فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

بررسی وضعیت عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر بر اساس مفروضات نظریه اقتضایی فیدلر

رقیه ریشهری[۱]

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی وضعیت عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر بر اساس مفروضات نظریه‌ی اقتضایی فیدلر انجام‌گرفته است. روش پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی محض به شیوه پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر می‌باشد که در سال تحصیلی ۱۴۰۳ اشتغال به کار دارند و بر اساس آمار اخذ شده از ا ین مناطق تعداد آن‌ها ۳۴۲ نفر معلم (زن و مرد) می‌باشد. برآورد حجم نمونه آماری از طریق جدول مورگان صورت گرفته است، درنتیجه تعداد ۱۵۲ دبیر به‌عنوان حجم نمونه تعیین‌شده است. ابزار تحقیق پرسشنامه بود و برای این منظور از دو پرسشنامه استاندارد استفاده‌شده است. یافته‌های تحقیق حاضر، نشان داد که بین میانگین نمونه و میانگین نظری در مؤلفه‌های اعتماد، نگرش، ابتکار عمل، توسعه فردی و رهبری تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به‌طوری‌که میانگین نمونه به‌جز در مورد ابتکار عمل در بقیه موارد بالاتر از میانگین نظری (جامعه) می‌باشد. همچنین در مورد مؤلفه‌های کیفیت کار، قضاوت، همکاری، کمیت کار، امنیت و ارزیابی کلی، عملکرد مدیران در حد متوسّط بوده است. علاوه بر آن در زمینه عملکرد کلی نیز بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود و ازنظر معلّمان عملکرد مدیران در حد متوسط بوده است. ازنظر معلّمان بیشتر مدیران دارای سبک رهبری رابطه مدار هستند و پنداشت هر دو گروه معلّمان (زن و مرد) در مورد عملکرد مدیران و سبک رهبری آن‌ها تقریباً یکسان است.

کلیدواژه‌ها: نظریه اقتضایی، عملکرد، سبک رابطه مدار، سبک وظیفه مدار

[۱] دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوشهر، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

مقدمه

سازمان‌ها میلیاردها دلار برای توسعه مدیریت و آموزش خرج می‌کنند. آموزش ممکن است برافزایش تولید یا رضایت کارکنان، بهبود روابط میان فردی و گسترش افق دید افراد متمرکز باشد، به این امید که سرانجام بهره‌وری یا اثربخشی را افزایش می‌دهد (خلیلی شورینی، ۱۴۰۳،: ۱۵۵).ضرورت تغییر در تصمیم‌گیری هر سیاست‌گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای همگان، نقش خطیر مدیریت آموزشی را به وظیفه‌ای سنگین و پرمسئولیت مبدل ساخته است. عوامل مؤثر در اثربخشی واحدهای آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموختگان طی چندین دهه موردمطالعه قرارگرفته است. تحقیقات اخیر ویژگی‌های واحدهای آموزشی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموختگان را قلمداد کرده است نیاز جامعه به رهبران و اهمیت عملکرد آنان بر کسی پوشیده نیست. تأثیر رهبران اثربخش در سطوح جهانی، ملی و سازمانی توسط اندیشمندان موردبحث قرارگرفته است. نخستین پژوهش درباره رهبری در سال ۱۹۰۴ منتشرشده و مهم‌ترین حرکت‌های این جنبش در طول جنگ جهانی اول به وقوع پیوسته است. در آن زمان برای انتخاب و انتصاب افسران به‌طور گسترده از آزمون‌های هوش استفاده می‌شد. در فاصله بین دو جنگ جهانی اول و دوم بیش‌ترین توجه به تشخیص صفات رهبری و راه‌های منعطف شده بود که افراد با استفاده از آن طرق و یا ویژگی‌ها، به مقام رهبری می‌رسیدند. این نوع توجه به پرسش‌هایی درباره این‌که چگونه شخص تبدیل به رهبری اثربخش می‌گردد، منتهی می‌شد (فیدلر و شمرز،۱۴۰۱،:. ۱۰-۹).دانش استوار ما از «رهبری»، پراکنده و نوخاسته است. فیدلر بر این باور بود که شیوه‌یا سبک رهبری فرد، عامل اصلی موفقیت او در رهبری است. بنابراین او کار خود را با تعیین ماهیت شیوه‌یا سبک رهبری آغاز کرد. وی بدین منظور **پرسشنامه ناخوشایندترین همکار** را تدوین کرد این پرسشنامه دارای ۱۶ صفت متناقض است، (مثل خوشایند-ناخوشایند، کارآمد -ناکارآمد، باز-بسته، پشتیبان-دشمن) به‌وسیله این پرسشنامه از فرد خواسته می‌شود تا درباره همه همکارانی که تاکنون داشته است بیندیشد و به کسی که بیشتر بدش می‌آمده با او کار کند نمره یک تا هشت بدهد، که این باید درباره شانزده جفت صفت متضاد اجرا شود. فیدلر بر این باور بود که بر اساس پاسخ‌های فرد مورد آزمایش به این پرسشنامه‌ها، می‌توان شیوه اصلی رهبری وی را تعیین کرد. اگر کسی که به این پرسش‌ها پاسخ می‌دهد نمره‌های نسبتاً بالایی به یکی از همکارانی بدهد که از او متنفر است در آن صورت مشخص می‌شود وی تمایل زیادی دارد که با این همکارش روابط شخصی خوبی داشته باشد.یعنی اگر او کسی را که به‌دشواری می‌تواند با او همکاری کند به شیوه‌ای مطلوب توصیف نماید، در آن صورت باید او را در زمره طرفداران (کارمند مدار) قلمداد کرد. برعکس اگر کسی به شخصی که تنفر دارد با وی کار کند نمره بسیار پائینی بدهد، در آن صورت شخص مورد آزمایش بیشتر به تولید و بازدهی علاقه‌مند است و باید او را (کاردار) یا طرفدار کار نامید.فیدلر فرض را بر این می‌گذارد که شیوه‌یا سبک رهبری فرد ثابت است بدین معنی که اگر موقعیت به‌گونه‌ای باشد که رهبر طرفدار کار باشد و کسی که در مقام رهبری است طرفدار کارمند باشد در آن صورت یا باید موقعیت را تغییر داد یا اینکه آن رهبر را عوض کرد (البته اگر هدف کسب بیشترین موفقیت باشد (فیدلر چنین استدلال می‌کند که سبک یا شیوه رهبری ذاتی یا فطری است) بنابراین انسان نمی‌تواند شیوه رهبری خود را عوض کند و آن را با شرایط در حال تغییر متناسب نماید.شناسایی موقعیت پس‌ازاینکه با استفاده از پرسشنامه مزبور سبک یا شیوه اصلی رهبری فرد مشخص شد باید آن رهبر را در موقعیت یا وضعیت ذی‌ربط قرار داد. ازنظر فیدلر برای تعیین

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

عواملی که وضع یا موقعیت را مشخص می‌کنند سه بعد اقتضایی وجود دارد. آن‌ها عبارت‌اند از: رابطه رئیس و مرئوس، ساختار نوع کار یا وظیفه‌ای که باید انجام شود و میزان قدرت رهبر.**رابطه رئیس و مرئوس :**میزان اعتماد، اطمینان و احترامی که زیردستان برای رهبر خود قائل‌اند.**ساختار کار:** حدود یا میزانی که وظایف یا کارهایی که باید انجام شود بر اساس آن تنظیم (سازمان‌دهی) شده است. **میزان قدرت رهبر :**قدرت یا نفوذی که یک رهبر می‌تواند بر متغیرهایی چون عزل و نصب کارکنان، مقررات انضباطی، ارتقاء و افزایش حقوق آنان اعمال کند.برای بررسی الگوی فیدلر گام بعدی این است که وضع یا موقعیت را (در چارچوب این سه متغیر اقتضایی) بررسی نماییم. معمولاً رابطه رئیس با زیردستان یا خوب است یا بد. ساختار کار می‌تواند عالی یا ضعیف و میزان قدرت رئیس می‌تواند کم یا زیاد باشد.فیدلر بر این باور است که اگر رابطه‌ی بین زیردستان و رئیس بسیار مستحکم باشد، ساختار کار یا وظیفه‌ای که باید انجام شود عالی‌تر بوده و رئیس از قدرت و اعمال‌نفوذ بیشتری برخوردار خواهد بود.برای مثال یک وضع یا موقعیت بسیار مطلوب (یعنی جایی که رهبر می‌تواند کنترل زیادی اعمال کند) به‌گونه‌ای است که مثلاً مسئول اداره حسابداری بسیار مورداحترام کارکنان واقع می‌شود و آنان به وی اطمینان و اعتماد کامل دارند (یعنی رابطه رئیس و مرئوس بسیار عالی است). درآن‌واحد حسابداری، محاسبه حقوق و دستمزدها، صدور چک حقوق و تنظیم صورتحساب‌ها به‌صورتی دقیق صورت می‌گیرد (یعنی نوع کار، ساختاری بسیار عالی دارد) و نیز این‌که مسئول حسابداری از اختیارات زیادی برخوردار است و می‌تواند افراد را تشویق یا تنبیه نماید (یعنی میزان قدرت او زیاد است.از سوی دیگر در موردی که وضع یا موقعیت نامطلوب باشد، زیردستان و کارکنان از رئیس متنفرند. در چنین وضعی رهبر نمی‌تواند بر اعضای سازمان کنترل چندان زیادی اعمال کند. درمجموع از ترکیب این سه متغیر اقتضایی هشت حالت مختلف به وجود می‌آید که امکان دارد یک رهبر دریکی از آن هشت وضعیت قرار گیرد.به‌بیان‌دیگر تنها مدلی است که در آن عملکرد یا موفقیت گروه نیز باید اندازه‌گیری شود و مفید بودن یعنی سبک رهبری در پرتو آن تحلیل و تفسیر شود این تحقیق در پی بررسی عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر و سبک رهبری آن‌ها با توجه به نظریه اقتضایی فیدلر می‌باشد. محقق در نظر دارد این تحقیق را در جامعه آماری بررسی کند در این راستا پاسخ‌گویی به این سؤال مطرح است:«سبک رهبری مدیران و عملکردشان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر با توجه به نظریه اقتضایی فیدلر چگونه است؟

سؤال پژوهش

سؤال اصلی:

وضعیت عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول بوشهر بر اساس مفروضات نظریه اقتضایی فیدلر چگونه است؟

سؤالات فرعی:

۱- وضعیت عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول بوشهر چگونه است؟

۲- پنداشت معلّمان از شیوه‌ی رهبری مدیران مدارس مقطع متوسطه اول بوشهر بر اساس الگوی رهبری فیدلر چگونه است؟

۳-چه تفاوتی بین نظرات معلمان زن و مرد در مورد عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول بوشهر وجود دارد؟

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

٤- چه تفاوتی بین نظرات معلمان زن و مرد در مورد شیوه‌ی رهبری مدیران مدارس مقطع متوسطه اول بوشهر وجود دارد؟

مرور پیشینه تحقیق

۲-۵-۱تحقیقات انجام‌شده داخل کشور

- حسنیان (۱٤۰۱)تحقیقی را تحت عنوان" سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی همدان" انجام داده است. پرسشنامه شامل دو بخش بود: بخش اول مشخصات فردی و بخش دوم سبک رهبری مدیران گروه را موردبررسی قرار می‌داد. داده‌های پژوهش به‌صورت توزیع فراوانی و ضریب همبستگی پیرسون توسط نرم افزار SPSSموردبررسی قرار گرفت.بین سبک رهبری اثربخش مدیران گروههای آموزشی و سن آن‌ها همبستگی معنی‌داری وجود داشت
- اکبری و همکاران (۱٤۰۲) پژوهشی را تحت عنوان" رابطه سبک رهبری و مدیریت تعارض در بین مدیران بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی لرستان" انجام داده‌اند که این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی – تحلیلی بود. اطلاعات لازم از طریق سه پرسش‌نامه (مشخصات فردی، سبک رهبری به روش LPC فیدلر و مدیریت تعارض)و نیز مصاحبه، جمع‌آوری و توسط نرم افزار آماری تجزیه‌وتحلیل شد.جامعه پژوهش ۱۷۷۱ نفر از مدیران ۱۳ بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی لرستان را شامل می‌شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ٥٤/۲ درصد افراد سبک رهبری وظیفه گرا، ۳٥/٦ درصد افراد سبک رابطه گرا و ۱۰/۲ درصد افراد سبک رهبری مستقل – اجتماعی داشتند.
- عرازی(۱٤۰۲) تحقیقی تحت عنوان "بررسی ارتباط سبک رهبری مدیران و اثربخشی آنان در دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی، بر اساس نظریه اقتضایی فیدلر" برای اخذ درجه کارشناسی ارشد در دانشگاه شهید بهشتی انجام داده است. جامعه‌ی آماری پژوهش: کلیه‌ی مدیران دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی شامل مدیران گروه‌ها، رؤسا و معاونین آن‌ها می‌باشد. ابزار پژوهش عبارت است از:پرسشنامه استاندارد فیدلر که شامل مقیاس "LPC" برای تعیین سبک رهبری و مقیاس‌های تعیین وضعیت رهبری بود.همچنین پرسشنامه نگرش سنجش برای تعیین اثربخشی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی بوده است. هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط سبک رهبری مدیران و میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت‌علمی بر اساس نظریه‌ی اقتضایی فیدلر می‌باشد.نتیجه پژوهش نشان داد که در وضعیت مناسب رهبری ارتباط بین اثربخشی و سبک رهبری معنادار نیست.همچنین در وضعیت متوسط نیز ارتباط بین اثربخشی و سبک رهبری مدیران معنادار نیست. (سایت مقالات و پایان‌نامه‌های دانشگاه شهید بهشتی)
- شریف و همکاران (۱٤۰۳)تحقیقی را با عنوان "بررسی رابطه‌ی اثربخشی مدیران با عامل‌های سه‌گانه موقعیت در الگوی رهبری فیدلر" انجام داده‌اند.که هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه‌ی قدرت مقام، ساختار وظیفه و روابط رهبر – عضو با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های شهرستان نجف‌آباد بود.این پژوهش توصیفی – همبستگی است و جامعه آماری آن ۸۷۰ دبیر و ٦۰ مدیر دبیرستان‌ها و هنرستان‌های شهرستان نجف‌آباد است. روش نمونه‌گیری پژوهش طبقه‌ای متناسب با حجم بوده که بر پایه‌ی برآورد حجم نمونه، ۱۸۰ دبیر و ۲۰ مدیر به‌صورت تصادفی برگزیده

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

شدند.ابزار اندازه‌گیری پژوهش، پرسش‌نامه پژوهش‌گر ساخته‌ی موقعیت رهبری، پرسش‌نامه‌ی پژوهش‌گر ساخته‌ی اثربخشی مدیران و پرسشنامه‌ی استاندارد LPC است.روایی پرسش‌نامه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ،پرسشنامه‌ی موقعیت رهبری ۸۹درصد،پرسشنامه‌ی اثربخشی مدیران۹۷ درصد و پرسش‌نامه‌ی ۹٦LPC درصد برآورد گردید.یافته‌های پژوهش نشان داد قدرت مقام، ساختار وظیفه و روابط رهبر- عضو هم‌بستگی معناداری با اثربخشی مدیران دارد. برآورد ضریب تعیین نشان داد ۵۲ درصد از واریانس قدرت مقام، ٤٨ درصد از واریانس ساختار وظیفه، و ٦٣ درصد از واریانس روابط رهبر – عضو با اثربخشی مدیران مشترک است

- مهدی زاده تواسانی (۱٤۰۳)پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (بر اساس نظریه اقتضایی فیدلر) با رضایت شغلی معلمان در دوره‌های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسط شهرستان نوشهر"را برای اخذ درجه کارشناسی ارشد از دانشگاه شهید بهشتی انجام داده است.جامعه آماری شامل کلیه معلمان تمامی مدارسی است که در سه دوره تحصیلی (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) و در دو نوع مدرسه (دولتی و غیردولتی) مشغول به تدریس هستند و از این میان ٤۰ مدرسه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو نوع پرسش‌نامه بوده است. یکی پرسش‌نامه سنجش سبک رهبری با طیف لیکرت و دیگری پرسشنامه رضایت شغلی(JDI) نام دارد. که پرسشنامه‌های مذکور بین تمامی معلمان مدارس نمونه منتخب پژوهش توزیع شدند. تجزیه‌وتحلیل داده‌های پژوهشی در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی متناسب با سنجش داده‌ها و مفروضات از آزمون‌های آماری همبستگی،t تک گروهی،t دوگروهی مستقل،مجذور کا و تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها استفاده شد.وی دریافته است که سبک رهبری مدیریت یکی از عوامل مؤثر در افزایش میزان رضایت شغلی معلمان است.

تحقیقات انجام‌شده خارج

- یانگ و ریکی[۲] (۲۰۲۳) تحقیق مشابه دیگری را تحت عنوان «ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران مدارس عالی فنی حرفه‌ای می سی سی پی و رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی» انجام دادند. در این تحقیق سبک رهبری مسئولین مدارس عالی فنی – حرفه‌ای واقع در ایالت می سی سی پی آمریکا و همچنین رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی موردبررسی قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۸۰۸ نفر از مدرسین عالی فنی- حرفه‌ای واقع در می سی سی پی بوده و بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ۹٤ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق پرسشنامه بود که نتایج بعد از تجزیه‌وتحلیل داده‌ها نشانگر نوعی همبستگی معنی‌دار بین سبک‌های مدیریت و رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی مدارس عالی بود.
- لوتانزوپترسون (۲۰۲۲) در پژوهش خود مشارکت کارکنان و اثربخشی مدیران را بررسی کرده‌اند.آن‌ها نخست تأکید می‌کنند که نقش منابع انسانی و مدیریت این منابع در سازمان‌ها توجهی روزافزون را به خود جلب کرده است.یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که اثربخشی مدیران آسان کننده‌ی رابطه‌ی مشارکت با اثربخشی مدیران است.به‌طورکلی یافته‌ها نشان می‌دهد که مشارکت و اثربخشی مدیران به همراه هم بر اثربخشی مدیران تأثیر می‌گذارد

[2] - Young&Rickey

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

- ون درکلینک واسترمر[3](۲۰۲۲) در پژوهشی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت را در جامعه‌ی هلند بررسی کرده‌اند.آن‌ها نشان دادند که بیشتر سازمان‌های هلند به ۳دلیل به کارکنان پی‌درپی آموزش می‌دهند. ارتباط خوب و رضایت‌بخش هزینه‌ها با سودهای برآمده از آموزش، امکان آموزش در زمان انجام کار،و انتظار انتقال مثبت آموزش‌های کارکنان به موقعیت کاری آنان، یافته‌های پژوهش نشان داد که برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان تااندازه‌ای در دستیابی به هدف‌های خود موفق بوده است
- کالینزوهالتون [4](۲۰۲۲) دریک پژوهش فرا تحلیلی درباره اثربخشی برنامه‌های توسعه کارکرد رهبری مدیران انجام‌شده بود بررسی کردند.این پژوهش در پی تعیین اثربخشی مداخله‌ی آموزش در بهبود کارکرد و ارتقای دانش و مهارت مدیران در سطح فردی،جمعی،گروهی،سازمانی بود نشان داد که بهبود قابل‌ملاحظه و بنیادی،هم دردانش وهم در مهارت‌های کارورزان از طریق این برنامه‌های توسعه ایجادشده است.
- رابینسون و کرونو[5] (۲۰۲۱) تحقیقاتی تحت عنوان بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و رضایت شغلی معلمان در دانشگاه ارکانزاس انجام دادند. هدف این بررسی تعیین ارتباط بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی معلمان می‌باشد. بعلاوه طی انجام این تحقیق وابستگی بین رضایت شغلی معلمین و شش متغیر «سن، جنس، رده آموزشی، تجربه، وسعت آموزشی و سطح»نیز بررسی گردیده است. در این تحقیق ۷۷ نفر از معلمین با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی انتخاب گردیدند. کلیه نتایج در این تحقیق وجود نوعی همبستگی قوی بین رضایت شغلی معلمین و رفتار مدیران را مورد تأکید قرار داد.
- سارا جین لرسن(۲۰۲۱)[6]، از دانشگاه مارکوئیت[7]، تحقیقی با عنوان «اثربخشی برنامه‌های هدایت معلم در پیشرفت و بهبود مهارت‌های شغلی و مهارت‌های مدیریتی» در سال ۲۰۲۱ انجام داد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مهارت‌های ذکرشده در برنامه‌های رسمی و غیررسمی هدایت معلمان تازه‌کار، تفاوت معنی‌داری با یکدیگر نشان می‌دهد. در برنامه‌های رسمی، پیشرفت بیشتری در عملکرد معلمان در مهارت‌های شغلی مشاهده می‌شود، درصورتی‌که مهارت‌های مدیریتی کاهش می‌یابند. در اثر برنامه‌های رسمی، نگرش بهتری در معلمان تازه‌کار نسبت به مدرسه‌شان ایجاد می‌شود.

روش تحقیق

روش تحقیق به‌کاررفته در این مطالعه ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه اجرا توصیفی محض به شیوه‌ی پیمایشی می‌باشد. دلایل ذیل انتخاب این نوع روش تحقیق را توصیه می‌کند:پژوهش به جهت جمع‌آوری اطلاعات از نوع مطالعات میدانی است که در آن جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های معتبر و استانداردی که دارای روایی و پایایی بالایی هستند، استفاده‌شده است

جامعه آماری حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

[3] .Vanderklink,M.R.&Sterumer,j.n
[4] . Collins.D.B,&Holton
[5] - Robinson & Krouno
[6]–Sara Jean Lersen
8- Marquette University

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه دبیران مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر می‌باشد که تعداد آنان ۳٤۲نفر است.برآورد حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان صورت گرفته است. درنتیجه تعداد ۱۵۲دبیر به‌عنوان حجم نمونه تعیین‌شده است.

تجزیه‌وتحلیل داده‌های مربوط به سؤال اول تحقیق

وضعیت عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول بوشهر چگونه است؟

جدول ٤-۷) آزمون t تک گروهی برای مقایسه میانگین نمونه و جامعه در مورد عملکرد مدیران

	میانگین نمونه	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای تفاوت‌ها	
							حد پایین	حد بالا
اعتماد	10.67	3.434	2.409	151	.017	.67105	.1206	1.2215
نگرش	8.58	2.794	2.584	151	.011	.58553	.1377	1.0333
کیفیت کار	10.04	3.797	.128	151	.898	.03947	-.5691	.6481
ابتکار عمل	5.45	2.335	-2.882	151	.005	-.54605	-.9203	-.1718
قضاوت	4.10	1.514	.857	151	.393	.10526	-.1374	.3480
همکاری	8.44	2.765	1.942	150	.054	.43709	-.0076	.8818
کمیت کار	4.14	1.419	1.200	151	.232	.13816	-.0893	.3656
امنیت	6.34	2.174	1.939	151	.054	.34211	-.0064	.6906
توسعه فردی	4.24	1.473	2.036	151	.043	.24342	.0072	.4796
شخصیت	4.35	1.391	3.100	150	.002	.35099	.1273	.5747
رهبری	14.95	4.988	2.341	151	.021	.94737	.1479	1.7468
ارزیابی	2.08	.731	1.345	148	.181	.08054	-.0378	.1988
عملکرد	83.27	25.76	1.565	151	.120	3.26974	-.8586	7.3980

جدول ٤-۷ نتایج آزمون t تک گروهی را در مورد هر یک از مؤلفه‌های عملکرد مدیران نشان می‌دهد. همان‌طور که دیده می‌شود، چون t محاسبه‌شده برای اعتماد (۲.٤۰۹)، نگرش (۲.۵۸)، ابتکار عمل (۲.۸۸-)، توسعه فردی (۲.۰۳٦) و رهبری (۲.۳٤) با درجه آزادی ۱۵۱ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت بین میانگین نمونه و میانگین نظری در این مؤلفه‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد، بطوریکه میانگین نمونه به‌جز در مورد ابتکار عمل در بقیه موارد بالاتر از میانگین نظری (جامعه) می‌باشد. به‌بیان‌دیگر در این مؤلفه‌ها سطح عملکرد مدیران بالاتر از میانگین بوده است. اما در مورد ابتکار عمل سطح عملکرد مدیران پایین‌تر از میانگین جامعه بوده است. همچنین در مورد مؤلفه‌های کیفیت کار، قضاوت همکاری، کمیت کار، امنیت و ارزیابی کلی بین t محاسبه‌شده و مقدار بحرانی t تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود. به‌بیان‌دیگر در این مؤلفه‌ها عملکرد مدیران در حد متوسط بوده است. علاوه بر آن در زمینه عملکرد کلی نیز بین میانگین نمونه و میانگین جامعه تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود و ازنظر معلمان عملکرد مدیران در حد متوسط بوده است.

۲-۳-٤- تجزیه‌وتحلیل داده‌های مربوط به سؤال دوم تحقیق

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

پنداشت معلمان از شیوه رهبری مدیران مدارس مقطع متوسطه اول بوشهر بر اساس الگوی رهبری فیدلر چگونه است؟

جدول ٤-٨) آزمون t تک گروهی برای مقایسه میانگین نمونه و جامعه در مورد رهبری مدیران

	میانگین نمونه	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای تفاوت‌ها	
							حد پایین	حد بالا
اعتماد	6.0387	1.507	12.58	151	.000	1.538	1.297	1.780

همان‌طور که در جدول ٤-۳ نیز مشاهده شد، ازنظر معلمان بیشتر مدیران دارای سبک رهبری رابطه مدار هستند و تعداد کمی وظیفه مدار هستند. جدول ٤-۸ نیز این موضوع را تائید می‌کند. همان‌طور که دیده می‌شود مقدار t محاسبه‌شده ۱۲.۵۸ می‌باشد که با توجه به درجه آزادی و سطح معنی‌داری (۰/۰۵) بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t (۱/۹٦) می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمونه (٦.۰۳۹) و میانگین جامعه (٤.۵)[۸] تفاوت معنی‌داری وجود دارد و میانگین نمونه به‌طور معنی‌دار از میانگین جامعه بالاتر است. این موضوع نشان می‌دهد که بیشتر مدیران از سبک رابطه مدار تبعیت می‌کنند.

۳-۳-٤- تجزیه‌وتحلیل داده‌های مربوط به سؤال‌های سوم و چهارم تحقیق

چه تفاوتی بین نظرات معلمان زن و مرد در مورد عملکرد مدیران وجود دارد؟

چه تفاوتی بین نظرات معلمان زن و مرد در مورد شیوه رهبری مدیران مدارس وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال و نیز سؤال چهارم ابتدا آزمون همسانی واریانس‌ها اجرا شد. زیرا برای مقایسه گروه‌های مستقل وجود این شرط علاوه بر سایر شرایط آزمون‌های پارامتریک ضروری می‌باشد. نتایج این آزمون در جدول ٤-۹ دیده می‌شود.

جدول ٤-۹) شاخص‌های توصیفی و آزمون لون برای مقایسه واریانس‌های دو گروه

	جنس	آزمون لون (F)	سطح معنی‌داری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
عملکرد	زن	9.800	.002	84	85.0833	28.17296	3.07392
	مرد			68	81.0294	22.42931	2.71995
سبک رهبری	زن	7.349	.007	84	6.1384	1.65670	.18076
	مرد			68	5.9154	1.30127	.15780

همان‌طور که در جدول ٤-۹ دیده می‌شود، چون شاخص F محاسبه‌شده برای آزمون همسانی واریانس‌ها بزرگ‌تر از مقدار بحرانی F می‌باشد و در هر دو مورد سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، درنتیجه واریانس‌های دو گروه برابر نبوده و نمی‌توان از آزمون t برای مقایسه این گروه‌ها استفاده کرد. ازاین‌رو از آزمون U استفاده‌شده است.

[۸] در مدل فیدلر نمره متوسط ٤ فرض شده که به منظور پرهیز از خطای احتمالی در پاسخ نمونه ها به سوالات نیم نمره به میانگین جامعه آضافه شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

جدول ٤-١٠) آزمون U مان ویتنی برای مقایسه رتبه‌های دو گروه زن و مرد در مورد متغیرهای تحقیق

	گروه‌ها	تعداد	رتبه میانگین	مجموع رتبه‌ها	مقدار Z	sig
عملکرد	زن	84	81.85	6875.00	-1.665	۰/۰۹٦
	مرد	68	69.90	4753.00		
	جمع	152				
سبک رهبری	زن	84	80.04	6723.50	-1.111	۰/۲٦٦
	مرد	68	72.13	4904.50		
	جمع	152				

طبق داده‌های جدول ٤-١٠ چون مقدار Z محاسبه‌شده در سطح ۰/۰۵ در تمام موارد کوچک‌تر از مقدار بحرانی Z می‌باشد، بنابراین فرض مبنی بر برابر بودن رتبه‌های دو گروه تائید می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین رتبه میانگین‌های دو گروه زن و مرد در هر دو متغیر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به‌بیان‌دیگر جنسیت در پاسخ آزمودنی‌ها تأثیری نداشته و برداشت هر دو گروه در مورد عملکرد مدیران و سبک رهبری آن‌ها تقریباً یکسان است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مربوط به بررسی سؤال اول (وضعیت عملکرد مدیران مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر بر اساس مفروضات نظریه اقتضایی فیدلر چگونه است؟) تحقیق نشان داد که همان‌طور که فرضیه فیدلر تصریح دارد، مدیران وظیفه گرا در موقعیت‌های کاملاً مساعد از بهترین عملکرد برخوردارند. در بررسی امتیاز مقیاس LPC مدیران شاغل در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بوشهر، درمجموع سطح نسبتاً بالایی از امتیاز مقیاس LPC مشاهده شد که با عنایت به زیربنای نظری تحقیق، چنین استنباط می‌شود که سبک رهبری رابطه گرا، سبک رهبری غالب است. همچنین امتیاز مقیاس LPC مدیران در موقعیت‌های مختلف رهبری و به تفکیک نوع واحدهای آموزشی در حد بالایی مشاهده شد که این امتیاز در موقعیت‌های مطلوب در مقایسه با موقعیت‌های نسبتاً مطلوب رهبری بالاتر بوده است که با توجه به شاخص رابطه رهبر – عضو، این مقادیر قابل توجیه است.

نتیجه حاصل از بررسی رابطه اثربخشی واحد آموزشی و سبک رهبری مدیر (نمره LPC) در موقعیت‌های مطلوب رهبری در نمونه موردمطالعه، نشان می‌دهد که رابطه با ۹۵ درصد اطمینان تائید شده است. بنابراین همان‌طور که اشاره شد، این نتیجه با فرضیه اول تئوری اقتضائی فیدلر (۱۹٦۷) که در موقعیت مطلوب رهبری، همبستگی بین اثربخشی گروه و سبک رهبری مدیر (نمره LPC) را منفی می‌داند، همخوانی دارد. همچنین نتایج مطالعات کالینزوهالتون (۲۰۰٤)، رابینسون و کرونو (۲۰۰٤)، بانکروف (۱۹۸۷)، مولر و اشتوان (۲۰۰۸)، دوفی (۲۰۰۱)، عبدالهی (۱۳۸۱)، حمیدی (۱۳۸٤)، حسن پور (۱۳۸۷)، تفاق (۱۳۸۸)، و خلیلی شورینی (۱۳۷۲) در راستای این پژوهش است.

یافته‌های تحقیق حاضر همچنین در مورد پرسش دوم (پنداشت معلمان از شیوه‌ی رهبری مدیران مدارس بر اساس الگوی رهبری فیدلر چگونه است؟) نشان داد که ازنظر معلّمان، بیشتر مدیران دارای سبک رهبری رابطه مدار هستند و تعداد کمی وظیفه مدار هستند. می‌توان نتیجه حاصل را در راستای نتیجه حاصله از یافته‌های تئوری اقتضایی فیدلر(۱۹۷٦) قرار داد که در موقعیت‌های مطلوب رهبری، همبستگی بین اثربخشی گروه و سبک رهبری مدیر (نمره LPC) را منفی می‌داند. به جهت اینکه تعداد مدارسی که مدیرانشان دارای سبک رهبری رابطه مدارند، از منظر معلمان

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

این مدارس، با درصد بالایی تائید شده است. همچنین مشاهده گردید که در بررسی متغیرهای شخصی مدیر(ویژگی‌های فردی، شیوه مدیریت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات و غیره) به‌عنوان عاملی که در فرایند رابطه گرایی مدیر مؤثر است، این یافته تحقیق، مطابقت نشان می‌دهد و این موضوع نشان می‌دهد که بیشتر مدیران از سبک رابطه مدار تبعیّت می‌کنند. یافته‌های کالینز وهالتون (۲۰۰٤) ، جامیسون (۱۹۹۸)، اکبری و همکاران (۱۳۸٤) و حسنیان (۱۳۸۳) با یافته‌های تحقیق حاضر همسویی دارد.

اما در مورد نتایج تحقیق در ارتباط با پرسش سوم (چه تفاوتی بین نظرات معلمان زن و مرد در مورد عملکرد مدیران مدارس وجود دارد؟)، همان‌طور که در بخش قبلی اشاره شد، واریانس‌های دو گروه زن و مرد برابر نبوده و از همین رو به‌جای آزمون t برای مقایسه این گروه‌ها از آزمون U استفاده‌شده است. بین رتبه میانگین‌های دو گروه زن و مرد در هر دو متغیّر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به‌بیان‌دیگر جنسیت در پاسخ آزمودنی‌ها تأثیری نداشته و برداشت هر دو گروه در مورد عملکرد مدیران و سبک رهبری آن‌ها تقریباً یکسان است. این یافته تحقیق، نشان می‌دهد که رویکرد اقتضائی، در مواردی که مرتبط با جنسیت و عملکرد مدیران بر اساس شاخص مردانگی یا زنانگی‌شان باشد، چندان راهگشا نخواهد بود. نوع مواجهه مدیران با مسائل خاص مدارس، بیش از آنکه متأثر از تفاوت‌های جنسیتی باشد، متأثر از نوع الگوهای عملکردی آن‌ها و نیز کیفیت مدیریت و ساخت وظیفه می‌باشد. در تحقیق حاضر نیز سبک رهبری مدیران توسط مقیاس، میزان واحد LPC مساعد بودن موقعیت بر اساس روابط رهبر–عضو و اثربخشی رهبری توسط مقیاس اثربخشی آموزشی را نشان داد که این بیشتر شیوه رهبری نظام‌مند و وظیفه گرا را به‌عنوان الگوی مدیریتی تائید می‌کند تا شاخص زنانگی یا مردانگی در مدیریت را. نتایج مطالعات جین لرسن (۲۰۰٦)، یانگ و ریکی (۲۰۰۱)، لوتانزوپترسون (۲۰۰۲)، کالینزوهالتون (۲۰۰٤)، بانکروفت (۱۹۹۸)، حسن پور (۱۳۸۷)، جوادیان صراف (۱۳۸۲)، و هادیان (۱۳۸۲) در راستای این پژوهش است.همان‌طور که در نتایج یافته‌های تحقیق حاضر نشان داده شد، نتایج پرسش چهارم (چه تفاوتی بین نظرات معلمان زن و مرد در مورد شیوه‌ی رهبری مدیران مدارس وجود دارد؟) حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار میان نظرات معلمان زن و مرد در مورد شیوه رهبری مدیران مدارس بود. همان‌طور که مولر و اشتوان (۲۰۰۸) تصریح کرده‌اند، بیان تمایز میان رویکردهای کارمندان نسبت به عملکرد رهبری سازمان، نه بر اساس شاخص‌های الگو مدار، بلکه بر پایه شیوه تعامل و مناسبات حاکم بر فضای سازمانی می‌باشد. از همین رو زمانی که فرصتی برای اظهارنظر در مورد نوع رهبری به دست می‌آید، اغلب نتایج حاکی از آن است که چه بستر و زمینه‌ای تأمین‌کننده روابط و مناسبات میان رهبر سازمان و کارمندان زیرمجموعه آن است نه آنکه نوع جنسیت افراد تعیین‌کننده این روند باشد. علاوه بر مولر و اشتوان (۲۰۰۸)، یافته‌های جین لرسن (۲۰۰٦) و حسن پور (۱۳۸۷) و هادیان (۱۳۸۲) نیز مؤید این یافته می‌باشد.

پیشنهادهای کاربردی

- یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که هنوز نمی‌توان به شکلی نظام‌مند و دقیق از ظرفیت‌های مدیریت اقتضائی در مدارس کشورمان بهره برد. مدیران مدارس چندان توجهی به مدل‌ها و الگوهای جدید و تثبیت‌شده مدیریت آموزشی نداشته و ترجیحاً آن‌طور که شرایط روز و نیازهای اولیه محل آموزش نشان می‌دهد به رتق‌وفتق امور می‌پردازند. همچنین در ارتباطشان با معلمان و همکاران دیگر، معمولاً رابطه را ملاک قرار داده و چندان توجهی به اقتضائات

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

وظایف مدیریتی و اصول رهبری ندارند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس در قالب برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت آموزشی، در جریان آخرین یافته‌های مدیریتی در حوزه آموزش قرار بگیرند تا میزان اثربخشی تحقیقاتی ازاین‌دست، افزایش یابد.

- موضوع پروژه حاضر که بررسی وضعیت عملکرد مدیران مدارس متوسطه اول بوشهر بر اساس مفروضات نظریه اقتضایی فیدلر بود، نشان می‌دهد که رابطه مستقیمی میان این متغیرها وجود داشته و شناسایی و پرورش ظرفیت‌های مدیریتی مدیران مدارس، به‌ویژه نحوه عملکرد ارتباطی آن‌ها، می‌تواند نتایج ملموس و تأثیرگذاری در فرایند تدریس معلمان از یک‌سو و فرایند تحصیل و آموزش دانش آموزان از سوی دیگر، به همراه داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و نهادهای مربوطه (همچون آموزش‌وپرورش، سازمان‌های آموزش عالی و غیره) با تشخیص این ظرفیت‌ها به ارائه راهکارهای عملی در راستای پرورش و رشد این ظرفیت پرداخته و از این طریق امکان ایجاد موقعیت‌های مناسب تحصیلی و رشد چشمگیر مدیران واحدهای آموزشی را فراهم سازند.

منابع

اچسون.ا. کیت و دامین گال، مردیت (۱۳۸۳)، نظارت و راهنمایی تعلیماتی، مترجم: محمدرضا بهرنگی، چاپ دوم، تهران: انتشارات کمال تربیتاسکات، دبلیو ریچارد (۱۳۸۵)، سازمان‌ها، سیستم‌های فردگرا (حقوقی) ، طبیعی (حقیقی) و باز، مترجم: محمدرضا بهرنگی، چاپ سوم، تهران: انتشارات کمال تربیت، جلد ۱ و ۲

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

اسمیت، فیلیپ جی (۱۳۸٦)، ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی، ترجمه محمدرضا بهرنگی، چاپ چهارم، تهران: انتشارات کمال تربیت

اورک، ناهید (۱۳۸۲)، *«بررسی رابطه نگرش اقتضایی مدیران در عملکرد دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران»*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن

ایران‌نژاد پاریزی، مهدی و ساسان گهر، پرویز (۱۳۹۰)، سازمان و مدیریت (از تئوری تا عمل)، چاپ یازدهم، تهران: موسسه بانکداری ایران

بلانچارد، کنت ایچ و هرسی، پال (۱۳۸۷)، مدیریت رفتار سازمانی (استفاده از منابع انسانی)، ترجمه: قاسم کبیری، چاپ هفتم، تهران: انتشارات دفتر مرکزی جهاد دانشگاهیبهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۳)، مدیریت آموزشی و آموزشگاهی، چاپ سوم، تهران: ناشر مؤلف

بیان حسام‌الدین (۱۳۸۳)، آیین مدیریت، چاپ چهارم، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور

تروائا، رابرت و نیوپورت، جین (۱۳۸۸)، اصول مدیریت و رفتار سازمانی، چاپ ششم، ترجمه: عین اله علاء، چاپ اول، تهران: انتشارات زوار

تقی پور ظهیر، علی (۱۳۷٦)، *«برنامه‌ریزی و توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد و بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی»*، فصلنامه مدیریت در آموزش‌وپرورش، شماره ۱٦، زمستان

الوانی، سید مهدی (۱۳۹۰)، مدیریت عمومی، ویراست سوم، چاپ چهل و دوم، تهران: نشر نی

Ening, A & Hsiung, E.(1999), Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Retailing, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 24, pp. 309-317

Fiedler.Fered E .(1967). A Theory of Leader ship Effectiveness.(new York:Mc Graw-Hill-Book CO

Hemphill.J.K,'(1954)'A proposed theory of leadership In small group.second Preliminary Report. Personnel Reseaerch Board , ohio state university

Jamieson, Gary (1998) Management "leading people and organizations in the 21ST century" .prentice Hall.

Merckoury, B. M, (2011), Transformational Leadership: A Response to Critiques, in Chemers, M.M.(Eds), Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions, Academic Press, San Diego, CA, pp.49-80.

Muller, B. M., & Stuan, B. J.(2008), Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Robinson, C, A & Krouno, C. G.(2004), Educational Administration: Theory, Research and Practice, New York: McGraw-Hill.

Sara Jean Lersen (2006), " Testing employee motivation based on herzberg's motivation-hyginene theory in selected thai commercial banks" Marquette University, 1983, 143 pages; AAT 8402654.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۸،
دوره هجدهم،
سال ششم،
تابستان ۱۴۰۴
صص ۱-۱۴

Examination of the Performance Status of Middle School Principals in Bushehr County Based on the Assumptions of Fiedler's Contingency Theory

Roghayeh Rishahri[9]

Abstract

The present study aims to examine the performance status of middle school principals in Bushehr County based on the assumptions of Fiedler's contingency theory. The research method is applied in terms of purpose and purely descriptive regarding the data collection method, utilizing a survey approach. The statistical population includes all teachers of middle schools in Bushehr County who are employed during the academic year 1403, with a total of 342 teachers (both male and female) based on statistics obtained from these regions. The sample size was estimated using Morgan's table, resulting in a determined sample size of 152 teachers. The research instrument was a questionnaire, and for this purpose, two standardized questionnaires were utilized. The findings of the present study indicate that there is a significant difference between the sample mean and the theoretical mean in the components of trust, attitude, initiative, personal development, and leadership, such that the sample mean, except for initiative, is higher than the theoretical mean (population) in the remaining cases. Additionally, regarding the components of work quality, judgment, collaboration, work quantity, security, and overall evaluation, the performance of the principals was at an average level. Furthermore, there was no significant difference between the sample mean and the population mean concerning overall performance, and teachers rated the performance of the principals as average. According to the teachers, most principals exhibit a relationship-oriented leadership style, and the perceptions of both groups of teachers (male and female) regarding the principals' performance and their leadership style are nearly identical.

Keywords: Contingency Theory, Performance, Relationship-Oriented Style, Task-Oriented Style

[9] **Corresponding Author:** Master's Degree Graduate in Educational Management, Islamic Azad University, Bushehr Branch, Bushehr, Iran.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]