....	۱۳
۲-۲- تعاریف رهبری.....	۱۳
۲-۲-۱- تحقیقات اولیه درباره رهبری.....	۱۵
۲-۲-۲- دیدگاه های اخیر درباره رهبری.....	۱۵
۲-۳- سبک رهبری.....	۱۸
۲-۳-۱- رهبری تحولی - تعاملی.....	۲۱
۲-۳-۲- تفاوت رهبری تحولی با رهبری تعاملی.....	۲۷
۲-۳-۳- نقاط قوت رهبری تحول آفرین.....	۲۸
۲-۳-۴- انتقاد بر رهبری تحولی.....	۲۹
۲-۴- درگیری شغلی.....	۳۰
۲-۴-۱- تعیین کننده های درگیری شغلی.....	۳۳
۲-۴-۲- مدل سه مرحله ای درگیری شغلی.....	۳۴

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۶	۵-۲- پیشینه پژوهش موضوع.....
۳۶	۱-۵-۲- تحقیقات داخلی.....
۴۳	۲-۵-۲- تحقیقات خارجی.....
۴۷	۶-۲- بحث و نتیجه گیری.....

فصل سوم: روش تحقیق

۵۱	۱-۳- مقدمه.....
۵۱	۲-۳- روش پژوهش.....
۵۲	۳-۳- جامعه آماری.....
۵۲	۴-۳- حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۵۳	۵-۳- روش جمع آوری اطلاعات.....
۵۵	۶-۳- روایی و پایایی ابزار اندازه گیری.....
۵۵	۱-۳-۶- روایی پرسشنامه.....
۵۵	۲-۳-۶- پایایی پرسشنامه ها.....
۵۶	۷-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

۶۱	۱-۴- مقدمه.....
۶۲	۲-۴- توصیف یافته های تحقیق.....
۶۶	۳-۴- پیش فرض استفاده از آزمون های آماری پارامتریک.....
۶۷	۴-۴- تحلیل سوالات پژوهش.....

فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها

۸۱	۱-۵- مقدمه.....
۸۱	۲-۵- خلاصه پژوهش.....
۸۲	۳-۵- تحلیل یافته های پژوهش.....

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۹	۴-۵- نتیجه گیری نهایی
۹۰	۵-۵- پیشنهادها
۹۰	۱-۵-۵- پیشنهادهای کاربردی
۹۲	۲-۵-۵- پیشنهادهای پژوهشی
۹۲	۶-۵- محدودیت های تحقیق
۹۲	۱-۶-۵- محدودیت های در کنترل محقق
۹۲	۲-۶-۵- محدودیت های خارج از کنترل محقق
۹۵	منابع فارسی
۱۰۰	منابع لاتین

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) چهار بعد ساخت دهی و مراعات	۲۰
جدول (۲-۲) ابعاد رهبری تحول آفرین از دیدگاه های مختلف	۲۴
جدول (۲-۳) تفاوت رهبری تحولی و تعاملی	۲۸
جدول (۳-۱) توزیع جامعه آماری مدیران به تفکیک ناحیه و جنسیت	۵۲
جدول (۳-۲) توزیع نمونه آماری مدیران به تفکیک ناحیه و جنسیت	۵۳
جدول (۳-۳) تعداد سوالهای مولفه های پرسشنامه سبک های رهبری	۵۴
جدول (۴-۱) فراوانی و درصد فراوانی نمونه در مورد مطالعه به تفکیک جنسیت	۶۲
جدول (۴-۲) فراوانی و درصد فراوانی نمونه در مورد مطالعه به لحاظ سن	۶۳
جدول (۴-۳) فراوانی و درصد فراوانی نمونه در مورد مطالعه به لحاظ مدرک تحصیلی	۶۴
جدول (۴-۴) فراوانی و درصد فراوانی نمونه در مورد مطالعه به سابقه تدریس	۶۵
جدول (۴-۵) نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده ها	۶۶
جدول (۴-۶) وضعیت استفاده مدیران مدارس از رهبری تحولی و تعاملی	۶۷
جدول (۴-۷) نتایج آزمون T تک گروهی میزان استفاده از رهبری تحولی - تعاملی	۶۷
جدول (۴-۸) وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان	۶۸
جدول (۴-۹) ضرایب همبستگی بین رهبری تحولی و مولفه های آن با درگیری شغلی	۶۸
جدول (۴-۱۰) ضرایب همبستگی بین رهبری تعاملی و مولفه های آن با درگیری شغلی	۶۹
جدول (۴-۱۱) مقایسه میانگین درگیری شغلی معلمان زن و مرد با استفاده از آزمون T برای گروه های مستقل	۷۰
جدول (۴-۱۲) نتایج آزمون تحلیل واریانس مقایسه میزان درگیری شغلی معلمان با توجه به سنوات خدمت آنان	۷۰
جدول (۴-۱۳) نتایج آزمون تحلیل واریانس مقایسه میزان درگیری شغلی معلمان با توجه به سن	۷۱
جدول (۴-۱۴) مقایسه میزان درگیری شغلی معلمان گروه های سنی مختلف با استفاده از آزمون شفه	۷۱

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۴-۱۵) مقایسه میزان درگیری شغلی معلمان با توجه به سطوح تحصیلات با استفاده از آزمون شفه.....	۷۲
جدول (۴-۱۶) مقایسه میزان درگیری شغلی معلمان با سطوح مختلف تحصیلات با استفاده از آزمون شفه	۷۲
جدول (۴-۱۷) خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس مولفه های رهبری تحولی مدیران آنها	۷۳
جدول (۴-۱۸) تحلیل واریانس مولفه های رهبری تحولی مدیران برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان	۷۳
جدول (۴-۱۹) ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش بینی کننده میزان درگیری شغلی معلمان در تحلیل رگرسیون.....	۷۴
جدول (۴-۲۰) خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس مولفه های رهبری تعاملی مدیران آنها	۷۵
جدول (۴-۲۱) تحلیل واریانس مولفه های رهبری تعاملی مدیران برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان	۷۵
جدول (۴-۲۲) ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش بینی کننده میزان درگیری شغلی معلمان در تحلیل رگرسیون.....	۷۶

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار (۴-۱) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت	۶۲
نمودار (۴-۲) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سن	۶۳
نمودار (۴-۳) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب مدرک تحصیلی	۶۴
نمودار (۴-۴) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه بر حسب سابقه تدریس	۶۵

فهرست اشکال

عنوان	صفحه
شکل ۱-۱-۱ مدل مفهومی تحقیق	۶

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

هر کشوری در جهان سالانه بخش بزرگی از درآمد خود را صرف بهبود و گسترش آموزش و پرورش می‌کند، زیرا این سرمایه‌گذاری سودآور و کارساز باعث فراهم نمودن نیروی انسانی کاردان و متخصص می‌شود. سازمان آموزش و پرورش یکی از اساسی‌ترین نهادهای هر جامعه است و به عنوان محور اساسی توسعه و تحول جامعه می‌باشد. سازمان‌های آموزشی همگام با تغییر و تحولات جامعه و برای رسیدن به اهداف تعیین شده باید به عوامل مؤثر در پیشرفت روزافزون خود توجه داشته باشند. در هر سازمانی به ویژه آموزش و پرورش عوامل متعددی در پیشرفت آن مؤثر می‌باشد از جمله سبک‌های رهبری که مدیران برای راهنمایی کارکنان و زیردستان خود به کار می‌برند که تأثیرات فراوانی همچون تعهد کاری، خلاقیت در سازمان، انگیزش و غیره در سازمان و کارکنان خواهد داشت که مورد بررسی و پژوهش‌های متعددی قرار گرفته است. یکی دیگر از عواملی که با سبک‌های رهبری در ارتباط است درگیری شغلی کارکنان می‌باشد که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود.

با توجه به مسأله اصلی این پژوهش که بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و میزان درگیری شغلی معلمان می‌باشد در این فصل به بیان این مسأله، اهمیت و ضرورت مسأله، مدل مفهومی پژوهش، سؤالات پژوهشی و اهداف پژوهش پرداخته می‌شود.

۱-۲- بیان مسئله

در هر سازمانی رهبری^۱ نقش مؤثری دارد؛ در سازمان آموزش و پرورش نیز بدون وجود رهبری اثربخش که باید با فعالیت‌ها و اقدامات خردمندانه خود در جهت اهداف سازمان بکوشد، موفقیت امکان پذیر نخواهد بود. هر رهبری نیز بی‌شک برای هدایت و راهنمایی کارکنان و زیردستان خود سبک رهبری مخصوصی خواهد داشت. در سازمان‌های آموزشی مانند مدارس مدیران نقش رهبری و هدایت معلمان را بر عهده دارند. سبک رهبری^۲ رفتار نسبتاً پایدار است که توسط مدیران آموزشگاه در اداره امور و برقراری ارتباط و برخورد خود با دیگران به کار گرفته می‌شود و می‌توان آنها را به عنوان الگویمتفاوت شخص تشخیص داد (واگنر^۳، ۲۰۰۵). سبک رهبری شامل صفات، مهارت‌ها و رفتارهایی است که مدیران برای تعامل با کارکنان خود استفاده می‌کنند. هر شخصی برای سازماندهی و هدایت و نیز نوع روابط با دیگر افراد در زندگی خود الگو و گرایش نسبتاً پایدار استفاده می‌کند که آن را سبک رهبری می‌نامیم (واگنر، ۲۰۰۵).

1. Leadership
2. Leadership style
3. Wagner

به طور کلی دو نوع سبک مدیریت وجود دارد: سبک های رهبری سنتی و سبک های مدیریت مشارکتی. در سبک مدیریت سنتی تمرکز اختیارات در دست مدیران است و به تنهایی برای سازمان تصمیم می گیرند و روابط به شکل سلسله مراتبی از بالا به پایین می باشد اما در سبک مدیریت مشارکتی به زیر دستان تفویض اختیار می شود و می توانند در تصمیمات مربوط به سازمان مشارکت نمایند، ارتباط مدیران و معلمان نیز متقابل و دوطرفه می باشد. در هر سازمانی مدیران سبک های مدیریت متفاوتی دارند در پژوهش حاضر سبک های مدیریت تحولی و تعاملی مدیران بررسی می شود. سبک رهبری تحولی^۱ سبکی است که رهبران آن پیروان خود را الهام بخشی نموده و به آنها روحیه می دهند و به نحوی آنها را هدایت می کنند تا به اهداف سازمان برسند و فرایند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت تحقق اهداف سازمانی مورد توجه است (موسی خانی و محمدنیا، ۱۳۸۵).

به نظر باس و آولیو^۲ (۱۹۹۵) که توسعه یافته نظریه برنز^۳ (۱۹۷۸) است، رهبری تحول آفرین از چهار بعد اصلی یعنی نفوذ آرمانی^۴ (صفت و رفتار)، انگیزش الهام بخش^۵، ترغیب ذهنی یا تحریک هوشمندانه^۶ و ملاحظه فردی^۷ تشکیل شده است (هوی و میسکل^۸، ۱۳۸۷: ۵۳۸-۵۳۵).

رهبری تعاملی^۹ نوعی رهبری است که بر اساس یک سری تبادلات قراردادی بین رهبران و پیروان بنا شده است. بیشتر افراد از واژه قرارداد برداشت مادی دارند در حالی که باید دانست همه تبادلات، مادی نیستند بلکه می توانند از طریق مواردی مانند گزارشات عملکرد، ملاحظات ویژه، تقدیر، پاداش و غیره نیز تحقق یابند. تبادلات چه اجتماعی چه اقتصادی جزء جدایی ناپذیر محیط کاری هستند (ترمبل^{۱۰}، ۱۹۹۶ به نقل از سلیمی و شاهمندی، ۱۳۸۶).

رهبری تعاملی دارای ابعاد؛ پاداش مشروط^{۱۱}، مدیریت مبتنی بر استثنای فعال^{۱۲}، مدیریت مبتنی بر استثنای منفعل^{۱۳} و بی قید و بند^{۱۴} می باشد. در بعد پاداش مشروط تکیه بر روابط بده بستانی میان رهبر و پیرو است، نوعی مبادله که بیشتر به جنبه های مادی بر می گردد.

-
1. Transformation leadership
 2. Bass and Avolio
 3. Burns
 4. Ideal Influence
 5. Inspirational Motivation
 6. Inspirational Stimulation
 7. Individualized Consideration
 8. Hoy and Miskel
 9. interactive leadership
 10. Termbel
 11. Contingent Reward
 12. Management by Exception (active)
 13. Management by Exception (passive)
 14. Laissez- faire

بعد مدیریت مبتنی بر استثنای فعال، توجه رهبر به خطاها و انحراف از استاندارد ها در سازمان است و در بعد مدیریت مبتنی بر استثنای منفعل رهبر تنها در زمان بروز مشکل وارد عمل می شود و تا مسائل حاد و وخیم نشود، دست به کاری نمی زند. در بعد بی قید و بند یا آزادی مطلق، واگذاری و تفویض مسئولیت ها و اجتناب از اتخاذ مسئولیت وجود دارد (باس، ۱۹۸۵).

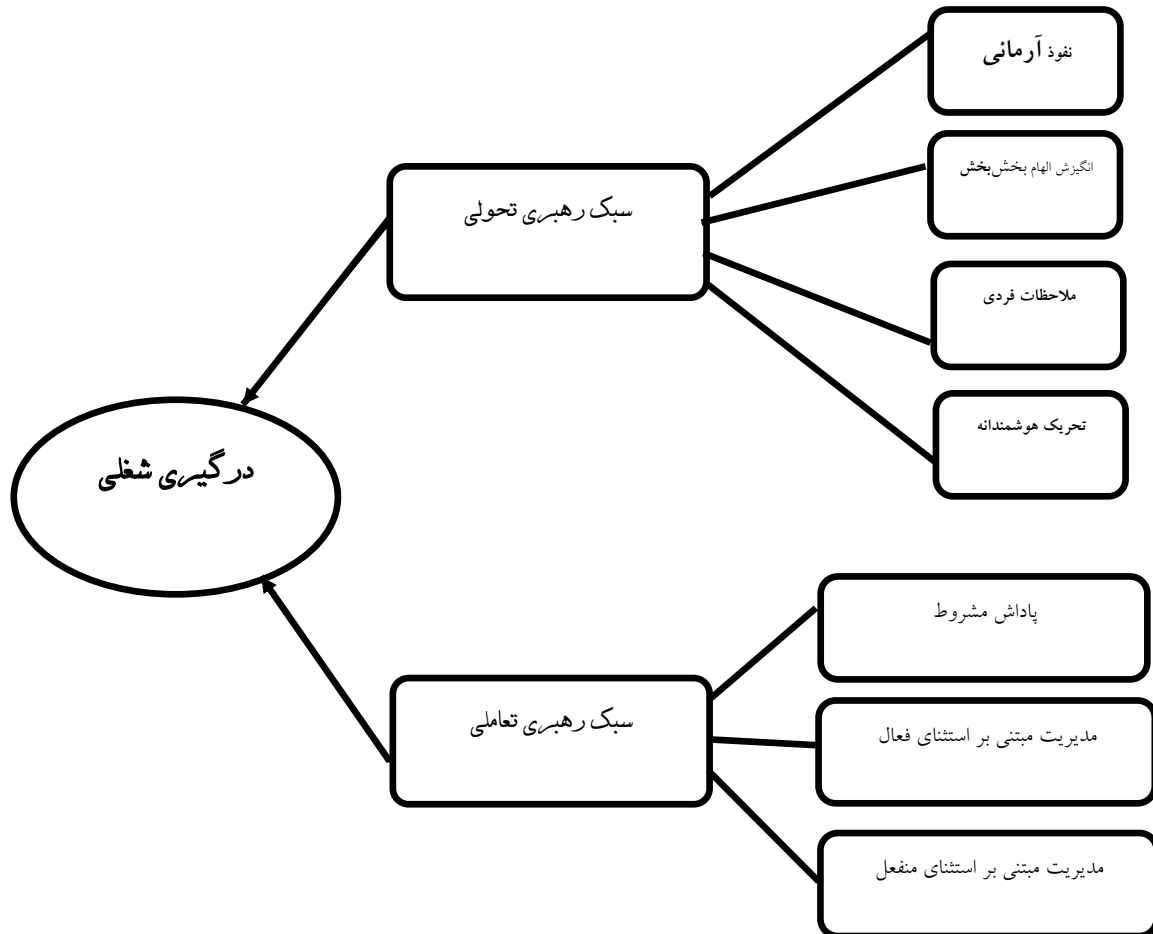
به کارگیری سبک های رهبری در سازمان توسط مدیران تأثیرات اثربخشی در سازمان و فعالیت های کارکنان خواهد داشت. سبک رهبری مدیران مدارس تأثیرات زیادی بر رضایت شغلی، فعالیت ها و مهارت ها، انگیزش، خلاقیت، مشارکت فعال معلمان و به خصوص درگیری شغلی^۱ معلمان خواهد داشت. درگیری شغلی معلمان سطحی از تلاش فرد برای ابراز و شکوفایی خود در کار است (گورین، وروف و فلد^۲، ۱۹۶۰). در تحقیقات انجام شده نشان داده شده است که هر چه درگیری شغلی افراد در یک سازمان بیشتر باشد افراد با انگیزه و روحیه بالاتری به کار مشغول هستند و رضایت آنها بیشتر خواهد بود و پیشرفت سازمانی را در پی خواهد داشت مانند تحقیقات بلو و بال^۳ (۱۹۸۷) متیو و زاجاک^۴ (۱۹۹۰) و آرای^۵ (۱۹۹۴) که به طور کلی به این نتیجه دست یافتند که شاغلینی که هم تعهد و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می کنند و رضایت بیشتری از سازمان و کار خود خواهند داشت و کسانی که تعهد و درگیری شغلی کمتری دارند به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد.

اما علی رغم تأثیر میزان درگیری شغلی معلمان در عملکرد شغلی آنان و تحقق اهداف مدارس، به مطالعه عوامل مرتبط با درگیری شغلی معلمان به ویژه مطالعه رابطه سبک رهبری مدیران با درگیری شغلی کمتر توجه شده است و در این زمینه پژوهشیانجام نشده است که در این پژوهش مورد مطالعه و بررسی قرار می گیرد. بنابراین پژوهش حاضر درصدد یافتن پاسخ سؤال زیر می باشد:

آیا بین سبک رهبری تحولی - تعاملی مدیران با میزان درگیری شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

1. Job involvement
2. Guren, Vrvf and Fld
3. Blau and Boal
4. Mathieu and Zajac
5. Arayee

بر اساس نظریه باس و اولیو (۱۹۹۵) در زمینه سبک رهبری تحولی- تعاملی و کانونگو (۱۹۸۲) در رابطه با درگیری شغلی مدل مفهومی تحقیق به شرح ذیل می باشد.



شکل ۱-۱. مدل مفهومی تحقیق

۳-۱- بیان ضرورت پژوهش

در دنیای متحول امروز تغییرات به سرعت انجام می گیرد و هر جامعه ای برای پیشرفت روزافزون خود تلاشی کند. هر سازمانی در جوامع مختلف نیز به نوبه ی خود باید اقدامات لازم را انجام دهد. سازمان آموزش و پرورش یکی از مهمترین سازمان ها در هر جامعه ای می باشد که مسئولیت آموزش پرورش افراد را به عهده دارد. آموزش و پرورش هم به یادگیرنده ها و هم به یاددهنده هایی در زمینه تغییرات موفقیت آمیز در سازمان نیاز دارد. در نظام آموزش و پرورش هر کشوری مدارس جایگاهی برای رشد و پرورش افراد برای تبدیل شدن به سرمایه های مفید برای تعالی کشور می باشند و در مدارس مدیران نقش مهمی در این زمینه دارند که با استفاده از ویژگی های تخصصی، تجربه،

خلاقیت و مهارت های مدیریتی خود و سبک های رهبری مناسبی که به کار می برند در راستای بقا و پیشرفت سازمان فعالیت می کنند. مدیران باید با برنامه ریزی های مناسب نیروی انسانی مؤثر در سازمان را هدایت و رهبری کنند تا مسئولیت ها و فعالیت های سازمان به طور اثربخش انجام گیرد.

سبک های رهبری مدیران تأثیرات زیادی بر معلمان دارد از جمله خلاقیت معلمان، انگیزه و رضایت شغلی، ارتباط معلمان با هم، رفع تعارض ها، ایجاد هماهنگی و زمینه های بسیار دیگری در فعالیت های آموزشی و پرورشی معلمان. با توجه به تأثیر پذیری معلمان از انواع سبک های رهبری مدیران، پژوهش های زیادی در زمینه رابطه انواع سبک های رهبری با رضایت شغلی معلمان، خلاقیت معلمان، ارتقای کاری، یادگیری اجتماعی و رشد مهارت های اجتماعی و فراشناختی انجام شده است اما کمتر به مطالعه درگیری شغلی پرداخته شده است. بنابراین با توجه به نقش درگیری شغلی معلمان در کارایی و اثربخشی مدارس، مطالعه عوامل مرتبط و مؤثر بر آن از اهمیت و ضرورت قابل ملاحظه ای برخوردار است. نتایج این پژوهش می تواند مورد استفاده مسئولین و دست اندرکاران نظام آموزش و پرورش به ویژه مسئولین آموزش و پرورش ادارات و نواحی آموزشی، همچنین مدیران و معلمان مدارس قرار گیرد.

۴-۱- هدف کلی پژوهش:

۴-۱-۱- هدف کلی پژوهش:

شناسایی رابطه بین سبک رهبری تحولی- تعاملی مدیران با میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان.

۴-۱-۲- اهداف ویژه پژوهش:

۱- تعیین میزان استفاده از سبک های رهبری تحولی و تعاملی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان.

۲- تعیین میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان.

۳- تعیین رابطه بین سبک رهبری تحولی با میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان.

۴- تعیین رابطه بین سبک رهبری تعاملی با میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان.

۵- مقایسه میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بر حسب عوامل دموگرافیک (سن، جنس، سنوات خدمت و سطوح تحصیلات).

۶- پیش بینی درگیری شغلی معلمان از طریق مؤلفه های سبک های رهبری تحولی و تعاملی.

۵-۱- سؤال‌های پژوهش

- ۱- میزان استفاده از سبک‌های رهبری تحولی و تعاملی توسط مدیران مدارس در چه حد است؟
- ۲- وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس شهر همدان چگونه است؟
- ۳- آیا بین سبک رهبری تحولی مدیران با درگیری شغلی معلمان رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۴- آیا بین سبک رهبری تعاملی مدیران با درگیری شغلی معلمان رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۵- آیا بین میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بر حسب عوامل دموگرافیک (سن، جنس، سنوات خدمت و سطوح تحصیلات) تفاوت وجود دارد؟
- ۶- با کدام یک از مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی می‌توان درگیری شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد؟
- ۷- با کدام یک از مؤلفه‌های سبک رهبری تعاملی می‌توان درگیری شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد؟

۶-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی اصطلاحات تحقیق

۱-۶-۱- تعاریف مفهومی

سبک رهبری تحولی: فرایندی است که رهبران و زیردستان بالاترین سطوح اخلاق، وجدان و انگیزش را در یکدیگر شکل می‌دهند (زین آبادی، ۱۳۸۹: ۱۱۵).

نفوذ آرمانی: این قابلیت، احترام زیردستان را به رهبران تحولی بر می‌انگیزد تا حدی که به او افتخار می‌کنند و او را الگوی رفتاری خود قرار می‌دهند.

انگیزش الهام بخش: رهبران تحولی با بهره‌مندی از این قابلیت انتظارات زیادی را در زیردستان خود ایجاد کرده و آنها را به اهداف و آرمان‌ها حساس‌تر و متعهدتر می‌کنند.

ترغیب ذهنی: فرایندی است که رهبران تحولی با استفاده از آن از طریق ذهنی بر زیردستان خود تأثیر می‌گذارند.

ملاحظات فردی: توجه به نیازها و تفاوت‌های فردی زیردستان و ایجاد فضایی حمایت‌کننده برای آنها. (هوی و میسکل، ۱۳۸۷: ۵۳۸-۵۳۵).

رهبری تعاملی: فرایند مبادله‌ای اجتماعی است که رهبران برای افزایش عملکرد کارکنان به پاداش و تنبیه متکی هستند (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۵).

مدیریت مبتنی بر استثناهای فعال: توجه به خطاها و انحراف از استانداردها در سازمان.

مدیریت مبتنی بر استثناهای منفعل: دخالت رهبران در هنگام مشکلات و مسائل حاد سازمان.

پاداش مشروط: تکیه بر روابط بده‌بستانی میان رهبر و زیردستان. (پور سلطانی زرنندی، ۱۳۸۷).

درگیری شغلی: درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، فداکاری و دلبستگی به کار تعریف می شود (شافللی، سالارونا گنزalez- روما و بارکر^۱، ۲۰۰۲).

۲-۶-۱- تعاریف عملیاتی

رهبری تحولی: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به پرسشنامه^{۳۲} سؤالی چندعاملی رهبری باس و آلیو دریافت کرده اند.

نفوذ آرمانی: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به سؤالات ۶، ۹، ۱۳، ۱۴، ۲۱، ۲۳، ۳۰ و ۳۱ پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو به دست آوردند.

انگیزش الهام بخش: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به سؤالات ۸، ۱۲، ۱۶ و ۲۴ پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو دریافت کرده اند.

ترغیب ذهنی: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به سؤالات ۲، ۷، ۲۷، و ۲۹ پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو اخذ کرده اند.

ملاحظات فردی: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به سؤالات ۱۷، ۱۹، ۲۶ و ۲۸ پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو دریافت می کنند.

رهبری تعاملی: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو به دست آورده اند.

مدیریت مبتنی بر استثنای فعال: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به سؤالات ۴، ۲۰، ۲۲ و ۲۵ پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو دریافت کرده اند.

مدیریت مبتنی بر استثنای منفعل: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به سؤالات ۳، ۵، ۱۱ و ۱۸ پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو دریافت می کنند.

پاداش مشروط: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به سؤالات ۱، ۱۰، ۱۵ و ۳۲ پرسشنامه چند عاملی رهبری باس و آلیو اخذ کرده اند.

درگیری شغلی: عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخ به پرسشنامه^{۲۰} سؤالی درگیری شغلی کانونگو به دست می آورند.

1.Schaufeli, Salavona, gonzalez- Roma, Barkker