

تأثیر آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان

ابتدایی زن منطقه هشت تهران

طاهر تیز دست^۱ و آذر کریمی^۲

۱دکترای روانشناسی و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

۲کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن منطقه هشت تهران بود. روش این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و بر اساس روش پژوهش آزمایشی و همراه با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۸ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۹۹ است که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر بود. حجم نمونه پژوهش ۳۰ نفر (۱۵ گروه کنترل و ۱۵ گروه آزمایش) است که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه (آزمایش و کنترل) گمارده شدند. برای گروه آزمایش پروتکل آموزش رفتارهای رهبری مثبت در طی ۶ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای اجرا و گروه کنترل هیچ‌گونه مداخله‌ای دریافت نکرد. آزمودنی‌ها در دو مرحله ارزیابی (پیش‌آزمون و پس‌آزمون) با استفاده از پرسشنامه‌های اعتماد سازمانی شفیع‌ی (۱۳۹۰) و رضایت شغلی اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) مورد بررسی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار و فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (تحلیل کوواریانس) و توسط نرم افزار آماری SPSS ver20 انجام شد. یافته‌ها نشان داد که آموزش رفتارهای رهبری مثبت منجر به رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن در پس‌آزمون گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شده است. در نتیجه می‌توان گفت که آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی اثربخش می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: آموزش رفتارهای رهبری مثبت، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی

مقدمه

رهبری مهم‌ترین رکن سازمان‌ها است که سهم زیادی در شکست و موفقیت آن‌ها دارد. بنابراین، رهبری اثربخش یک تکنیک و ابزار بسیار مهم در خلق نتایج فردی و سازمانی محسوب می‌شود. یک‌صد و اندی سال تحقیق و پژوهش، درباره موضوع مهم رهبری منجر به پدید آمدن مکاتب و رویکردهای متنوع و جذابی شده است. اما به رغم افزایش قابل ملاحظه دانش ما از رهبری، هنوز مسیر مفهوم این مفهوم بی‌انتهای و تمام ناشدنی باقی مانده است، به گونه‌ای که هنوز اندیشمندان به تلاش خود برای درک و کشف اثربخش‌ترین شیوه رهبری ادامه داشته است (احمدی، ۱۳۹۴).

یکی از دغدغه‌های همیشگی مدیران و رهبران سازمان‌ها نیز همواره این بوده است که چگونه می‌توان نتایج فوق‌العاده‌ای را در کار ایجاد کرد و یکی از هنرهای رهبران موثر نیز این است که بتوانند با اقداماتی به ظاهر ساده اما تاثیرگذار اهداف خودشان و سازمانشان را محقق کنند (احمدی، ۱۳۹۴).

یکی از عواملی که می‌تواند از سبک رفتارهای رهبری مثبت تأثیر بپذیرد، رضایت شغلی است. یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده نیز همین مفهوم رضایت شغلی است. چرا که رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی، تاثیر، می‌گذارد (خلیل‌زاده، ۱۳۹۰).

فرضیه‌های پژوهش**الف. فرضیه اصلی**

آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی مؤثر است.

ب. فرضیه‌های فرعی

۱. آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی مؤثر است.
۲. آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر اعتماد سازمانی معلمان مقطع ابتدایی مؤثر است.

تعریف نظری رفتارهای رهبری مثبت

تأکید بر ایجاد و گسترش احساسات مثبت برای محافظت از مردم در برابر اختلالات روانی و افزایش رفاه و خوشبختی آنها است. این رویکرد به منظور آرامش روانشناسی و تقویت شادی، معنای زندگی مشتری را تقویت می‌کند. تجربه احساسات مثبت که روان درمانی مثبت بر آن تأکید دارد، اغلب توانایی بهتری در استفاده از توانمندسازی و سازگاری با مشکلات زندگی ایجاد می‌کند (سلیگمن، ۲۰۰۲، ص ۶).

تعریف عملیاتی رفتارهای رهبری مثبت

یک دوره آموزشی است که در طی ۶ جلسه به مدت یک ساعت و نیم هفته‌ای دو جلسه با توجه به سرفصل‌های پکیج آموزشی رهبری مثبت بر روی آزمودنی‌های گروه آزمایش بر اساس جدول معین در جلسات تعیین شده اجرا شده است.

تعریف نظری اعتماد سازمانی

اعتماد عبارت است از تمایل فرد به ریسک کردن و خود را در معرض آسیب قرار دادن یا درک افراد از هنجارهای عمل متقابل (واتسون و پاپامارکوس، ۲۰۰۲).

اعتماد سازمانی انتظارات مثبتی است که افراد، بر پایه نقش‌های سازمانی، مناسبات، تجربیات، وابستگی‌های متقابل از نیات و رفتارهای مختلف اعضاء سازمان دارند (شاکی و همکاران، ۲۰۰۰).

¹ Seligman

² -Watson

³ -Papamarcos

⁴ -Shockley

تعریف عملیاتی اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی در پژوهش حاضر، نمره‌ای است که پاسخ‌دهنده از پرسشنامه میزان اعتماد سازمانی شفيعی (۱۳۹۰) کسب می‌کند.

تعریف نظری رضایت شغلی

رضایت شغلی واکنشی عاطفی و نشأت گرفته از این ادراک فرد که شغل وی تا چه حد ارزش‌های شغلی مهم وی را کامروا می‌سازد و تا چه اندازه آن ارزش‌ها با نیازهای شخص، هماهنگ هستند (لاک، ۱۹۷۶ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی قضاوتی ارزیابانه در مورد شغل که بخشی و نه تماماً ناشی از تجربیات عاطفی در محیط کار می‌باشد. بخشی از خشنودی شغلی نیز حاصل باورها ذهنی تر در مورد شغل است. به طور کلی، تجربیات عاطفی و ساختارهای اعتقادی منجر به نوعی ارزشیابی از شغل می‌شوند که ما آن را رضایت شغل می‌یابیم (ویس و کروپانزانو، ۱۹۹۶).

تعریف عملیاتی رضایت شغلی

رضایت شغلی در پژوهش حاضر نمره‌ای است که پاسخ‌دهنده از پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت کندال و هیولین (۱۹۶۹) کسب می‌کند.

پیشینه تحقیق

گشتاسبی‌فرد و کریمی (۱۳۹۷) مطالعه‌ای در مورد رابطه اعتماد و سکوت سازمانی با رضایت شغلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) انجام شد. نتایج نشان داد که بین اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، رابطه سکوت سازمانی با مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی معکوس و معنادار بود. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی، اعتماد و اطمینان نهادی در بین کارمندان است. بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی نگرش ناظر ساکت، نگرش مدیریت خاموش و فرصت‌های ارتباطی بود. بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد اعتماد به نفس سازمانی، سکوت سازمانی و رضایت شغلی از متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، تجربه خدمت و درجه) تفاوت وجود نداشت.

محمدی (۱۳۹۵) تحقیقی را با عنوان «ارائه مدلی برای رضایت شغلی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بر اساس تئوری داده بنیاد» انجام داد. در مدل مورد نظر ۵ مقوله عدالت و اعتماد سازمانی، استفاده از ظرفیت‌های دانشی مربیان، رفاه سازمانی، شایسته‌سالاری و کرامت سازمانی را به عنوان عوامل اصلی و موثر در تبیین مدل مورد نظر مشخص کرده‌اند. نیک‌پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج این پژوهش، گویای آن بود که سبک رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری دارد؛ این رابطه به ویژه هنگامی که متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله می‌شوند، از استحکام بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر می‌توان گفت که اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، شدت تاثیر رهبری اخلاقی را بر فضیلت سازمانی افزایش می‌دهند.

فریز و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی را با عنوان تاثیر بین‌المللی مدیریت سرمایه اجتماعی در رضایت شغلی کارکنان انجام دادند این مطالعات به صورت جامع و در ۵۲ شرکت بین‌المللی در خلال سالهای ۱۹۹۹-۲۰۱۲ انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد حمایت بومی از مولفه‌های سرمایه اجتماعی می‌تواند رضایت کارکنان را بهبود ببخشند. رضایت کارکنان از طریق کاهش غیبت کارکنان و افزایش حضور در تصمیمات سازمانی ظهور و بروز یافته است.

هاک و دیگران^۳ (۲۰۱۷)، تحقیقی را با عنوان رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی، اعتماد و تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی در آموزش عالی پاکستان انجام دادند. یافته‌های تحقیق بافته‌های معنا داری را بین مسئولیت اجتماعی

^۱ -Cropanzano

^۲ Friz et al

^۳ Hak et al

دانشگاه و رضایت شغلی کارکنان نشان نداد. این در حالی است که رابطه معنی داری بین اعتماد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دیده شده است.

یوکی و پاناتیک^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی پرداختند. در این پژوهش تعداد ۳۸۴ معلم در مدارس ابتدایی و راهنمایی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و مولفه های آن با عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همین طور رضایت شغلی در رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی نقش میانجی را داشته است.

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت موضوع و نحوه اجرا از نوع مطالعات آزمایشی با پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه کنترل است.

پژوهش حاضر را کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه هشت شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر بود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور پاسخ گویی به فرضیه های پژوهش از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین صورت که برای توصیف ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها و داده های مرحله پیش آزمون و پس آزمون شاخص های آمار توصیفی، فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد به کار گرفته شد. برای بررسی فرضیه های پژوهش از تحلیل کوواریانس تک متغیری و چند متغیری استفاده د شد. همچنین، تحلیل داده‌ها با استفاده از بسته نرم افزار آماری (SPSS/20) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و سطح معنی داری آماری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه ها

فرضیه اصلی: آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن منطقه هشت تهران مؤثر است.

جدول ۱: آزمون باکس به منظور بررسی برابری ماتریس واریانس ها

| sig | Df2 | Df1 | F | Box s m |
|-------|-----|-----|------|---------|
| ۰/۰۹۷ | ۴۱۲ | ۱۲ | ۱/۱۲ | ۳۱/۴۴ |

جدول ۱ آماره Box M باکس ام را نشان می دهد. این آزمون این فرض صفر را مورد آزمون قرار می دهد که ماتریس های کوواریانس مشاهده شده متغیرهای وابسته در بین گروه های مختلف برابرند. در جدول فوق چون مقدار f در سطح خطای داده شده معنی دار نیست بنابراین فرض صفر رد نمی شود. به این معنی که ماتریس های کوواریانس مشاهده شده بین گروه های مختلف با هم برابرند.

جدول ۲: تحلیل کواریانس یکطرفه

| آماره ها | مقدار | f | Sig |
|--------------|-------|------|--------|
| اثر پیلای | ۰/۳۷۴ | ۵/۸۶ | ۰/۰۰۰۱ |
| لانداى ويلكز | ۰/۶۲۶ | ۴/۲۷ | ۰/۰۰۰۱ |
| اثر هاتلینگ | ۰/۵۹۸ | ۵/۸۸ | ۰/۰۰۰۱ |

در جدول بالا بر اثر سه آماره اثر پیلای، لانداى ويلكز و اثر هاتلینگ با توجه به اینکه مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین

¹.Bee Yoke & Panatik

اثر آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی متفاوت می باشد.

جدول ۳: تحلیل کواریانس چند متغیره (MANCOVA)

| منابع تغییرات | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | فیشر | سطح معنی داری | اندازه اثر |
|----------------|--------------|------------|----------------|--------|---------------|------------|
| رضایت شغلی | ۰/۷۱۱ | ۱ | ۰/۷۱۱ | ۳۹/۱۵۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۴۳ |
| اعتماد سازمانی | ۰/۴۶۷ | ۱ | ۰/۴۶۷ | ۶/۹۱۶ | ۰/۰۱۴ | ۰/۳۷۲ |

همانطوریکه در جدول فوق مشاهده می شود که آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن منطقه هشت تهران تاثیر دارد. که با توجه به اندازه اثر، آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر رضایت شغلی معلمان تاثیر بیشتری دارد نسبت به اعتماد سازمانی.

فرضیه ۱: آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث رضایت شغلی معلمان ابتدایی زن می شود.

جدول ۴

| منابع تغییرات | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | فیشر | Sig | شدت اثر |
|----------------------|--------------|------------|----------------|--------|-------|---------|
| مدل تصحیح شده | ۰/۹۸۶ | ۲ | ۰/۴۹۳ | ۲۷/۱۲۲ | ۰/۰۰۰ | |
| عرض از مبدا | ۰/۲۸۴ | ۱ | ۰/۲۸۴ | ۱۵/۶۱۵ | ۰/۰۰۱ | |
| پیش آزمون رضایت شغلی | ۰/۰۶۳ | ۱ | ۰/۰۶۳ | ۳/۴۸۴ | ۰/۰۴۳ | |
| گروه (متغیر مستقل) | ۰/۷۱۱ | ۱ | ۰/۷۱۱ | ۳۹/۱۵۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۴۳ |
| خطا | ۰/۴۹۱ | ۲۷ | ۰/۰۱۸ | | | |
| مجموع | ۱۹۴/۱۱۱ | ۳۰ | | | | |
| کل تصحیح شده | ۱/۴۷۶ | ۲۹ | | | | |

با توجه به میزان $F= ۳۹/۱۵$ و با توجه به اینکه مقدار احتمال از سطح $۰/۰۵$ کمتر می باشد با $۰/۹۵$ اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد و این نتیجه حاصل می گردد که آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث رضایت شغلی معلمان ابتدایی زن می شود.

فرضیه ۲: آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن می شود.

جدول ۵: تحلیل کواریانس یکطرفه

| منابع تغییرات | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | فیشر | Sig | شدت اثر |
|--------------------------|--------------|------------|----------------|--------|-------|---------|
| مدل تصحیح شده | ۱/۲۹۵ | ۲ | ۰/۶۴۷ | ۹/۵۹۷ | ۰/۰۰۱ | |
| عرض از مبدا | ۰/۸۵۷ | ۱ | ۰/۸۵۷ | ۱۲/۷۱۱ | ۰/۰۰۱ | |
| پیش آزمون اعتماد سازمانی | ۰/۷۲۱ | ۱ | ۰/۷۲۱ | ۱۰/۶۸۳ | ۰/۰۰۳ | |
| گروه (متغیر مستقل) | ۰/۴۶۷ | ۱ | ۰/۴۶۷ | ۶/۹۱۶ | ۰/۰۱۴ | ۰/۳۷۲ |
| خطا | ۱/۸۲۱ | ۲۷ | ۰/۰۶۷ | | | |
| مجموع | ۱۸۲/۱۶۴ | ۳۰ | | | | |
| کل تصحیح شده | ۳/۱۱۶ | ۲۹ | | | | |

با توجه به میزان $F=6/916$ و با توجه به اینکه مقدار احتمال از سطح $0/05$ کمتر می باشد با $0/95$ اطمینان فرضیه تحقیق تایید می گردد و این نتیجه حاصل می گردد آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن می شود.

بحث و تفسیر

فرضیه ۱: آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث رضایت شغلی معلمان ابتدایی زن می شود.

• نتایج فرضیه اول نشان می دهد که آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی می شود. که این نتیجه با نتایج تحقیقات گشتاسبی فرد و همکاران (۱۳۹۷)، نیکپی و همکاران (۱۳۹۵)، ابراهیمی پور و همکاران (۱۳۹۳)، فریز و همکاران (۲۰۱۷)، هاک و همکاران (۲۰۱۷) و لانگو و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که یک رهبر مثبت با توانایی های خاص قادر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی بی نظیر است و آنها از معلمان خود الهام می گیرند که مسیر مورد نظر را مشخص کنند و در واقع از آنها می خواهند تا رهبر خود را در سازمان شناسایی کنند و برای دستیابی به وضعیت مطلوب با خرد سازمانی ترسیم شوند، تعامل برقرار کنند. و به یکدیگر کمک می کنند از آنجا که سبک رهبری که توسط مدیران در سازمانها مورد استفاده قرار می گیرد یکی از عوامل مؤثر بر خلاقیت، انگیزه، رضایت شغلی و کارایی و بهره وری سازمان است، شناخت و ارزیابی سبک های مختلف رهبری و کاربرد آنها بسیار مهم است. جاودانی (۲۰۱۵). در این راستا با تبیین چشم انداز سازمان و به اشتراک گذاشتن فضای مثبتی که معلمان مشتاق دستیابی به آن هستند، می توان به سبک رهبری مثبت دست یافت، که در نهایت منجر به رضایت شغلی معلمان می شود

فرضیه ۲: آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن می شود.

• نتایج فرضیه دوم نشان می دهد که آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث اعتماد سازمانی معلمان ابتدایی زن می شود. که این نتیجه با نتایج تحقیقات گشتاسبی فرد و همکاران (۱۳۹۷)، نیکپی و همکاران (۱۳۹۵)، ابراهیمی پور و همکاران (۱۳۹۳)، فریز و همکاران (۲۰۱۷)، هاک و همکاران (۲۰۱۷) و لانگو و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که در حقیقت، آموزش رفتارهای مثبت رهبری پاسخی به نواقص و نواقص سایر سبکهای رهبری است که از اخلاق آنها چشم پوشی می کند. رفتارهای مثبت رهبری شامل اصول اخلاقی بالایی در عمل است و روابط رهبر و پیروان را با آن تقویت می کند. رفتارهای مثبت رهبری بر خودکنترلی و خودآگاهی معلمان، سرمایه شناختی مثبت و نقش های تعدیل کننده مثبت سازمان متمرکز است. مهمترین پیامد رشد و بهبود اعتماد معلمان است. رهبری معتمد نقش مهمی در تقویت نگرش مثبت به کار معلمان از جمله تعهد سازمانی، مشارکت در کار و اشتیاق به کار، بهبود عملکرد فردی و سازمانی، احساس امنیت و رضایت شغلی دارد. رهبری مثبت نیز در کشف استعداد و استفاده از آن برای تحقق اهداف سازمان بسیار مؤثر است. به این ترتیب، در ابتدا رفتارهای مثبت رهبری و انسجام رفتاری معلمان باعث افزایش اعتماد سازمانی معلمان و در نهایت بهبود عملکرد معلمان خواهد شد

پیشنهادات

الف) پیشنهادات مبتنی بر یافته های پژوهش

با توجه به نتایج فرضیه اول مبنی بر اینکه آموزش رفتارهای رهبری مثبت باعث رضایت شغلی معلمان ابتدایی زن می شود. پیشنهاد می شود:

• توجه به اهمیت رضایت شغلی در سلامت روان و مقابله مؤثر با معلمان (ارزیابی مجدد، حل مسئله، جلوگیری از وقایع استرس زا در زندگی، به دنبال حمایت اجتماعی) و همچنین اهمیت ثبات شخصیت و نحوه تعامل معلمان و دانش آموزان با

۲ Friz et al

۳ Hak et al

۴ Lango And Moura

خود و دانش آموزان. از نتایج این مطالعه می توان برای آموزش معلمان ، مشاوران و دست اندرکاران در مورد اهمیت آموزش رفتارهای مثبت رهبری به عنوان یکی از عوامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان استفاده کرد.

• معلمان را در مورد تأثیر آموزش رفتارهای مثبت رهبری بر رضایت شغلی برای معلمان و در نهایت منجر به عملکرد شغلی معلمان در سازمان و مسئولیت تدریس به دانش آموزان آموزش دهید.

با توجه به نتایج فرضیه دوم مبنی بر آموزش رفتارهای مثبت رهبری ، اعتماد سازمانی معلمان زن مقطع ابتدایی پیشنهاد می شود:

- با سازمان تعامل داشته باشید و از بازخورد برای تعریف اهدافی که از اولویت های استراتژیک پشتیبانی می کند ، استفاده کنید. این اهداف باید به گونه ای تعریف شوند که حمایت لازم را از معلمان برای دستیابی به رفتارهای مورد انتظار ارائه دهند.
- با توجه به تأثیر آموزش رفتارهای مثبت رهبری بر اعتماد سازمانی معلمان ، پیشنهاد می شود مدیران آموزشی با ارتقاء اعتماد سازمانی که عملکرد و تعهد سازمانی معلمان را تقویت می کند با معلمان ارتباط برقرار کنند ، از آنها حمایت کنند.
- اعتماد سازمانی بین آنها را تقویت کرده و این آموزش را به معلمان ارائه دهید.
- توصیه می شود که مدیران آموزشی در مورد انطباق پذیری کمتر فکر کنند و در چگونگی پیدا کردن ایده های خلاقانه تر و الهام بخش تر از معلمان خود مشارکت کنند زیرا کار خوب از کوشش های با ارزش تر است
- پیشنهاد می شود مدیران آموزشی شیوه تخصیص پاداش را (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) بر اساس شاخصهای عملکرد معلمان قرار دهند نه بر اساس سابقه، پارتی بازی و از این قبیل شاخص ها تا حس اعتماد در بین معلمان ایجاد شود.

ب) پیشنهادات برای پژوهشگران دیگر

- به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد این پژوهش را در دیگر شهرها و به طور گسترده تر انجام دهند.
- پیشنهاد می شود که پژوهش های مشابهی در نواحی کشور با توجه به فرهنگهای مختلف بر حسب گروه های دینی یا اقلیت هایی در مشاغل مختلف انجام شود.
- پژوهشگران دیگر پیشنهاد می گردد تأثیر آموزش رفتارهای رهبری مثبت متغیر های دیگر بر معلمان ابتدایی زن مورد بررسی قرار گیرد.

الف. منابع فارسی

- ابراهیمی پور، حسین؛ نیستانی، هادی؛ بهفر، کیوان و وفایی نجار، علی. (۱۳۹۴). ارتباط گرایش به نگرش تفکرانتقادی و رضایت شغلی تیم سلامت استان خراسان شمالی. *پژوهش و سلامت*، ۴ (۳)، ۴۱-۵۴.
- اجاقلو، سجاد، زاهدی، محمد جواد. (۱۳۹۰). *بررسی اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین ساکنان شهر زنجان*، مجله جامعه شناسی ایران، شماره ۴، دوره ۲ صص ۲۵-۳۰.
- احمدی، رضا. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران با خلاقیت و اثربخشی سازمانی در مدارس راهنمایی شهرستان مرودشت*، فصلنامه علمی - پژوهشی برنامه ریزی درسی.
- اشرفی آیدنلو، حامد و مولوی، مهران. (۱۳۹۷). *رضایت شغلی*. انتشارات رامن سخن.
- ارشدی، نسرين (۱۳۸۶). *طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب-منطقه اهواز*، پایان نامه دکتری روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- الوانی، م. (۱۳۸۵). *مدیریت عمومی*. تهران: نی.
- الوانی، مهدی. (۱۳۹۳). *سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات امیر کبیر. چاپ پنجم.
- بابربارا، میزنا. (۱۳۹۳). *بررسی مفهوم اعتماد در میان جامعه شناسان کلاسیک*، ترجمه ناصرالدین غراب، نمایه پژوهش، سال پنجم، شماره ۳، صص ۲۰-۲۴.

- بازوبند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد و اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان. **مدیریت ورزشی**، ۵ (۴)، ۱۲۵-۱۴۳.
- باقرپور ولاشانی، محمدعلی و ظفرزاده، سمیه (۱۳۹۳)، تأثیر ویژگی های مدیریت صاحبکار بر اعتماد حسابرسان، **فصلنامه حسابداری مدیریت**، سال هفتم، شماره بیست و یکم.
- باک، لاسو. (۱۳۹۶). بینش هایی از درون گوگل که سبک زندگی و رهبری شما را تغییر خواهد داد: اسرار کار. ترجمه شیرزاد، منصور. مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- تراز، محمدعلی. (۱۳۹۴). رهبری تحولی با رویکردی به رضایت شغلی و اشتیاق کاری. انتشارات سخنوران.
- تقوی، محمد رضا و دیداریان، نادر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه رضایت شغلی و تفکر انتقادی با عزت نفس در زنان شاغل، **مجله علمی پژوهشی**، شماره ۱۸، ۸۸-۹۳.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۹۰). **جامعه شناسی کار و شغل**. تهران: سمت.
- جاودانی، محمد. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی معلمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- جعفری، زهرا و غندالی، علی. (۱۳۹۶). **رضایت شغلی معلمان**. انتشارات شاپرک سرخ.
- جهان فر، پیمان. (۱۳۹۵). **تأثیر رضایت شغلی بر بهبود رفتار شهروندی**. انتشارات قائن.
- چلدار، حیدر. (۱۳۹۷). **رضایت شغلی: در پرتو عزت نفس و تعهد سازمانی**. انتشارات سنجش و دانش، گروه آموزشی مدرس.
- حسن زاده، حسن. (۱۳۹۱). **شناسایی عوامل موثر بر اعتمادسازی در سازمان**. چاپ سوم، انتشارات پردیس قم.
- حسینی، جواد. (۱۳۹۴). **تأثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیران و رضایت کارمندان**. پایان نامه کارشناسی ارشد، منتشر نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- خلیل زاده، نورالله. (۱۳۹۰). **بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجوی معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه روان شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- خنیفر، امین. جندقی، محمد. (۱۳۹۲). **بررسی رابطه بین مؤلفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان سازمان های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم**، پایا نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- خوش دهان، علی. (۱۳۹۵). **آشنایی با مفاهیم و نحوه شناسایی سبک رهبری در سازمان ها**. انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- دارویی، آسیه. (۱۳۹۳) **بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان و نگرش آنها نسبت به خود**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اراک.
- درویش، حسن (۱۳۸۶)، **بررسی عوامل مؤثر بر خشنودی شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی- پژوهشی)**. **فصلنامه فرهنگ مدیریت**، سال هفتم، شماره شانزدهم.
- رضایی فریدونی، معصومه. (۱۳۹۵). **رابطه تفکر انتقادی با رضایتمندی شغلی در کارمندان زن اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازنداران**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد آیت الله آملی.
- رضاییان، علی (۱۳۹۲). **بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی، چشم انداز مدیریت**، شماره ۲۷ دوره هفتم صص ۲۴-۲۸.

- روان دوست، نادر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر تبریز، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه پیام نور - دانشگاه پیام نور استان تهران - دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- زومکا، پیوتر. (۱۳۸۹). اعتماد نظریه جامعه شناختی، چاپ اول، شیراز، نشر و پژوهش شیراز.
- زروندی، نوید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان سازمان های آموزش و پرورش و جهاد کشاورزی قم، دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم.
- سینتار، مارشا. (۱۳۹۵). کاری را که دوست دارید انجام دهید، پول می آید (راه صحیح امرار معاش را بیاموزید). انتشارات قطره.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای، تهران: رشد.
- شیخ عزیزاده، محبوب. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره وری مدیران ادارات تربیت بدنی استانهای آذربایجان شرقی و غربی"، کتاب مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت و رهبری سازمانی، تهران، ۶ - ۵.
- صیدی ده کهنه، فرزاد و برادری قزوللو، ابراهیم. (۱۳۹۵). رضایت شغلی: اصول و مبانی. انتشارات کدیور.
- عسگری، مهدی و جعفرنژاد، محمداقبر. (۱۳۹۵). رضایت شغلی و نقش آن در سازمانها. انتشارات هوشمند تدبیر.
- علیچانیپور، بهروز (۱۳۹۴). رابطه اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد ساری.
- عیدی، حسین؛ لقمانی، محسن و سرارودی، اکبر. (۱۳۹۴). پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره یازده، شماره بیست و دوم، ۲۰۱-۲۱۰.
- غلامی فشارکی، محمد؛ طالبیان، داوود؛ آقامیری، زهره و محمدیان، معصومه. (۱۳۹۰). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی نجمیه. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۱۴ (۵)، ۶۳-۶۹.
- فروزیده، احمد. (۱۳۹۲). روانشناسی مثبت گرا و رهبری معتبر. انتشارات سپیدبرگ.
- فقیهی پور، جواد؛ گل پرور، حامد و حسامی، حسین. (۱۳۹۷). مدیریت رضایت شغلی در سازمان. انتشارات دارالفنون.
- فلاح، سکینه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و کارائی آنان از دیدگاه مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده حسابداری و مدیریت علامه طباطبائی، ۱۳۸۹، ص ۱۶ و ۱۷.
- قهرمان تبریزی، کورش. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط سبک رهبری و فرهنگ سازمانی مدیران دانشکده ها، گروههای آموزشی با خلایق اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشکدههای دولتی"، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم.
- کاتلر، فیلیپ؛ آرمسترانگ، گری. (۱۳۷۹)، اصول بازاریابی، ترجمه علی پارسائیان، چاپ اول، تهران: نشر ادبستان.
- گشتاسی فرد، پرستو و کریمی، فریبا. (۱۳۹۷). رابطه اعتماد و سکوت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی: بهار ۱۳۹۷، دوره ۹، شماره ۱ (پیاپی ۳۳) #r00330؛ از صفحه ۲۶۳ تا صفحه ۲۷۶.
- گوردون، جان. (۱۳۹۶). قدرت رهبری مثبت. ترجمه عزیزیان، بابک. انتشارات فوژان.
- محمدیان، مهدی. (۱۳۹۳). مطالعه عوامل موثر بر اعتماد عمومی نسبت به دستگاه های دولتی و ارائه الگوی مناسب جهت توسعه و تقویت اعتماد عمومی، پایان نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در دو شرکت خودروسازی، موسسه اطلاعات انتشارات تهران بهار ۱۳۹۱.

معرفتی، اکبر. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران دانشکده ها، گروههای آموزشی با میزان بهره وری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاههای دولتی"، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده تربیت بدنی. معمارزاده، رضا. (۱۳۸۹). پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. موسوی، میرطاهر. (۱۳۹۲). مشارکت اجتماعی یکی از مولفه های سرمایه اجتماعی، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲ صص ۳۵-۳۷.

نظری، غلامرضا. (۱۳۹۳). نقش سرمایه اجتماعی در بهره وری نیروی کار، نشریه تدبیر، شماره ۲۰۲. نظریان مادوانی، عباس و مختاری دینانی، مریم. (۱۳۹۲). ارتباط بین رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های تهران. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲ (۲)، ۴۵-۵۸. نیکپی، ایرج و ملکیان مفرد، مرجان. (۱۳۹۵). تاثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی. نشریه مدیریت مدرسه: بهار و تابستان ۱۳۹۵، دوره ۴، شماره ۱؛ از صفحه ۱۰۷ تا صفحه ۱۲۹.

یارمحمدیان، محمدحسین؛ شفیعی پور مطلق، فرهاد و فولادوند، مریم. (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی بمنظور ارائه یک مدل پیش بین (مطالعه موردی اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور). نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی: بهار ۱۳۹۲، دوره ۴، شماره ۱ (پیاپی ۱۳)؛ از صفحه ۱ تا صفحه ۱۷.

الف. منابع انگلیسی

Aerni, Philipp and Bernauer, Thomas (2006), "Stakeholder Attitudes Toward GMOs in the Philippines, Mexico, and South Africa: The Issue of Public Trust" **World Development** Vol. 34, No. 3, pp. 557-575.

Albert, T.A and ETAL (2015). Relation ship of burnout to individually and organizationally valued states: higher order needs as a moderator. **Journal of applied psychology**.

Alnidawy, A, A., (2015). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian Telecommunication Sector. **International Journal of Business Administration**, 6 (3), 71-63.

Altman, R.at al. (2001). **The Charismatic leader: Behind the Mystique of Exceptional leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Arnott. C. (2007). Trust : Current Thinking & Future Research. **European Journal of Marketing**. 41 (9/10),981-987.

Baird,(2006) **Trust & Antitrust Ethics, Personnel Review**, Volume. 25Number. 5.

Berif, A, Erickson. J and Cooper, C.L (2015). Status congruency as a prediction of job satisfaction and life stress. **Journal of applied psychology**.

Chori A. (2005), "Relationship between leadership styles", **development, exchange and task-oriented managers with organizational commitment physical education staff in Golestan Mazandaran**: University ofMazandaran.

Clugston, M. (2000), The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. **Journal of Organization Behavior**.

De Furia, G.L.Facilitator, s (2005) **Guide to the interpersonal Trust Surveys**, Jossey-Bass. San Francisco, C.

Denis, D.R. Lief, C.(2004) 'How Family Business Culture is Different Published in Unconventi onal Wisdom'. Counterintuitive Insights for Family Business Success. **Edited by Ward, J.L,Chichester: John Wiley and Sons**.

- Dovey, K. (2009). **The role of trust in innovation. Learning Organization, 16(4), 311-32.**
- Dietz, Graham & Hartog, Deanne N. Den, (2007), Measuring trust insid organizations, **Personnel Review, Volume. 35, Number 5.**
- Edward, D. Burnout, P. (2003). **A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. J Adv Nurse.**
- Eronsen L. (2005). **Social psychology.** Trans. Shokrkon H. Tehran: Roshd Press.
- Erstin , Boe , shavo , A , Bobbitt and Lynnech ,Cook. (2009). Retention , Resing ment , nigration , and Attrition of special and general education teachers from A national perspective. **Journal of special education.Vol(30). p 371-385.**
- Galford, R. and A. Drapeau (2007); **The Trusted Leader** ; www Availab leat:quickmba.com. Proposal of Managemet; Vol. 18, No. A, pp.250-259.
- Lewicki, R J., McAllister, D. J., 7 Bies, R. J. (2014) Trust and 7distrust: New relationships and realities. **The Academy of managementReview**, vol. 23 No.3, pp.428-459.
- Levin, D. Z&Cross, R. (2004) The strength of weak ties you can trust: the mediating role of trust in effective knowledge transfer. **Management Science, 50(11), 1477-1490.**
- Luthans, F (2008): **Organizational behavior.** Boston: McGraw Hill.
- Linda .H.E. (2014). Metacognitive strategies help Students to comprehend all text Reading improvement. **Cholas vista: spring 2014-VOL. 43, ISS. 1, pg 13,17pgs**
- Matsushima, H. (2008), Implementation and social influence. **Journal of Economic Literature Classification, 72 .**
- McKenna, S. (2007) ,**Organizational commitment in the smallestrepreneurial business in Singapor** **Cross Cultural Management**, Vol. 12, No. 2.
- McKnight, D. H., Choudbury, V. & Kacmar, C. (2009). Developing and validating trust measures for e-commerce: an integrative typology. **Information Systems Research, 13(3), 334-361.**
- Meyer JP, Stanley DJ,(2006) Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective continuance and normati commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior 61: 2.**
- Mohamad, M., Jais, J., (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. **Procedia Economics and Finance, 35, 674-682.**
- Mooradian, T., Renzl, B. & Matzler, K. (2015). Propensity to trust, interpersonal trust & knowledge sharing. paper presented at the 3rdEIASM workshop on trust within and between organizations. **Trust in Knowledge Management- track Amsterdam, The Netherl&s.**
- Moorman RH. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects On Follow Trust In Leader. **Leadership quarterly. Vol 2(16).pp107-1**
- Moye & Melinda (2006)**re.thinking empowerment industrial management 11.vol .38.no.60pp8-40.**
- Moye MJ, Henkin AB.(2006) Exploring associations between employee empower ment and interpersonal trust inmanagers", **Journal of Management Development; 25 (2):101-117 .**
- Rasht, L. (2006), **Social influence.** Retrieved from internet: www.umi.com
- Robinson, S. L.(2015)."**Trust and breach of the psychological contract**". Administrative Science Quarterly, 41: 574-599.
- Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R., & Camerer, C. (2016)."**Not so 9different after all: Across-discipline view of trust**". **Academy ofManagement Review, 23, 393-404.**
- Shockley-Zalabak, P.,Ellis, K.,& Winograd, G. (2000). "Organizational trust: What it means, why it matters". **Organizational Development Journal, Vol, 18 No.4,pp.35-49 .**

- Seligman, M. E. P. (2002). **Positive psychology**. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, & C.L. Hulin. (1969). **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement**. Chicago: Rand McNally.
- Sounders, Mark. N. K. & Thornhill, A. (2003), **organizational Justice, Trust and th management of changen**, personal Review, Vol. 32 , No, 3.
- Szulanski, G., Cappetta, R. & Jensen, R. J. (2004). When and how trustworthiness matters: knowledge transfer and the mode rating effect of causal ambiguity. **Organization Science**, 15(5), 600-613.
- Taylor,A.J.W. (2003).**Justice as a basic human need** ,new Ideas in psychology 21(3). Pp.209-219.
- Williamson, O. (2007). **Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implic ations**.
- Yoke, L.B., & Panatik, S.A. (2016). The Mediatory Role of Job Satisfaction Between Emotional Intelligence and Job Performance. **International Business Management**, 10(6): 806-812
- Yukl, G. (2002), **Leadership in orgaizations**. Upper Saddle River, NJ. Prentice Hall.
- Yung, R. S(2010). “The contingent value of social capital“, *Adminstrative Quarterly* 42
- Zucker.I.G(2006)production of trust:institutionalSource of economic structure,184-192.B M.Staw and L.L.CummingsEditors,**Research in organizational Behavior**,IaI presa 23ss,**Green wich,c Tp 53-110**.