

رابطه بین سبک‌های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی با رضایت شغلی معلمان مدارس چندپایه

افشین عابدی نیا

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۶/۸

چکیده:

پژوهش حاضر، با هدف تعیین رابطه بین سبک‌های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی با رضایت شغلی معلمان مدارس چندپایه دوره ابتدایی شهرستان تالش انجام شد. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مدارس چندپایه دوره ابتدایی شهرستان تالش در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۲۱۴ نفر (۴۵ نفر زن و ۱۶۹ نفر مرد) تشکیل می‌دهند. نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۳۴ نفر (۲۸ نفر زن و ۱۰۶ نفر مرد) به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه سبک رهبری باس و الیوا و رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه توسط خبرگان و کارشناسان و متخصصان تأیید و پایایی آن‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۷ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به وسیله نرم افزار SPSS انجام شد نتایج نشان داد: بین سبک رهبری خدمتگزاری ($r = 0.82$, $sig < 0.05$) سبک رهبری اقتضایی ($r = 0.79$, $sig < 0.05$)، سبک رهبری تحول‌آفرین ($r = 0.83$, $sig < 0.05$) و سبک رهبری کاریزماتیک ($r = 0.88$, $sig < 0.05$) با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ضمن سبک‌های رهبری ۸۴ درصد از رضایت شغلی را تبیین می‌کنند به طوری که سبک رهبری کاریزماتیک نسبت به سایر سبک‌ها، بیش‌بینی‌کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد. به راهبران آموزشی و تربیتی پیشنهاد می‌گردد که از سبک‌های رهبری سنتی به سوی سبک‌های جدید راهبری حرکت کرده و موجبات رضایت شغلی و بهبود عملکرد معلمان مدارس چندپایه را در دنیای متحول و متغیر امروزی فراهم آورند.

واژگان کلیدی: سبک‌های رهبری، راهبران آموزشی و تربیتی، رضایت شغلی، معلمان چندپایه.

مقدمه

از دیدگاه صاحب‌نظران، فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد و اساسی‌ترین عامل به شمار می‌آید منابع انسانی با توجه به توانمندی‌های نامحدود فکری، در تحول سازمان نقش محوری دارند. هر نهادی برای رسیدن به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در پی راه‌هایی است که کارکنان را به حدی از توانایی برساند که تأثیر بیش‌تری بر روی کارشان بگذارند (Mohammadi Moghadam and Jafar, 2014). متفکران مسائل تربیتی بر این باورند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند و شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را تشکیل می‌دهند (Amani, 2018). بنابراین لازم است رضایت شغلی آنان تأمین گردد تا با احساس رضایت‌مندی در فضایی دوست‌داشتنی جهت رشد و شکوفایی استعدادها، این مرز و بوم تلاش مضاعفی نمایند.

آموزش و پرورش به رهبری و نظارت نیاز حیاتی دارد تا اطمینان حاصل کند که منابع انسانی و مادی به اثربخش‌ترین و کارآمدترین وجه در بهبود و توسعه یادگیری دانش‌آموزان صرف می‌شود (Bauer et al, 2017). رهبری به عنوان مهم‌ترین عامل شکست و یا موفقیت سازمان‌ها و نهادها به طور فراوانی در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (Bass, 1997). رهبری موفق، برای موفقیت مدارس و سیستم‌های آموزش و پرورش لازم می‌باشد (Bush, 2007). این موفقیت تا زمانی ادامه خواهد یافت که مدارس دارای رهبران آموزشی موفق باشند (Christie, 2000).

رهبری یعنی قدرت جذب افراد و تأثیر و نفوذ در آن‌ها به طوری که پیروان جهت تحقق هدف‌ها و نیازهای خود به طور داوطلبانه شخصیت و رهبری فردی را قبول داشته باشند (Mirkamali, 2016). رهبری آموزشی به عبارتی دیگر تأثیرگذاری بر دیگران

جهت رسیدن به اهداف خاص همراه با هدایت‌گری به دور از هر گونه خشونت و تعصب و تحمیل می‌باشد به طوری که فعالیت‌های موثری با دیگران و به همراه آنان انجام دهند. یک راهبر در جهت نیل به اهداف آموزشی و تربیتی باید بتواند بر قلب معلمان و دانش‌آموزان و اولیای آنان که همه روزه، با آن‌ها ارتباط دارد و در کنارشان فعالیت می‌کند اثرگذار باشد (Khorsandi, 2016). امروزه راهبر آموزشی در نظارت تحولی به دنبال ایجاد یک مدل همکاری بین خود و معلم است تا به معلم کمک کند از هم و با هم یاد بگیرند و با یکدیگر به دنبال اصلاح و بهبود تدریس و فعالیت‌هایی که منجر به رشد دانش‌آموزان می‌شود هستند (Glickman et al, 2007). ویژگی‌های عمده‌ای که از تعریف واژه رهبری استنباط می‌گردد بدین قرار است: ۱. رهبری، فرآیند مستمر و مداوم تأثیرگذاری بر رفتار دیگران است. ۲. رهبری اساساً یک ویژگی شخصی است که رهبر را قادر می‌سازد بر رفتار زیر دستان در محیط تأثیر بگذارد. ۳. موفقیت یک رهبر بستگی به پذیرش رهبری او توسط پیروان دارد. البته متغیرهای وضعیتی نیز اثربخشی رهبری تأثیر دارند. ۴. بین رهبر و پیروان ارتباطی وجود دارد. که از تلاش جهت دستیابی به یک هدف مشترک نشات می‌گیرد (Shams Morkani, 2010).

در مدارس چندپایه روستایی و عشایری، افرادی توانمند به عنوان راهبر آموزشی و تربیتی به منظور بهبود مدیریت و تسهیل امر نظارت و راهنمایی بر فعالیت‌های آموزشی و پرورشی به کار گرفته شده‌اند. راهبر آموزشی و تربیتی فردی از نیروهای رسمی و پیمانی آموزش و پرورش است که با وجود شایستگی‌ها و صلاحیت‌های دانشی و مهارتی روز آمد، هدایت، راهبری و نظارت بر فرآیندهای آموزشی و پرورشی را از طریق بهره‌گیری از شیوه‌ها و روش‌های مناسب با تمرکز بر فعالیت‌های مدارس و مدیران، معلمان و سایر کارکنان در جهت دستیابی

همچنین تحقیقات چمبلیس (Chambliss, 2013)، علیمی و همکاران (Alimi et al, 2012) و دیکسون (Dixon, 2013) نمونه‌هایی در راستای تأیید رابطه مثبت بین رهبری خدمت‌گزار با رضایت شغلی معلمان، تدریس اثربخش و بهبود جو مدرسه هستند.

رهبری اقتضایی: در این نظریه‌ها بر یک سبک و شیوه رهبری تأکید نبوده و روش واحد در رهبری غیرواقعی و غیرعملی قلمداد گردیده است. در نظریه‌های وضعی و اقتضایی بر اساس شرایط و به اقتضای موقعیت‌ها، شیوه مناسب و مطلوب رهبری تعیین گردید در واقع سبک رهبری تابع متغیرهایی چون رهبر، پیرو و موقعیت می‌باشد. این نگرش رهبری مستلزم این است که رهبر قابلیت تشخیص موقعیت را داشته باشد و سپس سبک رهبری مناسب را انتخاب و اعمال کند. این نظریه به پیروان و توانایی و سطح آمادگی آنان توجه خاصی ویژه می‌کند (Zare & Gharib, 2016). راهبران برای کسب موفقیت باید با توجه به محیط و ویژگی پیروان، شیوه رهبری خود را تغییر دهند (Robbins, 1977).

رهبری تحول‌آفرین: رهبری تحول‌آفرین یعنی تعهد به افزایش فرآیندهای بسیار دشوار با نتایج مثبت برای ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری رهبری. صاحب‌نظران اعتقاد دارند که رهبری تحول‌آفرین با عملکرد سازمانی رابطه دارد و بر آن تأثیر می‌گذارد. رهبری تحول‌آفرین بر جهت‌گیری آینده، نوآوری، تغییر و اصلاح تأکید می‌کند (Sayyadi, 2016). یک نظرسنجی متقاطع از مدیران ارشد شاغل در دولت‌های محلی ایالات متحده نشان داده است که رهبری تحول‌آفرین رابطه مثبتی با ظرفیت مأموریت به عنوان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و انگیزه کاری بالاتر دارد (Wright, 2007). کارمندان دولت فدرال که سرپرستان خود را به عنوان یک رهبری

به تعالی مدیریت آموزشگاهی و رشد و بالندگی حرفه‌ای کارکنان در راستای تحقق اهداف آموزش و پرورش بر عهده دارد (Primary Education Office, 2019). سبک رهبری یک فرد عبارت است از الگوی رفتاری که او هنگام هدایت دیگران از خود نشان می‌دهد (Rezaei, 2013). سبک رهبری مناسب به عنوان یکی از مهمترین عوامل سازمانی به شمار می‌رود (Gelaidan, 2011) و نقش بسیار مهمی در اثربخشی فردی و سازمانی دارد و تعیین‌کننده جو حاکم بر سازمان و تعامل راهبران آموزشی با زیردستان خود است. ادبیات تجربی نشان داده است که یک قاعده مشخص یا بهترین سبک برای رهبری وجود ندارد و اثربخشی رهبر تابعی از رهبر، پیروان و متغیرهای وضعیتی است (Shams Morkani, 2010). رهبران متناسب با شرایط مختلف، شیوه خاصی را برای هدایت دیگران انتخاب می‌کنند. طبقه‌بندی‌های مختلفی از سوی پژوهشگران برای سبک رهبری انجام گرفته است که پرداختن به آن‌ها در مجال این مقاله نمی‌گنجد بنابراین به برخی از سبک‌های رهبری می‌پردازیم:

رهبری خدمتگزار: نظریه رهبری خدمتگزار بر اساس تئوری خادمیت بنیان نهاده شد. به عقیده گرین لیف سازمان‌ها آن طور که باید و شاید به جوامع خدمت نمی‌کنند. از این رو، انگیزه و هدف خود را از طرح کردن نظریه رهبری خدمتگزار، تشویق رهبران به خدمت رسانی و تأثیر بر جامعه می‌داند و خلق جامعه خدمتگزار را آرمان و هدف نهایی خود قرار داده است. تحقیق رحیمیان و همکاران (Rahimian et al, 2016) نشان می‌دهد که همبستگی مثبت بین رهبری خدمتگزار و اثربخشی سازمانی در دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران وجود دارد. شیربیگی و حاجی‌زاده (Shirbeigi & Hajizadeh, 2012) رابطه مثبت و قوی بین سبک رهبری خدمت‌گزار و توانمندسازی دبیران وجود دارد.

باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند، یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است. عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (Stein et al, 2102). ندیری و تانوا (Nadiri & Tanava, 2010) رضایت شغلی را به عنوان واکنش هیجانی مثبت فرد به یک شغل خاص تعریف کرده‌اند. رضایت شغلی، احساس کارمندان را منعکس می‌کند که به موجب آن، آن‌ها خرسندی و نگرش مثبت به سمت کار و سازمان نشان می‌دهند. راهبران آموزشی و تربیتی در مدارس چندپایه روستایی و عشایری بیشترین ارتباط را با معلمان این کلاس‌ها جهت رشد حرفه‌ای و بهبود تدریس جهت ارتقای کیفیت یادگیری فراگیران دارند. به طوری که این معلمان در مناطق کمتر توسعه یافته و محروم تنها عنصر توسعه بخش آموزش هستند و رضایت آن‌ها می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد. لذا توجه به نیازهای آن‌ها و چگونگی تأمین آن توسط راهبران آموزشی و تربیتی، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی معلمان در مدرسه گردد. بدیهی است که نیروی انسانی وفادار خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های مدرسه، حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت کند و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. رضایت شغلی نه تنها محیط را به محیطی خلاق و رشدیابنده تبدیل می‌کند همچنین باعث می‌شود معلمان به خوبی شایستگی‌های حرفه‌ای مناسب را کسب کرده و عمل کنند (ZareShahabadi et al, 2012). و باعث کاهش خستگی معلمان و افزایش پیشرفت و موفقیت دانش‌آموز می‌شود (Farinde et al, 2018) اهمیت رضایت شغلی تا حدی زیاد است که ولدمن و همکاران (Voldeman et al, 2013) اظهار داشتند که

تحول‌آفرین درک کرده‌اند سطوح بالاتری از عملکرد و کیفیت کاری همراه با رضایت شغلی بیشتر و قصد خروج کمتر داشته‌اند (Park & Rainey, 2008). همچنین منتظری و پورحسینعلی (Montazeri & Pourhossein Ali, 2019) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی و انگیزه خدمت عمومی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارند.

رهبری کاریزماتیک: رهبری کاریزماتیک صفتی است مبتنی بر درک پیروان از رفتارهای رهبر. به عبارتی کاریزما بودن یک صفت فردی، که در نتیجه جایگاه فرد در سازمان باشد نیست؛ بلکه ویژگی خاصی است که در نتیجه رفتارهای رهبر به وجود می‌آید. بنابراین می‌توان چند مؤلفه رفتاری را که شکل دهنده این صفات هستند، معرفی کرد.

سبک رهبری یکی از عوامل مؤثر بر خلاقیت، انگیزش، افزایش رضایت شغلی و کارایی و بهره‌وری سازمان است. لذا شناسایی و بررسی سبک‌های مختلف رهبری و موارد کاربرد آن ضروری و شناخت آن‌ها حائز اهمیت است (Locke et al, 2012). افرادی که نقش رهبری را بر عهده می‌گیرند، بر افکار، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود که موجب انگیزش و هدایت رفتار می‌شود، اثر می‌گذارد بنابراین سبک رهبری به عنوان عامل تسهیل‌کننده و برانگیزنده کارکنان به طور مستقیم و غیرمستقیم بر بازده کاری سازمان اثر می‌گذارد (Amabil & Grisquies, 1996).

در میان مولفه‌های منابع انسانی، رضایت شغلی یکی از مقوله‌هایی است که تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته است (Tazhibi et al, 2010). رابینز رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند (Zare Shahabadi et al, 2012). رضایت شغلی احساس رضایت همرا با احترام در آموزش می‌باشد (Collie et al, 2015). رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و

رهبری مشورتی و سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. میانگین استفاده از سبک‌های رهبری مشورتی و مشارکتی بیشتر از سایر سبک‌های رهبری می‌باشد ۴. میزان رضایت شغلی دبیران حدوداً ۷۴٪ درصد بوده است. ۵. از میان سبک‌های رهبری لیکرت، سبک مشورتی بیش‌بینی‌کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد.

طی پژوهشی که علی ویسی (Ali vaissi, 2014) در مورد رابطه بین سبک‌های رهبری با رضایت شغلی معلمین ورزش شهر کرمانشاه انجام داده است به یافته‌هایی رسیده است که نشان داد: بین سبک رهبری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. سبک رهبری دستوری با رضایت شغلی معلمان ورزش رابطه معنی‌داری را وجود ندارد. بین سبک رهبری تفویضی با رضایت شغلی رابطه معنی‌دار ضعیفی وجود دارد و بین سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی معلمان ورزشی رابطه معنادار مثبت را وجود دارد.

موسوی کاشی و زاهدی (Mousavi Kashi & Zahedi, 2016) رابطه بین سبک‌های رهبری با رضایت شغلی را در مؤسسات حسابرسی مطالعه نموده است از میان چهار سبک رهبری مورد مطالعه (دستوری، استدلالی، مشارکتی و تفویضی) سبک رهبری دستوری سبک مسلط است و همبستگی بیشتر و به صورت معکوس نسبت به سایر سبک‌ها با رضایت شغلی دارد

طی پژوهشی سکالویک و سکاالویک (Skaalvik & Skaalvik, 2011) به این نتیجه دست یافتند که معلمان که خودکارآمدی بالاتری دارند استرس کمتر و رضایت شغلی بیشتری دارند و بالعکس. همچنین نتایج نشان داد اگر خودکارآمدی معلمان بالا رود رضایت شغلی نیز بیشتر می‌شود

در پژوهشی نمایی (Nemaei, 2012) با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری مشارکتی بر روی انگیزش،

یکی از علت‌هایی که معلمان خود را زودتر از موعد بازنشسته می‌کنند شاید به نوعی عدم رضایت شغلی آنان باشد. این در حالی است که رضایت شغلی با افزایش توانایی در تدریس، افزایش نشان می‌دهد هر فردی برای انجام صحیح و مناسب وظیفه نیاز به رضایت از شغل دارد (Davodi et al, 2012). کارکنان مشاغل را ترجیح می‌دهند که به آنها فرصت استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌هایشان را داده و وظایف متنوعی در اختیار آنان قرار دهد که این عامل خود باعث افزایش رضایت شغلی افراد می‌شود (Robinis, 1977) با توجه به یافته‌ها می‌توان به اهمیت رضایت شغلی جهت بهبود بخشیدن به کار معلمان و داشتن شایستگی حرفه‌ای مناسب برای پرورش دانش‌آموزان توانا پی برد.

با توجه به این که دوره ابتدایی در آموزش و پرورش به پهنای سرزمین ایران در تمام روستاها و مناطق عشایری و مرزی گسترده است، تشکیل کلاس‌های چندپایه فرصتی اجتناب ناپذیر برای ارائه خدمات آموزشی و پرورشی به کودکان مناطق کم جمعیت و روستایی می‌باشد و نیروهای معلمان جدید استخدام، سرباز معلمان، نیروهای شرکتی، حق تدریسی‌ها، و سوادآموزان نهضتی در این مدارس به کار گرفته می‌شوند که با چالش‌های مختلفی برخوردار هستند بنابراین هدایت و راهبری اثربخشی و از طرف راهبران آموزشی و تربیتی می‌طلبد و از اهمیت خاصی برخوردار است.

در ادامه به چند مورد از تحقیقاتی که در رابطه با رضایت شغلی و سبک رهبری صورت گرفته است می‌پردازیم: یافته‌های پژوهش حسینی نسب (Hosseini Nasab, 2012) جهت بررسی رابطه بین سبک‌های مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسط حاکی از آن است: ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه، سبک

رضایت شغلی و نوآوری کارکنان در دانشگاه بریتش در دبی به این نتایج رسیدند؛ سبک رهبری مشارکتی یکی از مناسب‌ترین سبک‌های رهبری برای ارتقا سطح رضایت شغلی، انگیزش شغلی و نوآوری کارکنان می‌باشد. یکی دیگر از یافته‌های پژوهش این است که سبک رهبری آمرانه با رضایت شغلی، انگیزش شغلی و نوآوری رابطه منفی دارد، این سبک شاید در گذشته مؤثر واقع می‌شد اما امروزه چندان کاربرد ندارد و این امر می‌تواند تغییر در ارزش‌های سازمانی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد.

پژوهش مکسود و همکاران (Maqsood et al, 2013) با هدف بررسی سبک‌های رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و سبک رهبری آمرانه یک رابطه معنی دار ضعیفی وجود دارد. در این رابطه میزان رضایت شغلی به علت سبک رهبری آمرانه دو درصد تغییر پیدا کرد.

ناداراسا (Nadarasa, 2014) در تحقیقی در دانشگاه جفنا و با موضوع تأثیر سبک‌های رهبری مدیران مدارس بر روی رضایت شغلی معلمان که در میان پایه دوم ابتدایی انجام داده است مشخص شد که رهبری دموکراتیک یک تأثیر مثبت بر روی رضایت شغلی معلمان دارد و برعکس رهبری آمرانه یک تأثیر منفی بر روی رضایت شغلی معلمان داشته است. به عبارت دیگر این مطالعه نشان می‌دهد که سبک رهبری دموکراتیک نسبت به سبک رهبری آمرانه رضایت شغلی معلمان را افزایش می‌دهد.

برخوداری آموزش و پرورش از معلمان مجرب و راضی از محیط کاری خود به عنوان موتور محرک آن به سوی پیشرفت و تحول می‌باشد و در تحقق اهداف مورد انتظار تأثیر بسزایی دارد علاوه بر تأمین رضایت شغلی معلمان، حفظ رضایت شغلی آنان جهت ادامه خدمت از همه مهم‌تر است. با توجه به گستردگی جغرافیایی آموزش پرورش در سرتاسر ایران عزیز، تشکیل کلاس‌های چندپایه فرصتی

اجتناب‌ناپذیر برای ارائه خدمات آموزشی و پرورشی به کودکان مناطق کم‌جمعیت و روستاهای محروم، دورافتاده و عشایری می‌باشد که معلمان بسیاری در این روستاها مشغول به خدمت هستند لازم است که از رضایت شغلی مطلوبی برخوردار باشند تا بر مشکلات گوناگونی که روبه‌رو هستند فائق آیند. بدین جهت راهبران آموزشی و تربیتی به عنوان سفیران عدالت آموزشی با اهداف رشد حرفه‌ای معلمان، بهبود کیفیت تدریس و یادگیری فراگیران به مدارس چندپایه اعزام شده‌اند به طوری که هر یک از آنان جهت تحقق اهداف مذکور از شیوه‌های نظارت و سبک رهبری مختلفی بهره می‌گیرند بنابراین لازم است رابطه بین این سبک‌های رهبری با رضایت شغلی معلمان مطالعه گردد تا سبک رهبری که پیش‌بینی کننده بهتر رضایت شغلی است مشخص گردد با توجه به مطالب ارائه شده محقق در نظر دارد به سؤالات اساسی زیر پاسخ دهد:

- ۱- آیا بین سبک‌های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی و رضایت شغلی معلمان مدارس چندپایه دوره ابتدایی شهرستان تالش رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۲- کدام یک از سبک‌های رهبری پیش‌بینی کننده بهتر رضایت شغلی است؟

روش تحقیق

از دیدگاه صاحب نظران، فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد و اساسی‌ترین عامل به شمار می‌آید منابع انسانی بادر این مطالعه روش تحقیق میدانی از نوع پژوهش توصیفی- همبستگی است که از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری را کلیه معلمان مدارس چندپایه دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان تالش در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ تشکیل داده‌اند. که تعداد آن‌ها نفر ۲۱۴ (۴۵ نفر زن و ۱۶۹ نفر) می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه با استفاده از آمار توصیفی شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون به وسیله نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته‌های تحقیق

خصوصیات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش برحسب جنسیت و مدرک تحصیلی و سابقه خدمت در جدول ۱ نشان داده می‌شود.

جدول ۱. فراوانی نمونه		
درصد	فراوانی	متغیرها
جنسیت:		
۲۱	۲۸	زن
۷۹	۱۲	مرد
مدرک تحصیلی:		
۲	۳	دیپلم
۱۶	۲۲	فوق دیپلم
۵۲	۶۸	کارشناسی
۳۰	۴۱	کارشناسی ارشد و بالاتر
سابقه خدمت:		
۲۰	۲۷	زیر ۷ سال
۱۷	۳۳	۸ تا ۱۵ سال
۲۹	۳۹	۱۶ تا ۲۴ سال
۳۴	۴۵	بالای ۲۵ سال

مطابق جدول ۱، ۲۱ درصد از کل پاسخ‌دهندگان را زن، ۷۹ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. تعداد مردان تقریباً چهار برابر زنان می‌باشند بیش از نیمی (۵۲٪) از افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند و ۴۵ درصد از شرکت کنندگان سابقه بالای ۴۵ سال دارند.

براساس پاسخ‌های اعضای نمونه به این پرسشنامه، نتایج آماره‌های توصیفی به شرح جدول ۲ می‌باشد:

با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۳۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. که شامل ۲۸ نفر زن و ۱۰۶ نفر مرد می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات، شامل پرسشنامه استاندارد سبک رهبری (Bus & Oliva, 2009) و پرسشنامه رضایت شغلی (Minnesota, 2009) می‌باشد.

پرسشنامه استاندارد سبک رهبری (Bus & Oliva, 2009) دارای ۱۶ سؤال در چهار بعد: رهبری خدمتگزار (سؤالات ۱-۴)، رهبری تحول‌آفرین (سؤالات ۵-۸)، رهبری اقتضایی (سؤالات ۹-۱۲)، رهبری کاریزماتیک (سؤالات ۱۳-۱۶) می‌باشد. که بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای طیف لیکرت (خیلی زیاد = ۵، زیاد = ۴، تا حدودی = ۳، کم = ۲، خیلی کم = ۱) نمره‌گذاری شده است الفای کرونباخ برای پرسشنامه ۰/۷۴ می‌باشد.

پرسشنامه رضایت شغلی (Minnesota, 2009) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی تشکیل شده است. در پژوهش حاضر، بدون در نظر گرفتن نمره برای هر گویه، صرفاً نمره کل برای هر معلم مجاسبه شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی به صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است (Mohammadi, 2011). روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه توسط خبرگان و کارشناسان و متخصصان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و مقدار برای پرسشنامه استاندارد سبک رهبری ۰/۸۱ و پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۷ محاسبه و تأیید گردید.

کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. میزان ضریب همبستگی بین سبک رهبری اقتضایی و رضایت شغلی ۰/۷۹ به دست آمده که این مقدار با توجه sig کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. و نیز میزان ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی ۰/۸۳ به دست آمده که این مقدار با توجه sig کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد و همچنین میزان ضریب همبستگی بین سبک رهبری کاریزماتیک و رضایت شغلی ۰/۸۸ به دست آمده که این مقدار با توجه sig کمتر از ۰/۰۵ معنادار می‌باشد بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت:

۱. بین سبک رهبری خدمت‌گزاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
 ۲. بین سبک رهبری اقتضایی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
 ۳. بین سبک رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
 ۴. بین سبک رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- سؤال دوم پژوهش: کدام یک از سبک‌های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی پیش‌بینی‌کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد؟
- به منظور تبیین میزان رضایت شغلی معلمان چندپایه براساس مجموع متغیرهای پیش‌بین معنی‌دار از رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تحلیل آن را در جدول شماره ۴ و ۵ ملاحظه می‌کنید.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تبیین خالص	Durbin-Watson	سطح معناداری
۰/۹۲	۰/۸۴	۰/۸۳	۱/۶۷	۰/۰۰

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	حجم نمونه	حداقل آماره	حداکثر آماره	میانگین	انحراف استاندارد
سبک رهبری	۱۳۴	۱۶	۸۰	۶۸/۹۸	۱۱/۷۵
رضایت شغلی	۱۳۴	۱۹	۹۵	۷۰/۰۹	۱۴/۷۲

با توجه به جدول ۲، حداقل و حداکثر نمرات پرسشنامه استاندارد سبک رهبری ۱۶ و ۸۰ می‌باشد میانگین نمرات آن در بین معلمان مدارس چندپایه شهرستان تالش ۶۸/۹۸ با انحراف معیار ۱۱/۷۵ است این میزان نشان می‌دهد که معلمان چندپایه از سبک رهبری مطلوبی برخوردارند. همچنین حداقل و حداکثر نمرات پرسشنامه رضایت شغلی ۱۹ و ۹۵ می‌باشد میانگین نمرات آن در بین معلمان مدارس چندپایه شهرستان تالش ۷۰/۰۹ با انحراف معیار ۱۱/۷۵ بدست آمد. نشان دهنده رضایت شغلی بالای آن‌هاست.

سؤال اول پژوهش: آیا بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی معلمان مدارس چندپایه دوره ابتدایی شهرستان تالش رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

جهت سنجش رابطه بین سبک‌های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی و رضایت شغلی معلمان چندپایه با توجه به این که متغیرها در سطح مقیاس فاصله‌ای بودند از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده کردیم.

جدول ۳. تحلیل همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب همبستگی	رضایت شغلی	Sig
سبک رهبری خدمت‌گزار	۰/۸۲		۰/۰۰
سبک رهبری تحول‌آفرین	۰/۷۹		۰/۰۲
سبک رهبری اقتضایی	۰/۸۳		۰/۰۰
سبک رهبری کاریزماتیک	۰/۸۸		۰/۰۰

با توجه به جدول ۳، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک رهبری خدمت‌گزار و رضایت شغلی ۰/۸۲ به دست آمده که این مقدار با توجه sig

رهبری اقتضایی و رهبری تحول آفرین، نمره رضایت شغلی به ترتیب ۰/۲۱، ۰/۲۰ و ۰/۱۶ انحراف استاندارد افزایش می یابند.

در ستون B مقدار ثابت برابر ۳/۹۲ و ضریب سبک های رهبری خدمت گزاری (۱/۲۲)، رهبری اقتضایی (۰/۹۲)، رهبری تحول آفرین (۰/۷۴) و رهبری کاریزماتیک (۱/۶۰) آمده است. که مقدار sig همه آن ها کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین به صورت معناداری رضایت شغلی را پیش بینی می کنند با توجه به این ضرایب می توانیم مدل رگرسیونی را بدین صورت نمایش دهیم: رضایت شغلی = ۳/۹۲ + ۱/۲۲ (رهبری خدمت گزاری) + ۰/۹۲ (رهبری اقتضایی) + ۰/۷۴ (رهبری تحول آفرین) + (رهبری کاریزماتیک) ۱/۶۰

با استفاده از این رابطه، می توان برای معلمان، میزان رضایت شغلی را با توجه به سبک های رهبری برآورد کرد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سبک های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی با رضایت شغلی معلمان چندپایه دوره ابتدایی شهرستان تالش پرداخته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن است که بین چهار سبک رهبری با رضایت شغلی معلمان چندپایه رابطه معنی داری وجود دارد از بین آن ها، سبک رهبری کاریزماتیک پیش بینی کننده بهتر رضایت شغلی می باشد.

بین سبک رهبری خدمت گزاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این نتیجه با یافته های تحقیق رحیمیان و همکاران (Rahimian et al., 2016) مبنی بر وجود همبستگی مثبت بین رهبری خدمتگزار و اثربخشی سازمانی، شیربیگی و حاجی زاده، Shirbeigi & Hajizadeh (2012) مبنی بر وجود رابطه مثبت و قوی بین سبک

جدول ۵. تحلیل رگرسیون

متغیرهای پیش بین	B	خطای معیار	بتا	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۳/۹۲	۲/۵		۱/۵۵	۰/۱۲
خدمتگزار	۱/۲۲	۰/۲۴	۰/۲۶	۴/۳۲	۰/۰۰
تحول آفرین	۰/۹۲	۰/۳۳	۰/۲۰	۲/۸۹	۰/۰۴
اقتضایی	۰/۷۴	۰/۳۲	۰/۱۶	۲/۳۱	۰/۰۲
کاریزماتیک	۱/۶۰	۰/۳۸	۰/۳۴	۴/۶۱	۰/۰۰

قبل از تحلیل خروجی، پیش شرط های رگرسیون بررسی شد با توجه به این که مقدار VIF کمتر از ۱۰ می باشد و همچنین مطابق جدول ۴ مقدار Durbin-Watson آماره مربوطه ۱/۶۷ می باشد که بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد. بنابراین بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود ندارد. یعنی داده ها مستقل هستند و می توان تحلیل رگرسیون انجام داد.

نتایج تحلیل رگرسیون مطابق جدول ۴ نشان می دهد که ضریب همبستگی رگرسیون ۰/۹۲ با مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین فرض صفر رد می شود و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: بین سبک های رهبری (خدمت گزاری، اقتضایی، تحول آفرین و کاریزماتیک) با رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. مقیاس های سبک های رهبری براساس مقدار ضریب تعیین ($R^2 = ۰/۸۴$) در کل ۸۴ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش بینی می کند. همچنین در جدول ۵، با توجه به ضریب معیار بتا، سبک رهبری کاریزماتیک بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است. به طوری که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره سبک رهبری کاریزماتیک، نمره رضایت شغلی ۰/۳۴ انحراف استاندارد بالاتر خواهد رفت همچنین با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره سبک رهبری خدمتگزاری،

نیل به اهداف آموزشی و تربیتی بر قلب معلمان و دانش‌آموزان و اولیای آنان اثرگذار باشد. (Shams Morkani, 2010) رهبری یک ویژگی شخصی است بر رفتار زیر دستان در محیط تأثیر می‌گذارد؛ همسو است.

در پایان با در نظر گرفتن محدودیت‌های پژوهش از قبیل عدم همکاری بعضی از آزمودنی‌ها در تکمیل پرسشنامه و محدود بودن پژوهش به معلمان چندپایه دوره ابتدایی، با توجه به نتایج بدست آمده؛ به مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود در انتخاب افراد برای تصدی پست راهبران آموزشی و تربیتی با بررسی سوابق و لحاظ کردن سبک رهبری آنها به ویژه انتخاب افرادی که سبک رهبری کارزماتیک دارند را در الویت قرار دهند. دوره‌های آموزشی تخصصی سبک‌های رهبری (خدمت‌گزاری، اقتضایی، تحولی و کارزماتیک) برای راهبران آموزشی و تربیتی برگزار گردد. همچنین راهبران آموزشی و تربیتی پیشنهاد می‌گردد از سبک‌های رهبری سنتی به سوی سبک‌های جدید رهبری حرکت کرده و موجبات بهبود عملکرد و رضایت شغلی معلمان و مدارس در دنیای متحول و متغیر امروزی را فراهم آورند. پژوهش‌های آینده می‌توانند ضمن بررسی نقش میانجی یا تعدیل‌کننده سایر متغیرها در رابطه میان سبک‌های رهبری و رضایت شغلی، سایر سبک‌های رهبری را مورد بررسی قرار داده و یا پژوهش را در جوامع و نمونه‌های آماری دیگر انجام دهند.

رهبری خدمت‌گزار و توانمندسازی دبیران، چمبلیس (Chambliss, 2013) مبنی بر رابطه مثبت بین رهبری خدمت‌گزار و رضایت شغلی معلمان، علیمی و همکاران (Alimi et al, 2012) مبنی بر رابطه مثبت بین رهبری خدمت‌گزار و تدریس اثربخش، دیکسون (Dixon, 2013) مبنی بر رابطه مثبت بین رهبری خدمت‌گزار و بهبود جو مدرسه همسو است.

بین سبک رهبری اقتضایی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق زارع و قریب (Zare & Gharib, 2016) مبنی بر انتخاب و اعمال سبک رهبری متناسب با موقعیت (Shams Morkani, 2010) مبنی بر این که اثربخشی رهبر تابعی از پیروان و متغیرهای وضعیتی است، رابینز (Robbins, 1977) راهبران برای کسب موفقیت باید با توجه به محیط و ویژگی پیروان، شیوه رهبری خود را تغییر دهند؛ همسو است.

بین سبک رهبری تحول‌آفرین با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد این نتیجه با یافته‌های (Montazeri & Pourhossein Ali, 2019) مبنی بر تأثیر مثبت و معناداری رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی و انگیزه خدمت عمومی معلمان (Wright, 2007) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین رضایت شغلی و انگیزه کاری مدیران ارشد شاغل در دولت‌های محلی ایالات متحده (Park and Rainey, 2008) مبنی بر این که رهبری تحول‌آفرین، سطوح بالاتری از عملکرد و کیفیت کاری همراه با رضایت شغلی بیشتر و قصد خروج کمتر را به دنبال دارد؛ همسو است. بین سبک رهبری کارزماتیک با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های (Mirkamali, 2016) مبنی بر قدرت جذب افراد و تأثیر و نفوذ در آنها به طوری که پیروان به طور داوطلبانه شخصیت و رهبری فردی را در یک شرایط معین قبول داشته باشند (Khorsandi, 2016) یک راهبر باید بتواند در جهت

References

- Ali vaisi, yavar (2014). The relationship between managers leadership style and job satisfaction among Sport teachers in Kermanshah, Master Thesis, Faculty of Physical Education and Sports Science, Tabriz university [in persian].
- Alimi, O., Oyetakin, A., Oluwole, A., & Kayode, J. (2012). Servant Leadership and Secondary Schools Principals' Effectiveness in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Sciences* 13, 126-134.
- Amani, Malakat (2018). The Relationship between Job Satisfaction and Quality of Teaching with High School Students' Academic Performance. [In persian].
- Bass BM.(1997). Dose the transactional - transformational leadership paradigm transcend and national boundaries? *American Psychologist* 1997;5 (2): 109-130.
- Bavir, Bakhtiar, kobayand, Reza; Dosti, Soraya (2017). The supervisory role of educational leaders in schools, Shiraz: katibe novin. [in persian].
- Bush, T.(2007). Educational leadership and management:theory, policy, and practice, *South African Journal of Education*, 27 (3): 391-406.
- Chambliss, A. (2013). The Relationship between Job Satisfaction of Teachers and the Level of Servant Leadership of Their Campus Administrators. Ed.D. Dissertation, Lamar University - Beaumont: ProQuest LLC.
- Christie, K. (2000). Leadership comes around again. *Phi Delta Kappan*, 82 (2): 95-106
- Collie et al. (2015). Teachers' beliefs about social-emotional learning: Identifying teacher profiles and their relations with job stress and satisfaction. *Learning and Instruction*, 39, 148-157.
- Davodi et al, (2012). The Relationship between Organizational Culture and Job Motivation with Job Satisfaction of Teachers. *Job and Organizational Counseling*, 13, 139-127. [in Persian].
- Dixon, D. L. (2013). Relationships Among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, And School Climate In Alabama High Schools (Doctoral dissertation, University of Alabama).
- Farinde et al, (2018). Searching for satisfaction: Black female teachers' workplace climate and job satisfaction. *Urban Education*, 53(1), 86-112.
- Glickman et al. (2007). Supervision and educational leadership, translated by Gholamreza Shams Morkani, Mahmoud Abolghasemi 2012. Tehran: Printing and Publishing Center [in persian].
- Hosseini Nasab, Seyed Davood et al. (2012). Investigating the relationship between styles (Hebrew according to Likert theory) of school principals with job satisfaction of high school teachers in Parsabad city in the academic year of 2009-2010, *Quarterly Journal of Educational Sciences*, 5 (20), 13-22. [in persian].
- Khorsandi, Maeda (2016). Investigating the vital factors of educational leadership success studied by school principals of Ghaemshahr city, M.Sc. thesis, Green Higher Education Institute [in persian].
- Maqsood, et al (2013), managers leadership styles and employee's job satisfaction, human and

- social science research Vol. 1, No. 2 (2013), 139-144
- Mirkamali, Seyed Mohammad (2016). Leadership and Educational Management, Tehran: Yastroon [in persian].
- Mohammadi Moghadam, Yousef; Abbaspour, Jafar (2014). Meta-Analysis of the Relationship between Quality of Work Life and Employee Performance in Iranian Organizations, Journal of Resource Management in Law Enforcement, 2(1), 97-126 [in persian].
- Mohammadi, Salahuddin (2011). Investigating the relationship between organizational identity, job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in Sanandaj. Master Thesis, University of Tehran. [in persian].
- Montazeri, Mohammad, Pourhossein Ali, Nasrin. (2019) Communication Leadership Delivery of Teacher Bass Mechanism Mission: Explaining the Role of Adjustment and Supervision of Public Services. School Management, 7 (3), 67-45. [in persian].
- Mousavi Kashi, Zohreh; Zahedi, Davood (2016). The Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction in Auditors Working in Auditing Institutions, Journal of Accounting Knowledge and Management Auditing, 5 (20), 116-103. [in persian].
- Nadarasa ,Thusyanthini (2014), The inflence of principals' leadership styles on school teachers' job satisfaction –study of secondry school in jaffna district, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 1, ISSN 2250-3153
- Nadiri,H.,&Tanova,C.(2010).An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management, 29, 33-41.
- Nemaei, Babak (2012). The Impact of participative leadership on employee's motivation, job satisfaction and innovation,The british university in dubai:121-123
- Office of Primary Education, Deputy Minister of Primary Education, Ministry of Education; (2019). Executive instructions of educational and training leaders of rural and nomadic schools [in persian].
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2008). Leadership and public service motivation in U.S. federal agencies. *International Public Management Journal*, 11, 109–42
- Rahimian, Hamid; Abbaspour, Abbaspour, money changers, Faezeh (2016).The role of servant leadership in the organizational effectiveness of schools, Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Research, 3(10), 113-140 [in persian].
- Robbins P. Stephen (1977), Organizational Behavior Management, Translated by Farzad Omidvaran, Tehran, Mehraban Nashr, 2006, First Edition. [in persian].
- Sayyadi, Y. (2016). The effect of dimensions of transformational, transactional, and non leadership on the job satisfaction and organizational commitment of teachers in Iran. Management in Education, 30(2), 57-65. [in Persian]
- Shams Morkani, Gholamreza (2010). Educational Management, Tehran, Azar Publications [in persian].
- Shirbeigi, N. And Hajizadeh, S. (2012). Investigating the relationship between the characteristics of service leadership style of high school principals and teacher empowerment. Journal of Educational Leadership and Management, (2) 8, 55-33. [in persian].

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.
- Tazhibi et al. (2010). Job Satisfaction in Employees of the Medical Records Department of Kermanshah Province Medical Education Centers. *Health Information Management*, 9, 657-649. [in Persian].
- Veldman et al. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.
- Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2012). Pulling the levers: transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, 72(2), 206-215
- Zare Shah Abadi, et al. (2012). Investigating the relationship between job satisfaction and social happiness in high school principals in Jiroft. *Journal of Applied Sociology*, 4, 165-188. [in Persian].
- Zare, Majid; Gharib, Gholamreza (2016). *Situational Leadership Theories*, Balqar Uloom Research Institute, Tehran, Shams Morkani, Gholamreza (2010). *Educational Management*, Tehran, Azar Publications [in Persian].

The relationship between leadership styles of educational leaders with job satisfaction of teachers in multigrade schools

Afshin Abedinya¹

Abstract:

The purpose of this study was to determine the relationship between leadership styles of educational leaders with job satisfaction of multigrade primary school teachers in Talesh city. The research method is descriptive correlation. The statistical population of the study consists of all teachers of multigrade primary schools in Talesh city in the academic year 1398-99 with 214 people (45 females and 169 males). Statistical sample based on Krejcie and Morgan table, 134 people (28 females and 106 males) were selected by simple random sampling. Two questionnaires of Bass and Oliva leadership style and Minnesota job satisfaction were used to collect information. The face and content validity of both questionnaires were confirmed by experts and their reliability was calculated by Cronbach's alpha method of 0.81 and 0.87, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation test and multiple regression using SPSS software. The results showed Between service leadership style ($r = .82$, $sig < 0.05$) contingency leadership style ($r = .79$, $sig < 0.05$) transformational leadership style ($r = .83$, $sig < 0.05$) and charismatic leadership style ($r = .88$, $sig < 0.05$) There is a positive and significant relationship with job satisfaction. In addition, leadership styles explain 84% of job satisfaction, so that charismatic leadership style is a better predictor of job satisfaction than other styles. Educational leaders are encouraged to move from traditional leadership styles to new leadership styles, providing job satisfaction and improving the performance of multigrade school teachers in today's changing and changing world.

Keywords: Leadership styles, educational leaders, job satisfaction, multigrade teachers.

¹ Corresponding author: afshen.abedi@gmail.com