

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد مرودشت  
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد  
گرایش: روانشناسی صنعتی سازمانی

**عنوان:**

**بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی و  
فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شیراز**

استاد راهنما:

پرفسور محمود ساعتچی

استاد مشاور:

دکتر سیروس سروقد

نگارش:

فاطمه رحمانی

زمستان ۱۳۸۸

تقدیرم به :

بی کران مهربانی پدر و مادرم

برادر و خواهرانم عزیزم

همکاران محترم در شرکت فنی مهندسی پارس ایستا

و موسسه فن آوران ذاهیان فارس که همواره در این مسیر مرا یاری نموده اند .

## بارپاس از:

خداوند متان که همواره یار یکر بندگان خود در تمام مراحل زندگی بوده و هست.

اساتید محترم:

جناب آقای پرفور محمود سامعی، استاد راهنمای کرامی، که بار الهامی با ارز راهکارهای سازنده و مفید خویش، زمینه انجام هر چه موفقیت آمیزتر تحقیق

مزبور را برای اینجانب میسر ساختند.

جناب آقای دکتر سیروس سروقد، استاد مشاور ارجمند، که بار الهامی مشاوره‌های ارزنده و مفید یاری رسان بنده در این تحقیق بودند.

سرکار خانم دکتر حسینی مدیر گروه که با فراهم آوردن بستری مناسب، سبب رشد و پویایی گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی گردیده است.

جناب آقای دکتر روزگار استاد مشاور در بخش آمار، کمال پاس را از لطف بی دریغشان خواهانم.

دوستان بسیار عزیز و عالیقدرم، آقایان مهندس مهدی فریمن، علی شیروانی، نبی الله کشاورز، سید حسین مبین که مراد این امریاری رسانند.

و در آخر پاس و تشکر از تمامی کسانی که حرکت به نوعی راه را بر من هموار ساخته و اینجانب را تا پایان تنها نگذاشته و یاری رسان بنده در این راه بودند.

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شیراز مقطع متوسطه انجام پذیرفته است. به این منظور تعداد ۳۴۶ نفر از کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب و به آنها پرسشنامه های سبک های رهبری مدیران، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی ارائه شده است، اما به دلیل اینکه ۲۲۹ عدد از پرسشنامه ها که تحویل محقق گردید صحیح بودند، محاسبات آماری بر اساس نمونه ۲۲۹ نفری انجام شد.

به منظور بررسی رابطه میان سبک های رهبری مدیران و حیطه های رضایت شغلی و ابعاد

فرسودگی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج نشان داد:

بین سبک مدیریتی خیر خواهانه با رضایت شغلی حیطه های همکاران و ارتقاء - بین سبک

مدیریتی مشورتی با رضایت شغلی حیطه های کار، سرپرستی، همکاران و ارتقاء - بین سبک مدیریتی

مشارکتی با رضایت شغلی حیطه های کار، همکاران و سرپرست - بین سبک مدیریتی مشورتی با فرسودگی

شغلی ابعاد خستگی عاطفی، عملکرد فردی - بین رضایت شغلی حیطه های کار با فرسودگی شغلی بعد عملکرد

فردی - بین رضایت شغلی حیطه های سرپرستی و همکاران با فرسودگی شغلی ابعاد خستگی عاطفی، مسخ

شخصیت و عملکرد فردی - بین رضایت شغلی حیطه ارتقاء با فرسودگی شغلی بعد خستگی عاطفی - بین

رضایت شغلی حیطه پرداخت با فرسودگی شغلی ابعاد مسخ شخصیت و خستگی عاطفی رابطه معنی دار

وجود دارد.

به منظور بررسی مقایسه تفاوت سبک های رهبری و رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با عامل

جنسیت از t-test لون استفاده شد که نتایج نشان داد:

تفاوت معنا داری در متغیر فرسودگی شغلی و در متغیر مدیریت خیر خواهانه و آمرانه و در ابعاد

خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی فرسودگی شغلی و در حیطه های همکاران، ارتقاء و

پرداخت رضایت شغلی در دو سطح زن و مرد وجود ندارد.

تفاوت معنا داری در متغیر مدیریت مشارکتی و مشورتی و رضایت شغلی دبیران و حیطه های کار و

سرپرست رضایت شغلی دو سطح زن و مرد وجود دارد.

چون قصد پیش بینی یک متغیر را از دو متغیر دیگر داشتیم از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که

نتایج نشان داد: در بین سبک های مدیریتی (سبک مدیریت مشارکتی) پیش بینی کننده، اثر منفی تری بر روی

فرسودگی شغلی دارد به عبارتی اثر معکوس آن بیشتر نمایان است. در بین سبک های مدیریتی (سبک

مدیریت مشارکتی) پیش بینی کننده، بیشترین اثر را بر روی رضایت شغلی دارد.

کلید واژه ها: سبک های رهبری، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، جنسیت.

((فهرست مطالب))

صفحه	عنوان
	چکیده
	فصل اول (کلیات تحقیق)
۱-۱-۱-۱	مقدمه.....
۳-۱-۲-۱	بیان مسأله.....
۸-۱-۳-۱	اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۱۱-۱-۴-۱	اهداف تحقیق.....
۱۲-۱-۵-۱	سئوالات حقیق.....
۱۳-۱-۶-۱	تعریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق.....
۱۳	تعریف نظری متغیرها.....
۱۴	تعریف عملیاتی متغیرها.....
	فصل دوم (ادبیات و پیشینه تحقیقاتی)
۱۶	مقدمه.....
۱۷	الف) ادبیات تحقیق.....
۱۷-۲-۱	تعاریف و ضایف مدیریت.....

((فهرست مطالب))

صفحه	عنوان
۱۸.....	۲-۲ علت مطالعه تحقیق.....
۱۹.....	۳-۲ مروری بر تاریخ مدیریت.....
۱۹.....	۱-۳-۲ مدیریت کلاسیک.....
۲۱.....	۲-۳-۲ نهضت روابط انسانی.....
۲۲.....	۳-۳-۲ مطالعات دانشگاه میشیگان.....
۲۲.....	۴-۳-۲ مطالعات پویایی شناسی گروهی.....
۲۲.....	۵-۳-۲ مطالعات دانشگاهی اوهایو.....
۲۳.....	۶-۳-۲ شبکه مدیریت.....
۲۵.....	۷-۳-۲ مهارت های مدیریت.....
۲۶.....	۸-۳-۲ مدیریت نوین.....
۲۶.....	۹-۳-۲ علم مدیریت.....
۲۷.....	۱۰-۳-۲ نگرش سیستمی.....
۲۹.....	۱۱-۳-۲ مدیریت اقتضایی.....
۳۲.....	۱۲-۳-۲ سبک رهبری.....
۳۳.....	۱۳-۳-۲ تئوری X, Y مک گرگور.....
۳۴.....	۱۴-۳-۲ سبک های مدیریت ویرم و ویکتون.....
۳۵.....	۱۵-۳-۲ سبک های مدیریت تاتن بام واسمیت.....

((فهرست مطالب))

صفحه	عنوان
۳۶.....	۱۶-۳-۲ سبک های مدیریتی هلر
۳۷.....	۱۸-۳-۲ سبک های مدیریت لیکرت
۴۲.....	۱۸-۳-۲-۱ عوامل تعیین کننده سبک رهبری
۴۳.....	۴-۲ تعاریف رضایت شغلی
۴۸.....	۵-۲ نظریه های رضایت شغلی
۴۸.....	۱-۵-۲ نظریه های زی بنایی رضایت شغلی
۴۹.....	۲-۱-۵-۲ نهضت روابط انسانی..
۴۹.....	۲-۱-۵-۲ اتحادیه های کارگری
۵۰.....	۳-۱-۵-۲ دیدگاه رشد یا حیطة کار
۵۲.....	۲-۵-۲ نظریه های ریز مدل
۵۲.....	۱-۲-۵-۲ نظریه مراتب نیازهای مزلو
۵۴.....	۲-۲-۵-۲ نظریه آلدرفر
۵۴.....	۳-۲-۵-۲ نظریه نیازهای آموخته شده مک کلند
۵۵.....	۴-۲-۵-۲ نظریه برابری و انتظار آدامز
۵۶.....	۳-۵-۲ نظریه های درشت مدل
۵۶.....	۱-۳-۵-۲ نظریه دو عاملی هرزبرگ



((فهرست مطالب))

صفحه	عنوان
۵۷.....	۲-۵-۳-۲ نظریه طرح هدف.....
۵۸.....	۲-۵-۳-۳ رضایت و بارآوری .....
۵۸.....	۲-۶ عوامل موثر بر رضایت شغلی.....
۶۱.....	۲-۷ پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی .....
۶۵.....	۲-۸ نحوه اجرای برنامه های رضایت شغلی در سازمان.....
۶۶.....	۲-۹ اندازه گیری رضایت شغلی .....
۶۶ .....	۲-۱۰ فرسودگی شغلی .....
۷۰ .....	۲-۱۱ تفاوت فشار روانی شغل ،افسردگی و فرسودگی.....
۷۱ .....	۲-۱۲ اجزای اصلی فرسودگی شغلی.....
۷۱ .....	۲-۱۳ نشانگان فرسودگی.....
۷۴ .....	۲-۱۴ رویکرد های مختلف به فرسودگی.....
۷۴ .....	۲-۱۴-۱ رویکرد بالینی فروید نبرگر.....
۷۶ .....	۲-۱۴-۲ رویکرد روان شناختی - اجتماعی.....
۷۹ .....	۲-۱۵ مراحل فرسودگی شغلی.....
۸۰ .....	۲-۱۶ اهمیت توجه به مسئله فرسودگی.....
۸۱ .....	۲-۱۶-۱ نشانه شناسی فرسودگی.....

((فهرست مطالب))

صفحه	عنوان
۸۳	۲-۱۶-۲ زنان و فرسودگی.....
۸۳	۲-۱۶-۳ شیوه های کاهش فرسودگی شغلی.....
۸۷	۲-۱۷ شیوه های درمان و پیشگیری از فرسودگی شغلی.....
۸۸	۲-۱۷-۱ راهبرد های فردی کنار آمدن.....
۸۹	۲-۱۷-۲ راهبرد های سازمانی کنار آمدن.....
۹۲	الف) پیشینه تحقیقاتی.....
۹۲	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
۱۰۳	تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
۱۱۵	نتیجه گیری.....
	<b>فصل سوم (روش تحقیق)</b>
۱۱۶	مقدمه.....
۱۱۶	۳-۱ طرح کلی پژوهش.....
۱۱۶	۳-۲ جامعه آماری و نمونه مورد مطالعه.....
۱۱۷	۳-۳ ابزارهای پژوهش.....
۱۱۷	۳-۳-۱ پرسشنامه سبک های رهبری مدیران.....
۱۱۸	۳-۳-۲ پرسشنامه رضایت شغلی (JDI).....

((فهرست مطالب))

صفحه	عنوان
۱۲۱	۳-۳-۳ پرسشنامه فرسودگی شغلی.....
۱۲۲	۴-۳ روش گرد آوری اطلاعات.....
۱۲۳	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
<b>فصل چهارم (تجزیه و تحلیل داده ها)</b>	
۱۲۴	مقدمه.....
۱۲۴	۴-۱ ویژگی های توصیفی نمونه آماری .....
۱۲۴	۴-۱-۱ توصیف نمونه آماری بر حسب جنسیت.....
۱۲۶	۴-۱-۲ آمار توصیفی مربوط به نمونه آماری بر حسب تحصیلات .....
۱۲۸	۴-۱-۳ آمار توصیفی مربوط به نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت .....
	۴-۲ سؤال شماره یک آیا بین سبک های رهبری مدیران و حیطة های مختلف رضایت شغلی دبیران
۱۳۱	رابطه وجود دارد؟.....
	۴-۳ سؤال شماره دو آیا بین سبک های رهبری مدیران و جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی دبیران
۱۳۴	رابطه وجود دارد.....
	۴-۴ سؤال شماره سه آیا بین جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی و حیطة های مختلف رضایت شغلی
۱۳۶	رابطه وجود دارد؟.....
	۴-۵ سؤال شماره چهار آیا بین سبک های رهبری مدیران با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنا دار وجود
۱۳۹	دارد؟.....

((فهرست مطالب))

صفحه

عنوان

- ۴-۵-۱ سؤال شماره چهار بخش یک: آیا بین سبک آمرانه مدیران با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۳۹
- ۴-۵-۲ سؤال شماره چهار بخش دو: آیا بین سبک خیر خواهانه مدیران با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۴۱
- ۴-۵-۳ سؤال شماره چهار بخش سه: آیا بین سبک مشورتی مدیران با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنا دار وجود دارد؟..... ۱۴۳
- ۴-۵-۴ سؤال شماره چهار بخش چهار: آیا بین سبک مشارکتی مدیران با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۴۵
- ۴-۶ سؤال شماره پنج: آیا بین فرسودگی شغلی به توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۴۷
- ۴-۶-۱ سؤال شماره پنج بخش یک: آیا بین بعد خستگی عاطفی با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۴۹
- ۴-۶-۲ سؤال شماره پنج بخش دو: آیا بین بعد مسخ شخصیت با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۵۱
- ۴-۶-۳ سؤال شماره پنج بخش سه: آیا بین بعد عملکرد فردی با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۵۳

((فهرست مطالب))

صفحه

عنوان

- ۷-۴ سؤال شماره شش: آیا بین رضایت شغلی دبیران با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۵۵
- ۱-۷-۴ سؤال شماره شش بخش یک: آیا بین حیطة کار با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۵۷
- ۲-۷-۴ سؤال شماره شش بخش دو: آیا بین حیطة سرپرست با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۵۹
- ۳-۷-۴ سؤال شماره شش بخش سه: آیا بین حیطة همکاران با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۶۱
- ۴-۷-۴ سؤال شماره شش بخش چهار: آیا بین حیطة ارتقاء با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۶۳
- ۵-۷-۴ سؤال شماره شش بخش پنج: آیا بین حیطة پرداخت با توجه به عامل جنسیت تفاوت معنی دار وجود دارد؟..... ۱۶۵
- ۸-۴ سؤال شماره هفت: کدام یک از سبک های رهبری مدیران پیش بینی کننده بهتری برای فرسودگی شغلی است؟..... ۱۶۷
- ۹-۴ سؤال شماره هشت: کدامیک از سبک های رهبری مدیران پیش بینی کننده بهتری برای رضایت شغلی می باشد؟..... ۱۷۱

((فهرست مطالب))

صفحه

عنوان

فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)

۱۷۵	مقدمه.....
۱۷۵	۱-۵ سؤال یکم.....
۱۷۶	۲-۵ سؤال دوم.....
۱۷۶	۳-۵ سؤال سوم.....
۱۷۷	۴-۵ سؤال چهارم.....
۱۷۸	۵-۵ سؤال پنجم.....
۱۷۸	۶-۵ سؤال ششم.....
۱۷۹	۷-۵ سؤال هفتم.....
۱۷۹	۸-۵ سؤال هشتم.....
۱۸۰	۹-۵ محدودیت ها.....
۱۸۰	۱۰-۵ پیشنهادات.....
۱۸۰	۱۰-۵-۱۰-۱ پیشنهادات کاربردی.....
۱۸۱	۱۰-۵-۲-۱۰-۱ پیشنهادات پژوهشی.....

منابع و مأخذ

۱۸۲	منابع فارسی.....
۱۹۰	منابع لاتین.....

((فهرست مطالب))

صفحه	عنوان
۱۹۴.....	پیوست ها.....
۱۹۶.....	چکیده لاتین.....

(( فهرست جداول ))

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲) شالوده های مدیریت کلاسی.....	۲۱
جدول ۲-۲) سلسه نیازهای مزلو.....	۵۳
جدول ۳-۲) سبک رهبری شبکه مدیریت.....	۲۴
جدول ۱-۳) ضرایب و پایایی و اعتبار پرسشنامه ی شاخص توصیف شغل (JDI).....	۱۱۹
جدول ۲-۳) ضرایب پرسشنامه ی شاخص توصیف شغل (JDI).....	۱۲۰
جدول ۳-۳) ضرایب پایایی بدست آمده از پرسشنامه (JDI) در این پژوهش.....	۱۲۱
جدول ۱-۴) توصیف نمونه آماری بر حسب جنسیت.....	۱۲۴
جدول ۲-۴) توصیف نمونه آماری بر حسب تحصیلات.....	۱۲۶
جدول ۳-۴) توصیف نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت.....	۱۲۸
جدول ۴-۴) ضرایب همبستگی بین سبک های رهبری مدیران و حیطه های رضایت شغلی.....	۱۳۱
جدول ۵-۴) ضرایب همبستگی بین سبک های رهبری مدیران و ابعاد فرسودگی شغلی.....	۱۳۴
جدول ۶-۴) ضرایب همبستگی بین فرسودگی شغلی و حیطه های رضایت شغلی.....	۱۳۶
جدول ۷-۴) آماره توصیفی متغیر مدیریت آمرانه در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۳۹
جدول ۸-۴) مقایسه تفاوت معناداری بین سبک آمرانه مدیریتی مدیران با توجه به عامل جنسیت.....	۱۴۰
جدول ۹-۴) آماره توصیفی متغیر مدیریت خیرخواهانه در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۴۱
جدول ۱۰-۴) مقایسه تفاوت معناداری بین سبک خیرخواهانه مدیریتی مدیران با توجه به عامل جنسیت.....	۱۴۲



(( فهرست جداول ))

عنوان	صفحه
جدول ۴-۱۱) آماره توصیفی متغیر مدیریت مشورتی در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۴۳
جدول ۴-۱۲) مقایسه تفاوت معناداری بین سبک مشورتی مدیریتی مدیران با توجه به عامل جنسیت.....	۱۴۴
جدول ۴-۱۳) آماره توصیفی متغیر مدیریت مشارکتی در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۴۵
جدول ۴-۱۴) مقایسه تفاوت معناداری بین سبک مشارکتی مدیریتی مدیران با توجه به عامل جنسیت.....	۱۴۶
جدول ۴-۱۵) آماره توصیفی متغیر فرسودگی شغلی در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۴۷
جدول ۴-۱۶) مقایسه تفاوت معناداری بین متغیر فرسودگی شغلی با توجه به عامل جنسیت.....	۱۴۸
جدول ۴-۱۷) آماره توصیفی بعد خستگی عاطفی در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۴۹
جدول ۴-۱۸) مقایسه تفاوت معناداری بین بعد خستگی عاطفی با توجه به عامل جنسیت.....	۱۵۰
جدول ۴-۱۹) آماره توصیفی بعد مسخ شخصیت در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۵۱
جدول ۴-۲۰) مقایسه تفاوت معناداری بین بعد مسخ شخصیت با توجه به عامل جنسیت.....	۱۵۲
جدول ۴-۲۱) آماره توصیفی بعد عملکرد فردی در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۵۳
جدول ۴-۲۲) مقایسه تفاوت معناداری بین عملکرد فردی با توجه به عامل جنسیت.....	۱۵۴
جدول ۴-۲۳) آماره توصیفی رضایت شغلی دبیران در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۵۵
جدول ۴-۲۴) مقایسه تفاوت معناداری بین رضایت شغلی با توجه به عامل جنسیت.....	۱۵۶
جدول ۴-۲۵) آماره توصیفی حیطة کار در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۵۷
جدول ۴-۲۶) مقایسه تفاوت معناداری بین حیطة کار با توجه به عامل جنسیت.....	۱۵۸

(( فهرست جداول ))

عنوان	صفحه
جدول ۴-۲۷) آماره توصیفی حیطة سرپرست در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۵۹
جدول ۴-۲۸) مقایسه تفاوت معناداری بین حیطة سرپرست با توجه به عامل جنسیت.....	۱۶۰
جدول ۴-۲۹) آماره توصیفی حیطة همکاران در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۶۱
جدول ۴-۳۰) مقایسه تفاوت معناداری بین حیطة همکاران با توجه به عامل جنسیت.....	۱۶۲
جدول ۴-۳۱) آماره توصیفی حیطة ارتقاء در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۶۳
جدول ۴-۳۲) مقایسه تفاوت معناداری بین حیطة ارتقاء با توجه به عامل جنسیت.....	۱۶۴
جدول ۴-۳۳) آماره توصیفی حیطة پرداخت در سطوح مرد و زن از متغیر جنسیت.....	۱۶۵
جدول ۴-۳۴) مقایسه تفاوت معناداری بین حیطة پرداخت با توجه به عامل جنسیت.....	۱۶۶
جدول ۴-۳۵) خلاصه آماره های رگرسیون چندگانه سبک های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی.....	۱۶۷
جدول ۴-۳۶) تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه سبک های رهبری مدیران با فرسودگی شغلی.....	۱۶۸
جدول ۴-۳۷) مقادیر رگرسیون سبک های رهبری مدیران بر فرسودگی شغلی.....	۱۶۹
جدول ۴-۳۸) خلاصه آماره های رگرسیون چندگانه سبک های رهبری مدیران و رضایت شغلی....	۱۷۱
جدول ۴-۳۹) تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی.....	۱۷۲
جدول ۴-۴۰) مقادیر رگرسیون سبک های رهبری مدیران بر رضایت شغلی.....	۱۷۳

(( فهرست نمودار ها ))

صفحه	عنوان
۱۲۵	نمودار ۴-۱) توصیف نمونه آماری بر حسب جنسیت.....
۱۲۷	نمودار ۴-۲) توصیف نمونه آماری بر حسب مدرک تحصیلی.....
۱۳۰	نمودار ۴-۳) توصیف نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت.....

(( فهرست اشکال ))

صفحه	عنوان
۲۳	شکل ۱-۲) چهار ربع رهبری.....
۲۴	شکل ۲-۲) سبک رهبری شبکه مدیریت.....
۲۶	شکل ۳-۲) مهارت‌های مورد نیاز مدیران در سطوح مختلف یک سازمان.....
۲۸	شکل ۴-۲) مراتب سیستم های ایکاف.....
۳۶	شکل ۵-۲) چهار سبک اساسی رهبری.....
۷۱	شکل ۶-۲) اجزای اصلی فرسودگی شغلی.....
۷۳	شکل ۷-۲) مهمترین شاخص های فرسودگی شغلی.....