



Lorestan University



Investigating the relationship between organizational values and charismatic leadership with responsibility and job satisfaction of secondary school teachers in Darab city

Yones Jahandideh¹  , Maryam Rezaie² 

1. Master's in Educational Management, Islamic Azad University, Darab Branch, Darab, Iran. Email: uf.jahan@gmail.com
2. Corresponding Author, Faculty member of Farhangian University, Tehran, Iran. Email: rezaie1984@yahoo.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received 27 September 2025
Received in revised form 27 November 2025
Accepted 05 January 2026
Available online 15 January 2026

Keywords:

Organizational Values,
Charismatic Leadership,
Job Satisfaction,
Responsibility

ABSTRACT

Objective: The objective of this study was to investigate the relationship between organizational values and charismatic leadership with responsibility and job satisfaction among secondary school teachers (upper secondary) in Darab city.

Method: This research employed a descriptive-correlational design. The statistical population comprised all secondary school teachers (upper secondary) in Darab city during the academic year 2023–2024, totaling 387 individuals. A sample of 181 teachers was selected using cluster random sampling. Data were collected using four standardized questionnaires: Job Satisfaction (Kendall & Hulin, 1969), Responsibility (Gilbreath, 2010), Charismatic Leadership (Olive & Bass, 2002), and Organizational Values (Cameron & Quinn, 1999). The face and content validity of the instruments were confirmed by five experts, and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.85, 0.83, 0.81, and 0.78, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and regression analysis).

Results: The results indicated a significant positive relationship between charismatic leadership and teachers' responsibility ($p < 0.01$, $r = 0.485$). Furthermore, a significant positive relationship was found between charismatic leadership and teachers' job satisfaction ($p < 0.01$, $r = 0.527$).

Conclusions: The findings suggest that organizational values and charismatic leadership have a positive, direct, and significant relationship with teachers' responsibility and job satisfaction. These variables are effective in predicting responsibility and job satisfaction.

Cite this article: Jahandideh, Y. & Rezaie, M. (2026). Investigating the relationship between organizational values and charismatic leadership with responsibility and job satisfaction of secondary school teachers in Darab city. *New Research in Islamic Humanities Studies*, 4 (Special Issue), 1-21. <https://doi.org/10.22034/api.2025.2062684.1340>



© Author(s) retain the copyright and full publishing rights.

DOI: <https://doi.org/10.22034/api.2025.2062684.1340>

Publisher: Lorestan University.

Introduction

Teachers play a pivotal role in shaping future generations and advancing societal development. Their performance quality depends not only on teaching skills but also on job satisfaction and professional commitment (Maliki & Al-Maliki, 2022). Job satisfaction a multifaceted construct influenced by various factors such as work environment, relationships, and rewards significantly impacts teachers' motivation, productivity, teaching quality, and ultimately student learning outcomes (Gkoulia et al., 2021; Pratama et al., 2022). Satisfied teachers demonstrate stronger organizational commitment, while dissatisfied teachers may exhibit absenteeism, turnover intentions, and reduced effectiveness (Khavari & Yousefian, 2017).

Teacher responsibility extends beyond routine duties to encompass deep commitment to student learning outcomes, professional accountability, and adherence to ethical standards (Fullan & Quinn, 2016). Responsible teachers actively contribute to educational quality improvement and public trust in education systems.

Two key factors influencing teacher responsibility and job satisfaction are organizational values and leadership style. Organizational values shared principles, beliefs, and norms form the core of organizational culture, guide employee behavior, and shape organizational identity (Schein, 2017; Rocco, 1990). In educational settings, values such as justice, transparency, innovation, and mutual respect create supportive work environments. Teachers' alignment with school values correlates with increased engagement, reduced burnout, and enhanced professional well-being (Lin et al., 2023; Piehi et al., 2023).

Charismatic leadership, characterized by inspirational motivation and relationship-oriented behavior, significantly influences employee attitudes and performance. Charismatic leaders build trust, empower teachers, encourage professional development, and foster commitment to organizational goals (Ouyang & Li, 2021; Raadi et al., 2019). Such leadership enhances teachers' self-efficacy and job satisfaction by creating supportive interpersonal relationships and promoting shared values. Despite the recognized importance of these variables, limited research has examined the relationships between organizational values, charismatic leadership, teacher responsibility, and job satisfaction within the specific context of secondary education. Therefore, this study aims to investigate whether significant relationships exist between organizational values, charismatic leadership, responsibility, and job satisfaction among upper secondary school teachers in Darab city.

Method

This research employed a descriptive-correlational design. The statistical population comprised all secondary school teachers (upper secondary) in Darab city during the academic year 2023–2024, totaling 387 individuals. A sample of 181 teachers was selected using cluster random sampling. Data were collected using four standardized questionnaires: Job Satisfaction (Kendall & Hulin, 1969), Responsibility (Gilbreath, 2010), Charismatic Leadership (Olive & Bass, 2002), and Organizational Values (Cameron & Quinn, 1999). The face and content

validity of the instruments were confirmed by five experts, and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.85, 0.83, 0.81, and 0.78, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and regression analysis).

Results

The results indicated a significant positive relationship between charismatic leadership and teachers' responsibility ($p < 0.01$, $r = 0.485$). Furthermore, a significant positive relationship was found between charismatic leadership and teachers' job satisfaction ($p < 0.01$, $r = 0.527$).

Conclusions

The research findings revealed a significant positive relationship between organizational values and charismatic leadership with teachers' responsibility and job satisfaction, aligning with numerous previous studies. This indicates that the more principled the organizational values and the more effective the leadership style of principals, the higher the teachers' responsibility and job satisfaction. Furthermore, both organizational values and charismatic leadership can predict teachers' responsibility and job satisfaction. Organizational values, as the core of organizational culture, influence employees' responsibility and job satisfaction by guiding their behavior and decision-making. Principals who adopt a charismatic leadership style emphasizing interpersonal relationships, building trust, and providing inspiration enhance teachers' responsibility and job satisfaction. Teachers, as the most significant human capital in any society, play a pivotal role in educating future generations. Their job satisfaction, stemming from a positive evaluation of their work conditions, constitutes a crucial factor in increasing productivity, efficiency, and organizational commitment. Moreover, responsibility, a fundamental human need and a key moral attribute, is shaped by organizational values and the principal's leadership style. Based on these findings, it is recommended to establish a clear framework for selecting principals based on effective leadership characteristics, conduct in-service training programs for principals and staff emphasizing the role of organizational values and charismatic leadership, and plan to enhance principals' knowledge and awareness, thereby fostering an improved quality of work life for teachers and preventing their occupational problems.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank the anonymous reviewers for their insightful comments and constructive feedback, which significantly improved the quality of this manuscript. We also extend our gratitude to our colleagues for their valuable discussions and technical support throughout this research.

Ethical Considerations

The authors strictly adhered to the highest standards of research integrity. The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and any other form of scientific misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.



بررسی واکاوی رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب

یونس جهان‌دیده^۱، مریم رضائی^۲ ✉

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد داراب، داراب، ایران. رایانامه: uf.jahan@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: rezaie1984@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی،	هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی دبیران دوره دوم متوسطه شهر داراب انجام شد.
تاریخچه مقاله: تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۹/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۱۵ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۲۵	روش پژوهش: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان دوره دوم متوسطه شهر داراب در سال تحصیلی ۴۰۲-۴۰۳ به تعداد ۳۸۷ نفر بود. نمونه‌ای به حجم ۱۸۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد شامل رضایت شغلی (کندال و هالین، ۱۹۶۹)، مسئولیت‌پذیری (گلیبرث، ۲۰۱۰)، رهبری کاریزماتیک (اولیو و باس، ۲۰۰۲) و ارزش‌های سازمانی (کمرون و کوئین، ۱۹۹۹) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها توسط پنج متخصص تأیید و پایایی آنها با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۳، ۰/۸۱ و ۰/۷۸ محاسبه گردید. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) تحلیل شدند.
کلیدواژه‌ها: ارزش‌های سازمانی، رهبری کاریزماتیک، رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری	یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین رهبری کاریزماتیک و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$ و $r = 0/485$). همچنین بین رهبری کاریزماتیک و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد ($p < 0/01$ و $r = 0/527$).
	نتیجه‌گیری: یافته‌ها حاکی از آن است که ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت، مستقیم و معنادار دارند و این متغیرها در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی مؤثر هستند.

استناد: جهان‌دیده، پونس و مریم رضائی. (۱۴۰۴). بررسی واکاوی رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب. *پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی*، (ویژه نامه) ۴، ۱-۲۱.

<https://doi.org/10.22034/api.2025.2062684.1340>



DOI: <https://doi.org/10.22034/api.2025.2062684.1340>

© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه لرستان.

مقدمه

توسعه پایدار و سرمایه‌گذاری بلندمدت در هر جامعه، نقشی بی‌بدیل در شکل‌دهی به سرمایه‌های انسانی و پیشرفت تمدنی ایفا می‌کند (یونسکو، ۲۰۲۳). در این منظومه پیچیده، معلمان، به عنوان عاملان اصلی تحول و یادگیری، در خط مقدم تربیت نسل‌های آینده قرار دارند. کیفیت آموزش و پرورش به طور مستقیم به عملکرد، تعهد و سلامت روان‌شناختی معلمان وابسته است. معلمان به عنوان ستون فقرات نظام آموزشی، نقش بی‌بدیلی در تربیت نسل‌های آینده و پیشرفت جامعه ایفا می‌کنند. کیفیت عملکرد آن‌ها نه تنها به دانش و مهارت‌های تدریس، بلکه به میزان رضایت شغلی و تعهد آن‌ها به حرفه و سازمان آموزشی نیز بستگی دارد (مالکی و المالکی، ۲۰۲۲). رضایت شغلی معلمان، یک سازه چندوجهی است که نه تنها بر سلامت روان و رفاه شخصی آنان تأثیر می‌گذارد، بلکه مستقیماً با انگیزه، بهره‌وری، کیفیت تدریس و در نهایت، نتایج یادگیری دانش‌آموزان مرتبط است (گکولیا^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

رضایت شغلی یا نارضایتی شغلی، حاصل و برآیند مجموعه بسیار گسترده‌ای از عوامل است لذا می‌توان چنین بیان کرد که تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه مجموعه از عوامل سبب می‌شود که از شغل خود احساس رضایت داشته باشد و برایش لذتبخش باشد (دستورانی و پوریوسف، ۱۳۹۲) و از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی زودرس است (خاوری و یوسفیان، ۱۳۹۶). رضایت شاغلین در سازمان‌ها یکی از حوزه‌های اصلی پژوهشی روان‌شناسان صنعتی و سازمانی بوده است. از یک طرف برخی افراد عاشق کار کردن هستند و اشتغال را بخش مهمی از زندگی خود می‌دانند. در طرف مقابل، برخی نیز کار را ناخوشایند می‌دانند و تنها به این دلیل کار می‌کنند که مجبورند. در واقع رضایت شغلی نشان می‌دهد مردم چقدر شغل خویش را دوست دارند (علی و انور^۳، ۲۰۲۱). رضایت شغلی در نقش یک تخمین‌زننده عمل می‌کند که وظیفه ارزیابی ویژگی‌های درک‌شده شغل، محیط کار و تجربه عاطفی کسب‌شده از شغل را برعهده دارد. به عبارت بهتر رضایت شغلی نوعی ارزیابی، نگرش یا احساس یک کارمند است نسبت به کاری که انجام می‌دهد و به عواملی مانند نوع کار، محیط کار، روابط بین همکاران، پاداش و روابط اجتماعی در محل کار مربوط می‌شود (پراتاما، سووآرنی و هندیان^۴، ۲۰۲۲؛ قریشی و حمید، ۱۳۹۶).

معلمانی که از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند نسبت به سایرین از تعهد شغلی قویتر برخوردار می‌باشد و نقش رضایت شغلی معلمان در توسعه و دستیابی به اهداف نظام آموزشی گسترده و روشن است (توروپوا^۵، میربرگ و یوهانسون^۶، ۲۰۲۱). مسئولیت‌پذیری در حرفه معلمی، فراتر از انجام وظایف روزمره، به معنای تعهد عمیق به نتایج یادگیری دانش‌آموزان، پاسخگویی در قبال عملکرد حرفه‌ای و پایبندی به استانداردهای اخلاقی و تربیتی است (فولان و کوین^۷، ۲۰۱۶). معلمان مسئولیت‌پذیر، نقش فعالی در بهبود مستمر کیفیت آموزشی ایفا کرده و به تقویت اعتماد عمومی به نظام آموزش و پرورش کمک می‌کنند از سوی دیگر، رضایت شغلی معلمان، به عنوان یک حالت عاطفی مثبت ناشی از ارزیابی مطلوب از شغل و محیط کار، از مهم‌ترین پیامدهای روانی و رفتاری در محیط کار محسوب می‌شود. معلمان راضی، تمایل بیشتری به ماندگاری در شغل، مشارکت فعال در برنامه‌های مدرسه، نوآوری در تدریس و انتقال انرژی مثبت به دانش‌آموزان دارند.

مسئولیت‌پذیری معلمان نیز تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارد که ارزشهای سازمانی^۸ و مدیر و سبک مدیریت مدیر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

نتایج بررسی و مطالعه ادبیات ارزش هاس سازمانی نشان داد که هسته اصلی فرهنگ سازمانی در هر سازمانی ارزشهای سازمانی است (روزئو^۹، ۱۹۹۰) چگونگی تصمیم‌گیری، رفتار با کارکنان و مشتریان و... این ارزش‌ها، اصولی راهبردی به حساب می‌آیند که هدف

1. Malki & Al-Malki
2. Gkolia
3. Ali & Anwar
4. Pratama., Suwarni, & Handayani
5. Toropova
6. Myrber & Johansson
7. Fullan & Quinn
8. Organization Value
9. Rousseau

و جهت را مشخص می‌کنند و در قلب فرهنگ سازمانی و به طور کلی باورهایی هستند که سازمان به آنها پایبند است (هاول و کایرک-برون، ۲۰۰۵). هدایت کننده رفتار، کردار و اندیشه تمامی نیروی انسانی در سازمان بوده و بر آنها تاثیر می‌گذارد. فرضیاتی مشترک در حوزه فرهنگ سازمانی که از فرایند درونی‌سازی نیروی انسانی در سازمان ناشی می‌شوند. زیربنای فرهنگ سازمانی و متمایز کننده سازمانی از سازمان دیگر است، قواعد اخلاقی سازمان که اصول راهنما و رهنمودی برای تصمیم‌گیری و رفتارها در سازمان هستند. با توجه به اینکه بر تمام جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد، لازم است کل سازمان به این اصول و چارچوب‌ها و قواعد و قوانین وفادار بوده و به آنها توجه کنند (میلر، ۲۰۰۴). یکی از عوامل بنیادی که فرهنگ و عملکرد سازمانی را شکل می‌دهد و می‌تواند به عنوان بستری برای حل مسئله فوق مطرح شود، ارزش‌های سازمانی است. این ارزش‌ها، که شامل اصول، باورها و هنجارهای مشترک هستند، به عنوان قطب‌نمای رفتاری کارکنان عمل کرده و در ایجاد یک هویت سازمانی منسجم و جهت‌دهی به تصمیمات نقش محوری دارند (شاین، ۲۰۱۷). در بافت مدارس، ارزش‌هایی نظیر عدالت، شفافیت، نوآوری، تعهد به یادگیری مادام‌العمر و احترام متقابل، می‌توانند زیربنای یک محیط کاری حمایتی و انگیزشی را فراهم آورند. پژوهش‌های اخیر تأکید دارند که همسویی معلمان با ارزش‌های بنیادی مدرسه، به طور معناداری با افزایش مشارکت فعال، کاهش فرسودگی شغلی و بهبود کلی رفاه حرفه‌ای آنان مرتبط است (لین^۴ و همکاران، ۲۰۲۳؛ پیپی^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). این همسویی، بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، می‌تواند به تقویت حس مالکیت و مسئولیت‌پذیری در قبال فرایند آموزشی و افزایش رضایت شغلی منجر شود.

مدیر و سبک مدیریت مدیران از موضوعات بسیار مهم و حیاتی است که در سازمان‌ها باید مورد توجه قرار گیرد. رهبری برای اثربخشی سازمان مهم و با اهمیت تشخیص داده شده است. رهبران، کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند و آنان را بر می‌انگیزند تا با سخت‌کوشی برای دستیابی به اهداف سازمانی حرکت کنند رهبری در سازمان، تجلی عالیترین شکل مناسبات بین گروهی متشکل از افراد انسانی است؛ رهبران به ارتباطات مؤثر نیازمندند تا بتوانند قلب و ذهن کارکنان خود را تصاحب کنند رهبران کاریزماتیک به روابط بین فردی اهمیت بسیار زیادی می‌دهند و به نحوه تعامل رهبر با افراد تحت رهبری خود می‌پردازد. این الگو در رهبری برای ایجاد و برانگیختن رفتارهای مناسب و مطلوب و رشد و تعالی نیروی انسانی بر ویژگی‌های کاریزماتیک مدیر تاکید دارد (رعدی و همکاران، ۱۳۹۸).

رهبری کاریزماتیک می‌تواند با الهام‌بخشی و ایجاد اعتماد به نفس در معلمان، آن‌ها را به پذیرش مسئولیت‌های بیشتر، مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها و پیگیری فرصت‌های توسعه حرفه‌ای تشویق کند (اویانگ و لی^۶، ۲۰۲۱). این توانمندسازی، حس ارزشمندی و خودکارآمدی را در معلمان افزایش داده که به طور مستقیم با رضایت شغلی آن‌ها مرتبط است.

این نوع مدیریت، با ایجاد حس اعتماد و توجه به روابط روشن، کل سازمان را در جهت والاترین ارزش‌ها و هدف‌هایشان راهنمایی کرده و بر مبنای سبک ارتباطی خود نیروی انسانی را به تحسین واداشته، به روابط اجتماعی اهمیت داده و به خوبی بر احساسات خود کنترل داشته و تمام تلاش خود را در بهبود شرایط سازمان و چگونگی تحقق اهداف سازمان به کار می‌گیرند (گل چینی مهر و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به آنچه بیان شد شناسایی عواملی که بر رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی که مسئولیت‌پذیری و تربیت آینده‌سازان جامعه را برعهده دارد بسیار حائز اهمیت است و شناخت این عوامل می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های صحیح و اصولی در جهت تحقق اهداف بیان شده در سازمان مؤثر است. بررسی ادبیات موضوع رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری و عوامل مؤثر بر این دو مولفه مهم، نشان داد که هرچند پژوهش‌هایی در خصوص رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها انجام شده است، اما این بررسی‌ها قادر به بیان تبیینی درست از واقعیت روابط بین این متغیر با متغیرهای اثرگذاری مانند ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک نبوده است، لذا علی‌رغم اهمیت این مسئله، کمتر پژوهشی به بررسی این مسئله و ارتباط این متغیرها در جامعه آماری هدف، پرداخته است که پژوهشگر با مشاهده این خلاء تحقیقاتی بر آن شده است تا در پژوهش حاضر به تعیین رابطه بین ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک

1. Howell and Kirk -Brown
 2. Miller
 3. Schein
 4. Lin
 5. Pihie
 6. Ouyang&Li

با مسئولیت پذیری و رضایت شغلی معلمان بپردازد لذا مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی و مسئولیت پذیری معلمان دوره دوم متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

زمانیان و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "بین نقش مسئولیت‌پذیری کارکنان در رابطه بین رهبری خدمت‌گزار با خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه در راستای سیاست‌های کلی نظام اداری." به این نتیجه رسیدند که رهبری خدمت‌گزار بر مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه، و همچنین مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ در نهایت نقش میانجیگری مسئولیت‌پذیری در رابطه بین رهبری خدمت‌گزار با خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه تأیید شد.

زمانیان و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر سطح دین داری بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی ارزش‌های درون سازمانی (مورد مطالعه: ۱۰ سازمان منتخب استان‌های مازندران و زنجان) به این نتیجه رسیدند که سطح دین داری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد و این تأثیر با استفاده از متغیر میانجی ارزش‌های درون سازمانی تقویت می‌شود.

پاشایی؛ حسنی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "واکاو رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک بر تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

بارخدا و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی که با هدف "دستیابی به ادراک معلمان و مدیران از مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی" انجام دادند یافته‌های حاصل از ادراک مسئولیت‌پذیری توسط معلمان و مدیران مورد نظر شامل ۴۷ مضمون فرعی و ۷ مضمون اصلی که شامل: مسیولیت‌پذیری نسبت به سازمان، مسیولیت‌پذیری نسبت به مسایل اجتماعی، مسیولیت‌پذیری در قبال نقش‌های مختلف اجتماعی دانش‌آموزان، مسیولیت‌پذیری نسبت به والدین، مسیولیت‌پذیری در قبال گروه، مسیولیت‌پذیری اخلاقی و مسیولیت‌پذیری فردی می‌باشد.

دانا و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به "رابطه بین مسیولیت‌پذیری اجتماعی با رفتارهای حفاظت از محیط زیست با نقش میانجی سرمایه فرهنگی در دانشجویان ورزشکار" پرداختند. نتایج نشان داد بین مسیولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه فرهنگی، بین مسیولیت‌پذیری اجتماعی و رفتارهای حفاظت از محیط زیست و بین سرمایه فرهنگی و رفتارهای حفاظت از محیط زیست رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج معادلات ساختاری نشان داد مسیولیت‌پذیری اجتماعی از طریق متغیر میانجی سرمایه فرهنگی بر رفتارهای حفاظت از محیط زیست دانشجویان ورزشکار اثر مثبت معناداری دارد."

ساعی (۱۴۰۰) در پژوهشی به "پیش‌بینی رفتار زیست‌محیطی بر اساس مسیولیت‌پذیری اجتماعی با در نظر گرفتن نقش میانجی دانش زیست‌محیطی دانش‌آموزان متوسطه" پرداختنتایج تحقیق نشان داد که دانش زیست‌محیطی در رابطه مسیولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار زیست‌محیطی نقش میانجی دارد.

گل‌چینی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی که با هدف "بررسی رابطه سبک‌های رهبری اخلاق‌گرا و کاریزماتیک و توسعه اجتماعی بررسی موردی عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی و خصوصی تهران" انجام دادند نتایج حاکی از آن است که نه تنها ارزیابی کارکنان از عملکرد خود در هر دو بخش دولتی و خصوصی مثبت است، بلکه سبک مدیریتی اخلاق‌گرا را در افزایش و بهبود عملکرد خود موثرتر از سبک رهبری کاریزماتیک می‌دانند. ارزیابی کارکنان دولتی در مجموع نسبت به کارکنان بخش خصوصی از این سبک رهبری مثبت تر است.

رعیت‌پیشه و زارعی (۱۴۰۰) در پژوهشی به "بررسی رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین دبیران متوسطه دوم شهرستان فسا" پرداختند. نتیجه حاصله نشان داد که بین جو سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. از بین ابعاد جو سازمانی، بعدها روشنی اهداف و ارتباطات قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی می‌باشد اما ابعاد جو سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نمی‌باشد.

باربا-سانچز و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و رضایت شغلی معلمان آموزش ابتدایی در زمینه کووید-۱۹. مدل نظری» و با استفاده از روش معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS) از معلمان مدرسه ابتدایی اسپانیا به این نتیجه رسیدند که "مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان به آنها کمک می‌کند تا فعالیت‌های آموزشی خود را بهبود بخشند، اما چنین مهارت‌هایی تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی معلمان ندارد. با این حال، معلمانی که فناوری اطلاعات و ارتباطات را در فعالیت‌های آموزشی خود یکپارچه می‌کنند، نه تنها نتایج خود را بهبود می‌بخشند و حجم کار خود را کاهش می‌دهند، بلکه از رضایت شغلی بالاتری نیز برخوردار می‌شوند. علاوه بر این، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان بر رضایت شغلی به طرق مختلف بسته به جنسیت تأثیر می‌گذارد. اگرچه برای معلمان زن، ادغام فناوری اطلاعات و ارتباطات رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد، نتایج نشان می‌دهد که برای معلمان مرد، این ادغام باید باعث بهبود در تدریس شود تا رضایت شغلی افزایش یابد."

آمر و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد مدیریت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که "ارتباط مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و درگیری کاری برای کارکنان شاغل در بریتانیا قوی‌تر از اسپانیا بود و از عدم تغییر ساختاری جزئی مدل فرضی پشتیبانی می‌کرد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که توانمندسازی روان‌شناختی یک مکانیسم اساسی است که توضیح می‌دهد چرا توانمندسازی ساختاری به طور مثبت با درگیری کاری و عملکرد مدیریت (به عنوان مثال، تأکید بر نقش توانمندسازی ساختاری برای طراحی کار) ارتباط دارد."

لیتوین و استرینجر (۲۰۲۰) در مطالعات خود تحت عنوان "بررسی ارتباط بین جو سازمانی و بهره‌وری سازمانی مدیران" دریافتند که جو سازمانی خودکامه که در آنها تصمیم‌گیری متمرکز است و رفتار کارکنان تحت نظارت قوانین و رویه‌های زیادی قرار دارد، بهره‌وری رضایت شغلی و خلاقیت، کاهش و نگرش منفی درباره گروه افزایش می‌یابد."

تاکره و شروف (۲۰۲۰) در پژوهشی به "بررسی رابطه جو سازمانی، استرس نقش سازمانی و رضایت شغلی" پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد کارکنان دارای جو سازمانی مطلوب نسبت به کارکنان دارای جو سازمانی نامطلوب امتیازات کمتری در استرس نقش سازمانی و رضایت شغلی بیشتری دارند. این روندها نشان می‌دهد که جو سازمانی بر فشار سازمانی و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا نیاز به جو سازمانی مناسب در محل کار را تشخیص دهند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهر داراب به تعداد ۳۸۷ نفر بودند که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در دوره دوم متوسطه شهر داراب مشغول به خدمت بودند. با توجه به حجم جامعه آماری، نمونه آماری پژوهش شامل ۱۸۱ نفر از معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهر داراب بودند که بر مبنای جدول محاسباتی حجم نمونه کرجسی و مورگان تعیین شد و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند.

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رضایت شغلی کندال و هالین (۱۹۶۹)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیر بودن گلبرث (۲۰۱۰)، پرسشنامه رهبری کاریزماتیک توسط اولیو و باس (۲۰۰۲) و پرسشنامه رهبری کاریزماتیک توسط اولیو و باس (۲۰۰۲) استفاده شد. به منظور تایید روایی پرسشنامه‌ها در جامعه آماری مورد هدف، پرسشنامه‌ها در اختیار پنج نفر از متخصصین تعلیم و تربیت قرار گرفت که روایی صوری و محتوایی مورد تایید قرار گرفت. جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، پرسشنامه بر روی نمونه آماری ۳۰ نفری از جامعه آماری اجرا گردید. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ محاسبه گردید. پایایی پرسشنامه رهبری کاریزماتیک با استفاده از روش آلفای ۰/۸۱ محاسبه شد، پایایی پرسشنامه ارزش‌های سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد و پایایی پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخگوئی به فرضیه های پژوهشی از شاخص های آمار توصیفی (فراوانی- میانگین - انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) استفاده شد.

یافته های پژوهش

بین ارزش های سازمانی و رهبری کارزماتیک با مسئولیت پذیری و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون، استفاده شده است.

مفروضه های آماری

مسئولیت پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب براساس ارزش های سازمانی و رهبری کارزماتیک قابل پیش بینی است؟

جدول ۱. نتایج مربوط به آزمون کلموگروف - اسمیرنف و شاپیرو - ویلک پرسشنامه ها

شاپیرو - ویلک			کلموگروف - اسمیرنف			متغیرها
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	
۰/۱۹۸	۱۸۱	۰/۹۲۸	۰/۱۲۸	۱۸۱	۰/۱۳۱	ارزش های سازمانی
۰/۱۷۵	۱۸۱	۰/۸۹۵	۰/۱۱۶	۱۸۱	۰/۱۱۸	رهبری کارزماتیک
۰/۱۷۸	۱۸۱	۰/۹۰۴	۰/۱۲۱	۱۸۱	۰/۱۲۶	مسئولیت پذیری
۰/۱۶۸	۱۸۱	۰/۸۷۶	۰/۱۰۵	۱۸۱	۰/۱۰۹	رضایت شغلی

همان طور که نتایج جدول شماره (۱) نشان می دهد نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنف و شاپیرو - ویلک در مورد همه متغیرها، مورد تایید قرار گرفته است که بیانگر تایید پیش فرض نرمال بودن توزیع نمره ها در مورد متغیرهای پژوهش است.

جدول ۲. نتایج آزمون خطی بودن رابطه بین (ارزش های سازمانی، رهبری کارزماتیک با مسئولیت پذیری)

سطح معناداری	آماره f	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۱	۱۴۸/۵۸	۴۹۳۴۴/۲۵	۱	۴۹۳۴۴/۲۵	ارزش های سازمانی
۰/۰۰۱	۱۶۱/۵۵	۵۱۲۰۷/۲۵	۱	۵۱۲۰۷/۲۵	رهبری کارزماتیک

همان طور که نتایج جدول شماره (۲) نشان می دهد نتایج آزمون خطی بودن رابطه بین متغیرها، مورد تایید قرار گرفته است که بیانگر تایید پیش فرض خطی بودن رابطه بین متغیرهای پژوهش است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای ارزش های سازمانی و رهبری کارزماتیک با مسئولیت پذیری و رضایت شغلی

رضایت شغلی	مسئولیت پذیری		
۰/۶۲۸	۰/۶۳۵	ضریب همبستگی	ارزش های سازمانی
۱۸۱	۱۸۱	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۰/۵۳۷	۰/۴۸۵	ضریب همبستگی	رهبری کارزماتیک
۱۸۱	۱۸۱	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	

نتایج بدست آمده از جدول نشان می‌دهد که بین ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است؛ در جدول شماره‌ی (۳)، ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت‌پذیری، آمده است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری

مسئولیت پذیری		
۰/۶۳۵	ضریب همبستگی	ارزش های سازمانی
۱۸۱	تعداد	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۰/۴۸۵	ضریب همبستگی	رهبری کاریزماتیک
۱۸۱	تعداد	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

برای بررسی اینکه میزان این رابطه چقدر است و اینکه ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک به چه میزان دارای قدرت پیش بینی کنندگی برای مسئولیت‌پذیری است از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام استفاده شده است در جدول شماره‌ی (۴) خلاصه مدل مورد استفاده برای پاسخگویی به این مساله آمده است.

جدول ۵. ضریب همبستگی و مجذور ضریب همبستگی چندگانه پیش بینی مسئولیت پذیری بر اساس ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک

مراحل رگرسیون گام به گام	متغیر وابسته	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R2	آماره F	سطح معناداری
گام ۱	مسئولیت پذیری	ارزش‌های سازمانی	۰/۶۳۵	۰/۴۰۳	۱۹۷/۰۲	۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که در مرحله اول ارزش‌های سازمانی وارد معادله شده است. معناداری ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که ارزش‌های سازمانی به طور معناداری مسئولیت‌پذیری را پیش بینی می‌کند ($p < ۰/۰۰۱$). در فرآیند تحلیل، متغیر رهبری کاریزماتیک، وارد معادله نشده است چون این متغیر (رهبری کاریزماتیک) نتوانسته قدرت پیش بینی مسئولیت‌پذیری را به طور معنی داری بالا ببرد چرا که این متغیر (رهبری کاریزماتیک) با متغیر ارزش‌های سازمانی رابطه و همپوشی داشته است.

جدول ۶. پیش بینی مسئولیت پذیری بر اساس ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک

مراحل رگرسیون	متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
		B	خطای استاندارد			
گام ۱	مقدار ثابت	۱/۴۰۵	۰/۱۳۱	-	۱۰/۰۱۲	۰/۰۰۱
	ارزش های سازمانی (a)	۰/۴۱۵	۰/۰۲۷	۰/۶۳۵	۱۳/۹۸۵	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج جدول شماره (۶)، رابطه ارزش‌های سازمانی و مسئولیت‌پذیری معنادار شده است رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب براساس ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریزماتیک قابل پیش بینی است؟

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است؛ در جدول شماره ۶) ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریماتیک با رضایت شغلی، آمده است.

جدول ۷. ماتریس همبستگی بین متغیرهای ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریماتیک با رضایت شغلی

رضایت شغلی		
۰/۶۲۸	ضریب همبستگی	ارزش‌های سازمانی
۱۸۱	تعداد	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۰/۵۲۷	ضریب همبستگی	رهبری کاریماتیک
۱۸۱	تعداد	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

برای بررسی اینکه میزان این رابطه چقدر است و اینکه ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریماتیک به چه میزان دارای قدرت پیش‌بینی‌کنندگی برای رضایت شغلی است از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام استفاده شده است در جدول شماره خلاصه مدل مورد استفاده برای پاسخگویی به این مسأله آمده است.

جدول ۸. ضریب همبستگی و مجذور ضریب همبستگی چندگانه پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریماتیک

مراحل رگرسیون گام به گام	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R2	آماره F	سطح معناداری
گام ۱	رضایت شغلی	ارزش‌های سازمانی	۰/۶۲۸	۰/۳۹۴	۲۰۸/۰۲	۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره ۹) نشان می‌دهد که در مرحله اول ارزش‌های سازمانی وارد معادله شده است. معناداری ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که ارزش‌های سازمانی به طور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند ($p < ۰/۰۰۱$). در فرآیند تحلیل، متغیر رهبری کاریماتیک، وارد معادله نشده است چون این متغیر (رهبری کاریماتیک) نتوانسته قدرت پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری را به طور معنی‌داری بالا ببرد چرا که این متغیر (رهبری کاریماتیک) با متغیر ارزش‌های سازمانی رابطه و همپوشی داشته است.

جدول ۹. پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ارزش‌های سازمانی و رهبری کاریماتیک

سطح معناداری	آماره t	ضرایب غیر استاندارد		متغیر پیش‌بین	مراحل رگرسیون
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد		
۰/۰۰۱	۹/۷۳۶	-	۰/۱۳۷	۱/۹۵۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۴/۵۹۵	۰/۶۲۸	۰/۰۲۳	۰/۵۵۶	ارزش‌های سازمانی (a)

بین ارزش‌های سازمانی با مسئولیت‌پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد؛ به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ در جدول شماره ۹) ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیر ارزش‌های سازمانی با مسئولیت‌پذیری معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان داراب، آمده است.

جدول ۱۰. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای ارزش های سازمانی با مسئولیت پذیری

متغیر	مسئولیت پذیری
ارزش های سازمانی	۰/۶۲۵**

** $P \leq 0/01$

بر اساس اطلاعات جدول (۱۰) بین ارزش های سازمانی با مسئولیت پذیری معلمان در سطح $p < 0/01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه مستقیم و مقدار این رابطه برابر با ۰/۶۲۵، می باشد.

بین ارزش های سازمانی با رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد؟

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ در جدول شماره ی (۱۰)، ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیر ارزش های سازمانی با رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان داراب، آمده است.

جدول ۱۱. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای ارزش های سازمانی با رضایت شغلی

متغیر	رضایت شغلی
ارزش های سازمانی	۰/۶۲۸**

** $P \leq 0/01$

بر اساس اطلاعات جدول (۱۱) بین ارزش های سازمانی با رضایت شغلی معلمان در سطح $p < 0/01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه مستقیم و مقدار این رابطه برابر با ۰/۶۲۸، می باشد.

بین رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد؟

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ در جدول شماره ی (۱۲)، ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیر رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان داراب، آمده است.

جدول ۱۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری

متغیر	رضایت شغلی مسئولیت پذیری
رهبری کاریزماتیک	۰/۴۸۵**

** $P \leq 0/01$

بر اساس اطلاعات جدول (۱۲) بین رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری معلمان در سطح $p < 0/01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه مستقیم و مقدار این رابطه برابر با ۰/۴۸۵، می باشد.

بین رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد؟

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است؛ در جدول شماره ی (۱۳)، ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیر رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهرستان داراب، آمده است.

جدول ۱۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی

رضایت شغلی	متغیر
۰/۵۲۳**	رهبری کاریزماتیک

** $P \leq 0/01$

بر اساس اطلاعات جدول (۱۳) بین رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی معلمان در سطح $p < 0/01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه مستقیم و مقدار این رابطه برابر با ۰/۵۲۳ می باشد.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش به طور کلی نشان داد که بین ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، جهت این رابطه مثبت، مستقیم می باشد نتایج این فرضیه با پژوهش های بارخدا و همکاران (۱۴۰۱)، گل چینی و همکاران (۱۴۰۰)، رعیت پیشه و زارعی (۱۴۰۰)، محمودی و حیدری (۱۳۹۹)، خانه گیر و همکاران (۱۳۹۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار، موتمنی و همتی (۱۳۹۵)، باربا-سانچز و همکاران (۲۰۲۲)، تاکره و شروف (۲۰۲۰)، شانون (۲۰۱۹)، ووفورد (۲۰۱۹)، لاسچینگر و همکاران (۲۰۱۷) و سئو و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد و همسو می باشد.

در تبیین این یافته می توان گفت که در همه جوامع از نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه آن جامعه ای صحبت شده است که باید مورد توجه قرار گیرند. در این زمینه نیروی انسانی که وظیفه تعلیم و تربیت آینده سازان جامعه را برعهده دارد از ابتدای خلقت انسان به عنوان کلیدی ترین نیروی فعال که هدف آن انسان سازی است همیشه و در همه حال مورد توجه بوده است در دین اسلام نیز به این نتیجه می رسیم که معلم و جایگاه معلم تقدس دارد. پیامبر اکرم (ص) فرموده اند که از هر کس که حرفی آموختی، بنده او شده ای. رضایت شغلی این نیروی سازنده جامعه، از موضوع های مهمی که مورد توجه صاحب نظران و پژوهشگران بوده است. رضایت شغلی احساس مثبتی است که پس از ارزیابی شغل، بدست می آوریم یعنی ارزیابی از شرایط شغلی، یعنی ادراک فرد از ویژگی های شغلی، فضای کاری و تجارب محل کار، محرکی برای تغییر و ایجاد انگیزه در کارکنان به حساب می آید تا نیروی انسانی شاغل در سازمان وظایف خود را بهتر انجام دهد لذا می توان چنین گفت که رضایت شغلی از عواملی است که نقش بسیار مهمی بر موفقیت شغلی که حاصل آن بهره وری بهتر در سازمان، افزایش کارایی نیروی انسانی می گردد در نهایت نیروی انسانی درگیرتر و مشتاق تر برای انجام وظایف خود در سازمان تلاش می کنند و آثار آن در زندگی شخصی و اجتماعی قابل مشاهده است و موجب انگیزه و علاقه بیشتر فرد به انجام وظایف و ناراضایتی، موجب کاهش علاقه و تعهد به انجام وظایف در فرآیند زندگی کاری است. علاوه بر رضایت شغلی معلمان، مسئولیت پذیری معلمان نیز از موضوعات بسیار مهمی است که با توجه به اهمیت و تاثیر معلمان در تحقق اهداف تعیین شده در جامعه، موضوع وظایف و تکالیف معلمان و آگاهی آنها از وظایف و پایبندی به وظایف، است. از مهمترین و اساسی ترین نیازهای انسان، نیاز به با هم بودن و داشتن روابط با آنها و مسئول بودن در برابر یکدیگر و جامعه است. بنابراین می توان چنین بیان کرد که از ویژگی های مهم اخلاقی و شخصیتی انسان، تعهد نسبت به انجام تکالیف می باشد. چنین انسانی در فرآیند زندگی و در امور مربوط به زندگی و کار به موفقیت بهتری و بیشتری دست می یابد ویژگی مهم و سازنده و عامل ایجاد امنیت روانی و نقطه مقابل مسئولیت گریزی است و از شاخصهای یک فرد سالم در سیستم اجتماعی و عامل پیشرفت انسان در زمینه های مختلف زندگی است

رضایت شغلی یا ناراضایتی شغلی، حاصل و برآیند مجموعه ای بسیار گسترده ای از عوامل است لذا می توان چنین بیان کرد که تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه مجموعه از عوامل سبب می شود که از شغل خود احساس رضایت داشته باشد و برایش لذتبخش باشد مسئولیت پذیری نیز تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارد که ارزشهای سازمانی و مدیر و سبک مدیریت مدیر می تواند مورد توجه قرار گیرد.

ارزش های سازمانی هسته اصلی فرهنگ سازمانی در هر سازمانی است چگونگی تصمیم گیری، رفتار با کارکنان و مشتریان و... این ارزش ها، اصولی راهبردی به حساب می آیند که هدف و جهت را مشخص می کنند هدایت کننده رفتار، کردار و اندیشه تمامی نیروی انسانی در سازمان بوده و بر آنها تاثیر می گذارد.

مدیرانی که به روابط بین فردی اهمیت بسیار زیادی می دهند و به نحوه تعامل رهبر با افراد تحت رهبری خود می پردازد. این الگو در رهبری برای ایجاد و برانگیختن رفتارهای مناسب و مطلوب و رشد و تعالی نیروی انسانی بر ویژگی های کاریزماتیک مدیر تاکید دارد این نوع مدیریت، با ایجاد حس اعتماد و توجه به روابط روشن، کل سازمان را در جهت والاترین ارزش ها و هدف هایشان راهنمایی کرده و بر مبنای سبک ارتباطی خود نیروی انسانی را به تحسین واداشته، به روابط اجتماعی اهمیت داده و به خوبی بر احساسات خود کنترل داشته و تمام تلاش خود را در بهبود شرایط سازمان و چگونگی تحقق اهداف سازمان به کار می گیرند بنابراین می توان چنین بیان کرد که بین ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد یعنی هر چه مدیر و سبک رهبری او و ارزشهای حاکم بر سازمان اصولی تر باشد مسئولیت پذیری و رضایت شغلی معلمان بیشتر خواهد بود.

به منظور بررسی رابطه و پیش بینی مسئولیت پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب براساس ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد نتایج نشان داد که مسئولیت پذیری با ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک رابطه مثبت و معنادار دارد و مسئولیت پذیری براساس ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک قابل پیش بینی است. نتایج این فرضیه با پژوهش های بارخدا و همکاران (۱۴۰۱)، گل چینی و همکاران (۱۴۰۰)، رعیت پیشه و زارعی (۱۴۰۰)، محمودی و حیدری (۱۳۹۹)، رستگار، موتمنی و همتی (۱۳۹۵)، باربا-سانچز و همکاران (۲۰۲۲)، تاکره و شروف (۲۰۲۰)، شانون (۲۰۱۹) و سئو و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد و همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که مسئولیت پذیری معلمان نیز از موضوعات بسیار مهمی است که با توجه به اهمیت و تاثیر معلمان در تحقق اهداف تعیین شده در جامعه، موضوع وظایف و تکالیف معلمان و آگاهی آنها از وظایف و پایبندی به وظایف، است. از مهمترین و اساسی ترین نیازهای انسان، نیاز به با هم بودن و داشتن روابط با آنها و مسئول بودن در برابر یکدیگر و جامعه است. مدیرانی که به روابط بین فردی اهمیت بسیار زیادی می دهند و به نحوه تعامل رهبر با افراد تحت رهبری خود می پردازد. این الگو در رهبری برای ایجاد و برانگیختن رفتارهای مناسب و مطلوب و رشد و تعالی نیروی انسانی بر ویژگی های کاریزماتیک مدیر تاکید دارد این نوع مدیریت، با ایجاد حس اعتماد و توجه به روابط روشن، کل سازمان را در جهت والاترین ارزش ها و هدف هایشان راهنمایی کرده و بر مبنای سبک ارتباطی خود نیروی انسانی را به تحسین واداشته، به روابط اجتماعی اهمیت داده و به خوبی بر احساسات خود کنترل داشته و تمام تلاش خود را در بهبود شرایط سازمان و چگونگی تحقق اهداف سازمان به کار می گیرند بنابراین می توان چنین بیان کرد که بین ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با مسئولیت پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد یعنی هر چه مدیر و سبک رهبری او و ارزشهای حاکم بر سازمان اصولی تر باشد مسئولیت پذیری معلمان بیشتر خواهد بود.

نتایج پژوهش نشان داد که رضایت شغلی با ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک رابطه مثبت و معنادار دارد و رضایت شغلی براساس ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک قابل پیش بینی است. نتایج این فرضیه با پژوهش های محمودی و حیدری (۱۳۹۹)، خانه گیر و همکاران (۱۳۹۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار، موتمنی و همتی (۱۳۹۵)، باربا-سانچز و همکاران (۲۰۲۲)، تاکره و شروف (۲۰۲۰) و سئو و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد و همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که رضایت شغلی معلمان در هر جامعه ای از موضوعات و دغدغه های مهم مسئولین بوده و می باشد چرا که رضایت معلمان از شغل خود شرط تحقق اهداف تعیین شده می باشد. رضایت شغلی احساس مثبتی است که پس از ارزیابی شغل، بدست می آید یعنی ارزیابی از شرایط شغلی، یعنی ادراک فرد از ویژگی های شغلی، فضای کاری و تجارب محل کار، محرکی برای تغییر و ایجاد انگیزه در کارکنان به حساب می آید تا نیروی انسانی شاغل در سازمان وظایف خود را بهتر انجام دهد لذا می توان چنین گفت که رضایت شغلی از عواملی است که نقش بسیار مهمی بر موفقیت شغلی که حاصل آن بهره وری بهتر در سازمان، افزایش کارایی نیروی انسانی می گردد در نهایت نیروی انسانی درگیرتر و مشتاق تر برای انجام وظایف خود در سازمان تلاش می کنند و آثار آن در زندگی شخصی و اجتماعی قابل مشاهده است و موجب انگیزه و علاقه بیشتر فرد به انجام وظایف و ناراضیاتی، موجب کاهش علاقه و تعهد به انجام وظایف در فرآیند زندگی کاری است. مدیرانی که به روابط بین فردی اهمیت بسیار زیادی می دهند و به نحوه تعامل رهبر با افراد تحت رهبری خود می پردازد. این الگو در رهبری برای ایجاد و برانگیختن رفتارهای مناسب و مطلوب و رشد و تعالی نیروی انسانی بر ویژگی های کاریزماتیک مدیر تاکید

دارد این نوع مدیریت، با ایجاد حس اعتماد و توجه به روابط روشن، کل سازمان را در جهت والاترین ارزش ها و هدف هایشان راهنمایی کرده و بر مبنای سبک ارتباطی خود نیروی انسانی را به تحسین واداشته، به روابط اجتماعی اهمیت داده و به خوبی بر احساسات خود کنترل داشته و تمام تلاش خود را در بهبود شرایط سازمان و چگونگی تحقق اهداف سازمان به کار می گیرند بنابراین می توان چنین بیان کرد که بین ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد یعنی هر چه مدیر و سبک رهبری او و ارزشهای حاکم بر سازمان اصولی تر باشد رضایت شغلی معلمان بیشتر خواهد بود.

نتایج پژوهش نشان داد که بین ارزش های سازمانی و مسئولیت پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این سوال با پژوهش های محمودی و حیدری (۱۳۹۹)، خانه گیر و همکاران (۱۳۹۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار، موتمنی و همتی (۱۳۹۵)، باربا-سانچز و همکاران (۲۰۲۲)، تاکره و شروف (۲۰۲۰) و سئو و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد و همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که از موضوع های مهمی که مورد توجه صاحب نظران و پژوهشگران بوده و است رضایت شغلی است، رضایت شغلی احساس مثبتی است که پس از ارزیابی شغل، بدست می آوریم یعنی ارزیابی از شرایط شغلی، یعنی ادراک فرد از ویژگی های شغلی، فضای کاری و تجارب محل کار، محرکی برای تغییر و ایجاد انگیزه در کارکنان به حساب می آید لذا می توان چنین گفت که رضایت شغلی از عواملی است که نقش بسیار مهمی بر موفقیت شغلی که حاصل آن بهره وری بهتر در سازمان، افزایش کارایی نیروی انسانی می گردد. رضایت شغلی یا ناراضایتی شغلی، حاصل و برآیند مجموعه ای بسیار گسترده ای از عوامل است لذا می توان چنین بیان کرد که تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه مجموعه از عوامل سبب می شود که از شغل خود احساس رضایت داشته باشد و برایش لذتبخش باشد از مولفه های بسیار مهم، ارزش هاس سازمانی است، ارزش هاس سازمانی هسته اصلی فرهنگ سازمانی در هر سازمانی است چگونگی تصمیم گیری، رفتار با کارکنان و مشتریان و... این ارزش ها، اصولی راهبردی به حساب می آیند که هدف و جهت را مشخص می کنند هدایت کننده رفتار، کردار و اندیشه تمامی نیروی انسانی در سازمان بوده و بر آنها تاثیر می گذارد. بنابراین می توان چنین بیان کرد که بین ارزش های سازمانی با مسئولیت پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد یعنی هر ارزشهای حاکم بر سازمان اصولی تر باشد مسئولیت پذیری معلمان بیشتر خواهد بود.

به منظور بررسی رابطه ارزش های سازمانی و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد نتایج نشان داد که بین ارزش های سازمانی و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این سوال با پژوهش های بارخدا و همکاران (۱۴۰۱)، گل چینی و همکاران (۱۴۰۰)، خانه گیر و همکاران (۱۳۹۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، ووفورد (۲۰۱۹)، لاسچینگر و همکاران (۲۰۱۷) و سئو و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد و همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که معلم از ابتدای خلقت انسان به عنوان کلیدی ترین نیروی فعال که هدف آن انسان سازی است همیشه و در همه حال مورد توجه بوده است در دین اسلام نیز به این نتیجه می رسیم که معلم و جایگاه معلم تقدس دارد. پیامبر اکرم (ص) فرموده اند که از هر کس که حرفی آموختی، بنده او شده ای. رضایت شغلی این نیروی سازنده جامعه، از موضوع های مهمی که مورد توجه صاحب نظران و پژوهشگران بوده و است. رضایت شغلی یعنی ادراک فرد از ویژگی های شغلی، فضای کاری و تجارب محل کار، محرکی برای تغییر و ایجاد انگیزه در کارکنان به حساب می آید تا نیروی انسانی شاغل در سازمان وظایف خود را بهتر انجام دهد لذا می توان چنین گفت که رضایت شغلی از عواملی است که نقش بسیار مهمی بر موفقیت شغلی که حاصل آن بهره وری بهتر در سازمان، افزایش کارایی نیروی انسانی می گردد در نهایت نیروی انسانی درگیر تر و مشتاق تر برای انجام وظایف خود در سازمان تلاش می کنند و آثار آن در زندگی شخصی و اجتماعی قابل مشاهده است و موجب انگیزه و علاقه بیشتر فرد به انجام وظایف و ناراضایتی، موجب کاهش علاقه و تعهد به انجام وظایف در فرآیند زندگی کاری است. رضایت شغلی یا ناراضایتی شغلی، حاصل و برآیند مجموعه ای بسیار گسترده ای از عوامل است لذا می توان چنین بیان کرد که تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود، بلکه مجموعه از عوامل سبب می شود که از شغل خود احساس رضایت داشته باشد و برایش لذتبخش باشد ارزش های سازمانی هسته اصلی فرهنگ سازمانی در هر سازمانی است چگونگی تصمیم گیری، رفتار با کارکنان و مشتریان و... این ارزش ها، اصولی راهبردی به حساب می آیند که هدف و جهت را مشخص می کنند هدایت کننده رفتار، کردار و اندیشه تمامی نیروی انسانی در سازمان بوده و بر آنها تاثیر می گذارد. بنابراین می توان

چنین بیان کرد که بین ارزش‌های سازمانی با و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد یعنی هر چه ارزش‌های حاکم بر سازمان اصولی تر باشد رضایت شغلی معلمان بیشتر خواهد بود.

نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری کارزماتیک و مسئولیت‌پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این سوال با پژوهش‌های رعیت پیشه و زارعی (۱۴۰۰)، محمودی و حیدری (۱۳۹۹)، خانه‌گیر و همکاران (۱۳۹۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار، مومنی و همتی (۱۳۹۵)، باربا-سانچز و همکاران (۲۰۲۲)، ووفورد (۲۰۱۹)، لاسچینگر و همکاران (۲۰۱۷) و سئو و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد و همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در همه جوامع از نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه آن جامعه‌ای صحبت شده است که باید مورد توجه قرار گیرند. در این زمینه نیروی انسانی که وظیفه تعلیم و تربیت آینده‌سازان جامعه را برعهده دارد از ابتدای خلقت انسان به عنوان کلیدی‌ترین نیروی فعال که هدف آن انسان‌سازی است لذا مسئولیت‌پذیری آنها بسیار حیاتی است. مسئولیت‌پذیری این نیروی سازنده جامعه، از موضوع‌های مهمی که مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران بوده و است. بنابراین می‌توان چنین بیان کرد که از ویژگی‌های مهم اخلاقی و شخصیتی انسان، تعهد نسبت به انجام تکالیف می‌باشد. چنین انسانی در فرآیند زندگی و در امور مربوط به زندگی و کار به موفقیت‌بهتری و بیشتری دست می‌یابد ویژگی مهم و سازنده و عامل ایجاد امنیت روانی و نقطه مقابل مسئولیت‌گریزی است و از شاخص‌های یک فرد سالم در سیستم اجتماعی و عامل پیشرفت انسان در زمینه‌های مختلف زندگی است مسئولیت‌پذیری تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار دارد که مدیر و سبک مدیریت مدیر و ویژگی‌های او می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. مدیرانی که به روابط بین فردی اهمیت بسیار زیادی می‌دهند و به نحوه تعامل رهبر با افراد تحت رهبری خود می‌پردازد. این الگو در رهبری برای ایجاد و برانگیختن رفتارهای مناسب و مطلوب و رشد و تعالی نیروی انسانی بر ویژگی‌های کارزماتیک مدیر تاکید دارد این نوع مدیریت، با ایجاد حس اعتماد و توجه به روابط روشن، کل سازمان را در جهت والاترین ارزش‌ها و هدف‌هایشان راهنمایی کرده و بر مبنای سبک ارتباطی خود نیروی انسانی را به تحسین واداشته، به روابط اجتماعی اهمیت داده و به‌خوبی بر احساسات خود کنترل داشته و تمام تلاش خود را در بهبود شرایط سازمان و چگونگی تحقق اهداف سازمان به کار می‌گیرند بنابراین می‌توان چنین بیان کرد که بین رهبری کارزماتیک با مسئولیت‌پذیری معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد یعنی هر چه رهبری او اصولی تر باشد مسئولیت‌پذیری معلمان بیشتر خواهد بود.

به‌منظور بررسی رابطه رهبری کارزماتیک و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد نتایج نشان داد که بین رهبری کارزماتیک و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این سوال با پژوهش‌های بارخدا و همکاران (۱۴۰۱)، گل‌چینی و همکاران (۱۴۰۰)، زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار، مومنی و همتی (۱۳۹۵)، شانون (۲۰۱۹)، ووفورد (۲۰۱۹)، لاسچینگر و همکاران (۲۰۱۷) و سئو و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد و همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در همه جوامع از نیروی انسانی و رضایت شغلی آنها از دغدغه‌های اساسی مسئولین است بخصوص نیروی انسانی که وظیفه تعلیم و تربیت آینده‌سازان جامعه را برعهده دارد رضایت شغلی احساس مثبتی است که پس از ارزیابی شغل، بدست می‌آوریم یعنی ارزیابی از شرایط شغلی، یعنی ادراک فرد از ویژگی‌های شغلی، فضای کاری و تجارب محل کار، محرکی برای تغییر و ایجاد انگیزه در کارکنان به حساب می‌آید تا نیروی انسانی شاغل در سازمان وظایف خود را بهتر انجام دهد لذا می‌توان چنین گفت که رضایت شغلی از عواملی است که نقش بسیار مهمی بر موفقیت شغلی که حاصل آن بهره‌وری بهتر در سازمان، افزایش کارایی نیروی انسانی می‌گردد در نهایت نیروی انسانی درگیرتر و مشتاق‌تر برای انجام وظایف خود در سازمان تلاش می‌کنند و آثار آن در زندگی شخصی و اجتماعی قابل مشاهده است و موجب انگیزه و علاقه بیشتر فرد به انجام وظایف و ناراضی‌تی، موجب کاهش علاقه و تعهد به انجام وظایف در فرآیند زندگی کاری است.

رضایت شغلی یا نارضایتی شغلی، حاصل و برآیند مجموعه‌ای بسیار گسترده‌ای از عوامل است لذا می‌توان چنین بیان کرد که تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه مجموعه از عوامل سبب می‌شود که از شغل خود احساس رضایت داشته باشد و برایش لذتبخش باشد مدیرانی که به روابط بین فردی اهمیت بسیار زیادی می‌دهند و به نحوه تعامل رهبر با افراد تحت رهبری خود می‌پردازد. این الگو در رهبری برای ایجاد و برانگیختن رفتارهای مناسب و مطلوب و رشد و تعالی نیروی انسانی بر ویژگی‌های کارزماتیک مدیر

تاکید دارد این نوع مدیریت، با ایجاد حس اعتماد و توجه به روابط روشن، کل سازمان را در جهت والاترین ارزش ها و هدف هایشان راهنمایی کرده و بر مبنای سبک ارتباطی خود نیروی انسانی را به تحسین واداشته، به روابط اجتماعی اهمیت داده و به خوبی بر احساسات خود کنترل داشته و تمام تلاش خود را در بهبود شرایط سازمان و چگونگی تحقق اهداف سازمان به کار می گیرند بنابراین می توان چنین بیان کرد که بین رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه شهر داراب رابطه معناداری وجود دارد یعنی هر چه مدیر و سبک رهبری او اصولی تر باشد رضایت شغلی معلمان بیشتر خواهد بود. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می شود با برنامه ریزی جهت ارتقای دانش و آگاهی مدیران به ارتقای کیفیت زندگی کاری آنها و در نتیجه پیشگیری از مشکلات برای معلمان گام برداشت. اهمیت مدیر و ویژگی های مدیر مسئولین در انتخاب مدیر چارچوب مشخص و تعریف شده ای مد نظر قرار دهند. با توجه به نتایج، اهمیت مدیر و ویژگی های مدیر مسئولین در تربیت مدیر چارچوب مشخص و تعریف شده ای مد نظر قرار دهند. با توجه به نتایج این پژوهش و تحقیقات مشابه، پیشنهاد میشود که در برنامه های آموزش ضمن خدمت برای اساتید، کارکنان و مدیران، دوره هایی در زمینه های نقش ارزش های سازمانی و رهبری کاریزماتیک برگزار شود.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

مشارکت نویسندگان در این مقاله به شکل زیر است:

نویسنده اول: تهیه و آماده سازی نمونه ها، انجام آزمایش و گردآوری داده ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیش نویس مقاله.
نویسنده دوم: استاد راهنمای پایان نامه، طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی.

تعارض منافع

بر اساس اظهارات نویسندگان، این مقاله تعارض منافی ندارد.

حامی مالی

بنابر اظهارات نویسندگان این پژوهش هیچگونه حامی مالی ندارد.

سپاسگزاری

از تمامی مشارکت کنندگان در این پژوهش سپاسگزاری می شود.

منابع

- پاشایی، عزیزه و حسنی، محمد. (۱۴۰۱). واکاوی رابطه ارزش های سازمانی و رهبری کارزماتیک با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی. *مجله ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران/هواز*، دوره ی ششم، سال ۵۹، پاییز و زمستان ۱۴۰۱، شماره ۵. <https://doi.org/10.22055/edus.2022.40209.3344>
- خانه گیر، منصور؛ محمدزاده، کمال؛ دیندارلو، سیاوش و کشاورز، محمد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رضایت شغلی با جو سازمانی معلمان زن و مرد شهرستان رودبار جنوب، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصاد.
- خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد. (۱۳۹۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیات علمی غیر فعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. *المپیک*، ۱ (۳۷)، ۴۹-۶۰.
- زمانیان، علیرضا؛ بهمنی، اکبر؛ بارانی، صمد و روحی، رضا. (۱۴۰۳). تبیین نقش مسئولیت پذیری کارکنان در رابطه بین رهبری خدمت گزار با خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه در راستای سیاست های کلی نظام اداری، *سیاست های راهبردی و کلان*، ۱۲ (۴۵)، ۱۳۴-۱۶۱.
- رستگار، احمد؛ بیرقدار، علی مهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مسئولیت پذیری اجتماعی و رفتارهای زیست محیطی در حفاظت از محیط زیست (مورد بررسی و مطالعه دانش آموزان دبیرستان های شیراز)، سومین همایش ملی پژوهش های محیط زیست و کشاورزی ایران، همدان.
- رستگار، عباسعلی؛ مومنی، علیرضا و همتی، امین. (۱۳۹۵). نقش ارزش های سازمانی در ایجاد تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، - (۲۸)، ۱۵۷-۱۷۹. [20.1001.1.22516069.1395.7.4.7.4](https://doi.org/10.1001.1.22516069.1395.7.4.7.4)
- رعدی افسوران، نقی، سیادت، سید علی، هویدا، رضا، عریضی سامانی، حمیدرضا و ثورنتون، جورج. (۱۳۹۸). آموزش و بهبود شایستگی های رهبری با روش کانون ارزیابی توسعه رهبر: مطالعه تجربی شایستگی های تحول گرایی، تیم سازی و تفکر استراتژیک. *علوم تربیتی*، ۲۶ (۱)، ۹۷-۱۱۸.
- رعیت پیشه، محمد و زارعی، رضا. (۱۳۹۷). رابطه بین جو سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین دبیران متوسطه دوم شهرستان فسا، اولین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی.
- زمانیان، علیرضا؛ بهمنی، اکبر؛ بارانی، صمد و روحی، رضا. (۱۴۰۳). تبیین نقش مسئولیت پذیری کارکنان در رابطه بین رهبری خدمت گزار با خودکارآمدی و رفتارهای مبتکرانه در راستای سیاست های کلی نظام اداری. *فصلنامه سیاست های راهبردی کلان*، ۱۲ (۱)، ۱-۱۱.
- مرادی نصرآبادی، اسدالله؛ عدالتخواه، حقدوست؛ نورالله تیموری، نورالله. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی جو سازمانی با رضایت شغلی مدیران مقطع متوسطه خواف، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- گل چینی، محمد، منظری توکلی، علیرضا، سلاجقه، سنجر، و شکوه سلجوقی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سبک های رهبری اخلاق گرا و کارزماتیک و توسعه اجتماعی بررسی موردی عملکرد کارکنان در سازمان های دولتی و خصوصی تهران. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۱ (۱)، ۹۹-۱۲۳. <https://doi.org/10.30495/jisds.2022.19855>

References

- Al-Harathi, A. S., & Al-Harathi, A. R. (2023). The influence of charismatic leadership on teachers' job satisfaction and organizational commitment: An empirical study. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 861-877.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Al-Malki, M., & Al-Malki, A. (2022). The impact of transformational leadership on teacher job satisfaction: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Educational and Social Research*, 12(1), 22-35.
- Barba-Sanchez, V., Gouveia-Rodrigues, R., & Meseguer-Martinez, A. (2022). Information and communication technology (ICT) skills and job satisfaction of primary education teachers in the context of Covid-19: Theoretical model. *Profesional de la Información*, 31, 1-16.
- Fullan, M., & Quinn, J. (2016). *Coherence: The right drivers in action for schools, districts, and systems*. Corwin Press.
- Gkolia, A., Anagnostopoulou, S., & Poulos, M. (2021). The impact of transformational leadership on teachers' job satisfaction: A quantitative research in Greek primary schools. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(1), 218-234.
- Golchini, M., Manzari Tavakoli, A., Salajegheh, S., & Shokoh Saljoughi, Z. (2021). [Investigating the relationship between ethical and charismatic leadership styles and social development: A case study of employee performance in public and private organizations in Tehran]. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 14(1), 99-123. <https://doi.org/10.30495/jisds.2022.19855>
- Howell, A., & Kirk-Brown, A. (2005). This goes with that: Which value sets maximize organizational commitment? In *Proceedings of the 5th Annual Hawaii International Conference on Business* (pp. 1-12). Honolulu, HI, USA.
- Khanegir, M., Mohammadzadeh, K., Dindarloo, S., & Keshavarz, M. (2019). [Investigating the relationship between job satisfaction and organizational climate among male and female teachers in South Rudbar County]. In *Proceedings of the Second International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development*.
- Khavari, L., & Yousefian, J. (2017). [Comparison of job satisfaction between active and inactive faculty members in sports at Yazd University]. *Olympic Quarterly*, 1(37), 49-60.
- Lin, Y. C., Huang, H. C., & Chen, H. H. (2023). The relationship between organizational values and teachers' well-being: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1148761.
- Miller, G. T. (2000). *Environmental resource management*. Wadsworth Publishing.
- Moradi Nasrabadi, A., Edalatkah, H., & Teymouri, N. (2019). [Investigating the effectiveness of organizational climate on job satisfaction of secondary school principals in Khaf]. In *Proceedings of the Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences, Psychology, Social and Cultural Studies*.
- Ouyang, Y., & Li, J. (2021). The relationship between authentic leadership and teacher job satisfaction: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 698246.
- Pashaei, A., & Hassani, M. (2022). [The relationship between organizational values and charismatic leadership with social responsibility and job performance: Investigating the mediating role of organizational commitment]. *Journal of Educational Sciences* (Shahid Chamran University of Ahvaz), 29(2), 189-210. <https://doi.org/10.22055/edus.2022.40209.3344>
- Pihie, Z. A. L., Sani, M. K. M., & Arshad, N. H. (2023). Organizational values and teacher commitment in Malaysian secondary schools: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Education and Learning*, 12(4), 164-175.

- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Qureshi, M. A., & Hamid, K. (2017). Impact of supervisor support on job satisfaction: A moderating role of fairness perception. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 235-242.
- Raadi Afsouran, N., Siadat, S. A., Hoveida, R., Oreyzi Samani, H. R., & Thornton, G. (2019). [Training and improving leadership competencies through leadership development assessment center method: An experimental study of transformational, team building and strategic thinking competencies]. *Educational Sciences*, 26(1), 97-118.
- Rastegar, A., Motameni, A., & Hemmati, A. (2016). [The role of organizational values in creating organizational commitment]. *Public Administration Perspective*, 7(28), 157-179.
- Rastegar, A., & Birghandar, A. M. (2015). [Investigating the relationship between social responsibility and environmental behaviors in environmental protection: A case study of high school students in Shiraz]. In Proceedings of the Third National Conference on Environmental and Agricultural Research in Iran.
- Raeit Pishch, M., & Zarei, R. (2018). [The relationship between organizational climate and organizational commitment and job satisfaction among secondary school teachers in Fasa]. In Proceedings of the First International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology.
- Rousseau, D. M. (1990). Assessing organizational culture: The case for multiple methods. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 153-192). Jossey-Bass Publishers.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- UNESCO. (2023). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing. <https://doi.org/10.54675/QYQJ1461>
- Zamanian, A., Bahmani, A., Barani, S., & Roohi, R. (2024). [Explaining the role of employee responsibility in the relationship between servant leadership and self-efficacy and innovative behaviors in line with the general policies of the administrative system]. *Quarterly Journal of Macro Strategic Policies*, 12(45), 134-161.