مجلهٔ پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت
شمارهٔ پیاپی ۷۵، پاییز و زمستان، سال۱۴۰۴
Journal of research on Issues of Education

مقاله علمی پژوهشی | http://isoedmag.ir | Research Article

صفحه ۳۱-۴۵

عنوان: رابطه سبک رهبری مدیران با امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی با نقش میانجی مهارت‌های مدیریت در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بوکان

خسرو نظری[۱]، مهدی نامداری پژمان[۲] و امید دانش‌افروز*[۳]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر بوکان با نقش میانجی مهارت‌های مدیریتی بود. پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی به شیوه معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل۱۰۲۰ معلم زن و مرد مقطع ابتدایی شهر بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ بود که از این میان ۲۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از ۴ ابزار استاندارد: مهارت‌های مدیران کامرون و وتن (۱۹۹۱)، سبک رهبری هاگتون و همکاران (۲۰۰۲)، امنیت شغلی نیسی و همکاران (۱۳۷۹)، بیگانگی سازمانی صداقتی فرد (۱۳۸۸) جمع‌آوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل و برازش داده‌ها با مدل مفهومی از روش آماری معادلات ساختاری SEM و نرم¬افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری مدیران با مهارت‌های مدیریتی (۰/۹۵ =ضریب مسیر، ۴/۰۰۴ = t، P= ۰/۰۰۰)، امنیت شغلی (۰/۲۷ =ضریب مسیر، ۲/۴۵۹ = t، P= ۰/۰۰۰) و بیگانگی سازمانی (۰/۶۶- =ضریب مسیر، ۲/۸۷۵- = t، P= ۰/۰۰۰) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون سوبل نیز بیانگر آن بود که نقش میانجی مهارت‌های مدیریتی در رابطه بین سبک رهبری مدیران و امنیت شغلی (۸/۹۵۳ = آماره، ۰/۰۰۱ >p) و همچنین در رابطه بین سبک رهبری مدیران و بیگانگی سازمانی (۱۰/۳۵- =آماره، ۰/۰۰۱ >p) تأیید می‌شود. نتایج این پژوهش نشان داد که سبک رهبری مدیران نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای مهارت‌های مدیریتی، افزایش امنیت شغلی و کاهش بیگانگی سازمانی معلمان دارد. همچنین نقش میانجی مهارت‌های مدیریتی نیز بیانگر آن است که این مهارت‌ها می‌توانند به‌عنوان عاملی کلیدی در انتقال اثرات سبک رهبری به متغیرهای شغلی و سازمانی ایفای نقش کند. بنابراین ضروری است که وزارت آموزش و پرورش در راستای سبک‌های رهبری نوین و مهارت‌های مدیریتی تأکید بیشتری داشته باشد.

اطلاعات مربوط به مقاله

کلید واژگان
سبک رهبری مدیران، امنیت شغلی، بیگانگی سازمانی، مهارت‌های مدیریتی

[۱]. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. nazarikey@gmail.com
[۲]. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. m.namdari@cfu.ac.ir
[۳]. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید چمران، تهران، ایران. omiddanshafrvz@gmail.com

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

مقدمه

معلمان به عنوان سکانداران اصلی نظام‌های آموزشی، نقشی اصلی و اساسی در برنامه تحولات اجتماعی برعهده دارند (Butera, ۲۰۲۳) برای تداوم عملکرد بالنده آن‌ها، کاهش عوامل و شرایط مخرب و استرس‌زا ضرورتی انکارناپذیر است. درخواست از معلمان برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای خویش بدون زمینه‌سازی و تلاش کافی برای برطرف کردن مسائل شغلی‌شان انتظاری غیرمنطقی است (Clement, ۲۰۲۰). در واقع باید گفت که شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پراسترس است و معلمین همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌ها و مشکلات متعددی دست و پنجه نرم می‌کنند (Carroll et al., ۲۰۲۲). که عدم امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی از جمله این موارد است (Kılınç, 2023; Najafipour tabestanagh et al., 2022; Eshayeri et al., ۲۰۲۳).

بیگانگی سازمانی۱ مفهومی نوپا در مطالعات سازمانی است که در آثار دورکیم (تقسیم‌کار اجتماعی)، ماکس وبر قفس (آهنین) و مارکس (نظام سرمایه‌داری) به کار رفته است. در بیگانگی سازمانی فرد در زندگی روزمره، خود را فراموش می‌کند و نمی‌تواند وظایف شغلی و سازمانی خود را به خوبی ایفا کند. بیگانگی سازمانی نوعی جداماندگی و دورافتادگی از دنیای شغلی است (Liu et al., ۲۰۲۵). بیگانگی سازمانی که آن را می‌توان به عنوان بیگانگی افراد در محیط سازمانی تعریف نمود با تحقیقات سیمن (۱۹۹۵) Seeman به طور قابل توجهی افزایش یافته است. در این نظریه، بیگانگی سازمانی یعنی احساس ناامیدی از توسعه شغلی و حرفه و همچنین ناامیدی از ناتوانی در ظاهر کردن هنجارهای حرفه‌ای» توصیف شده است (Mehta, ۲۰۲۲). (۱۹۹۵) Seeman بیگانگی سازمانی را در ۴بعد مفهوم‌سازی کرد: «بی‌معنایی، بی‌قدرتی، بی‌هنجاری و انزوای اجتماعی» (Raghimi et al., ۲۰۲۵). از خودبیگانگی در حوزه‌کاری بیشتر مطرح است که فرد به دلایل محرومیت نسبی، استرس شغلی، سرمایه اجتماعی پایین و بحران هویتی به آن دچار می‌شود که در این میان اغلب معلمان به علت استرس شغلی بالاتر بیشتر دچار آن می‌شوند (Kılınç, ۲۰۲۳). بیگانگی سازمانی به معنی انفصال، جدایی، بی‌علاقگی و اشتیاق نداشتن فرد به انجام یک شغل یا وظیفه شغلی‌اش است که در جامعه امروزه بیگانگی سازمانی به شدت در حال افزایش است (Eshayeri et al ., ۲۰۲۳). بررسی‌های صورت گرفته درباره معلمان مدارس ایالت متحده و دیگر کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد بین یک سوم تا یک دوم معلمان در صورت داشتن حق دوبارهٔ انتخاب شغل، شغل معلمی را انتخاب نمی‌کنند. معلمان می‌گویند با شغلشان و دانش‌آموزان و همکارانشان احساس بیگانگی می‌کنند؛ می‌گویند کسانی که در مدارس‌اند، کسانی که در محل آنها زندگی می‌کنند، و عموم مردم از آنها قدردانی نمی‌کنند (Sheikhtaheri et al., ۲۰۲۴). در ایران نیز در تحقیقاتی که به بررسی بیگانگی سازمانی معلمان پرداخته‌اند، نتایجی مشابه نشان می‌دهند و حاکی از آن است که بیگانگی سازمانی امروز در همه سازمان‌ها در حال افزایش است که در این میان، بیگانگی معلمان بسیار بیشتر است. طوری که بیگانگی سازمانی، به منزله مسئله‌ای مهم و غامض ذهن بسیاری از اندیشمندان و سیاستگذاران داخلی را به خود مشغول کرده است که تأثیرات مخرب بزرگی بر جای می‌گذارد (Eshayeri et al., ۲۰۲۳). (۲۰۲۵) Liu et al., در یک بررسی سیستماتیک و با تأکید بر نظریه‌های برخواسته از بیگانگی سازمانی بیان نمودند و با ادغام عناصری از نظریه‌های مختلف مدیریت، دیدگاه تازه‌ای برای تحقیقات جدید با هدف جلوگیری از بیگانگی سازمانی ارائه دادند که آنان در این دیدگاه بیشتر از هرچیزی بر نقش حیاتی مدیریت منابع انسانی و شیوه رهبری میدیران در تشخیص و کاهش بیگانگی شغلی برای حفظ منابع حیاتی فردی، تیمی، سازمانی و اجتماعی تأکید داشتند. (۲۰۲۳) Kılınç نیز بیان می‌کنند که سبک‌های جدید رهبری بخصوص رهبری تحولی بیشترین تأثیر را کاهش بیگانگی سازمانی معلمان دارد. رهبران داری سبک مؤثر در ارتقای حس تعهد جمعی معلمان و از بین بردن حس بیگانگی آنها در مدارسی که فضایی عملکردمحور در آنها پرورش داده می‌شود، مؤثرتر هستند. (۲۰۲۳) Eshayeri et al., در فراتحلیلی که به مطالعه عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی پرداختند نشان دادند که از میان عوامل متعدد مانند عوامل زمینه‌ای (سن، سابقه، جنسیت، درآمد، پایگاه اجتماعی- اقتصادی)، اجتماعی، سازمانی و ...، نوع سبک رهبری مدیران با ضریب تأثیر ۰/۳۸۵ دارای بالاترین اثر بر بیگانگی معلمان است. معلمان ابتدایی به دلیل شرایط کاری نامناسب مانند کار بیش از حد در طول هفته، فشار و حجم کار زیاد، تقاضای بالای و ادعاهای والدین، عدم کنترل بر کار و عدم مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، حقوق پایین، کمبود مواد لازم، حمایت کم مدیران و همکاران، کلاس‌های پرجمعیت، رفتارهای ناعادلانه و رویکردهای مدیریتی نامشخص باعث می‌شود که کارکنان ناراحتی و استرس را تجربه کنند و در نتیجه این شرایط، سلامت آنها از نظر روانی و فیزیولوژیکی مختل شود. در نتیجه اثربخشی و امنیت شغلی آنها کاهش یافته و غیبت، تعارض بین فردی و بیگانگی از کار افزایش می‌یابد (Akar, 2018; Verma, 2017, 2018).

1. Organizational alienation

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

مؤلفه دیگر امنیت شغلی۱ است. امنیت نیاز فطری و موهبت الهی انسان بوده و به عنوان یکی از انگیزه‌های اساسی و نیازهای بشر به شمار می‌رود تا جایی که آبراهام مازلو۲ آن را به عنوان دومین نیاز اساسی در هرم نیازها مطرح نموده است که ارضای آن به صورت سالم و مطلوب در طول زندگی می‌تواند زمینه دستیابی به نیازهای دیگر مانند دوست داشتن، عزت‌نفس و دوست داشته شدن و خودشکوفایی را فراهم نماید (Shaver & Mikulincer, ۲۰۲۲). در زندگی شغلی و سازمانی، امنیت شغلی از جمله مسائلی است که جدیداً فکر معلمان را را به خود مشغول کرده است و بخشی از انرژی روانی و فکری معلمان صرف این مسئله می‌شود. اگر کارکنان از بابت امنیت شغلی به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار آموزش قرار می‌دهند و نظام آموزشی نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد (Özmen et al., ۲۰۲۴). امنیت شغلی را می‌توان وضعیتی دانست که فرد در معرض از دست دادن شغل و تغییرات شغلی نباشد و به آینده شغلی مطلوب همچون فرصت‌های ارتقا در کار در درازمدت اشاره دارد. بنابراین شاخص‌های امنیت شغلی عبارتند از ثبات شغلی، رضایت اقتصادی یا درآمد مناسب و کافی، نظام بیمه و بازنشستگی، احساس آرامش و جو عاطفی حاکم بر کار، شایستگی و توجه به قوانین و مقررات در ارتقای شغلی (Naderi et al., ۲۰۲۳). بنابراین تنها خطر از دست دادن شغل امروزه نمی‌تواند امنیت شغلی معلمان را تضمین کند و موارد متعدد دیگری همچون احساس آرامش و رضایت اقتصادی در این میان نقش مهمی دارد که باعث شده، معلمان رسمی نیز از امنیت شغلی پایینی برخوردار باشند. بین امنیت شغلی معلمان، کیفیت آموزشی آنان و عوامل خارجی تعامل پیچیده وجود دارد و عوامل خارجی از جمله مدیران پیامدهای قابل توجهی برای حمایت از معلمان و سیاست‌گذاری دارند. (Özmen et al., ۲۰۲۴) در مطالعاتشان نشان دادند که ادراک امنیت شغلی در معلمانی که در شغل خود تازه‌کار هستند، جوان و زن، بالاتر است ولی در میان افراد باسابقه و مردان ادراک امنیت شغلی بسیار پایین است. معلمی یک حرفه مقدس است اما به دلایل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بی‌ارزش شده است (Özmen et al., ۲۰۲۴). تجزیه و تحلیل‌ها حاکی از آن است که تنها ۴۰ درصد از معلمان از شغل خود راضی و احساس امنیت شغلی در آینده را دارند (Castro et al, ۲۰۲۵). علاوه بر این، حقوق، امنیت شغلی و حجم کار به طور قابل توجهی بر سطح رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار است. توصیه می‌شود که مدیریت مدارس با استفاده شیوه‌های رهبری تحولی و با همکاری و ایجاد فضای تعاملانه سبب ارتقای رضایت و امنیت شغلی معلمان شوند (Khan et al., ۲۰۲۵). نکته‌ای که در بررسی مقالات در حوزه امنیت شغلی در ایران قابل توجه می‌باشد، این است که اولاً آمارها در ایران بسیار جسته گریخته و ناکافی به نظر می‌رسد؛ ثانیاً: این آمارها به روز نیست اما در یک آمار کلی سهم بخش صنعت و خدمات و آموزش در سال ۱۳۹۵ به ترتیب ۱۳/۲ درصد، ۱۸ درصد و ۵۰/۲ درصد است (Hajizadeh & Maymandi & Bonyad, ۲۰۲۰) که این آمار حاکی از آن است که امنیت شغلی در نظام آموزشی کشور ما پایین است و این امنین شغلی در بین معلمان با توجه به افت جایگاه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگیشان سال به سال در حال تنزل است (Najafipour tabestanagh et al., ۲۰۲۲).

همانطور که بیان شد، امروزه معلمان با مشکلات زیادی از جمله بیگانگی سازمانی و کاهش امنیت شغلی دست و پنجه نرم می‌کنند که با توجه به اعتراضات و اعتصاباتی که در سال‌های اخیر، توسط معلمان در نقاط مختلف کشور انجام شده می‌توان قضاوت کرد که روز به روز شاهد افزایش آسیب‌های جسمی، روانی و اقتصادی هستیم (Beheshti & Norian, ۲۰۲۱). نظام‌های آموزشی امروزی در تلاش برای ایجاد یک محیط کاری مثبت برای محافظت از مربیان خود هستند و از این طریق پتانسیل‌های آنها را به عنوان افرادی فعال و مؤثر آشکار می‌کنند. اخیراً، تمرکز بر سبک‌رهبری۳ مدیران به عنوان نزدیک‌ترین افراد به معلمان و افرادی که احاطه بیشتری بر مشکلات و کمبودهای معلمان دارند، افزایش یافته است (Kılınç, 2023; Akar & Ustuner, ۲۰۱۷).

نتایج پژوهشی حاکی از آن است که مدیران مدارس بیشترین تأثیر را بر تمامی ارکان مدرسه از جمله معلمان‌شان دارند و سبک رهبری مدیران مدارس (خدمت‌گذار، تحول‌آفرین، اقتضایی و کاریزماتیک و ...) بخصوص در دوره ابتدایی، می‌تواند سبب افزایش کارایی و بوجودآمدن فضای مثبت کاری در مدرسه شود (Rezaeian et al., ۲۰۲۵). در دهه‌های اخیر با توجه به تنوع بسیار زیاد نیازها و انتظارات ذینفعان در آموزش و پرورش، نقش مدیریت مدرسه به عنوان عاملان اصلی بهبود و تغییر دستخوش تغییرات عمده شده و گرایش به رهبری مدرسه را به یک ضرورت تبدیل کرده است (Senolx, ۲۰۲۰). رهبری ناظر به فرآیند نفوذ اجتماعی است که به واسطه آن رهبران مأموریت و چشم‌انداز مدرسه را ترسیم کرده و با دادن انگیزه و ترغیب ارکان مدرسه به بهبود آموزشی و پرورشی کمک می‌کنند (Suratman,

1. Job insecurity
2. Abraham (Harold) Maslow
3. Leadership Style

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

۲۰۲۱). مرور ادبیات مدیریت آموزشی حاکی از تنوع سبک‌های رهبری است که متناسب با شرایط مختلف می‌تواند اثر بخش باشد (Aminikahrizsangi & Hosseingalizadeh, ۲۰۲۳). سبک رهبری الگوی رفتاری است که رهبران در محیط کار برای تعامل و برقراری ارتباط با زیردستان خود، هدایت و کنترل و ترغیب آنان به اجرای دستورات خود به کار می‌گیرند (Warman et al., ۲۰۲۲).

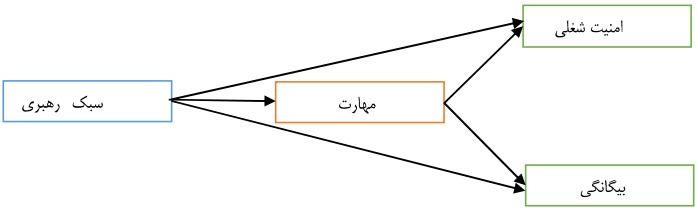
امروزه وجود یک ساختار رهبری و نقش مؤثر آن، تأثیر شگرفی در موفقیت سازمان‌ها دارد که نظام‌های آموزشی نیز از آن مستثنی نیست (Rastgar et al., ۲۰۲۱). ازخودبیگانگی، ساعات کاری طولانی، نارضایتی شغلی استرس کمبود تعهد در میان کارمندان و تقاضاهای عجیب و غریب نیاز به سبک‌های رهبری اثربخش را شدت بخشیده است (Asrar & Peter Kuchinke, ۲۰۱۶). همه مشکلات معلمان همراه با شناخت محیط، تشخیص و درک تحولات و آگاهی از فرصت‌ها، تهدیدها، محدودیت‌ها و امکانات که از ضروریات سازمان‌های جدید محسوب می‌شوند که از طریق سبک‌های سنتی مدیریت امکان‌پذیر نیست. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم وجود سبک‌های رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت‌ها و استفاده از آن‌ها باشد. امروزه سازمان‌ها نیازمند رهبرانی هستند که با خلق چشم‌اندازهای نوین تدوین و توسعه بینش‌ها و الهام‌بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی در آن‌ها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه‌ای بکار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آنها را فراهم سازند (Naghipour & Rasoli, ۲۰۲۵). در عصر جدید و در علم جدید مدیریت برای حل مشکلات معلمان (مانند کاهش بیگانگی و افزایش امنیت شغلی) توجه خود را به سبک‌های نوین رهبری معطوف کرده است (Homayeni Damirchi et al., ۲۰۱۸).

مؤلفه دیگر که در پژوهش حاضر به عنوان نقش میانجی در نظر گرفته شده است، مهارت‌های مدیریت۱ است. از دیدگاه Katz (۱۹۷۴) در محیط‌های آموزشی مهارت‌های مورد نیاز مدیران شامل سه طیف فنی، انسانی، ادراکی است. مهارت شامل توانایی‌ای است که قابل گسترش بوده و خودش را در عملکرد نمایان می‌کند و به ندرت به صورت بالقوه است. لازمه مدیریت مؤثر دارا بودن مهارت‌های سه‌گانه ادراکی، انسانی و فنی است که هر کدام می‌توانند به طور جداگانه پیشرفت کنند (Dargantes, ۲۰۲۰). بنابراین مدیران مدارس باید روش‌ها، تکنیک‌ها، و دانش‌های خاص مربوط به زمینه کاری‌شان را داشته باشند و همچنین آگاهی‌ها و دانش عمومی در زمینه‌های مختلفی دارا باشند (Arabi makiabadi & Heydari, ۲۰۲۲). در مطالعه و بررسی مهارت‌های مدیران، اگر بخواهیم آموزش و پرورش پیشرفته، پویا و متحولی داشته باشیم، لزوماً مدیران آن باید متحول باشند، یعنی اطلاعات و دانش آنان بروز شده باشد و نگرش‌ها و مهارت‌های ادراکی، ادراکی، انسانی و ارتباطی آنها توسعه یابد. توجه به این امر برکات و تبعات زیادی خواهد داشت که کاهش برخی از مشکلات معلمان مانند بیگانگی سازمانی و امنیت شغلی‌شان است (Arabi makiabadi & Heydari, 2022). از جمله وظایف مهم مدیران، توجه به علایق و تمایلات معلمان و فراهم کردن شرایط و امکانات مناسب برای افزایش خشنودی و کاهش مشکلات آنان است. مدیران دارای مهارت‌های مدیریت با مهارتهای ادراکی، فنی و انسانی خود با ایجاد انگیزه، تعیین و تنظیم اهداف مشخص و قابل دسترس، شناخت نیازهای متفاوت معلمان و هماهنگ کردن رفتار معلمان با اهداف مدرسه به این امر کمک می‌کنند (Asad et al., ۲۰۲۱).

بنابراین در حالت کلی می‌توان گفت که امروزه معلمان بخصوص در دوره ابتدایی به دلایل گوناگون از جمله شرایط کاری نامناسب مانند کار بیش از حد در طول هفته، فشار و حجم کار زیاد، تقاضای بالای و ادعاهای والدین، عدم کنترل بر کار و عدم مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، حقوق پایین، کمبود مواد لازم، حمایت کم مدیران و همکاران، کلاس‌های پرجمعیت، رفتارهای ناعادلانه و رویکردهای مدیریتی با چاش‌های متعددی رو به رو هستند که این استرس و فشار را بر روی معلمان بیشتر کرده و در مناطق مرزی و کردنشین مانند بوکان به علت وجود شغل‌های کاذب و هم مرزی با کشور عراق سبب شده که معلمان این شهر با مشکلات بیشتری نیز مواجه باشند که بیگانگی سازمانی و عدم امنیت شغلی از جمله این موارد است. برای حل این مشکلات راهکارهای متنوعی وجود دارد ولی مدیران مدارس به علت تماس مستقیم و لمس هر روزه مشکلات معلمان ابتدایی دارای اهمیت بیشتری هستند و به همین علت همگام با اصرار بر سبک‌های نوین رهبری در نظام آموزشی مترقی به عنوان اثرگذارترین مؤلفه در مدارس، پژوهش حاضر با هدف رابطه سبک رهبری مدیران با امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی با نقش میانجی مهارت‌های مدیریت در بین معلمان دوره ابتدایی شهر بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۴_۱۴۰۳ انجام شد.

1. Management Skills

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]



شکل۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی به شیوه معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مرد و زن مقطع ابتدایی شهرستان بوکان در سال ۱۴۰۴-۱۴۰۳ بود که با توجه به آمار معاونت آموزش و پرورش ابتدایی بوکان تعداد ۱۰۲۰ معلم (۴۵۰ نفر مرد و ۵۷۰ نفر زن) بودند که از این میان با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای با شیوه تصادفی ۲۸۵ معلم با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. داشتن رضایت کامل برای حضور در پژوهش، داشتن حداقل سابقه کاری ۵ سال و حداقل ۲۵ سال، دارا بودن ابلاغ به عنوان معلم ابتدایی در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ و توانایی پاسخگویی به همه سؤالات پرسشنامه‌ها به عنوان ملاک‌های ورود به پژوهش و دارا نبودن ملاک‌های ورودی، داشتن مشکلات روانی یا جسمی حاد، قرار داشتن تحت مراقبت دارویی، شرکت همزمان در پژوهش دیگر و عدم پاسخگویی به همه سؤالات پژوهش ملاک‌های خروج از پژوهش حاضر بودند. در نهایت برای تحلیل اطلاعات گردآوری شده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی و جهت بررسی برازش داده‌ها با مدل مفهومی از روش آماری معادلات ساختاریSEM با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و AMOS24 استفاده شد. در ادامه ابزارهای پژوهش معرفی می‌شود.

۱- پرسشنامه مهارت‌های مدیران[1]: در پژوهش حاضر در راستای سنجش میزان مهارت‌های مدیران مدارس ابتدایی در شهرستان بوکان از پرسشنامه مهارت‌های مدیران توسط Whetten & Cameron (۱۹۹۱) در ۱۰ گویه استفاده شد. این پرسشنامه فاقد زیر مقیاس است و به پاسخ به هر یک از گویه‌ها دارای نمرات ۱ تا ۵ است که از خیلی زیاد شبیه من است =۱ تا هیچ شباهتی به من ندارد =۵ را شامل می‌شود. همچنین حداکثر و حداقل نمره در این پرسشنامه ۱ تا ۵۰ است. روایای و پایایی این ابزار توسط سازندگان آن تأیید شده است و اعتبار این ابزار ۰/۸۷۱ گزارش شده است (Whetten & Cameron, ۲۰۱۰). مقیاس مهارت‌های مدیران موثر در بسیاری از تحقیقات مربوط به مدیران به عنوان یک آزمون استاندارد، مورد پذیرش است، بر روی نمونه‌هایی از جامعه‌های در گوشه و کنار جهان اجرا شده است (Shirzad, ۲۰۲۴). در ایران نیز این پرسشنامه در چندین پژوهش اعتباریابی و مناسب مدیران ایرانی تشخیص داده شده است. برای مثال در پژوهش Hamidi & Saādati (۲۰۱۵) برای تعیین میزان پایایی ابزار تعداد ۲۶ پرسش‌نامه بین اعضای نمونه توزیع شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده مقدار ۰/۸۶۲ محاسبه شد. همچنین برای سنجش مجدد اعتبار ابزار از روش قضاوت خبرگان بهره گیری به عمل آوردند، به این شکل که ابزار از نظر محتوا به رویت ۱۰ تن از اعضای علمی دانشگاه‌ها که سابقه مدیریت و پژوهش و مطالعه در زمینه موضوع مدنظر را داشتند رسید و نظرات آنان در مورد شکل ظاهری، محتوا و نحوه نگارش پرسش‌نامه لحاظ کردند. پایایی نیز به روش بازآزمون بین دو مرحله ۹۰/۰ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

۲- پرسشنامه سبک رهبری (LSQ)[2]: پرسشنامه استاندارد سبک رهبری توسط Houghton & Neck (۲۰۰۲) طراحی شده است و دارای ۱۸ سوال در ۳ بعد (دستوری، توانمندساز، خودرهبری و دستوری) است این پرسشنامه دارای ۳ زیرمقیاس رهبری توانمندساز (سؤالات ۱ تا ۵)، خودرهبری (سؤالات ۶ تا ۱۲) و دستوری (سئوالات ۱۳ تا ۱۸) است. پاسخ به هر یک از گویه‌ها دارای نمرات ۱ تا ۵ است که از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ را شامل می‌شود. همچنین حداکثر و حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۸ تا ۹۰ است و نقطه برش آن ۴۵

1. Questionnaire of Managers' Skills
2. Leadership Style Questionnaire

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

است که هر چه نمره آزمودنی ها بالاتر باشد حاکی از سبک رهبری قوی در مدیران مدارس است. Houghton & Neck روایی همگرا و واگرای مطلوبی برای این پرسشنامه گزارش کرده است و پایایی آن نیز ۰/۸۳ اعلام شده است. استاندار بودن ابزار حاضر در داخل کشور نیز در پژوهش‌های زیادی به اثبات رسیده است. در پژوهش Niyazi (۲۰۲۵) روایی پژوهش تأیید و میزان پایای ابزار سبک‌های رهبری نیز به وسیله ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. همچنین در پژوهش Kianoosh et al., (۲۰۲۱) روایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظر متخصصان و استادان تایید شد و روایی سازه نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی واقع گرفت که در ارتباط با کلیه مولفه‌ها از بار عاملی قابل قبولی برخوردار بودند. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد.

۳- پرسشنامه امنیت شغلی(JSQ)[1]: این پرسشنامه در ایران توسط Nissi et al., (۲۰۰۰) با هدف شناسایی و دستیابی متغیرهای تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کاری که از دیدگاه کارمندان به عنوان عوامل اساسی در تهدید امنیت شغلی بود، ساخته شده و سپس توسط Saqai yan (۲۰۱۰) مؤلفه‌های امنیت شغلی به این پرسشنامه اضافه گردید و از آن به بعد مورد استفاده قرار گرفت (Saf aei &Gol eyj , ۲۰۲۲). این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه است و دارای ۹ زیر مقیاس شامل: تمرکز بر شغل (۲-۱)؛ جابجایی کمتر در شغل (۳-۵)؛ انتخاب شغل مناسب (۷-۶)؛ رضایت شغلی (۸-۱۰)؛ رضایت اقتصادی (۱۳-۱۱)؛ عاطفی بودن محیط کار (۱۴-۱۶)؛ احساس آرامش در کار (۲۰-۱۷)؛ وابستگی به سازمان (۲۱-۲۳)؛ دفاع از سازمان (۲۴-۳۰) است که در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم=۰ تا کاملاً موافقم=۴ قابل نمره‌گذاری است. این پرسشنامه به دلیل طراحی بومی، به شکل گسترده در تحقیقات داخلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در پژوهش Safaei & Goleyj (۲۰۲۳) با استفاده نظرات خبرگان روایی محتوای ابزار مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده ار آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد. همچنین در پژوهش Akbari & Saffarinia (۲۰۲۴) نیز استاندارد بودن ابزار مورد تأیید و استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد.

۴- پرسشنامه بیگانگی سازمانی[2]: این پرسشنامه توسط Sadaqatifard (۲۰۰۹) بر اساس نظریه بیگانگی Seeman (۱۹۹۵) در ۲۲ گویه تدوین و طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۵ زیرمقیاس احساس بی‌معنایی، احساس بی‌قدرتی، احساس بی‌هنجاری، احساس انزواطلبی، احساس تنفر از خود است. پاسخ به هر یک از گویه‌ها دارای نمرات ۱ تا ۵ است که از هرگز=۱ تا همیشه=۵ را شامل می‌شود. همچنین حداکثر و حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۲ و ۱۱۰ است و نقطه برش آن ۶۶ است که هر چه نمره آزمودنی ها بالاتر باشد حاکی از بیگانگی سازمانی بیشتر در معلمان است و بالعکس. در پژوهشی که توسط خود سازندگان این پرسشنامه انجام شد، روایی این ابزار به روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد و نتایج حاکی از وجود ۵ عامل بود و اعتبار کل ابزار را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شد. در پژوهش Mosavi & Yeganeh (۲۰۲۱) این پرسشنامه روی یک جامعه ۲۰ نفری اجرا شد و پایایی آن ۰/۸۹۱ محاسبه و روایی آن نیز توسط اساتید تأیید شد. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمد.

یافته‌های پژوهش

تعداد پاسخ‌دهندگان ۲۸۵ نفر بودند که داده‌های انتهایی یا پرت شناسایی نشد. از لحاظ جنسیت ۱۱۸ نفر (۴۱/۴) مرد و ۱۶۷ نفر (۵۸/۶) زن بودند. به لحاظ سن ۸/۸ درصد دارای سن زیر ۳۰ سال، ۱۴/۷ درصد دارای سن بالای ۴۵ سال و ۷۶/۵ درصد در بازه سنی ۳۱ تا ۴۴ سال حضور داشتند. از نظر مدرک تحصیلی ۹۸ نفر داری مدرک کارشناسی، ۱۷۸ نفر دارای مدرک دارای مدرک کارشناسی ارشد و تعداد ۹ نفر دارای مدرک دکترا بودند و از لحاظ رشته تحصیلی بیشترین فراوانی مربوط به رشته‌های علوم انسانی با ۱۴۸ بود. در ادامه جدول مربوط به یافته‌های توصیفی و نرمال بودن تک‌متغیره داده‌ها با استفاده از چولگی و کشیدگی آورده شده است.

جدول۱: میانگی، انحراف‌معیار، کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش

متغیر		شاخص‌های مرکزی	شاخص‌های پراکندگی		چولگی	کشیدگی
		میانگین	انحراف معیار	واریانس		
مهارت مدیریتی		۳/۴۶	۰/۲۷	۰/۰۷	-۰/۵۶۷	۱/۰۳۴
سبک رهبری	رهبری دستوری	۳/۳۱	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۴۷۸	-۰/۳۲۲

1. Occupational Safety Questionnaire
2. Organizational Alienation Questionnaire

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

	رهبری توانمندسازی	۳/۲۸	۰/۳۸	۰/۱۵	−۰/۳۸۱	−۱/۰۴۶
	خودرهبری	۳/۴۵	۰/۳۷	۰/۱۳	−۰/۲۰۸	−۰/۴۴۲
	کل	۳/۳۵	۰/۳۱	۰/۱۰	−۰/۳۹۹	−۰/۰۵۶
امنیت شغلی	تمرکز بر شغل	۳/۲۹	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۹۲۰	۱/۶۶
	جابجایی کمتر در شغل	۳/۳۶	۰/۳۸	۰/۱۴	۰/۰۹۷	−۰/۳۴۶
	انتخاب شغل مناسب	۳/۲۸	۰/۴۱	۰/۱۷	−۰/۰۰۱	−۰/۲۳۹
	رضایت شغلی	۳/۴۱	۰/۴۴	۰/۱۹	−۰/۲۹۵	−۰/۱۰۲
	رضایت اقتصادی	۳/۳۲	۰/۳۸	۰/۱۵	۰/۵۶۱	۰/۶۵۰
	عاطفی بودن محیط کار	۳/۲۵	۰/۳۹	۰/۱۵	−۰/۰۵۸	−۰/۶۲۸
	احساس آرامش در کار	۳/۳۹	۰/۳۵	۰/۱۲	−۰/۲۵۳	−۰/۲۹۷
	وابستگی به سازمان	۳/۴۱	۰/۳۶	۰/۱۳	−۰/۳۸۴	−۰/۷۱۸
	دفاع از سازمان	۳/۳۶	۰/۴۰	۰/۱۶	−۰/۳۲۷	−۰/۰۱۱
	کل	۳/۳۶	۰/۳۰	۰/۰۹	−۰/۰۷۴	−۰/۴۹۵
بیگانگی سازمانی		۲/۸۴	۰/۴۴	۰/۱۱	−۰/۱۵۴	−۰/۵۸۱

جدول۱ شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش شامل مهارت مدیریتی، سبک رهبری، امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی را نشان می‌دهد. به عنوان مثال در زمینه سبک رهبری، میانگین کل متغیر برابر با ۳/۳۵ گزارش شده است که نشان‌دهنده تمایل نسبتاً بالا به سبک‌های مثبت رهبری در سازمان است. در میان ابعاد مختلف این متغیر، خودرهبری با میانگین ۳/۴۵ بیشترین مقدار را داشته و پس از آن سبک رهبری دستوری با میانگین ۳/۳۱ کمترین مقدار را نشان می‌دهد. همچنین با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ قرار دارند، بنابراین نرمال و متقارن بودن متغیرهای پژوهش نیز تأیید می‌شود. در ادامه در جدول۲ ماتریس همبستگی پژوهش ارئه شده است. همچنین مفروضه استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین واتسون برقرار بود (DW= ۱/۴۳۸)، همچنین مفروضه هم‌خطی چندگانه با استفاده از روش تلرانس و تورم واریانس بررسی و نتایج حاکی آن بود که هیچ‌کدام از مقادیر تلرانس کوچکتر از حد مجاز ۰/۱ و هیچکدام از مقادیر تورم واریانس بزرگتر از حد مجاز ۱۰ نبود.

در ادامه جهت بررسی فرضیات پژوهش و آزمون مدل مفهومی پژوهش از تکنیک معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور در گام اول باید مدل اندازه‌گیری پژوهش با روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار بگیرد و پس از برسی روایی همگرا و واگرا، سپس مدل ساختاری پژوهش ارزیابی شود که در ادامه مدل اندازه‌گیری مورد ارزیابی قرار گرفت. البته قابل ذکر است که با توجه به تعداد زیاد گویه‌های هر متغیر در جدول۲ فقط ۵ گویه ابتدایی هر متغیر ارائه شده است.

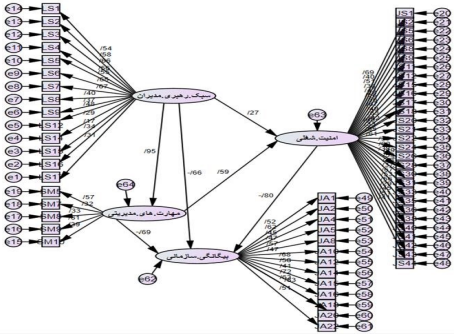
جدول۲: پارامترهای مدل اندازه‌گیری پژوهش در تحلیل عامل تأییدی

متغیر	شماره ۵ گویه ابتدایی	بار عاملی گویه‌ها	سطح معناداری	مقدار آلفا	پایایی ترکیبی (CR)	معیار فورنل و لارکر (AVE)	شاخص HTMT	تأیید/ رد
سبک رهبری مدیران	۱	۰/۶۲	۰/۰۰۰۱	۰/۷۵	۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۳۹	تأیید
	۲	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱					
	۳	۰/۶۴	۰/۰۰۰۱					
	۴	۰/۵۰	۰/۰۰۰۱					
	۵	۰/۶۳	۰/۰۰۰۱					
مهارت‌های مدیریتی	۱	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۲	۰/۷۴	۰/۶۳	۰/۵۱	تأیید
	۲	۰/۷۴	۰/۰۰۰۱					
	۳	۰/۵۹	۰/۰۰۰۱					
	۴	۰/۵۸	۰/۰۰۰۱					
	۵	۰/۴۶	۰/۰۰۰۱					
امنیت شغلی	۱	۰/۶۵	۰/۰۰۰۱	۰/۷۴	۰/۷۹	۰/۶۷	۰/۴۴	تأیید
	۲	۰/۴۹	۰/۰۰۰۱					
	۳	۰/۶۲	۰/۰۰۰۱					

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

	۴	۰/۶۲	۰/۰۰۰۱					
	۵	۰/۵۹	۰/۰۰۰۱					
بیگانگی سازمانی	۱	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۷	۰/۷۰	۰/۶۵	۰/۵۵	تأیید
	۲	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱					
	۳	۰/۶۷	۰/۰۰۰۱					
	۴	۰/۶۰	۰/۰۰۰۱					
	۵	۰/۶۶	۰/۰۰۰۱					

بر اساس نتایج جدول۲، بارهای عاملی اکثر گویه‌ها (که فقط ۵ گویه اول در جدول آمده است) بالاتر از ۰/۵ است و تأییدگر آن است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و برازش مدل اندازه گیری قابل قبول است و گویه‌های هر سازه برای اندازه گیری سازه مورد نظر از دقت لازم برخوردارند. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی عواملی هستند که مقدار آنها از ۰ تا ۱ متغیر بوده و مقادیر بالاتر از ۰/۷۰ قابل قبول است (Choi et al., ۲۰۲۳). همچنین مقدار AVE بالای ۰/۵۰ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد و ضرایب (HTML) نیز با ۱ فاصله قابل توجهی داشته که بیانگر قدرت و شدت اعتبار ممیز است. به طور خلاصه مقادیر بالا برای تمام معیارها با استانداردها تطبیق داشته و برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای بالا در حدمطلوب است.



شکل۲: مدل ساختاری پژوهش

بعد از اجرای مدل ساختاری لازم است تا شاخص‌های خوبی برازش مدل نیز مورد بررسی قرار گیرد که نتایج این بررسی در جدول۳ گزارش شده است.

جدول۳: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز	نتیجه برازش
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۳/۹۵	کمتر از ۳ و حتی کمتر از ۵	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۱	مقادیر کمتر از ۰/۰۵: برازش خوب	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	برازش مطلوب
شاخص تناسب افزایشی (I FI)	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	برازش مطلوب

جدول۳ شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد که همگی در حالت مطلوبی هستند و این نتیجه نشان می‌دهد که مدل قادر است روابط نظری میان مهارت‌های مدیریتی، سبک رهبری مدیران، امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی را به شکل مناسبی تبیین نماید و استفاده از آن برای آزمون فرضیه‌های پژوهش معتبر و قابل اتکا است در ادامه اثرات مستقیم و غیر مستقیم و کل برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است که در راستای تأیید نقش میانجی از آزمون سوبل استفاده شد که آماره Z و همچنین شاخص VAF برای هر دو فرضیه میانجی تأیید شد و نتایج ضرایب آن‌ها در جدول۴ زیر آمده است.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

جدول۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه			ضریب	مقدار آماره	سطح معناداری	نتیجه
متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته				
سبک رهبری مدیران	مهارت‌های مدیریتی	امنیت شغلی	۰/۶۷	۸/۹۵۳	–	تایید
سبک رهبری مدیران	مهارت‌های مدیریتی	بیگانگی سازمانی	−۰/۷۰	−۱۰/۳۵۰	–	تایید
سبک رهبری مدیران	<<<<<	مهارت‌های مدیریتی	۰/۹۵	۴/۰۰۴	۰/۰۰۰	تایید
مهارت‌های مدیریتی	<<<<<	امنیت شغلی	۰/۵۸	۲/۹۵۱	۰/۰۰۲	تایید
سبک رهبری مدیران	<<<<<	امنیت شغلی	۰/۲۷	۲/۴۵۹	۰/۰۰۶	تایید
مهارت‌های مدیریتی	<<<<<	بیگانگی سازمانی	−۰/۶۹	۲/۸۰۹	۰/۰۰۸	تایید
سبک رهبری مدیران	<<<<<	بیگانگی سازمانی	−۰/۶۶	۲/۸۷۵	۰/۰۰۲	تایید
امنیت شغلی	<<<<<	بیگانگی سازمانی	−۰/۸۰	۴/۰۵۹	۰/۰۰۰	تایید

نتایج جدول۴ نشان می‌دهد که در مسیرهای مستقیم، سبک رهبری مدیران بر مهارت‌های مدیریتی تأثیر مثبت و بسیار قوی داشته است (β= ۰.۹۵)، t = ۴.۰۰۴، p= ۰.۰۰۰). همچنین سبک رهبری مدیران به‌صورت مستقیم بر امنیت شغلی نیز تأثیرگذار بوده است (β= ۰.۲۷)، t = ۲.۴۵۹، p= ۰.۰۰۶). این رابطه نشان می‌دهد که اتخاذ سبک‌های حمایتی و تعاملی در رهبری، مستقیماً موجب افزایش اعتماد شغلی در کارکنان می‌گردد. نتایج جدول۶ نشان می‌دهد که سبک رهبری مدیران از طریق مهارت‌های مدیریتی بر امنیت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد (β= ۰.۶۷)، t = ۸.۹۵۳). نتایج جدول۴ نشان می‌دهد که در مسیرهای غیرمستقیم اثر سبک رهبری مدیران از طریق مهارت‌های مدیریتی بر بیگانگی سازمانی نیز معنادار بوده است (β= −۰.۷۰)، t = ۱۰.۳۵۰)، به این معنا که سبک‌های رهبری اثربخش، با ارتقای توانمندی‌های مدیریتی، موجب کاهش احساس بیگانگی در میان کارکنان می‌گردند. به طور کلی، نتایج جدول۶ نشان می‌دهد که تمامی مسیرهای فرضیه‌ای مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شده‌اند. این نتایج مؤید آن است که سبک رهبری مدیران، چه به‌صورت مستقیم و چه از طریق ارتقای مهارت‌های مدیریتی و تقویت امنیت شغلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش بیگانگی سازمانی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی با نقش میانجی مهارت‌های مدیریت در بین معلمان دوره ابتدایی شهرستان بوکان در سالتحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ بود. نتایج کلی پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری مدیران با امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی معلمان با نقش میانجی مهارت‌های مدیریت رابطه وجود دارد. هر چند نتایج پژوهش داخلی و خارجی حاکی از آن است که تاکنون پژوهشی در این راستا انجام نگرفته است اما می‌توان استنباط نمود که با نتایج تحقیقات Shabani et al., (۲۰۲۱); Dulewicz & Higgs (۲۰۰۵) همراستا است. در واقع سبک رهبری مناسب از جمله مهمترین عوامل مؤثر در مدارس امروزی است. مدیر سبک رهبری را با این هدف برمی‌گزیند که بتواند به مثابه رهبر بالاترین نفوذ را از اثربخشی خودش کسب کند و این بسته به مهارت‌های او دارد. یعنی هر سبک رهبری مهارت‌های خاص خود را می‌طلبد. گزینش درست شیوه رهبری که با شرایط هماهنگ و مطابق باشد، سبب برآورده کردن نیازهای مختلف، بهبود عملکرد، رضایت شغلی آنان شود و مسائل دیگر ازجمله کاهش بیگانگی و افزایش امنیت خواهد شد (Dulewicz & Higgs, ۲۰۰۵). مدیران مدارس، دارای سبک رهبری بالا، ایده‌های جدید را قبول دارند و در این راستا به شدت به معلمان‌شان انگیزه می‌دهند تا به طور کامل در امور مدرسه شرکت داشته باشند. امروزه چالش‌ها و خواسته‌های که مدیران مدرسه با آن رو به رو هستند به طور تصاعدی در حال افزایش است و نتایج تحقیقات حاکی از آن است که بکارگیری سبک رهبری مؤثر به مدیران برای حل این چالش کمک می‌کند. هر سبک رهبری به مدیران مجموعه‌ای از مهارت‌ها را ارائه می‌دهد که آنها را بهتر می‌سازد تا روابط معنی‌دار را تقویت کنند و به بررسی مشکلات و مسائل مدرسه بپردازند (Shabani et al., ۲۰۲۱). رابطه قوی بین سبک رهبری مدیران و مهارت‌های مدیریتی نشان‌دهنده این است که سبک رهبری مؤثر (مانند تحول‌آفرین یا مشارکتی) مستقیماً به تقویت مهارت‌های مدیریتی مانند برنامه‌ریزی، ارتباطات و حل مسئله منجر می‌شود. این مهارت‌های مدیریتی به‌عنوان میانجی، نقش کلیدی در افزایش احساس امنیت شغلی معلمان ایفا می‌کنند، احتمالاً از طریق ایجاد محیط کاری باثبات و شفاف. همچنین، این مهارت‌ها با کاهش بیگانگی سازمانی، حس تعلق و مشارکت معلمان را تقویت می‌کنند. تأثیر غیرمستقیم سبک رهبری از طریق مهارت‌های مدیریتی بر امنیت شغلی و بیگانگی سازمانی نشان می‌دهد که مدیران با بهبود مهارت‌های مدیریتی خود می‌توانند به‌طور مؤثری محیط کاری معلمان را بهبود بخشند.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

همچنین نتایج نشان داد که میان سبک رهبری مدیران و امنیت شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بوکان رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش‌های Niyazi (۲۰۲۴); Özmen et al (۲۰۲۴); Khan (۲۰۲۲); Ardallan & Norollahi (۲۰۲۱); Castro (۲۰۲۲); Ardallan & Norollahi (۲۰۲۰); Akar & Ustuner (۲۰۱۷) همخوانی دارد. سبک رهبری مدیران می‌تواند به دلیل ایجاد جوی پرنظرخواهی، همفکری مشارکت و رج نهادن در محیط مدرسه، سبب ایجاد محیط کار سالم و امن شود که در آن معلمان فرصت کنترل بیشتر بر کار خودشان را دارند. مدیران با سبک رهبری خود می‌توانند، جو مشارکتی و آسوده‌گی عاطفی را معلمان خود فراهم کنند و این سبب شده که معلمان خود را افرادی باهوش، بالغ، توانا و شایسته بپذیرند و احساس امنیت شغلی بیشتری داشته باشند (Ardallan & Norollahi, ۲۰۲۰). Bass & Avolio (۲۰۰۰) نیز معتقدند که رهبران بر اساس مولفه‌هایی نظیر، تحسین و وفاداری، نفوذ آرمانی، حس احترام را در میان کارمندانشان تحریک می‌کنند و مدیران با سبک رهبری بالا به تک‌تک کارمندان به عنوان هویت‌های مستقل نگاه کرده که همه این‌ها نشان می‌دهد که سبک رهبری احساس امنیت شغلی را در کارکنان افزایش می‌دهد. نظام‌های آموزشی امروزی در تلاش برای ایجاد یک محیط کاری مثبت برای محافظت از مربیان خود هستند و از این طریق پتانسیل‌های آنها را به عنوان افرادی فعال و مؤثر آشکار می‌کنند. اخیراً، تمرکز بر سبک‌رهبری مدیران به عنوان نزدیک‌ترین افراد به معلمان و افرادی که احاطه بیشتری بر مشکلات و کمبودهای معلمان دارند، افزایش یافته است (Kılınç, ۲۰۲۳; Akar & Ustuner, ۲۰۱۷).

همچنین نتایج نشان داد که میان سبک رهبری مدیران و بیگانگی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بوکان (۰/۶۶-) رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش‌های Liu et al., (۲۰۲۵); Moayedi et al., (۲۰۲۵); Eshayeri et al., (۲۰۲۳); Kılınç (۲۰۲۳); Usman et al., Eidi Pour et al., (۲۰۲۰); (۲۰۲۱); Barnes (۲۰۱۰); Einarsen et al., (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه باید بیان نمود که بر اساس نظریه Barnes (۲۰۱۰) بیگانگی نیز یکی از پیامدهای شرایط ساختاری است. برای مثال وجود قوانین خشک و رسمی، تصمیم‌گیری متمرکز، سیاست‌ها و رویه‌های انعطاف‌ناپذیر که در محیط‌های بوروکراتیک وجود دارد و پیامدهای متعدد و منفی برای سازمان و فرد و جامعه دارد، سبب بیگانگی سازمانی می‌شود که مدیران می‌توانن مواردی را که مربوط به محیط سازمان است را کنترل کنند. (Barnes, ۲۰۱۰). Liu et al., (۲۰۲۵) در یک بررسی سیستماتیک و با تأکید بر نظریه‌های برخواسته از بیگانگی سازمانی بیان نمودند و با ادغام عناصری از نظریه‌های مختلف مدیریت، دیدگاه تازه‌ای برای تحقیقات جدید با هدف جلوگیری از بیگانگی سازمانی ارائه دادند که آنان در این دیدگاه بیشتر از هر چیزی بر نقش حیاتی مدیریت منابع انسانی و شیوه رهبری مدیران در تشخیص و کاهش بیگانگی شغلی برای حفظ منابع حیاتی فردی، تیمی، سازمانی و اجتماعی تأکید داشتند.

یکی از نتایج قابل توجه پژوهش حاضر وجود ارتباط بسیار قوی بین سبک رهبری و و مهارت‌های مدیریت مدیران در بین معلمان ابتدایی شهرستان بوکان بود. در تبیین این یافته‌ها باید بیان نمود که سبک‌های متنوع و مختلفی در رهبری مدیران مدارس مقطع ابتدایی وجود دارد و اجرای هر گونه سبک رهبری جدای از آن که مربوط اقتضای مدرسه و سازمان بالادستی است، بیش‌تر به ویژگی‌های مدیران آن مدرسه وابسته است و شدیداً وابسته به مهارت‌های مدیریت آنان است. یعنی اینکه کاربست سبک‌های مفید رهبری توسط مدیران مدارس اگر چه لازم و ضروری است، ولی شرایط خاص خود را می‌طلبد و بر مهارت‌های آنان نیز شدیداً مؤثر است (Shabani et al ., ۲۰۲۱). این نتیجه نشان می‌دهد که شیوه‌های رهبری کارآمد، به‌طور مستقیم توان مدیریتی مدیران را ارتقا می‌بخشند و به افزایش کارایی و کیفیت تصمیم‌گیری منجر می‌شوند.

کمبود پژوهش‌های مشابه و نبود شاخص‌های عینی برای مقایسه، ترس مدیران برای از دست دادن جایگاه مدیریت‌شان که سبب می‌شود که خود را بهتر و توانمندتر نشان دهند، تفاوت‌های قومیتی، زبانی یا ارزش‌های محلی که ممکن است پاسخ‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، از جمله مهمترین محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. در راستای نتایج پژوهش حاضر به وزارت آموزش و پرورش توصیه می‌شود که علاوه بر توانمندسازی مدیران در زمینه انتخاب بهترین سبک و مجهزسازی به مهارت‌های مدیریتی، از معیارهایی همچون اندازه‌گیری میزان رضایت معلمان از سبک رهبری و مهارت‌های مدیران، ارزیابی به عمل آید. بر روی استفاده مدیران‌شان از سبک‌های رهبری کارساز مانند مشارکتی، تحولی، اخلاقی تأکید کرده و از سبک‌های رهبری مانند زهرآگین و آمرانه دوری کنند. در پایان پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات بعدی به درک بهتر نقش عوامل فرهنگی در شکل‌گیری روابط سازمانی در محیط‌های آموزشی چندزبانه پرداخته شود که در ادبیات موجود کمتر به آن پرداخته شده است و در پژوهش‌های آتی بر متغیرهای دیگری که مربوط به مدیران است مانند روابط عاطفی مدیران با معلمان و ... نیز تأکید شود.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

تعارض منافع/ حمایت مالی

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده مسئول است که در پردیس شهید چمران دانشگاه فرهنگیان تهران در رشته مدیریت آموزشی انجام پذیرفته است. نتایج پژوهش با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

اردلان، محمدرضا و نورالهی، سعید. (۱۴۰۰). نقش رهبری تحولی در امنیت شغلی و خستگی عاطفی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان سازمان صدا و سیما. مجله علمی مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۲(۲۷)، ۱۷-۱.
https://sanad.iau.ir/fa/Journal/bsm/Article/1043196

اسد، حمیدرضا؛ محمودی، امیرحسین؛ کبریا، بهارک شیرزاد و حمیدی‌فر، فاطمه. (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه مهارتهای مدیریتی مدیران با روش داده بنیاد به‌عنوان یک حوزه مطالعاتی مدیریتی در مدیریت آموزشی. مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۲(۳)، ۸۴۹-۸۶۴.
https://doi.org/10.22118/edc.2021.269359.1682

اکبری، منیژه و صفاری‌نیا، مجید. (۱۴۰۳). پیش‌بینی اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی و پرداخت ناکافی حقوق و دست مزد متناسب با سختی کار با میانجی‌گری مقایسه اجتماعی در شهر تهران. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۱۴(۵۴)، ۷۳-۸۴.
https://doi.org/10.22034/spr.2024.459675.1950

امینی کهریزسنگی، قاسم و حسین قلی‌زاده، رضوان. (۱۴۰۲). توصیف الگوهای رهبری مدرسه در پیوند با متغیرهای زمینه‌ای (مورد: مدارس منطقه رضویه مشهد). علوم‌تربیتی، ۳۰(۱)، ۲۱-۳۸. https://doi.org/10.22055/edus.2022.39135.3301

بهشتی، سیدصمد و نوریان نجف‌آبادی، محمد. (۱۳۹۹). تحلیلی بر تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، ۱۸(۴)، ۴۰۲-۳۸۹. http://sjsph.tums.ac.ir/article-1-5960-fa.html

حاجی‌زاده میمندی، مسعود و بنیاد، لیلا. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها (فراتحلیلی از تحقیقات موجود). توسعه اجتماعی، ۱۴(۲)، ۳۳-۶۰. https://doi.org/10.22055/qjsd.2020.15399

حمیدی، فریده و سعادتی، ربابه. (۱۳۹۴). تأثیرکارکردهای رهبری مدیران بر توانمندسازی معلمان. نوآوری‌های آموزشی، ۱۴(۲)، ۴۷-۶۰.
https://noavaryedu.oerp.ir/article_79060.html

رستگار، عباسعلی؛ دامغانیان، حسین و موسوی، امیر. (۱۴۰۰). تغییرات سبک رهبری در سازمان‌ها با ظهور رسانه‌های اجتماعی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۲(۱)، ۱۵-۳۱. https://doi.org/10.48308/jpap.2021.100642

رضائیان، سجاد؛ رفعت‌جو، زهرا؛ امیری، یوسف و حیدری، الهام. (۱۴۰۴). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران مدارس با سکوت سازمانی و اشتیاق شغلی از منظر معلمان مقطع ابتدایی. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۴(۲).
https://doi.org/10.48310/pma.2025.14113.4153

رقیمی، اعظم؛ پوریانی، محمدحسین و محسنی‌تبریزی، علیرضا. (۱۴۰۴). تبیین متغیرهای اجتماعی ـ فرهنگی مؤثر بر بیگانگی شغلی در ایران. جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۷(۱)، ۱۰۲-۱۱۲. https://doi.org/10.22034/scart.2024.139380.1325

شعبانی، علیرضا؛ سلیمانپور، جواد و خلخالی، علی. (۱۴۰۰). ویژگی های سبک های رهبری مدیران مدارس. مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی. ۱(۱۷)، ۲۹-۱۸. https://dorl.net/dor/20.1001.1.2821059.1400.17.1.2.3

شیخ‌طاهری، محمدرضا؛ شفیعی، سمیه سادات و بابایی، بهمن. (۱۴۰۳). شکل‌گیری از خودبیگانگی شغلی و وابسته های آن در بین معلمان؛ مطالعه جامعه شناختی تجربه زیسته معلمان شهر تهران. جامعه‌پژوهی فرهنگی، ۱۵(۳)، ۳۰۳-۲۷۱.
https://doi.org/10.30465/scs.2024.9182

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

شیرزاد، عباس. (۱۴۰۲). بررسی رابطه مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات ومهارت انسانی با کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی(مورد مطالعه: کارکنان شرکت گاز شهرستان قائم شهر). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طبرسی، تهران. https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/cced81265a6be206fdc362ae92822e18

صفائی، ایمان و گلیج، ندا. (۱۴۰۱). اثر قلدری سازمانی بر استرس شغلی با نقش میانجی درگیری و امنیت شغلی در مربیان ورزشی. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۱۴(۳)، ۳۹-۵۴. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.1735.5354.1401.14.3.3.5.۶۷۷

عربی مکی‌آبادی، هدی و حیدری، الهام. (۱۴۰۱). مدل‌سازی ساختاری تأثیر مهارت‌های مدیریتی مدیران بر خشنودی شغلی معلمان. مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۴(۱)، ۳۲-۵۲. https://doi.org/10.22034/jmep.2022.327496.1097

عشایری، طاها؛ جهانی، دولت‌آباد، اسماعیل و جهان‌پرور، طاهره. (۱۴۰۱). مطالعهٔ عوامل مؤثر بر بیگانگی شغلی: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۳ الی ۱۴۰۰. علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۹(۲)، ۶۵-۳۹. https://doi.org/10.22067/social.2022.59328.0

عطائی قراچه، مسعود و داودی، سیدمحمدرضا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایهٔ اجتماعی، مطالعه موردی: کارکنان شرکت فولاد مبارکهٔ اصفهان. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۹(۱)، ۲۴-۱. https://doi.org/10.30495/jmemiau.2023.705305

عیدی‌پور، کامران؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین و عیدی، حسین. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک رهبری زهرآگین بر بدبینی سازمانی و بیگانگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی ماکیاولیسم. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲(۵۹)، ۱۳۵-۱۵۲. https://doi.org/10.22089/smrj.2018.5378.2060

کیانوش، داود؛ برومند، زهرا و رضاییان، علی. (۱۴۰۰). سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان (دانشگاه های آزاد اسلامی استان اصفهان). فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۴۹، ۱۲۶-۱۰۴. https://dorl.net/dor/20.1001.1.22520104.1400.13.49.5.5

موسوی، فرانک و یگانه، اسد. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت سایش اجتماعی کارکنان و رابطهٔ آن با بیگانگی شغلی کارکنان اداره‌کل آموزش و پرورش لرستان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۳)، ۱۸۱-۲۰۱. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2423494.1400.10.3.7.6

مؤیدی، مجید؛ امیدنژاد، مصطفی؛ فتحی‌چگنی، فریبرز و عباسی‌مطلق، حمزه. (۱۴۰۳). رهبری معنوی و بیگانگی شغلی: نقش میانجی سرمایه اجتماعی و نقش تعدیل‌گر مهارتهای سیاسی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۱(۲)، ۱۶۱-۱۷۶. https://doi.org/10.22055/jiops.2024.47988.1434

نادری، علی؛ جوان‌آراسته، حسین و ابراهیمیان، حجت‌الله. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری. فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، ۵(۱۴)، ۲۰۹-۲۲۹. https://doi.org/10.22034/mral.2022.557380.1337

نجفی‌پور تابستانق، عباس؛ کاربخش داوری، مرجان و کاظم‌زاده، رضا. (۱۴۰۱). نقش عدم امنیت شغلی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در مدارس (مورد مطالعه: معلمان و کارکنان شهرستان زنجان). توسعه حرفه‌ای معلم، ۷(۱)، ۲۱-۳۴. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24765600.1401.7.1.2.2

نقی‌پور، اصغر و رسولی، قادر. (۱۴۰۳). تحلیل تجارب مدیران مدارس در به کارگیری سبک های رهبری آموزشی: یک مطالعه کیفی مبتنی بر تحلیل مضمون. پژوهش‌های کیفی در علوم تربیتی، ۱(۱)، ۱۵۴-۱۳۷. https://doi.org/https://doi.org/10.71839/QRES.2025.1200417

نیازی، لیلی. (۱۴۰۳). بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با مشارکت شغلی معلمان ابتدایی شهر سلماس. هفتمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در روانشناسی، علوم تربیتی و مشاوره. تهران. https://civilica.com/doc/2195363

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

همایني دميرچي، امين؛ ميركمالي، سيدمحمد و همايون‌اريا، شاهين. (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران). دوماهنامه علمی – پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۳۴)، ۲۷۵-۲۹۶. https://sanad.iau.ir/Journal/jedu/Article/1179577

Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. European Journal of Educational Research, 7(2), 169-180. https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.2.169

Akar, H., & Ustuner, M. (2017). Turkish adaptation of work-related quality of life scale: Validity and reliability studies. Inonu University Journal of the Faculty of Education, 18(2), 159-176. https://doi.org/10.17679/inuefd.302675

Asrar-ul-Hag, M., & Peter Kuchinke, K. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. Future Business Journal, 54-64. https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002

Barnes, L. L. (2010). The effect of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois. Urbana. https://amzn.in/d/2G1qQKo

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Sample Set: Technical report, leaders form, rater form, and scoring key for MLQ form 5x-Short (2nd ed.). Redwood City, CA: Mind Garden. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3378908

Butera, F., Batruch, A., Autin, F., Mugny, G., Quiamzade, A., & Pulfrey, C. (2021). Teaching as social influence: Empowering teachers to become agents of social change. Social Issues and Policy Review, 15(1), 323–355. https://doi.org/10.1111/sipr.12072

Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, J. M., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2022). Teacher stress and burnout in Australia: examining the role of intrapersonal and environmental factors. Social psychology of education: an international journal, 25(2-3), 441–469. https://doi.org/10.1007/s11218-022-09686-7

Castro, A. J. (2022). Teachers of Color and Precarious Work: The Inequality of Job Security. Labor Studies Journal, 47(4), 359-382. https://doi.org/10.1177/0160449X221128050

Clement, M. (2020). Why Combatting Teachers' Stress is Everyone's Job, The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, 90(4), 135-138. https://doi.org/10.1080/00098655.2017.1323519

Dargantes, M. O. (2020). Qualities of Leadership Relating to Management Skills of School Heads. SMCC Higher Education Research Journal, 7(1). http://dx.doi.org/10.18868/sherj7j.07.010120.05

Dulewicz, V. & Higgs, M. (2005) Assessing Leadership Styles and Organizational Context. Journal of Management Psychology, 200, 105-123. http://dx.doi.org/10.1108/02683940510579759

Einarsen, S., Skogstad, A., & Asland, M. S. (2010). The nature prevalence, and outcomes of destructiv Leadership: A behavioral and conglomerate approach. In B. Schyns and T. Hansbrough (Eds.), When leadership gocs wrong: Destructive leadership, mistakes, and ethical failure. National library of Australia. City of melborn. (145-71). https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2002) The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. Journal of Managerial Psychology, 17, 672-691. https://doi.org/10.1108/02683940210450484

Kılınç, A. Ç., Özdemir, N., Polatcan, M., Savaş, G., & Dolapcı, E. (2023). Linking transformational leadership to teacher commitment and alienation: Do motivational climate profiles moderate? Educational Management Administration & Leadership, 53(3), 536-560. https://doi.org/10.1177/17411432231184602

Liu, J., Carminati, L., & Wilderom, C. (2025). Work alienation through the dialectical lens. Applied psychology, 74(1), Article e12600. https://doi.org/10.1111/apps.12600

Mehta, P. (2022). Work alienation as a mediator between work from home-related isolation, loss of task identity and job insecurity amid the COVID-19 pandemic. international Journal of Workplace Health Management, 15(3). https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/IJWHM-03-2021-0070

Özmen, K., Dönmez, İ., & GÜLEN, S. (2024). Perception of job security and professional self-esteem of teachers: Mixed method research. Psychology in the Schools, 62(1), 256-280. https://doi.org/10.1002/pits.23323

Şenol, H. (Ed.). (2020). Educational Leadership. BoD–Books on Demand. https://a.co/d/iekjwUM

Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2022). Meaning, mortality, and choice: The social psychology of existential concerns. American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/13748-000

Suratman, S. (2021). Instructional Leadership Style at MAN 1 Samarinda. Dinamika Ilmu, 21(1), 165-176. https://doi.org/10.21093/di.v21i1.2948

Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. Tourism Management, 83, 104227. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104227.

Vatten, D., & Kameron, K. (2010). Solving the creative management. Developing Management Skills, 7(4), 81-9.

Verma. S. (2017). Feeling of Work Alienation among Primary School Teachers. Journal of Psychosocial Research, 12(2), 469-476. https://doi.org/10.32381/JPR

Warman, W., Poernomo, S. A., Januar, S., & Amon, L. (2022). Leadership Style and Principal Supervision in Improving Teacher Performance at State High Schools in Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan Province, Indonesia. EduLine: Journal of Education and Learning Innovation, 2(1), 17-24. https://doi.org/10.35877/454RI.eduline581

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]

The relationship between managers' leadership style, job insecurity and organizational alienation with the mediating role of management skills among elementary school teachers in Boukan city

Khosrow Nazari [1], Mahdi Namdari Pejman [2] and Omid Daneshfaroz*[3]

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between managers' leadership style and job insecurity and organizational alienation of elementary school teachers in Boukan city with the mediating role of management skills. The present study was descriptive-correlational using structural equation modeling. The statistical population included 1,020 male and female elementary school teachers in Bukan city in the academic year 2023-2024, of which 285 were selected using multi-stage cluster sampling. Research data were collected using 4 standard tools: Vatten & Kameron managerial skills (1991), Houghton et al.'s leadership style (2002), Nissi & et al job insecurity (2000), and individual's organizational alienation and honesty (2009). To analyze and fit the data with the conceptual model, the SEM structural equation modeling method and SPSS and AMOS software were used.The results of the study showed that there is a significant relationship between managers' leadership style and management skills (path coefficient = 0.95, t = 4.004, P = 0.000), job insecurity (path coefficient = 0.27, t = 2.459, P = 0.000), and organizational alienation (path coefficient = -0.66, t = -2.875, P = 0.000). The results of the Sobel test also indicated that the mediating role of management skills in the relationship between managers' leadership style and job insecurity (statistic = 8.953, p<0.001) and also in the relationship between managers' leadership style and organizational alienation (statistic = -10.35, p<0.001) is confirmed. The results of this study showed that the leadership style of principals plays a decisive role in improving management skills, increasing job insecurity, and reducing organizational alienation of teachers. The mediating role of management skills also indicates that these skills can play a key role in transferring the effects of leadership style to job and organizational variables. Therefore, it is essential that the Ministry of Education places greater emphasis on modern leadership styles and management skills.

Keywords: leadership style, Job insecurity, Organizational alienation, Management Skills

1. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran.
3. Corresponding author: M.A of Educational Management, Farhangian University, Shahid Chamran Campus, Tehran, Iran. omiddanshafrvz@gmail.com

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-10-30]