

بررسی رابطه رهبری امنیت‌مدار و رفاه ذهنی با طفره‌روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی^۱

فاطمه صداقتی عابدزاده^۱، جعفر امیری فرح آبادی^۲

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان تربت حیدریه (نویسنده مسئول)

^۲ دانش آموخته دکتری، برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه رهبری امنیت‌مدار و رفاه ذهنی با طفره‌روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه به روش توصیفی از نوع همبستگی به انجام رسیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۹۵۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شامل ۶۱۰ نفر زن و ۳۴۰ نفر مرد می‌باشد. ۲۷۴ نفر از اعضای جامعه آماری از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای و فرمول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد رهبری امنیت‌مدار کومب (۲۰۱۱)، رفاه ذهنی سام آرام و محبوبی (۱۳۹۳) و پرسشنامه طفره‌روی اجتماعی جورج (۱۹۹۲) صورت گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۲، ۰/۷۸ و ۰/۸۱ به دست آمد. روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز از طریق نظرخواهی از استاد راهنما محترم مورد بررسی قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های آماری پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره، استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد بین رهبری امنیت‌مدار و رفاه ذهنی با طفره‌روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه رابطه معناداری وجود دارد ($R = 0/721$). با توجه به آماره F تحلیل واریانس و سطح معناداری به دست آمده، می‌توان گفت که مدل رگرسیون پژوهش، مدل مناسبی بوده است و ضرایب استاندارد (Beta) نیز بر این دلالت داشتند که یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر رهبری امنیت‌مدار، ۰/۶۸ کاهش طفره‌روی اجتماعی و یک انحراف استاندارد افزایش متغیر رفاه ذهنی، ۰/۵۷ کاهش متغیر طفره‌روی اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه را در پی خواهد داشت.

واژه‌های کلیدی: رهبری امنیت‌مدار، رفاه ذهنی، طفره‌روی اجتماعی

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده مسئول می‌باشد.^۱

مقدمه و بیان مساله

امروزه بخش عمده ای از زندگی ما در سازمان ها و در ارتباط با سازمان ها سپری می شود. براین اساس می توان گفت که جامعه امروز، جامعه ای سازمانی است. هر سازمان دارای کارکردی است که می تواند پاسخگوی بخشی از نیازهای جامعه باشد. برای پاسخگویی به این نیازها به منابعی نیازمند است که از میان منابع موجود در سازمان، منابع انسانی نقش کلیدی دارد. از طرفی اجرای مسئولیت های جدید آموزش و پرورش که از سازمان های پیچیده و پر چالش می باشند، الزامات و شرایط جدیدی در عرصه فراهم ساختن محیطی امن برای نیروی انسانی ایجاد می کند. مدارس برای مواجهه با چالش های آینده به رهبری نیاز دارند که دارای روابط مثبت بوده و مدارس را در جهت تشخیص و بهره برداری از فرصت ها و منابع آموزشی به منظور ایجاد ارزش و تأمین هدف های ذی نفعان توانمند و هدایت نماید.

پژوهش های پیشین بر چالش ها و مسائل مختلف فراروی سازمان های آموزشی از قبیل آموزش و پرورش به اجمال پرداخته اند: از آن جمله می توان به کاهش رضایت شغلی (تاوارس و همکاران،^{۲۰۲۳}؛ آبوگی و همکاران،^{۲۰۲۱})؛ تعهد سازمانی (پاروین و همکاران،^{۲۰۲۱}؛ باروت و همکاران،^{۲۰۲۱})؛ کیفیت زندگی کاری (احسان،^{۲۰۲۱}؛ پودل،^{۲۰۲۱}؛ شاتوری،^{۲۰۲۱})؛ کاهش عملکرد شغلی و اثربخشی سازمانی (آس،^{۲۰۲۲}؛ هرمانتو و سریمولیانی،^{۲۰۲۱})؛ اشاره داشت. در این راستا اندیشمندان یکی از عوامل موثر در ایجاد این چالش ها را مرتبط با سبک رهبری مدیران و مسئولان آموزشی دانسته اند (تیمونز و همکاران،^{۲۰۲۱}؛ رهمواتی و همکاران،^{۲۰۲۲}؛ وریکاد،^{۲۰۲۱}).

مدیریت و رهبری مانند بسیاری دیگر از مفاهیم در گذر زمان دچار تحولات عمیقی شده اند و جلوه ها و سبک های نوینی از آن ظهور و بروز یافته است. شاخصه این سبک ها و رویکردهای جدید سازگاری بیشتر با اقتضات زمانی و

^۱Tavares, M. C., Azevedo, G., Marques, R. P., & Bastos, M. A.

^۲Aboagye, E., Yawson, J. A., & Appiah, K. N.

^۳Parveen, K., Phuc, T. Q. B., Shafiq, M., & Wei, T. X.

^۴Barrot, J. S., Llenares, I. I., & Del Rosario, L. S.

^۵Quality Of Worklife

^۶Ehsan

^۷Paudel

^۸Shaturaev

^۹Aas

^{۱۰}Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A.

^{۱۱}Timmons, K., Cooper, A., Bozek, E., & Braund, H.

^{۱۲}Rahmawati, R., Rosita, R., & Asbari, M.

^{۱۳}Boté-Vericad

مکانی جهانی و منطقه‌ای بوده است و از این رهگذر سعی داشته تا ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نماید. از جمله این سبک‌های نسبتاً نوین، رویکرد رهبری امنیت‌مدار^۵ می‌باشد (احمدیان، ۱۳۹۴). راس و جونز (۲۰۰۸) اظهار می‌کنند رهبران امنیت‌مدار با ویژگی‌هایی از قبیل مهارت‌های بین‌فردی، شوخ‌طبعی، تفویض اختیار و توسعه‌ی امنیت روانی، تسهیل و ساده‌سازی امور با تدارک جوسازمانی مناسب می‌توانند بهبود روحیه و در نتیجه احساس امنیت و آرامش را در کارکنان موجب شوند. وجود جوی امن برای فعالیت افراد و احساس شادی آن‌ها از کارشان برای کارکنان آموزش و پرورش به‌ویژه معلمان مدارس که به دلیل اقتضات شغلی به طور مکرر در معرض فشارها و استرس‌های شغلی قرار می‌گیرند؛ امری حیاتی محسوب می‌شود.

با ظهور کیفیت‌های جدید در نظام آموزش و پرورش، شیوه‌های کلاسیک و سنتی مدیریت و رهبری نمی‌تواند کارساز باشد. امروزه نقش معلمان در مدارس و ارتباط آنان با دانش‌آموزان با دهه‌های گذشته تفاوت فاحشی یافته است (برازش، ۱۳۹۷). در این راستا سبک رهبری که فضای امنی برای معلمان ایجاد کند، می‌تواند امکان مقابله با پیچیدگی نظام آموزشی و رفتارهای نا سالم را فراهم آورد. امروزه، رهبری به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر، به منظور مواجهه با چالش‌های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است (هریس و اسپیلان^۶، ۲۰۱۸). رهبری امنیت‌مدار یک رابطه مثبت، مبتنی بر نظریه رهبری است. رهبر امنیت‌مدار با ایجاد امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه رشد، یادگیری و نوآوری را در سازمان فراهم می‌آورد و سازمان را در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، سوق می‌دهد (کومب^۷، ۲۰۱۰). پایگاه امن، تقریباً در دو بعد اجتناب و اضطراب (در مورد خود و دیگری) تعریف شده است. به عبارت دیگر، واژه امنیت در اینجا به صورت اجتناب و اضطراب پایین تعریف شده است. شمس‌مورگانی و همکاران (۱۳۹۸) و خلیجیان و همکاران، (۱۳۹۶) ویژگی‌هایی را برای رهبری امنیت‌مدار برشمرده‌اند. به زعم آنها، فراهم آوردن زمینه‌های امنیت (پذیرش، حمایت، اعتماد، استقلال، انصاف و حفظ آرامش) در زیردستان، آنها را قادر به کشف و یادگیری فعال و خود مختار از محیط و بروز و شکوفایی توانایی‌ها و خلاقیت‌های افراد از طریق ریسک‌پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می‌کند و این چرخه مستلزم برقراری پیوند عمیق عاطفی با زیردستان می‌باشد. برقراری پیوند عاطفی عمیق با زیردستان به معنای نوعی از ارتباط همراه با نگرشی مثبت به خود، دیگران، جهان اطراف، داشتن ظرفیت بالای احساسی، شفافیت در روابط، توانایی تحمل و سازگاری در شرایط ابهام و شنونده خوب بودن است. ناتوانی رهبر در ایجاد پیوند عاطفی موجب فعال نشدن سیستم‌های امنیت و کاوش در فرد خواهد شد.

به نظر می‌رسد رهبران امنیت‌مدار از طریق نفوذ و تأثیری که در سازمان به جای می‌گذارند و با افزایش اعتماد بین-فردی در سازمان، احساس امنیت روانی را در کارکنان افزایش می‌دهند. مدیران از طریق روابط انسانی و صمیمانه با

^۵Secure Base Leadershipology^۶Ringelmann^۷Ross & Jones^۸Haris & Spillane^۹Coombe

کارکنان و شیوه های رفع نیازهای انسانی، کارکنانی را در اجتماعی هدفمند برای رسیدن به رشد و تعالی فردی و گروهی، گرد هم می آورند که این نحوه عملکرد، بدون شک سلامت و امنیت بیشتری را در فضای سازمان ایجاد خواهد کرد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶).

در دهه های اخیر مفهوم رفاه در سازمان ها نیز مطرح شده و توجه ویژه ای را به خود جلب کرده است و علاوه بر رفاه عینی، توجه به رفاه ذهنی^۱ کارکنان سازمان ها نیز اهمیت زیادی یافته است. چرا که بر همه جنبه های سازمان از جمله عملکرد کارکنان تأثیر خواهد گذاشت (ژنگ، ژو، ژائو و ژانگ، ۲۰۱۵^۲؛ نقل از امیرخانی و برهانی، ۱۳۹۵). همچنین می توان گفت رفاه ذهنی فعالیت های منابع انسانی، بهره وری کارکنان، گرایش به کار، تعهد به هدف را از طریق اعمالی چون استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات را ارتقا و افزایش می دهد و از این طریق بر عملکرد سازمان اثر می گذارد. این امر خود موجب ارتقا رفاه ذهنی کارکنان می شود (برهانی و هادی زاده مقدم، ۱۳۹۵).

یکی از عوامل که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای ضد تولید تأثیر دارد، طفره روی اجتماعی کارکنان است. طفره روی اجتماعی^۱ به معنای کاهش تلاش فرد در فعالیتهای گروهی نسبت به فعالیتهای انفرادی است به نحوی که وقتی فرد در گروه قرار می گیرد بهره وری و کارایی وی کاهش پیدا می کند (توک، ۲۰۱۹^۲).

به لحاظ تاریخی باید ریشه های این مفهوم را در روانشناسی اجتماعی^۳ و قبل تر از آن در دهه ۱۸۸۰ و تلاش های کشاورز فرانسوی به نام رینگل من^۴ جستجو کرد (کارائو و ویلهائو، ۲۰۲۰^۵). رهبری امنیت مدار رویکردی مبتنی بر روابط است که در آن به دنبال درک رفتار یک نوع الگوی رهبری است که شامل سه بعد است: فراهم نمودن امنیت از طریق ارزش گذاری، مقبولیت و قدردانی؛ فراهم نمودن کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و ارائه رفتار با یک شیوه مثبت در برخورد با وظایف و موقعیت ها (کومب، ۲۰۱۰). در واقع، روابط مثبت در کار به عنوان یک قلمرو غنی و جدید، بر فرایندهای تولیدی، مکانیسم های رابطه ای و نتایج مثبت مرتبط با روابط مثبت در کار تمرکز می کند (دوتنو راجینز، ۲۰۱۷^۶).

از طرفی یکی از مهم ترین موضوعاتی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای آموزش و پرورش شده است، مشکلات ناشی از رفاه ذهنی معلمان می باشد. به طوری که در دهه ۱۹۸۰ رفاه به صورت مجموعه ای از اقدامات و خدمات گوناگون عمومی برای غلبه بر مشکلات اجتماعی تفسیر شده و در دهه ۱۹۹۰ رفاه اجتماعی به مجموعه شرایطی گفته می شود که در آن خشنودی انسان مطرح است (عباسیان و نسرين دوست، ۱۳۹۱).

^۱Mental Wellbeing

^۲Zheng, Zhu, Zhao & Zhang

^۳Social Loafing

^۴Tok

^۵Social Psychology

^۶Ringelmann

^۷Karau & Wilhau

^۸Dutton & Ragins

مفهوم رفاه از آن مفاهیم سهل و ممتنع علوم اجتماعی است که در عین حال که به راحتی در دوره های مختلف تعریف شده است؛ به ندرت درباره تعریف آن توافق وجود دارد. شاید این موضوع به دلیل زمینه های خاص ماهیت مفهومی رفاه و سیر تحول آن و زمینه های تاریخی خاص از جمله توجه به مقوله رفاه و نحوه نگرش به انسان از دیدگاه های مختلف (مکاتب و ایدئولوژی ها و...) بوده است.

بر همین اساس، در خصوص رفاه اجتماعی نیز جدال طولانی بین رویکرد های ذهنی و عینی وجود دارد. در رویکرد عینی، بر سنجش سنجه های سخت مثل درآمد یا انطباق زندگی در وضعیت یکسان تأکید می شود؛ اما رویکرد ذهنی بر سنجه های نرم مثل رضایت از درآمد و مسکن تأکید دارد. رویکرد عینی در سنت آمار های اجتماعی ریشه دارد که داده های آن به قرن ۱۹ برمی گردد. رویکرد ذهنی نیز در تحقیقات پیمایشی ریشه دارد که مربوط به دهه ۱۹۶۰ است. رویکرد ذهنی مشابه با جریان اصلی تحقیق شاخص های اقتصادی با موضوعات مختلف و روش یکسان است. رویکرد ذهنی به جریان روان شناختی وابسته است که در تحقیق شاخص های اقتصادی دیده می شود و بر موضوعاتی مثل اعتماد مصرف کننده و فقر ذهنی نظارت دارد (ون هوون، ۲۰۱۵^{۲۷}). رفاه ذهنی به دریافت های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی اش اشاره دارد. رفاه ذهنی، ارزیابی های احساسی و شناختی از زندگی افراد را در برمی گیرد و حالت پیشرفته خوشایند روان شناختی را ارائه می کند (هزارجریبی و همکاران، ۱۳۹۱).

پیچیدگی محیط آموزشی در جهان امروز، آموزش را به سمت کارهای گروهی اجتناب ناپذیر ساخته، انتظار آموزش و پرورش بر این است که معلمان از تکرور پرهیز نمایند؛ کارگروهی می تواند منجر به افزایش اثر بخشی و کارایی در انجام وظایف محوله و بهبود بهره وری به دلیل افزایش تعامل بین اعضای گروه شود، اما آفات متعددی می توانند اثر بخشی آن را تحت الشعاع قرار دهند که یکی از آنها، رفتارهای انحرافی اعضای گروه در سطح آموزش و پرورش می باشد. رفتارهای انحرافی به آن دسته از رفتارهای داوطلبانه و ارادی معلمان اطلاق می شود که هنجارهای سازمان را نادیده می گیرند و برای سازمان و اعضای آن ایجاد مزاحمت و تهدید می کنند. یکی از رفتارهای انحرافی در سازمان که جزء رفتارهای انحراف از تولید به شمار می آید، طفره روی اجتماعی است. این پدیده پیامدهای منفی زیادی از جمله کاهش عملکرد را به همراه دارد (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۹۸). زیرا تلاش فردی اعمال شده توسط کارکنان هنگام کار در گروه ها، عامل مهمی است که می تواند باعث افزایش اثر بخشی عملکرد افراد، گروه های کاری و سازمان شود (کایدول و روبی، ۲۰۱۶^{۲۸}). اما تحت برخی شرایط، افراد، تلاش خود را کاهش می دهند و از انجام وظایف شغلی طفره روی می کنند (کایدول و ولنتاین، ۲۰۱۹^{۲۹}). در روان شناسی اجتماعی عملکرد ضعیف افراد در گروه ها معمولاً تحت عنوان طفره روی اجتماعی طبقه بندی شده است (ورمولن، بندرس و ویسرس، ۲۰۱۶^{۳۰}). ویلیامز و کاراو^۱ (۲۰۱۵) طفره روی اجتماعی را کاهش انگیزه و تلاش افراد وقتی به صورت اشتراکی کار می کنند در مقایسه با زمانی که در همان وظایف به تنهایی کار می کنند، تعریف کرده اند. با توجه به نتایج و پیامدهایی که طفره روی اجتماعی برای افراد، گروه ها و سازمان در پی خواهد داشت، لزوم بررسی این سازه و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن

^۱Veenhoorn^۲Kidwell & Robie^۳Kidwell & Valentine^۴Vermeulen, Benders & Vissers^۵Williams & Karau

بیش از پیش احساس می‌شود. زیرا وقتی افراد تمایل به طفره‌روی از وظایف داشته باشند، انتظار می‌رود چنین رفتاری به طور معکوس بر عملکرد سازمان تأثیر بگذارد، در نتیجه سازمان هایی با مشکلات تولید، بهره‌وری و عملکرد پایین، در سازگاری با محیط رقابتی احتمالاً غیر مؤثر عمل می‌کنند و بقایشان دچار تهدید خواهد شد (کایدول و بنت، ۲۰۱۳).

درک طفره‌روی اجتماعی در فعالیت های تیمی موضوعی مهم است، زیرا طفره‌روی اجتماعی به کاهش عملکرد افراد در تیم نسبت به زمانی که به صورت انفرادی عمل می‌کنند، منجر می‌شود. طفره‌روی اجتماعی یک پدیده نهفته خطرناک است که اگر مورد توجه جدی قرار نگیرد، می‌تواند تمام نتایج مورد انتظار را از بین ببرد. کاستن از عارضه طفره‌روی اجتماعی به خصوص در تیم ها و گروه های کاری، امری ضروری است (آکوندوز و اريلمز، ۲۰۱۸). با توجه به آنچه که بیان شد هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری امنیت‌مدار و رفاه ذهنی با طفره‌روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت‌حیدریه می‌باشد.

روش پژوهش

از آنجایی که هدف از تحقیقات کاربردی، حل یک مساله عینی است یا به عبارتی تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد دانش، هدایت می‌شوند؛ بنابراین روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ چرا که این پژوهش به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مشکلات خاص متداول درون سازمانی انجام شده است و فواید یافته‌های این تحقیق، متوجه سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، میدانی و مبتنی بر مطالعه کتابخانه‌ای و از نظر مایت و تحلیل داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه تشکیل می‌دهد که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱، ۹۵۰ نفر گزارش شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده که با این روش ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی طبقه‌ای بوده است. همچنین برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه‌های رهبری امنیت‌مدار (کمب، ۲۰۱۱) و رفاه ذهنی (آرام و محبوبی، ۱۳۹۳) مورد استفاده در این پژوهش به شرح جدول ۱ بوده است. پرسشنامه طفره‌روی اجتماعی جورج (۱۹۹۲) نیز در قالب ده گویه و به صورت تک بعدی مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول ۱- تطبیق گویه‌های پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار با مولفه‌های آن

شماره گویه ها	ابعاد	رهبری امنیت‌مدار
۳۷-۲۶-۲۰-۱۲-۳-۱	مقبولیت	
۳۱-۲۴-۱۷-۱۴-۹-۲	فرصت ریسک	
۳۴-۲۸-۲۵-۱۱-۴	استعداد نهانی	
۳۶-۲۹-۱۶-۵	قابلیت دسترسی	
۳۲-۲۱-۱۵-۶	استفاده از انگیزه ذاتی	رهبری امنیت‌مدار

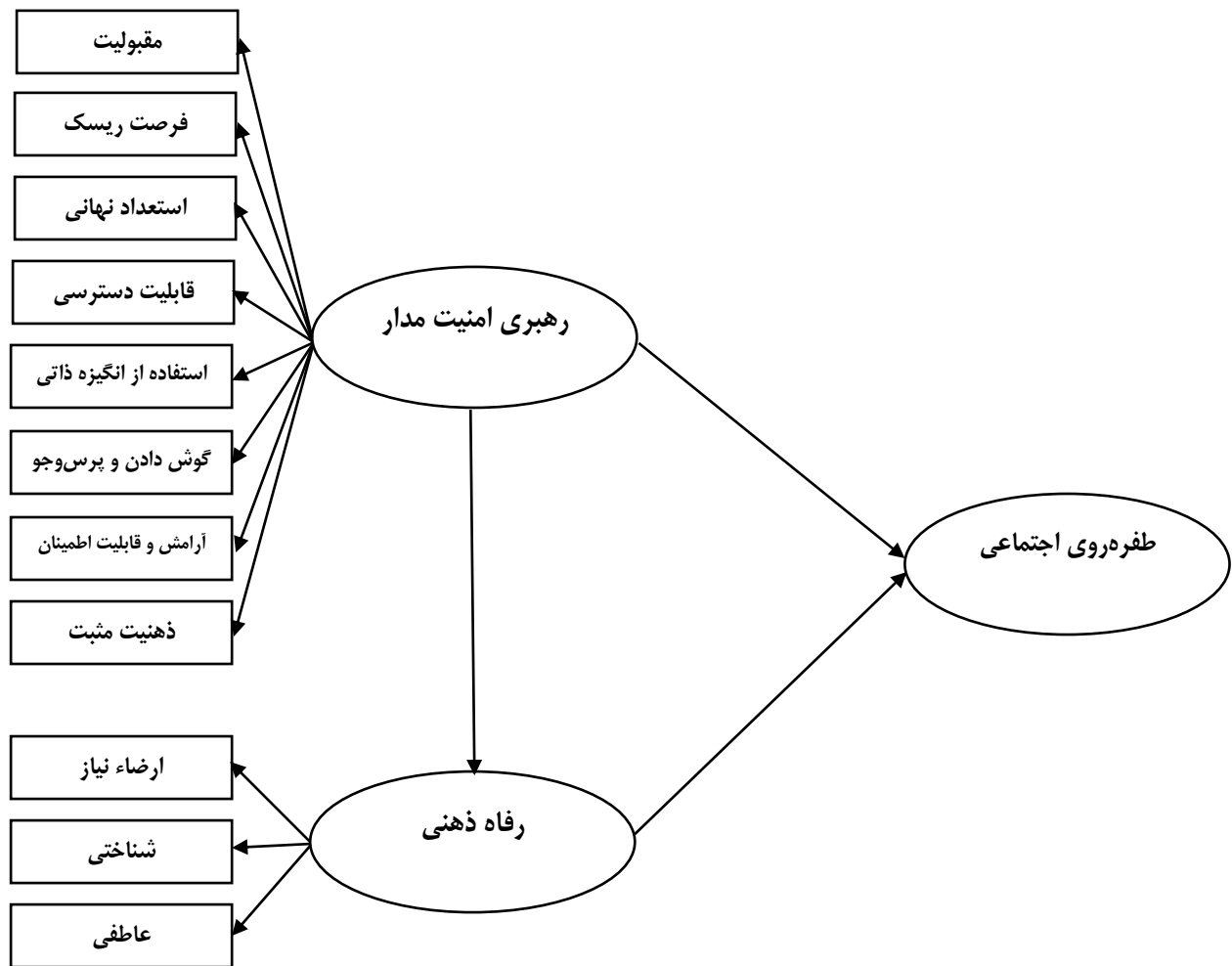
گوش دادن و پرس و جو	۳۵-۲۷-۱۸-۷	
آرامش و قابلیت اطمینان	۳۳-۳۰-۲۲-۸	
ذهنیت مثبت	۲۳-۱۹-۱۳-۱۰	
ارضاء نیاز	۱ تا ۱۴	رفاه ذهنی
شناختی	۳۰ تا ۱۵	
عاطفی	۴۳ تا ۳۱	

جهت سنجش روایی پرسشنامه ها از روایی صوری استفاده شده است؛ به این ترتیب که مورد تایید استاد راهنما و متخصصین امر قرار گرفت که در ادامه اعتبارسنجی این پرسشنامه توسط برخی از پژوهشگران و صاحب نظران مدیریت آموزشی انجام پذیرفته است. برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی سه پرسشنامه به شرح جدول ۲ می باشد.

جدول ۳-۴- نتایج ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha) >0.7
رهبری امنیت مدار	۰/۷۲
رفاه ذهنی	۰/۷۸
طفره روی اجتماعی	۰/۸۱

با توجه به نرمال بودن داده های پژوهش، به منظور تحلیل داده های گردآوری شده از آزمون های پارامتریک استفاده شد. آماره های توصیفی شامل جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و... می باشد و در بحث آمار استنباطی از آزمون های آماری مناسب نظیر همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. در شکل ۱ چارچوب مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

یافته های پژوهش

در بررسی ویژگی های مشارکت کنندگان پژوهش، داده های به دست آمده نشان می دهند که ۹۹ نفر از مشارکت کنندگان مرد می باشند (۳۶ درصد) و ۱۷۵ نفر نیز زن بوده اند (۶۴ درصد). همچنین بیشترین سابقه خدمتی مربوط به گروه ۱۱ تا ۲۰ سال بوده است (۴۸ درصد). معلمان با مدرک لیسانس ۱۴۸ نفر بوده اند که از این نظر بالاترین درصد (۵۵ درصد) را به خود اختصاص داده اند.

با توجه به نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده ها و نوع اهداف و فرضیات پژوهش از تکنیک های آماری مرتبط استفاده شده است. ابتدا جهت بررسی نرمال بودن یا نبودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف^۳ استفاده شد و با توجه به نتایج موجود که بر نرمال بوده داده ها تاکید داشتند (جدول ۲)؛

^۳ Kolmogorov-Smirnov

از آزمون های پارامتریک ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون جهت آزمون فرضیه های پژوهش بهره گرفته شده است.

جدول ۲- نتایج اجرای آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در مورد نرمال بودن داده های پژوهش

متغیرها	آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	p-value	رد یا پذیرش نرمال بودن
رهبری امنیت مدار	۰/۷۱	$0.71 > 0.05$ p-value =	پذیرش
رفاه ذهنی	۰/۸۶	$0.86 > 0.05$ p-value =	پذیرش
طفره روی اجتماعی	۰/۶۷	$0.67 > 0.05$ p-value =	پذیرش

در ادامه با استفاده از آزمون T تک نمونه ای، میانگین های سه متغیر رهبری امنیت مدار، رفاه ذهنی و طفره روی اجتماعی با میانگین فرضی جامعه مقایسه شده است که نتایج حاصل از آن در جدول ۳ ارائه شده است. همان گونه که سطح معناداری این جدول نشان می دهد؛ میانگین های هر سه متغیر، در سطح ۰/۰۱ به شکلی معنادار از میانگین فرضی جامعه بالاتر می باشد.

جدول ۳- آزمون تک نمونه ای رهبری امنیت مدار، رفاه ذهنی و طفره روی اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه

متغیر	T	Df	سطح معناداری	تفاوت میانگین	حدود اطمینان ۰,۹۵	
					پایین	بالا
رهبری امنیت مدار	۲۷/۴۸	۲۷۳	۰/۰۰۰	۱/۱۲	۰/۳۱	۱/۶۳
رفاه ذهنی	۲۴/۱۹	۲۷۳	۰/۰۰۰	۱/۰۵	۰/۲۹	۱/۲۸
طفره روی اجتماعی	۱۲/۰۸	۲۷۳	۰/۰۰۰	۰/۹۶	۰/۴۲	۱/۷۱

فرضیه اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی با طفره روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه بوده است. به منظور آزمون این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است که در ادامه به خروجی های مربوطه پرداخته خواهد شد.

جدول ۴ خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۷۲۱ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته پژوهش همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۵۱۶ می باشد؛ گویای آن است که ۵۱,۶ درصد از کل تغییرات میزان طفره روی اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی به دو متغیر پیش بین این پژوهش یعنی رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی مرتبط است. به عبارت دقیق تر مجموعه متغیرهای مستقل، نزدیک به نیمی از واریانس متغیر طفره روی اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه را پیش بینی (برآورد) کرده اند.

جدول ۴- جدول همبستگی و شاخص ضریب تعیین رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی با طفره روی اجتماعی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای برآورد ضریب تعیین
۱	۰/۷۲۱	۰/۵۱۹	۰/۵۱۶	۳,۵۴

با توجه به معناداری مقدار آزمون $F (342,423)$ در سطح خطای کوچک تر از $0/01$ ، می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی پژوهش متشکل از دو متغیر پیش بین (مستقل) و یک متغیر ملاک (وابسته) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای مستقل قادرند تغییرات طفره روی اجتماعی را تبیین نمایند (جدول ۵).

جدول ۵- معناداری رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی با طفره روی اجتماعی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
رگرسیون	۲۲۰۷۱/۱۳۷	۲	۱۱۰۳۸۰/۵۶۹	۳۴۲/۴۲۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۱۷۷۰/۹۵۴	۲۷۱	۸۴/۰۲۶		
کل	۳۳۸۴۲/۰۹۱	۲۷۳			

جدول ۶ ضرایب تاثیر رگرسیونی استاندارد شده و استاندارد نشده را نشان می دهد. در این بخش، تفسیر ضرایب رگرسیونی بر اساس ضریب بتا (Beta) انجام می گیرد؛ زیرا این آماره نشان دهنده ضریب رگرسیونی استاندارد شده هر یک از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته پژوهش است. بنابراین می توانیم با استفاده از آن، سهم نسبی هر متغیر مستقل در مدل را مشخص نماییم.

نخست باید گفت که که متغیرهای رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی بر طفره روی اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی تاثیرگذار بوده است. ضریب Beta برای این دو متغیر به ترتیب برابر با $0/68$ و $0/57$ بوده است که به خاطر اینکه سطح خطای مقدار T آنها بالاتر از $0/05$ می باشد؛ نشان دهنده این است که این دو متغیر بر متغیر طفره روی اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه موثر بوده اند.

جدول ۶- پیش بینی متغیر طفره روی اجتماعی بر اساس متغیرهای رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	۵/۲۶۸	۰/۴۳۲		۱۲/۲۹	۰/۰۰۰
رهبری امنیت مدار	-۱/۶۰	۰/۱۱۲	۰/۶۸	۹/۷۱	۰/۰۰۰
رفاه ذهنی	-۲/۶۴	۰/۰۹۳	۰/۵۷	۶/۵۸	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی با طفره روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه بوده است. در راستای دستیابی به این هدف رویکرد پژوهشی کمی از نوع توصیفی -

همبستگی مدنظر قرار گرفت. با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد، داده های مورد نیاز از مشارکت کنندگان پژوهش جمع آوری گردید. فرایند پژوهش کنونی گویای آن بود که بررسی رابطه رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی با طفره روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه می تواند دست اندرکاران در حوزه تصمیم گیری، سیاست گذاری و برنامه ریزی در سطوح مختلف را یاری دهد که دریابند تا چه اندازه بررسی این متغیرها و ارائه راهکارهایی برای بهبود وضع موجود می تواند راه گشای بهبود کنش های حرفه ای و سازمانی و حتی شخصی معلمان باشد و از این رهگذر کیفیت افزایی فرایند یاددهی - یادگیری را پیگیری نمایند. به زعم بسیاری از صاحب نظران و پژوهشگران حوزه آموزش و پرورش، مدارس برای مواجهه سازگار و هوشمند با چالش های آینده به رهبری نیاز دارند که حمایتگر بوده و بتواند با ایجاد پایگاه امن شرایطی فراهم کند که معلمان از رفاه ذهنی برخوردار شوند. رهبری مؤثر، بایستی تمام تلاش خود را در جهت هدایت تلاش های همه معلمان به اهداف سازمانی معطوف سازد، زیرا بدون وجود رهبری مؤثر، حلقه اتصال میان اهداف فردی و سازمانی ضعیف یا از هم پاشیده می شود. بنابراین برای اینکه یک سازمان به مانند آموزش و پرورش در در توسعه پایدار و همگن جوامع بالاترین اثربخشی را بر عهده دارد؛ موفق باقی بماند، وجود رهبری حمایتگر و امنیت مدار از ضروریات و الزامات بنیادین آن می باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه بوده اند که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به خدمت می باشند و تعداد آنها بنا به اظهارات مسئولان مربوطه، بالغ بر ۹۵۰ نفر (۳۴۰ مرد و ۶۱۰ نفر زن) می باشد که ۲۷۴ نفر، از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. بر همین اساس اعضای نمونه آماری پژوهش حاضر ۹۹ نفر (معادل ۳۶ درصد) مرد و ۱۷۵ نفر (معادل ۶۴ درصد) زن بوده اند. داده های حاصل از جمع آوری پرسشنامه های پژوهش گویای آن بود که سابقه خدمت ۷۹ معلم (۲۸٪) ۱ تا ۱۰ سال، ۱۲۴ معلم (۴۸٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۷۱ معلم (۲۴٪) بین ۲۱ تا ۳۰ سال بوده است.

در این پژوهش، پاسخ دهندگان با مدرک تحصیلی لیسانس با حدود ۵۵ درصد بیشترین فراوانی را داشته اند. مدرک تحصیلی فوق دیپلم با حدود ۱۶ درصد دارای کمترین فراوانی می باشند. همچنین گروه پاسخ دهندگان با مدرک تحصیلی فوق لیسانس نیز حدود ۲۹ درصد بوده اند.

همچنین تجزیه و تحلیل داده های حاصل از اجرای پرسشنامه های پژوهش نشان داد که میانگین سه متغیر رهبری امنیت مدار، رفاه ذهنی و طفره روی اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه، به ترتیب ۴/۱۲، ۴/۰۵ و ۳/۹۶ بوده است. اجرای آزمون T تک نمونه ای به منظور مقایسه میانگین هر یک از این سه متغیر با میانگین فرضی جامعه (مقدار ۳) نیز نشان داد که میانگین این سه متغیر به صورت معناداری (در سطح معناداری ۰/۰۱) از میانگین مفروض بالاتر بوده است.

بر اساس تجزیه و تحلیل های صورت گرفته بر روی داده های تحقیق که در فصل ۴ به تفصیل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، می توان ادعا نمود که مولفه های رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی ۵۲ درصد از واریانس تغییرات متغیر طفره روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تربت حیدریه را تبیین می کند. همچنین پیش بینی طفره روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی از مولفه های رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی از نظر آماری در سطح (۰/۰۵ < p) معنادار می باشد که نشان می دهد مولفه های رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی تاثیر منفی و معناداری بر طفره روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی دارد. با توجه به مقدار آماره F که ۳۴۲،۴۲۳ گزارش شده است، می توان ادعان نمود که مدل رگرسیونی پژوهش حاضر، مدل برازنده و خوبی بوده است. این یافته ها ناظر به این مطلب است

که هرچه مولفه های رهبری امنیت مدار و رفاه ذهنی افزایش یابد، طفره روی اجتماعی در معلمان مقطع ابتدایی نیز تحت الشعاع قرار گرفته و کاهش می یابد.

با ظهور کیفیت های جدید در نظام آموزش و پرورش شیوه های کلاسیک و سنتی مدیریت و رهبری نمی تواند کارساز باشد. امروزه نقش معلمان در مدارس و ارتباط آنان با دانش آموزان با دهه های گذشته تفاوت فاحشی یافته است (برازش، ۱۳۹۷). در این راستا سبک رهبری که فضای امنی برای معلمان ایجاد کند می تواند امکان مقابله با پیچیدگی نظام آموزشی و رفتارهای ناسالم را فراهم آورد. امروزه، رهبری به انواع مختلفی از مهارت ها و شیوه های انعطاف پذیر، به منظور مواجهه با چالش های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است (هریس و اسپیلان،^{۳۴} ۲۰۱۸).

از سویی دیگر مفهوم رفاه ذهنی با سه مولفه اصلی خود (ارضاء نیاز، شناختی و عاطفی) اگر در آموزش و پرورش و در رابطه با اصلی ترین عنصر این حوزه، یعنی معلمان، مورد مذاقه جدی تر قرار گیرد؛ می تواند رفتارهای نامطلوب اجتماعی معلمان اعم از طفره روی اجتماعی آنان را به گونه ای معنادار کاهش دهد و منجر به مشارکت بیشتر آنان در انجام وظایف محوله در راستای اهداف مطروحه و همچنین تعهد، سازگاری و مسئولیت پذیری کارآمدتر نسبت به نقش سازمانی و حرفه ای خود گردد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می توان پژوهش های کاربردی زیر را به منظور افزایش کارایی و اثربخشی نظام آموزش و پرورش ابتدایی در نظر گرفت:

- با توجه به اینکه این فرض که نقش حمایتی مدیران و رهبران آموزش و پرورش در تمرکز بیشتر معلمان بر فعالیت ها و نقش های سازمانی - حرفه ای موثر است و بالتبع از طفره روی اجتماعی آن جلوگیری به عمل می آورد؛ می باید سازوکاری در آموزش و پرورش به وجود آید که انتخاب مدیران بر مبنای شاخص هایی حرفه ای همچون توانمندی در کاربست رویکردها و سبک های نوین مدیریتی و رهبری همچون رهبری امنیت مدار صورت پذیرد.
- یکی از مواردی که می توان اهمیت آن را در اثربخشی مدیران و رهبران آموزش و پرورش مهم ارزیابی نمود، شناخت و آگاهی مدیران با سبک های جدید رهبری است؛ از این رو می توان ادعا نمود که می باید برنامه های توسعه حرفه ای مدیران و بازآموزی دانشی و مهارتی و حتی نگرشی آنان با جدیت بیشتر و بر اساس نیازسنجی های کارآمد به انجام برسد.

^{۳۴}Haris, & Spillane

منابع

- احمدیان، زکریا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مؤلفه های رهبری امنیت مدار با اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی، ۹۳-۹۴ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه
- امیرخانی، طیبه و تهمینه، برهانی (۱۳۹۵). انگیزش کارکنان بخش عمومی: مطالعه تأثیر ویژگی های شغل و رفاه کارکنان، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴۱، ۷۳-۹۸
- برازش، محمدعلی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک های رهبری و اثربخشی رفتاری مدیران در مدارس متوسطه دولتی نواحی دوگانه آموزش و پرورش شهر ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه
- برهانی، تهمینه و هادی زاده مقدم، اکرم (۱۳۹۵). مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، ۲۷، ۱۰۳-۸۵.
- حیدری، مرضیه. قربانی دولت آبادی، مسعود و محمد جانی، صدیقه. (۱۳۹۶). بررسی روابط چندگانه میان راهبردهای رهبری مثبت گرا، اشتیاق شغلی و نشاط اجتماعی در دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸، ۴۳-۶۳.
- خلیجیان، صدف؛ شمس، غلامرضا؛ پرداختچی، محمدحسن؛ میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری امنیت مدار و شادکامی کارکنان مدارس: نقش میانجی امنیت روانی. مدیریت مدرسه، ۵، ۲۱-۱
- سام آرام، عزت اله؛ محبوبی، رضا (۱۳۹۷). بررسی رابطه رفاه ذهنی پرستاران و رضایت بیماران با نقش میانجی فرسودگی شغلی، فصل نامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی
- شمس، غلامرضا؛ خلیجیان، صدف. (۱۳۹۸). تأثیر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان: نقش میانجی اثربخشی رهبری، اندیشه های نوین تربیتی، ۹، ۳۲-۵۴
- هزارجریبی و صفری شالی (۱۳۹۱). آنا تومی رفاه اجتماعی، تهران، جامعه فرهنگ.
- Aas, H. K. (2022). Teachers talk on student needs: exploring how teacher beliefs challenge inclusive education in a Norwegian context. *International Journal of Inclusive Education*, 26(5), 495-509.
- Aboagye, E., Yawson, J. A., & Appiah, K. N. (2021). COVID-19 and E-learning: The challenges of students in tertiary institutions. *Social Education Research*, 1-8.
- Barrot, J. S., Llenares, I. I., & Del Rosario, L. S. (2021). Students' online learning challenges during the pandemic and how they cope with them: The case of the Philippines. *Education and information technologies*, 26(6), 7321-7338.
- Boté-Vericad, J. J. (2021). Challenges for the educational system during lockdowns: A possible new framework for teaching and learning for the near future. *Education for Information*, 37(1), 149-153.
- Ehsan, S. M. A. (2021). Revisiting tertiary education system in Bangladesh: In quest for unraveling existing issues and challenges. *Journal of Contemporary Governance and Public Policy*, 2(1), 45-66.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2021). The challenges of online learning during the covid-19 pandemic. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 54(1), 46-57.
- Parveen, K., Phuc, T. Q. B., Shafiq, M., & Wei, T. X. (2021). Identifying the administrative challenges encountered by the principals in low-performing public secondary schools of Faisalabad District, Pakistan. *International Journal of Humanities and Innovation (IJHI)*, 4(1), 5-16.
- Paudel, P. (2021). Online education: Benefits, challenges and strategies during and after COVID-19 in higher education. *International Journal on Studies in Education (IJonSE)*, 3(2).

Rahmawati, R., Rosita, R., & Asbari, M. (2022). The Role and Challenges of Islamic Religious Education in the Age of Globalization. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(1), 6-11.

Shaturaev, J. (2021). A Comparative Analysis of Public Education System of Indonesia and Uzbekistan. *Bioscience Biotechnology Research Communications*, 14(5), 89-92.

Tavares, M. C., Azevedo, G., Marques, R. P., & Bastos, M. A. (2023). Challenges of education in the accounting profession in the Era 5.0: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2220198.

Timmons, K., Cooper, A., Bozek, E., & Braund, H. (2021). The impacts of COVID-19 on early childhood education: Capturing the unique challenges associated with remote teaching and learning in K-2. *Early Childhood Education Journal*, 49(5), 887-901.

Investigate the Relationship Between Security-Based Leadership and Mental Well-Being with Social Loafing in Primary School Teachers

Fatemeh Sedaghati Abedzadeh^{۳۰}

Jafar Amiri Farah Abadi^{۳۶}

Abstract

The main purpose of this study was to investigate the relationship between security-based leadership and mental well-being with social loafing in primary school teachers of Torbat-e-Heidarieh city, which was done using a descriptive-correlational method. The statistical population of the research included 950 primary school teachers (610 women and 340 men). 274 members of the statistical population were selected using stratified random sampling. Data collection was done using three standard questionnaires of Coombe's security-based leadership (2011), mental well-being of Sam Aram and Mahboubi (2013) and George's social loafing questionnaire (1992). The reliability of the questionnaires using Cronbach's alpha was 0.72, 0.78 and 0.81, respectively. The face validity of the questionnaires was also checked by asking the opinions of the experts. In order to analyze the data, according to the normality of the data, parametric statistical tests (Pearson's correlation coefficient and multivariate regression) were used. The results of the research showed that there is a significant relationship between security-oriented leadership and mental well-being with social avoidance in primary school teachers of Torbat-e-Heidarieh city ($R = 0.721$). According to the F test of variance analysis and the significance level obtained, it can be said that the regression model of the research was a suitable model and the standard regression coefficients (Beta) also indicated that one standard deviation of change in the security-based leadership variable 0.68 decrease in social loafing and one standard deviation increase in mental well-being variable will result in 0.57 decrease in social loafing variable of elementary school teachers in Torbat-e-Heidarieh city.

Keywords: security-based leadership, mental well-being, social loafing

^{۳۰}MA in educational administration, Azad Islamic university,

^{۳۶}PhD of Higher Education, Education and Psychology Faculty, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran