

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

باسمه تعالی



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب زینب محب زاده به‌ایمانی متعهد می‌شوم که مطالب مندرج در این پایان‌نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آن‌ها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و فهرست منابع و مأخذ ذکر گردیده است. این پایان‌نامه قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از درجه اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

زینب محب زاده به‌ایمانی
امضاء



دانشکده علوم انسانی

بررسی رابطه کیفیت تبادل عضو- رهبر با رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر یزد

نگارش

زینب محب زاده بهابادی

استاد راهنما: دکتر رضا ساکی

استاد مشاور: دکتر فریده حمیدی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

شهریور ۱۳۹۱



صور تجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

شماره: ۲۳۷-۲۰۱۴
 تاریخ: ۲۸-۲-۹۴
 پست:

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم زینب محبزهاده بهابادی رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان: بررسی رابطه کیفیت تبادل عضو- رهبر با رضایت شفلی معلمان مدارس متوسطه شهر یزد، که در تاریخ ۹۱/۶/۱۹ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (بدرجه عالی) امتیاز: (۱۹.۷۵) □ دفاع مجدد □ مردود.

۱- عالی (۲۰ - ۱۹)

۲- بسیار خوب (۱۸/۹۹ - ۱۸)

۳- خوب (۱۷/۹۹ - ۱۶)

۴- قابل قبول (۱۵/۹۹ - ۱۴)

۵- غیر قابل قبول (کمتر از ۱۴)

امضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	اعضاء
	استادیار	دکتر رضا ساکی	استاد راهنما
	استادیار	دکتر فریده حمیدی	استاد مشاور
	استادیار	دکتر علیرضا عصاره	استاد داور داخلی
	استادیار	دکتر عبدالرضا سبحانی	استاد داور خارجی
	استادیار	دکتر غلامعلی احمدی	نماینده تحصیلات تکمیلی

دکتر غلامعلی احمدی

رئیس دانشکده علوم انسانی

تقدیم به

روح پاک و مطهر معلم شهید، دکتر محمد علی رجایی.

تقدیم به

تمام معلمان عزیزی که خوب زندگی کردن را به من آموختند.

تقدیم به

مهربان ترین معلم زندگی، مادرم

و

فداکارترین معلم زندگی، پدرم.

تقدیم به

همراه همیشگی زندگی، همسر عزیز و فداکارم

و

چشم و چراغ زندگی، محمد حسین عزیزم.

سپاس خداوندی را که بی آنکه دیده شود، شناخته شده و بی آنکه اندیشه ای به کار گیرد آفریننده است.

سپاس و تشکر از زحمات بی دریغ و راهنمایی های کریمانه استاد گرامی،

جناب آقای دکتر ساکی .

سپاس و تشکر از الطاف مادرانه و مشاوره های حکیمانه استاد فرزانه،

سرکار خانم دکتر حمیدی.

سپاس و تشکر از دقت نظر اساتید ارجمند،

جناب آقای دکتر عصاره و جناب آقای دکتر سبحانی.

و سپاس و تشکر از

استاد عشق و معلمی، جناب آقای دکتر پرداختچی ؛ دانشمند فرهیخته، جناب آقای دکتر میرکمالی؛ استاد وقار و متانت، جناب آقای دکتر احمدی؛ استاد مهربان فلسفه و معرفت، جناب آقای دکتر امام جمعه؛ استاد فرزانه، جناب آقای دکتر صالح صدق پور و استاد نکته سنج و ریزبین، جناب آقای دکتر نصری که در دوران تحصیل افتخار شاگردیشان را داشتم.

و سپاس و تشکر از تمام عزیزانی که در اجرای پژوهش حاضر مرا یاری رساندند.

چکیده :

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کیفیت مبادله رهبر - عضو و رضایت شغلی معلمان بود و جامعه آماری آن دبیران مدارس متوسطه شهر یزد در نظر گرفته شد. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۸۵ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است. برای اندازه‌گیری رابطه متقابل بین مدیر و معلم از پرسشنامه اصلاح شده لیدن و ماسیلین (۱۹۹۸) و برای اندازه‌گیری رضایت شغلی معلمان از پرسشنامه اصلاح شده رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۹) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون، آزمون تی مستقل و تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان داد بین کیفیت مبادله رهبر-عضو و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($\rho = 0.533$ و $p \leq 0.01$). هر چهار مولفه مبادله رهبر - عضو با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری در سطح $p \leq 0.01$ دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد از بین مولفه‌های مبادله رهبر_عضو، ابعاد علاقه و احترام حرفه‌ای تقریباً ۴۰ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کنند ($R^2 = 0.359$). در میزان رضایت شغلی و کیفیت مبادله رهبر - عضو و ارتباط این دو متغیر با هم بین معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

کلید واژه ها :

تبادل رهبر_عضو، رضایت شغلی، مدارس متوسطه.

فهرست

.....	چکیده	أ
.....	کلید واژه ها	أ
.....	فهرست	ب
.....	فهرست جداول	هـ
.....	فهرست شکل ها	و
.....	فصل اول کلیات پژوهش	۱
.....	مقدمه	۲
.....	۱-۱- بیان مساله تحقیق	۴
.....	۲-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق	۶
.....	۳-۱- اهداف تحقیق	۷
.....	۴-۱- فرضیات تحقیق	۸
.....	۵-۱- قلمرو پژوهش	۸
.....	۶-۱- تعریف مفاهیم و اصطلاحات	۹
.....	۱-۶-۱- مبادله رهبر- عضو	۹
.....	۲-۶-۱- مبادله رهبر- عضو با کیفیت بالا	۹
.....	۳-۶-۱- مبادله رهبر- عضو با کیفیت پایین	۹
.....	۴-۶-۱- مولفه های مبادله رهبر- عضو	۱۰
.....	۵-۶-۱- رضایت شغلی	۱۱
.....	۶-۶-۱- مولفه های رضایت شغلی	۱۱
.....	فصل دوم ادبیات پژوهش	۱۳
.....	مقدمه:	۱۴
.....	۱-۲- مبانی نظری پژوهش	۱۵
.....	۱-۱-۲- مبادله رهبر- عضو	۱۵
.....	۱-۱-۱-۲- تعاریف رهبری	۱۵
.....	۲-۱-۱-۲- مروری بر تئوری های رهبری	۱۶
.....	۳-۱-۱-۲- تئوری مبادله رهبر- عضو	۲۶
.....	۲-۱-۲- رضایت شغلی	۳۴
.....	۱-۲-۱-۲- مفهوم رضایت شغلی	۳۴
.....	۲-۲-۱-۲- تاریخچه رضایت شغلی	۳۶

فهرست

۳۸	۳-۲-۱-۲- نظریه های مربوط به رضایت شغلی
۴۶	۴-۲-۱-۲- عوامل موثر بر رضایت شغلی
۵۳	۵-۲-۱-۲- پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۵۴	۳-۱-۲- رابطه مبادله رهبر- عضو و رضایت شغلی
۵۵	۲-۲- پیشینه تحقیق
۵۵	۱-۲-۲- تحقیقات داخلی
۵۷	۲-۲-۲- تحقیقات خارجی
۶۰	۳-۲- مدل تحلیلی تحقیق
۶۱	فصل سوم روش پژوهش
۶۲	مقدمه
۶۳	۱-۳- روش و طرح تحقیق
۶۳	۲-۳- جامعه آماری
۶۴	۳-۳- نمونه گیری
۶۴	۴-۳- ابزار گردآوری داده ها
۶۴	۱-۴-۳ پرسشنامه کیفیت مبادله رهبر-عضو (لیدن و ماسیلین، ۱۹۹۸)
۶۵	۳-۱-۴-۱- روش نمره گذاری
۶۵	۳-۱-۴-۲- اعتبار و روایی آزمون
۶۶	۳-۲-۴-۱- آزمون زمینه یابی رضایت شغلی (اسپکتور، ۱۹۹۹)
۶۶	۳-۱-۴-۲- روش نمره گذاری
۶۷	۳-۲-۴-۲- اعتبار و روایی آزمون
۶۹	۳-۵- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷۰	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها
۷۱	مقدمه
۷۲	۴-۱- توصیف متغیر ها
۷۲	۴-۱-۱- معرفی ویژگی های ذاتی نمونه
۷۶	۴-۱-۲- وضعیت رضایت شغلی دبیران و مولفه های آن
۷۸	۴-۱-۳- وضعیت مبادله رهبر-عضو و مولفه های آن
۷۹	۴-۲- آزمون فرضیه ها
۷۹	۴-۱-۲- آزمون فرضیه اصلی
۸۰	۴-۲-۲- آزمون فرضیه های فرعی
۸۸	۴-۳- سایر یافته های پژوهش
۸۸	۴-۱-۳- سوال اول

فهرست

۸۹ ۴-۳-۲- سؤال دوم
۹۰ ۴-۳-۳- سوال سوم
۹۲ فصل پنجم بحث و نتیجه گیری
۹۳ مقدمه
۹۳ ۵-۱- خلاصه یافته ها
۹۴ ۵-۱-۱- ویژگی های نمونه
۹۵ ۵-۱-۲- ویژگی های متغیرها
۹۸ ۵-۲- بحث و نتیجه گیری
۹۸ ۵-۲-۱- فرضیه اصلی
۱۰۰ ۵-۲-۲- فرضیه های فرعی
۱۰۲ ۵-۴- محدودیت های تحقیق
۱۰۳ ۵-۵- پیشنهادات
۱۰۳ ۵-۵-۱- پیشنهادات برگرفته از نتایج پژوهش
۱۰۴ ۵-۵-۲- پیشنهادات برای پژوهش های آتی
۱۰۶ ضمائم
۱۰۷ الف) اصل پرسشنامه ها
۱۱۰ ب) پرسشنامه های اصلاح شده (ابزار پژوهش)
۱۱۵ منابع
۱۱۶ منابع فارسی
۱۱۹ منابع انگلیسی
۱۲۳ ABSTRACT

فهرست جداول

- جدول ۱-۲- خلاصه تئوری های رهبری ۱۷
- جدول ۱-۳- توزیع نیروی انسانی مقطع متوسطه ناحیه ۱ و ۲ یزد ۶۳
- جدول ۲-۳- ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی پرسشنامه کیفیت مبادله رهبر-عضو ۶۶
- جدول ۳-۳- ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ۶۸
- جدول ۱-۴- فراوانی زن و مرد ۷۲
- جدول ۲-۴- آماره های توصیفی مربوط به سن نمونه ۷۲
- جدول ۳-۴- آماره های توصیفی مربوط به سطح تحصیلات نمونه ۷۳
- جدول ۴-۴- آماره های توصیفی مربوط به سابقه کارنمونه ۷۴
- جدول ۵-۴- آماره های توصیفی مربوط به زمینه تدریس نمونه ۷۵
- جدول ۶-۴- آماره های توصیفی رضایت شغلی دبیران ۷۶
- جدول ۷-۴- فراوانی سطوح رضای تشغلی دبیران ۷۷
- جدول ۸-۴- آماره های توصیفی کیفیت مبادله رهبر- عضو ۷۸
- جدول ۹-۴- فراوانی سطوح کیفیت مبادله رهبر- عضو ۷۸
- جدول ۱۰-۴- همبستگی اسپیرمن بین متغیر ملاک و پیش بین ۷۹
- جدول ۱۱-۴- همبستگی پیرسون بین مولفه "علاقه ودوست داشتن" و "رضایت شغلی" ۸۰
- جدول ۱۲-۴- همبستگی پیرسون بین مولفه "وفاداری" و "رضایت شغلی" ۸۱
- جدول ۱۳-۴- همبستگی پیرسون بین مولفه "مشارکت و کمک" و "رضایت شغلی" ۸۱
- جدول ۱۴-۴- همبستگی پیرسون بین مولفه "احترام حرفه ای" و "رضایت شغلی" ۸۲
- جدول ۱۵-۴- ضرایب همبستگی پیرسون بین مولفه های دو متغیر ۸۳
- جدول ۱۶-۴- ضرایب رگرسیون متغیرهای وارد شده در پیش بینی رضایت شغلی از روی مولفه های کیفیت مبادله رهبر-عضو ۸۵
- جدول ۱۷-۴- خلاصه مدل پیش بینی رضایت شغلی از روی مولفه های کیفیت مبادله رهبر-عضو ۸۵
- جدول ۱۸-۴- ضرایب متغیرهای وارد نشده در معادله پیش بینی رضایت شغلی از روی مولفه های کیفیت مبادله رهبر-عضو ۸۷
- جدول ۱۹-۴- تحلیل واریانس یک راهه ۸۸
- جدول ۲۰-۴- توزیع Z فیشر برای مقایسه رابطه کیفیت مبادله رهبر-عضو و مؤلفه های آن با رضایت شغلی به تفکیک جنسیت ۸۹
- جدول ۲۱-۴- توزیع تی مستقل برای بررسی تفاوت مبادله رهبر-عضو و مؤلفه های آن به تفکیک جنسیت .. ۹۰
- جدول ۲۲-۴- توزیع تی مستقل برای بررسی تفاوت رضایت شغلی و مولفه های آن به تفکیک جنسیت ۹۰

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۲- شبکه مدیریت بلیک و موتن ۲۱
- شکل ۲-۲- الگوی فیدلر ۲۲
- شکل ۳-۲- تئوری مسیر - هدف ۲۴
- شکل ۴-۲- تئوری مبادله رهبر-عضو ۲۹
- شکل ۵-۲- سلسله مراتب نیازهای مازلو ۳۹
- شکل ۶-۲- طرح رضایت شغلی ۴۵
- شکل ۷-۲: مدل مفهومی پژوهش ۶۰
- شکل ۱-۴- نمودار دایره ای نسبت زن و مرد در نمونه ۷۲
- شکل ۲-۴- نمودار میله ای توزیع سنی نمونه ۷۳
- شکل ۳-۴- نمودار میله ای توزیع نمونه برحسب مدرک ۷۴
- شکل ۴-۴- نمودار میله ای توزیع نمونه بر حسب سابقه ۷۴
- شکل ۵-۴- نمودار میله ای توزیع نمونه بر حسب رشته ۷۵
- شکل ۶-۴- هیستوگرام مقادیر استاندارد شده رگرسیون ۸۴
- شکل ۷-۴- نمودار پی پی پلات مقادیر استاندارد شده رگرسیون ۸۴

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

در قرن بیست و یکم مدیریت بر سازمان های آموزشی از جمله مدرسه از جایگاه ویژه ای برخوردار است. به زعم وایلز^۱، کسانی که در مقام مدیر آموزشی انجام وظیفه می نمایند تسهیل کنندگان امور آموزشی قلمداد می شوند و در برقراری ارتباطات سهم مؤثری بر عهده دارند. ایشان، به عنوان عامل رابط، کمک می کنند که افراد یکدیگر را بشناسند و افراد را به هم نزدیک ساخته و هر فرد را با افراد متبحری که قادر به رفع مشکلاتش باشند، آشنا می نمایند (وایلز، ۲۰۰۳).

هنگامی که مشکلات چالش برانگیز مدیریت را در سازمانهای مختلف از جمله سازمانهای آموزشی در نظر می گیریم در می یابیم که آزمون واقعی ویژگیهای مدیران و رهبران تاچه اندازه اهمیت دارد. از جمله این ویژگیها که بیش از همه مورد مطالعه پژوهشگران قرار گرفته، سبک رهبری مدیران است. این مفهوم یک عنصر مهم در موفقیت رهبری و تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است.

رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف سازمان می باشد و سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام

ارزش‌ها، اعتماد به کارکنان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد (علاقه بند، ۱۳۸۹). از طرفی سبک رهبری مدیران، بیانگر چگونگی تعامل آنها با کارکنان تحت سرپرستی می‌باشد (پرا^۱، ۲۰۰۱).

تئوری‌های رهبری شامل چند گروه مختلف از جمله تئوری‌های شخصیتی رهبری، تئوری‌های رفتاری رهبری و تئوری‌های اقتضایی است. در این میان تئوری‌های اقتضایی بیانگر این مطلب هستند که مدیر نباید همواره یک سبک خاص را دنبال کند بلکه او باید به اقتضای شرایط در هر زمان سبک مناسب را انتخاب کند. تئوری‌های اقتضایی شامل الگوی اقتضایی فیدلر، نظریه مسیر-هدف، تئوری موقعیتی هرسی و بلانچارد، الگوی رهبری مشارکتی و تئوری مبادله رهبر-عضو^۲ است (جوهری کامل، ۱۳۸۸). الگوی تبادل رهبر-عضو بر پایه این فرضیه قرار دارد که رهبران، رابطه منحصر به فردی با یکایک زیردستانشان برقرار کرده و با هر کدام به گونه‌ای خاص رفتار می‌کنند (کریتنر، کینیکی^۳، ۱۹۹۲). رفتار صحیح مدیر می‌تواند زمینه‌های بلوغ کارکنان را فراهم سازد. در واقع او می‌تواند با اتخاذ سبکی مناسب، زمینه‌های تشویق افراد به قبول مسئولیت‌های بیشتر و سنگین‌تر را فراهم آورد. در این صورت میزان تعلق آنان به سازمان بیشتر و افزون‌تر شده، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد.

از طرفی واضح است یکی از مسائل مهم سازمان‌های اجتماعی و آموزشی کاستن اثرات مختلف فشار روانی است. محیط کار و فعالیت‌های آدمی از جمله مواردی است که احساس‌های متفاوتی را در انسان‌های مختلف به وجود می‌آورد که یکی از مهمترین آنها احساس رضایت یا عدم رضایت است. بنابراین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و یکی از عوامل مهم افزایش کارایی و احساس رضایت فردی نیز محسوب می‌شود. زیرا این عامل عبارت است از نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغل و روابط حاکم بر محیط کاری اش که البته از عوامل متعدد از جمله فرهنگی یا فرهنگی سازمانی متاثر است. حال با توجه به اهمیت رضایت شغلی و تاثیر آن بر کارایی و عملکرد افراد می‌توان به این نتیجه رسید که این فاکتور اساسی نقش مهمی در زندگی افراد شاغل از جمله معلمان دارد.

2-Perra

1-Leader-Member Exchange(LMX)

2-Kritner, R. & Kinicki, A.

رضایت شغلی^۱ واکنش احساسی به شغل است که از مقایسه پیامد های واقعی با پیامد های مورد انتظار و مطلوب محیط کاری حاصل می شود. لاک^۲ رضایت شغلی را یک حالت هیجانی خوشایند یا مثبت تلقی می کند که از شغل یا تجربه شغلی افراد به دست می آید (رسولی، شهابی، ۱۳۸۸). انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، از مسائلی است که در دهه های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. دانشمندان رضایت شغلی را متأثر از عوامل متفاوتی می دانند. از جمله ویسوکوی و کروم^۳ ابعاد رضایت شغلی را شامل کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا می دانند (نوربخش و میر نادری، ۱۳۸۴). تت و مایر^۴ عوامل موثر بر رضایت شغلی را به دو بخش عوامل بیرونی و درونی تقسیم می کنند (تت و مایر، ۱۹۹۳). اسپکتور^۵ در یک مدل از رضایت شغلی آن را تحت تاثیر دو عامل شامل عوامل سازمانی و عوامل شخصی می داند. یکی از مواردی که می تواند تجربه شغلی را خوشایند سازد نوع ارتباط فرد با سرپرست مستقیم است (رسولی، شهابی، ۱۳۸۸). در آموزش و پرورش معلمان زیر نظر مدیر مدرسه کار می کنند و مدیر سرپرست مستقیم آنها محسوب می شود. اما معمولاً در مدارس دولتی رابطه معلم و مدیر یک رابطه رئیس و مرئوس نیست بلکه اغلب معلمان به مدیر به چشم یک همکار نگاه می کنند. با این توصیف آیا سبک مبادله ی مدیر می تواند تاثیر چشمگیری بر رضایت شغلی معلمان داشته باشد؟ در پژوهش حاضر سعی بر این است که رابطه بین کیفیت مبادله میان مدیر و معلمان و رضایت شغلی آنها مشخص گردد. نتایج این تحقیق می تواند راهگشای مدیرانی باشد که به افزایش رضایت شغلی معلمان تحت نظارتشان می اندیشند.

۱-۱- بیان مساله تحقیق

امروزه در اغلب کشور ها، نظام آموزشی یکی از سازمان های بزرگ و پیچیده به حساب می آید و درجه پیچیدگی آن با میزان پیشرفت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و فنی بستگی تام دارد. هر چه جامعه پیش رفته تر باشد، به همان اندازه آموزش و پرورش رسمی در آن، نقشی مهم تر، پیچیده تر و دشوار تر بر عهده دارد و سازمان های آموزشی آن گسترده تر و متنوع تر است و امروزه به فراخور توسعه جوامع، نظام های آموزشی نیز رشد و

3-Job Satisfaction
4-Locke, E. A.
5-Wysoki & Kroom
1-Tett & Mayer
2- Spector

گسترش یافته اند و اداره آنها پیچیده تر شده است (ساکي، ۱۳۸۸). در طرف مقابل مجموعه پژوهش‌هایی که درباره کشورهای توسعه یافته به عمل آمده است نشان می‌دهد که کشورهایی به درجات بالای پیشرفت دست پیدا کرده اند که انقلاب، تغییر یا تحولی در آموزش و پرورش خود به وجود آورده اند (میرکمالی، ۱۳۸۹). بنابراین در عصر حاضر هم اداره سازمانهای آموزشی پیچیده تر شده و هم تاثیر آنها بر رشد و توسعه جامعه افزایش یافته است. پس یکی از دغدغه‌های مسئولین نظام‌ها، افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌های آموزشی است.

یک عامل مهم و حیاتی برای کارایی و اثربخشی هر سازمان نیروی انسانی کارآمد است. در سازمان‌های آموزشی معلمان اکثریت نیروی انسانی را تشکیل می‌دهند و از طرفی چون معلمان به طور مستقیم با دانش‌آموزان در ارتباط هستند نقش بزرگی در کارایی نظام آموزش و پرورش دارند. معلمان عامل اصلی هدایت یادگیری در سطح کلاس درس هستند و همه‌ی اجزا و عناصر مدرسه باید در جهت کمک به انجام رسالت معلم عمل کنند. بدون ایفای نقش موثر معلمان، مدارس به موفقیت دست نخواهند یافت. در یک مدرسه اثر بخش، معلم مورد حمایت همه جانبه است تا بتواند نقش خود را در مسیر یادگیری اثر بخش به خوبی ایفا کند (ساکي، ۱۳۸۸). از طرفی معلمی شغل پر ارزش و پراهمیتی است که معلمین را با طبعی ظریف، حساس و متوقع بار می‌آورد (میرکمالی، ۱۳۸۹). بنابراین سوال اینست که چگونه می‌توان به معلمان در ایفای نقش حساس معلمی کمک کرد؟ و چه عواملی فعالیت معلمان را تحت تاثیر فرار می‌دهد؟

یکی از عواملی که بر ایفای نقش معلمی تاثیر می‌گذارد، میزان رضایت معلمان از شغلشان است. معلمان با رضایت شغلی بالاتر، دارای انگیزه و روحیه با نشاط تری هستند و تعلق خاطر بیشتری به مدرسه دارند و بانشاط تر کار می‌کنند. اما چگونه می‌توان انگیزش و رضایت شغلی معلمان را افزایش داد؟

تحقیقات نشان می‌دهد عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی می‌تواند در رضایت شغلی افراد اثر داشته باشند. از جمله عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی معلمان نحوه ارتباط معلمان با مدیر مدرسه است. طبق یافته‌های پژوهشگران سبک مدیریت مدیران می‌تواند بر رضایت شغلی معلمان تاثیر داشته باشد (احسانی و حاج‌هاشمی، ۱۳۸۴). اینکه مدیر چگونه مدرسه را مدیریت می‌کند؟ تعامل او با معلمان چگونه است؟ چه قدر به معلمان اعتماد دارد و به آنها آزادی عمل می‌دهد؟ اینطور به نظر می‌رسد که همه این عوامل می‌تواند بر رضایت شغلی معلمان اثر داشته باشد.

تئوری " تبادله رهبر-عضو " یکی از تئوری های رهبری است. طبق این نظریه رهبر با همه زیر دستان به طور یکسان رفتار نمی کند. در این الگو دو نوع رابطه تبادل با کیفیت بالا^۱ و تبادل با کیفیت پایین^۲ بین رهبر و پیروان وجود دارد (کریتنر، کینیکی، ۱۹۹۲). مسئله اصلی در این پژوهش اینست که « آیا وجود یک مبادله با کیفیت بالا میان مدیر و معلمان می تواند رضایت شغلی معلمان را افزایش دهد؟ » به عبارت دیگر « آیا می توان شواهدی یافت که نشان دهد کیفیت رابطه مراوده ای مدیران و معلمان در مدارس مورد مطالعه بر رضایت شغلی معلمان تاثیر می گذارد؟ » همچنین در این تحقیق مشخص می شود که معلمان که در مدارس متوسطه شهر یزد تدریس می کنند، چه میزان از شغل خود راضی هستند و رابطه خود با مدیرشان را چگونه ارزیابی می کنند؟

۱-۲- ضرورت و اهمیت تحقیق

نیروی انسانی هر سازمان به عنوان مهم ترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدفهای سازمانی نقش مهمی را ایفا نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب میشوند. بنابراین تصورات و نگرشهای آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذار می باشد. نگرش کلی انسانها نسبت به شغلشان عینیت بخش پدیده ای رفتاری است که از آن به عنوان «خشنودی شغلی» و «رضایت شغلی» تعبیر می شود و نتیجه ای از باورهای مثبت و منفی فرد نسبت به ابعاد کارش است (قلی زاده وهمکاران، ۱۳۸۹).

هراندازه مدیران سازمان ها نسبت به رضایت شغلی ومسائل کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می توانند با برنامه ریزی منطقی علاوه برافزایش سطح رضایت کارکنان موجبات ارتقا و بهره وری سازمان را نیز فراهم می آورند. در میان سازمان های موجود در جامعه، سازمان های آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردارند چون مسئولیت تربیت نسل جوان جامعه را بر عهده دارند. اگر سازمان های آموزشی نقش خود را به درستی ایفا کنند، جامعه به سوی پیشرفت حرکت خواهد کرد. در این میان معلمان به عنوان اصلی ترین نیروی انسانی در این سازمان ها به حساب می آیند و عملکرد آنان سهم مهمی در موفقیت سازمان دارد. عوامل مختلفی نیز بر بهره

1-High quality Exchange
2 - Low quality Exchange

وری معلمان اثر گذار است، از جمله رضایت شغلی معلمان می‌تواند بهره‌وری آنان را افزایش دهد (خدیبوی و صالحی، ۱۳۸۸). بنابراین بررسی عوامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی معلمان بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

در کشور ایران در زمینه رضایت شغلی معلمان تحقیقات زیادی انجام شده است. بعضی از این تحقیقات سبک‌های رهبری را به عنوان عامل تاثیر گذار بر رضایت شغلی مورد توجه قرار داده‌اند. اما در زمینه مرآوده رهبر - عضو، که در این مرآوده مدیران مدارس در نقش رهبر و معلمان در نقش عضو ظاهر می‌شوند، تحقیق زیادی انجام نشده است و تحقیق در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد زیرا مدیران و معلمان در مدارس ارتباط زیادی با هم دارند و کیفیت این رابطه می‌تواند بر جنبه‌های مختلف محیط کاری معلمان و ایفای نقش معلمی تاثیر گذارد.

نتایج این تحقیق می‌تواند مدیران را در انتخاب نحوه مرآوده خود با معلمان، به گونه‌ای که سبب رضایت شغلی بیشتر معلمان و در نتیجه دلبستگی بیشتر آنان به مدرسه و افزایش بهره‌وری آنان شود، یاری رساند. از طرفی مدیران آموزش و پرورش شهر یزد با مشاهده نتایج این تحقیق از وضعیت رضایت شغلی معلمان و کیفیت مبادله آنها با مدیران مدارس مطلع می‌شوند و می‌توانند از این اطلاعات در برنامه ریزی‌های آتی استفاده کنند.

۱-۳- اهداف تحقیق

الف) هدف کلی

هدف کلی پژوهش حاضر " بررسی رابطه بین کیفیت تبادل رهبر- عضو و رضایت شغلی معلمان از نظر معلمان در مدارس متوسطه شهر یزد " است.

ب) اهداف جزئی :

- ۱- تعیین کیفیت تبادل رهبر_عضو از نظر معلمان.
- ۲- تعیین میزان رضایت شغلی معلمان .
- ۳- تعیین رابطه بین " علاقه و دوست داشتن " و "رضایت شغلی معلمان" از نظر معلمان.

- ۴- تعیین رابطه بین " وفاداری " و " رضایت شغلی معلمان " از نظر معلمان.
- ۵- تعیین رابطه بین " مشارکت و کمک " و " رضایت شغلی معلمان " از نظر معلمان.
- ۶- تعیین رابطه بین " احترام حرفه ای " و " رضایت شغلی معلمان ".

۱-۴- فرضیات تحقیق

الف) فرضیه اصلی

- ۱) بین کیفیت مبادله رهبر- عضو با رضایت شغلی معلمان مدارس شهر یزد رابطه وجود دارد.

ب) فرضیات فرعی

۱. بین بعد علاقه و دوست داشتن و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۲. بین بعد وفاداری و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۳. بین بعد مشارکت و کمک و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۴. بین بعد احترام حرفه ای و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۵. هرکدام از ابعاد مبادله رهبر_عضو سهم معنی داری از رضایت شغلی را تبیین می کنند.

۱-۵- قلمرو پژوهش

این پژوهش در حوزه علوم تربیتی و رشته مدیریت آموزشی صورت گرفته است که در آن دو متغیر مبادله رهبر- عضو و رضایت شغلی معلمان مورد بحث قرار گرفته است. این پژوهش در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ در مدارس متوسطه شهر یزد اجرا شد.