

بررسی رابطه بین باورهای هوشی و سازگاری فردی اجتماعی با استناد به نقش واسطه ای سبک رهبری مدیران

فاطمه رمضانپور سیاهکلده^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین باورهای هوشی و سازگاری فردی اجتماعی با استناد به نقش واسطه ای سبک رهبری مدیران انجام گرفت. طرح پژوهش حاضر، از نوع کاربردی می باشد. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل دانش آموزان متوسطه دوم شهر قزوین می باشد که تعداد آنها ۲۸۶۶۱ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۷۸ نفر انتخاب شد. روش نمونه گیری در این تحقیق به صورت طبقه ای تصادفی می باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که دارای روایی محتوایی بوده و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از طریق نرم افزارهای SPSS و PLS صورت گرفت. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که آماره معنی داری بین متغیر سبک رهبری مدیران و سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان برابر (۴/۶۵۷) می باشد و ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۹) است، همچنین آماره معنی داری بین متغیر سبک رهبری مدیران و باورهای هوشی برابر (۲۰/۳۳۹) می باشد و ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۵) است و میزان تاثیر مثبت متغیر سبک رهبری مدیران بر باورهای هوشی را نشان می دهد. آماره معنی داری بین متغیر باورهای هوشی و سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان برابر (۳/۲۴۲) می باشد و ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۶۳) است و بررسی ضرایب غیر مستقیم نشان می دهد که سبک رهبری مدیران بر سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان با توجه به نقش میانجیگری باورهای هوشی تاثیر دارد. براین اساس کلیه فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

واژگان کلیدی

سبک رهبری مدیران، باورهای هوشی، سازگاری فردی-اجتماعی، قزوین

۱. دانشجوی دکتری علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی. (نویسنده مسئول: Email: framzanpour4@gmail.com)

مقدمه

از اساسی ترین مباحث مدیران سازمان ها اینست که بدانند با زیردستان تحت سرپرستی خود چگونه رفتار نمایند؛ به عبارت دیگر چه رفتاری با دیگران داشته باشند که بهترین نتیجه را به همراه داشته باشد که هم فضای سازمان از تعارض آسیب نبیند و هم اینکه سازمان بتواند به اهداف خود برسد. تعامل اجتماعی به شیوه ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران، به عنوان کلیدی در مدیریت تغییرات سازمانی اهمیت فزاینده ای دارد. رهبری در طول تاریخ یکی از ارکان جوامع بشری بوده است. وقتی رهبری به عنوان یک کارکرد مدنظر قرار می گیرد، جزء مهمی از مدیریت محسوب می شود و حضور و موجودیت آن در گرو اعمال تعدادی مهارت است که این مهارت ها را می توان به عنوان راه ها یا سبک های رهبری افراد در جهت رسیدن به اهداف خاص تلقی نمود. فراگرفتن دانش و مهارت های مدیریت، دست کم از دو دیدگاه مهم است: نخست آنکه جامعه های امروزی برای تأمین فراورده ها و خدمات مورد نیاز خود به شکل برجسته ای به مؤسسه ها و نهادهای تخصصی وابسته اند و این مؤسسه ها و نهادها بیشتر بر پایه تصمیم گیری های افرادی که مدیر خوانده می شوند هدایت می شوند. دوم: آنکه بسیاری از این افراد که عهده دار نقش ها و مسئولیت های مدیریت هستند و از زمینه های گوناگون تخصصی پاداش عمومی بر خاسته اند، از آموزش های ویژه مدیریت برخوردار نیستند (زمردیان، ۱۳۹۵).

آنچه که از گذشته در میان عوام مطرح بوده اینکه باورهای هوشی بالا باعث موفقیت هایی در شغل و زندگی و تحصیل و... می شود؛ ولی تحقیقات اخیر نشان داده اند که عواملی غیر از هوش و یا استعداد در این موفقیت ها دخالت دارند. یکی از این عوامل هوش هیجانی است. هوش هیجانی نوعی از هوش درون فردی است که افراد با دریافتن و کشف این مهارت در خود به موفقیت هایی نائل می شوند (قنبری طلب، شیخ الاسلامی، فولادچنگ و حسین چاری، ۱۳۹۷). درک و ارتقا تجربیات زندگی بهینه جوانان در حوزه های خاص دارای اهمیت فراوان است. مدرسه یکی از حوزه های مهمی است که رشد مادام العمر، تجربیات زندگی بهینه را تسهیل می کند (لونگ و هوبنر^۱، ۲۰۱۴). از این رو، ارتقا باورهای هوشی دانش آموزان در مدارس، به عنوان کلید چالش های مدرسه، همواره در ادبیات مربوط به این حوزه مطرح شده است. باورهای افراد درباره هوش به دلیل کاربردهای عملی و نظری فراوان، موردعلاقه روانشناسان قرار گرفته است. در حوزه علوم نظری، مفهوم هوش بخشی از نظریه ذهن (پیل) و یک جنبه از رشد مفاهیم محسوب می شود. درک جامع از باورهای افراد درباره هوش موجب ادغام این بخش از دانش با دیگر جنبه های رشد شناختی - اجتماعی می شود (اویسی کهخا، ۱۳۹۶).

باورهای افراد در مورد هوش در نظریه ضمنی هوش مطرح می گردد. در نظریه ضمنی، باورهای افراد در مورد هوش شامل باور افزایشی و باور ذاتی است. افرادی که دارای باور هوشی افزایشی هستند هوش را به عنوان کیفیتی انعطاف پذیر تلقی می کنند که می تواند از طریق یادگیری و تلاش پرورش یابد؛ در نتیجه این افراد به سمت رشد و بهبود توانایی های

¹ Long & Huebner

خود محوریت می‌یابند. در مقابل، افرادی دارای باور هوشی ثابت، هوش را به‌عنوان یک ویژگی ثابت در نظر می‌گیرند که نمی‌توان آن را تغییر داد، این گروه از افراد در خصوص اثبات شایستگی‌های خود به دیگران، نگران هستند (لوینسون، بیرن و رودبوگ^۱، ۲۰۱۶).

در حوزه علوم کاربردی، پژوهشگران علاقمند به ارتباط باورهای دانش‌آموزان در مورد هوش و توانایی با ارزیابی آنها از خود و دیگران و فرآیندهای حاکم بر تلاش برای پیشرفت هستند (گرامستد، جستاد و هاور^۲، ۲۰۱۳) برای نمونه روشی که در آن کودکان هوش را تعریف می‌کنند بر انتخاب معیارهای قضاوت در مورد هوش خود و دیگران اثر می‌گذارد و این قضاوت آنها در مورد توانایی ممکن است بر تلاش برای پیشرفت اثر (مستر، گویل، لویز، سالووی و گیل اولارت^۳، ۲۰۱۶) باورهای افراد در مورد هوش در نظریه ضمنی هوش مطرح می‌گردد. در نظریه ضمنی، باورهای افراد در مورد هوش شامل باور افزایشی و باور ذاتی است. افرادی که دارای باور هوشی افزایشی هستند هوش را به‌عنوان کیفیتی انعطاف‌پذیر تلقی می‌کنند که می‌تواند از طریق یادگیری و تلاش پرورش یابد؛ در نتیجه این افراد به سمت رشد و بهبود توانایی‌های خود محوریت می‌یابند. در مقابل، افرادی دارای باور هوشی ثابت، هوش را به‌عنوان یک ویژگی ثابت در نظر می‌گیرند که نمی‌توان آن را تغییر داد، این گروه از افراد در خصوص اثبات شایستگی‌های خود به دیگران، نگران هستند (لوینسون و همکاران، ۲۰۱۶).

سبک رهبری، وسیله‌ای است که مدیر برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان اتخاذ می‌کند و معمولاً با درجاتی از شدت و ضعف در دو طیف وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار قرار داشته است. بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای امروز، مستلزم ایجاد نوعی مزیت رقابتی از سوی آن‌هاست. یکی از مهمترین عواملی که می‌تواند موجب مزیت رقابتی برای سازمان شود، مدیریت سرمایه انسانی است. در این شرایط سازمان‌هایی که بتوانند بهترین استعدادهای انسانی خود را جذب، پرورش و حفظ کنند به این مهم دست خواهند یافت. در واقع سازمان‌ها باید در جهت بهینه‌سازی کارایی سرمایه انسانی گام بردارند (صیادی، ۱۳۹۵). بوکینگ (۱۹۹۷)، معتقد است: دارایی یا سرمایه انسانی یک سازمان شامل، مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مسئله و سبک‌های رهبری است (رمضانی نژاد، حکیمی، ۱۳۹۰).

نیروی انسانی، پایه و اساس سازمان، عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف و همچنین مهم‌ترین عامل اثر بخشی و کارایی سازمان را تشکیل می‌دهد. هروآبادی و مرباغی به نقل از بانچارد بیان می‌نمایند، موفقیت و کارآمدی منابع انسانی را وابسته به استفاده کارآمد از علوم رفتاری و شناخت مفاهیم موثر بر کارآمدی نیروی انسانی می‌داند. توجه به روحیه و انگیزه‌های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است. بدیهی است کارکنانی که تعلق سازمانی بالایی دارند، به دلیل اعتقاد بیشتر به اهداف و ارزش‌های سازمانی در مقابل تغییرات انعطاف بیشتری نشان می‌دهند (غرسی منشادی، شهیدی صادقی و دهقان، ۱۳۹۴).

¹ Levinson, Byrne & Rodebaugh

² Gramstad, Gjestad, Haver

³ Mestre, Guil, Lopes, Salovey & Gil-Olarte,

رهبری برای تمام سازمان ها برای رسیدن به اهداف، مهم می باشد. از آنجایی که رهبری یک عامل کلیدی برای بهبود عملکرد سازمان است، موفقیت یا شکست سازمان وابسته به اثربخشی رهبری در تمام سطوح می باشد. محققان بیان می دارند که رهبری، توانایی اثر گذاشتن بر نگرش ها، توانایی ها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است. هر چند سال ها رهبری یک موضوع اصلی در بین محققان بوده است اما تغییرات چشمگیر اجتماعی که در طول دو دهه گذشته اتفاق افتاده باعث شده که بحث رهبری اثربخش، مهمتر شده باشد (دوچکت و مکسفرلن^۱، ۲۰۱۷).

در این راستا می توان اینگونه بیان نمود که نوجوانان به دلیل تغییرات پیچیده و سریعی که در این دوره از زندگی تجربه می کنند، در مقابل اختلال های رفتاری و ناهنجارهای روانی آسیب پذیری بیشتری دارند. دستیابی به هدف های آموزشی با وجود آشفتگی های عاطفی سازشی امری مشکل و غیرممکن است. از سویی سازگاری امروز جوانان اثر قابل توجهی در سازگاری آتی آنان در نقش های شغلی و خانوادگی خواهد داشت. به همین جهت شناسایی عواملی که می تواند بر سازگاری به عنوان مهمترین نشانه سلامت روان تأثیرگذار باشد، حائز اهمیت است و ضروری است که مشکلات سازگاری این قشر موردتوجه قرار گیرد. سازگاری یک فرایند روانشناختی است که بر اساس آن فرد با تمایلات و چالش های زندگی روزمره مقابله می کند و یا آنها را در کنترل خود درمی آورد. در این میان "منبع کنترل" یکی از ویژگی های شخصیتی است که با سازگاری فردی و اجتماعی در ارتباط است (پاسانیسی، ساپینزا، بودلو و گیایما^۲، ۲۰۱۵). از سوی دیگر جنسیت افراد نیز از عوامل تأثیرگذار در سازگاری آنان است. سازگاری به عنوان یکی از مؤلفه های تشکیل دهنده سلامت روان با متغیرهایی همچون نگرش مذهبی و نوع دوستی، خودکارآمدی و عزت نفس، رضایت شغلی و اشتغال مادر، تعامل های درونی خانواده، مهارت های حل مسئله، پیشرفت تحصیلی، هوش هیجانی، منبع کنترل در ارتباط است. خصوصیات شخص و حساسیت موقعیت هایی که فرد با آن روبه رو می شود ازجمله عواملی هستند که بر سازگاری اجتماعی مؤثرند. سازگاری اجتماعی ارتباط نزدیکی با هوش هیجانی و راهبردهای انگیزشی دارد. از ضروریات اساسی دوران دانش آموزی که توجه به آن در رشد و توسعه جامعه اثر مستقیمی دارد و پرداختن به آن شرط اساسی در بهره وری بهینه از نیروهای کارآمد و تحصیل کرده است توانایی سازگاری با محیط مدرسه است. توانمندی در سازگاری اجتماعی از موضوعات مهم در حوزه آموزش است که باعث بالا بردن کارایی و کفایت تحصیلی در دانش آموزان می گردد (قاطع زاده، ۱۳۸۴).

در مجموع، تحلیل نظریه ضمنی هوش، نظریه کنترل ارزش هیجان پیشرفت و پژوهش های انجام گرفته نشان می دهد که احتمالاً باورهای هوشی می توانند به عنوان یکی از عوامل پیشاینده مؤثر بر هیجانات مطرح شوند. علاوه بر این، یافته های پژوهشی حاکی از پیش بینی و رابطه مثبت و مستقیم بین باورهای هوشی نیز است (عسگری، روشنی، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه سبک رهبری مدیران بر روی رفتار دانش آموزان تأثیر مستقیمی داشته و می تواند در ایجاد انگیزه بر روی

¹ Duckett & Macfarlane

² Passanisi, Sapienza, Budello & Giaimo

انها نقش مهمی داشته باشد به همین دلیل بر روی سازگاری دانش آموزان و همچنین باورهای آنها اثر مثبتی بگذارد، اینگونه شواهد نشانگر مغفول باقی ماندن روان‌شناسی، مثبت در مطالعات حوزه تعلیم و تربیت است، در واقع، به نظر می‌رسد متخصصین تعلیم و تربیت آنگونه که انتظار می‌رود به اهمیت مدرسه در پرورش شاخص‌های مثبتی همچون احساس رضایت، هیجانات مثبت، کیفیت زندگی و بهزیستی دانش آموزان پی نبرده‌اند. درحالی‌که مدرسه مجموعه‌ای ایده‌آل برای ارتقاء روابط بین فردی مثبت، کارکرد بهینه و تأمین سلامت و بهزیستی دانش آموزان است، از این رو می‌توان انتظار داشت که باورهای هوشی در رابطه بین سبک رهبری و سازگاری فردی-اجتماعی نقش واسطه‌ای داشته باشند. از آنجایی که دانش آموزان در این مناطق به دلیل مشکلات مالی قادر به ادامه تحصیل نبوده و بیشتر مواقع اقدام به ترک تحصیل می‌کنند بنابراین نوع مدیریت و برنامه‌هایی که در مدارس این مناطق پیاده و اجرا می‌شود باید به گونه‌ای باشد که باعث ایجاد انگیزه در بین دانش آموزان و ادامه تحصیل و استفاده از باورهای آنها گردد؛ بر این اساس، این مسئله قابل طرح است که آیا باورهای هوشی در رابطه سبک رهبری مدیران بر سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان قزوین نقش میانجی معناداری دارد؟

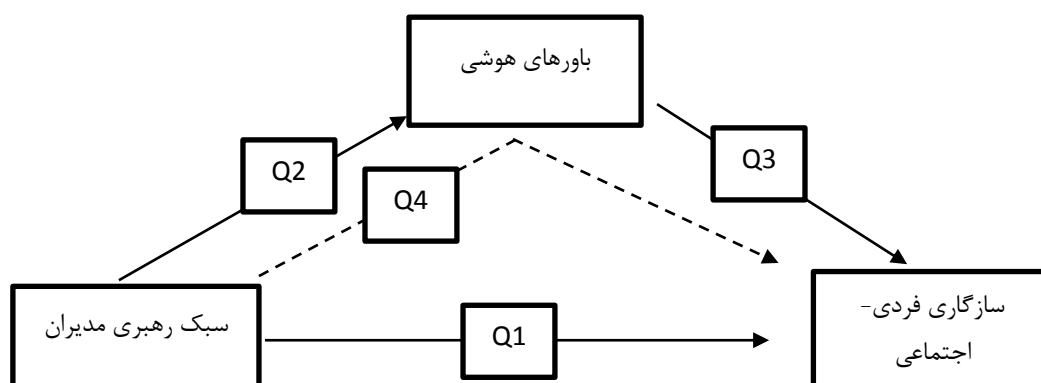
چارچوب نظری تحقیق

سازگاری یک مفهوم نسبی است و تحت تأثیر فرهنگ‌ها و اعتقادات از جامعه‌ای به جامعه دیگر فرق می‌کند. جریان سازگاری از مراحل به هم پیوسته‌ای تشکیل شده است. آغاز فرآیند سازگاری از نیاز یا سائق شروع شده و با ارضای آن خاتمه می‌یابد (جهان‌دیده، ۱۳۹۱). میزان سازگاری به دو عامل بستگی دارد: یکی خصوصیات شخص یعنی مهارتها، نگرش‌ها و شرایط جسمانی و دیگری موقعیتهایی که افراد با آن مواجه می‌شوند مانند کش مکش‌های خانوادگی، تعارض در محیط کار و ... این دو عامل با هم در تعیین سازگاری، خشنودی، کامیابی و شکست و کناره‌گیری فرد مؤثرند، چون شخصی و محیط در حال تحول‌اند، بنابراین سازگاری اجتماعی وی نیز مرتباً دستخوش تغییر می‌شود (ویرن و لیوود^۱، ۲۰۱۳).

مدیریت یک سازمان یکی از چالش‌ها مهم دنیای سازمان فعلی و آینده به شمار می‌آید و این به آن دلیل است که جمت‌دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران، امکان‌پذیر است یکی از شایستگی‌ها محور که موجب موفقیت سازمان می‌شود، سبک رهبری مدیران است. سبک‌های رهبری به عنوان ترکیب مختلفی از فعالیت‌ها و رفتارهای ارتباطی که برای تأثیر گذاشتن بر دیگران جهت رسیدن به اهداف استفاده می‌شود (تکوینی مقدم و همکاران، ۱۳۹۵). باورهای هوشی به رفتار فرد جهت داده و پیش‌بینی رفتار او را برای دیگران ممکن می‌سازد. دوئک و لاگیت (۱۹۸۸) دو نوع باور هوشی را شناسایی کرده‌اند: باور هوشی ذاتی (صفات و ویژگی‌های روانی انسان ثابت است و افزایش نمی‌یابند). باور هوشی افزایشی (صفات و ویژگی‌های انسان تغییرپذیرند و هوش پویا و انعطاف‌پذیر است) (ریچرت و همکاران، ۲۰۱۴). افراد دارای باورهای هوشی افزایشی در تمرین‌های پیچیده خواندن عملکرد بهتری نسبت به افراد دارای

¹ Weiren & Liovd

باورهای هوشی ذاتی دارند. افرادی که باورهای ذاتی در برابر هوش خود دارند ممکن است تلاش زیادی برای پیشرفت تحصیلی نکنند؛ زیرا معتقدند هوش یک پدیده ثابت است نه پویا (براسچ و همکاران، ۲۰۱۴). نتیجه‌ای که از بررسی‌های انجام شده بر روی پیشینه تحقیق در زمینه سازگاری فردی-اجتماعی می‌توان گرفت اینست که سبک رهبری مدیران در بهبود سازگاری فردی-اجتماعی تأثیر بسیار دارد.



شکل ۱-مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل ارائه شده در بالا فرضیه‌های زیر را داریم.

فرضیه اصلی:

باورهای هوشی در رابطه سبک رهبری مدیران بر سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان قزوین نقش میانجی معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی:

بین سبک رهبری مدیران با سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

بین سبک رهبری مدیران با باورهای هوشی دانش آموزان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

بین باورهای هوشی با سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

سبک رهبری

تعریف مفهومی: الگوی رفتاری است که فرد به هنگام اقدام برای نفوذ در فعالیت‌های دیگران آنگونه که دیگران تصور می‌کنند، از خود نشان می‌دهند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور از سبک رهبری نمره ای است که مشارکت کنندگان از پاسخ به سئوالات ۱ تا ۱۵ برگرفته از پرسشنامه سبک رهبری باس و آولیو، ۲۰۰۰ بدست می آید و بوسیله نرم افزار Smart Pls مورد سنجش قرار می گیرد.

باورهای هوشی

تعریف مفهومی: مفهوم باورهای هوشی بخشی از نظریه ذهن و یک جنبه، از رشد مفاهیم محسوب می شود. درک جامع از باورهای افراد درباره هوش، موجب ادغام این بخش از دانش با دیگر جنبه های رشد شناختی اجتماعی می شود (قنبری طلب و همکاران، ۱۳۹۷).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور از باورهای هوشی نمره ای است که مشارکت کنندگان از پاسخ به سئوالات ۱۶ تا ۲۱ برگرفته از پرسشنامه باورهای هوشی عبدالفتاح و یتس، ۲۰۰۶ بدست می آید و بوسیله نرم افزار Smart Pls مورد سنجش قرار می گیرد.

سازگاری فردی- اجتماعی

تعریف مفهومی: سازگاری فردی- اجتماعی به همه راهبردهایی گفته می شود که فرد برای اداره کردن استرس زای زندگی به کار می برد و وسازگاری اجتماعی از نظر ویزمن (۱۹۷۵) انعکاسی از تعامل انسان با افراد دیگر، رضایت از کنش های فرد ونحوه عملکرد در نقش هاست که به احتمال زیاد تحت تأثیر شخصیت، فرهنگ و روابط خانوادگی قرار دارد (کشاورز افشار و میرزایی، ۱۳۹۷).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش منظور از سازگاری فردی- اجتماعی نمره ای است که مشارکت کنندگان از پاسخ به سئوالات ۲۲ تا ۲۷ برگرفته از پرسشنامه سازگاری فردی- اجتماعی کلارک و همکاران، ۱۹۵۳ بدست می آید و بوسیله نرم افزار Smart Pls مورد سنجش قرار می گیرد.

روش تحقیق

روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است. جامعه آماری شامل دانش آموزان متوسطه شهر قزوین بود که تعداد آنها ۲۸۶۶۱ نفر بوده که تعداد دانش آموزان دختر ۱۱۰۶۷ و دانش آموزان پسر ۱۷۵۹۴ نفر می باشد و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۷۸ نفر انتخاب شد. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی استفاده شد. پرسشنامه های مورد استفاده در این تحقیق در جدول زیر آورده شده اند. برای بررسی سبک رهبری از پرسشنامه استاندارد باس و آولیو، (۲۰۰۰) مشتمل بر ۲۰ سوال که ۵ سوال آن با نظر استاد راهنما نا مناسب تشخیص داده شدو جهت افزایش ضریب پایایی پرسشنامه ساخته شده حذف گردید و همچنین برای بررسی باورهای هوشی از پرسشنامه استاندارد عبدالفتاح و یتس، (۲۰۰۶) مشتمل بر ۱۴ سوال که دو سوال آن گویه های متفاوت از مولفه های تحقیق را سنجش می کردند لذا با موافقت اساتید دانشگاه فرهنگیان و نظر استاد

راهنای حذف شدند و برای بررسی سازگاری فردی- اجتماعی از پرسشنامه استاندارد کلارک و همکاران، (۱۹۵۳) مشتمل بر ۱۸ سوال دو گزینه بود. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار Spss و Smart PLS مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته های تحقیق

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق نشان می دهد که: برای سنجش متغیر سبک رهبری از ۱۵ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است. میانگین سبک رهبری برابر با ۳/۳۷ با انحراف معیار ۰/۹۰۶ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان سبک رهبری بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۵۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر سبک رهبری امتیاز ۴ را داده اند. منفی بودن چولگی متغیر (۰/۱۰۹-) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (۰/۷۸۸-) به این معنی است که شکل توزیع متغیر کوتاه تر از توزیع نرمال می باشد.

برای سنجش متغیر باورهای هوشی از ۱۲ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است. میانگین باورهای هوشی برابر با ۳/۳۹ با انحراف معیار ۰/۸۸۵ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان باورهای هوشی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۵۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳/۷۵) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر باورهای هوشی امتیاز ۳/۷۵ را داده اند. منفی بودن چولگی متغیر (۰/۲۹۱-) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (۰/۶۳۷-) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه تر می باشد.

برای سنجش متغیر سازگاری فردی- اجتماعی از ۱۰ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است. میانگین سازگاری فردی- اجتماعی برابر با ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۷۴۷ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان سازگاری فردی- اجتماعی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۲۵) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر سازگاری فردی- اجتماعی امتیاز ۴ را داده اند. منفی بودن چولگی متغیر (۰/۱۲۱-) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی (۰/۲۳۴-) به این معنی است که شکل توزیع متغیر کوتاه تر از توزیع نرمال می باشد.

بررسی نرمال بودن متغیرها

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سبک رهبری	۳۷۸	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۱/۹۵۵	۰/۰۰۱	نرمال نیست
باورهای هوشی	۳۷۸	۳/۳۹	۰/۸۸۵	۱/۶۳۹	۰/۰۰۹	نرمال نیست
سازگاری فردی- اجتماعی	۳۷۸	۳/۳۱	۰/۷۴۷	۱/۸۲۳	۰/۰۰۳	نرمال نیست

همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می باشند.

جدول ۲- آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

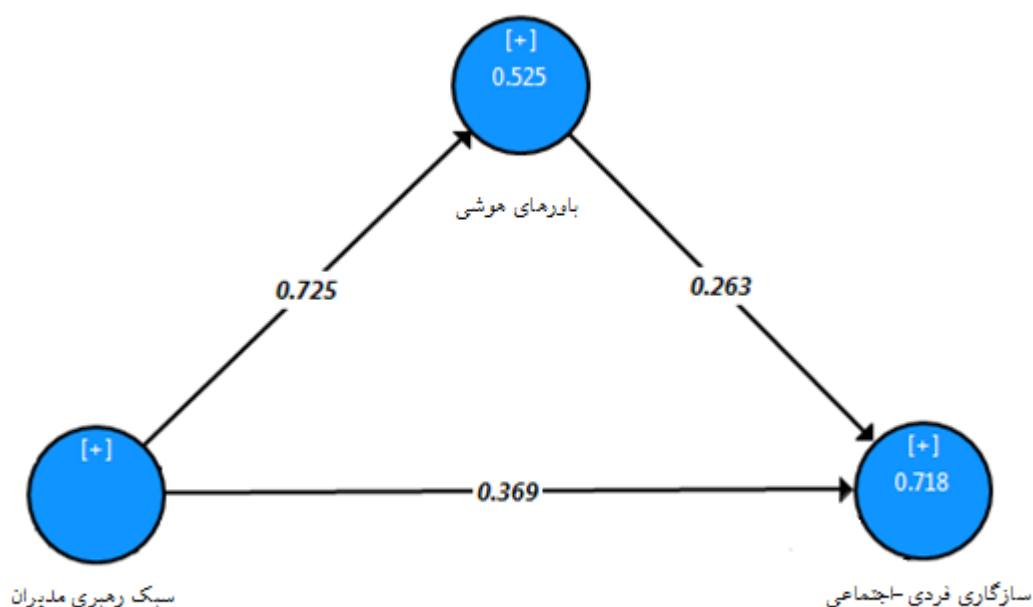
آزمون KMO		
۰/۹۱۶		
۴۲۵۴/۵۷۳	χ^2	
۹۰۳	درجه آزادی	آزمون بارتلت
۰/۰۰۱	Sig	

با توجه به جدول فوق مقادیر مربوط به شاخص KMO و بارتلت و معناداری آن گزارش شده است. برای بررسی مناسب بودن تعداد داده های موجود در تحلیل از شاخص های KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. KMO برای مشخص کردن کفایت نمونه ها به کار می رود که چنانچه بیش از ۰/۶ باشد مناسب و اگر کمتر از ۰/۶ باشد، مناسب نیست. شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۹۱۶ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می باشد.

جدول ۳- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص ها	سبک رهبری	باورهای هوشی	سازگاری فردی- اجتماعی
سبک رهبری	۰,۸۴۷		
باورهای هوشی	۰,۵۴۳	۰,۷۶۸	
سازگاری فردی- اجتماعی	۰,۵۲۴	۰,۴۳۴	۰,۸۴۳

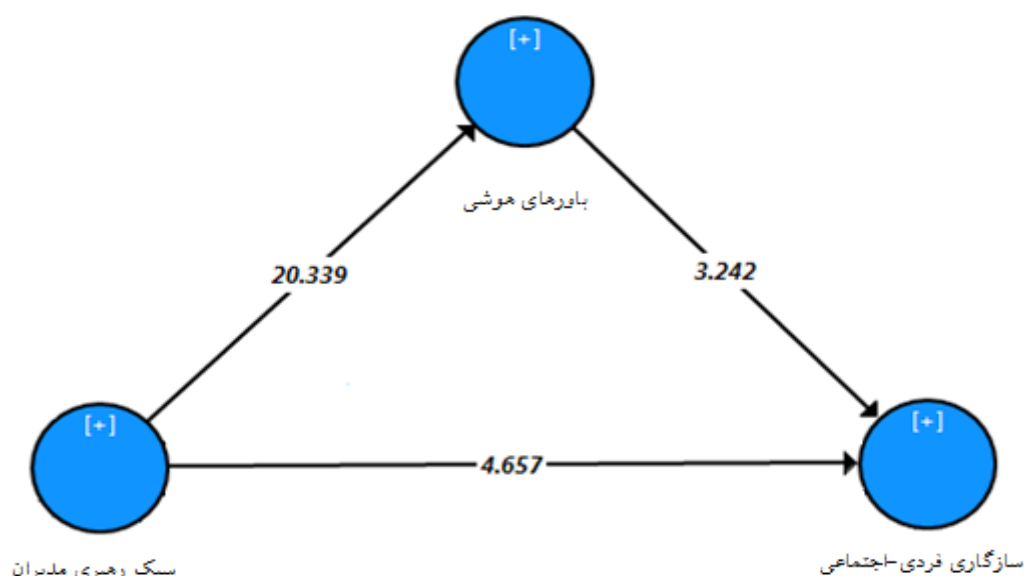
همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

¹ Bootstrapping



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه های درونزای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می سازد.

 جدول ۴- نتایج معیار R^2 برای سازه های درونزا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
سبک رهبری مدیران	۰/۳۷۰	متوسط
باورهای هوشی	۰/۵۲۵	متوسط
سازگاری فردی-اجتماعی	۰/۷۱۸	قوی

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه های درونزای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می سازد.

جدول ۵- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

نتیجه	مقدار Q^2	متغیر
قوی	۰/۴۱۳	سبک رهبری مدیران
متوسط	۰/۲۵۶	باورهای هوشی
قوی	۰/۳۶۲	سازگاری فردی-اجتماعی

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۶- میزان $communality$ و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	$communality$	R^2
سبک رهبری مدیران	۰/۳۹۱	۰/۵۲۵
باورهای هوشی	۰/۴۴۱	۰/۴۰۳
سازگاری فردی-اجتماعی	۰/۳۸۹	---
میانگین	۰/۴۰۷	۰/۴۶۴

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2} = \sqrt{0.407 \times 0.464} = 0.434$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول فوق، مقدار ۰/۴۳۴ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

نتیجه گیری و بحث

فرضیه اصلی: باورهای هوشی در رابطه سبک رهبری مدیران بر سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان قزوین نقش میانجی معناداری دارد.

برای بررسی فرضیه میانجی گری از روش بوت استرپ استفاده شده است. در این روش چنانچه مقدار حد پایین و حد بالای بوت استرپ هر دو مثبت و یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد، در آن صورت مسیر غیر مستقیم معنادار بوده و نقش میانجی گری پذیرفته خواهد شد. همچنین اگر سطح معناداری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ باشد نقش میانجی گیری پذیرفته می شود. مبتنی بر این شاخص، معنی داری یا عدم معنی داری مسیر غیرمستقیم در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۷- نتایج حاصل از روش بوت استرپ برای بررسی اثر میانجی گری باورهای هوشی

مسیر	اثر غیر مستقیم	مقدار بوت استرپ		آماره t	خطای استاندارد	سطح معناداری
		حد بالا	حد پایین			
سبک رهبری مدیران	باورهای هوشی	۰/۳۹۱	۰/۲۹۷	۰/۰۷۲	۳/۳۱۶	۰/۰۵۸
	سازگاری فردی-اجتماعی	۰/۰۰۱				

با توجه به جدول فوق، سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ و فاصله اطمینان شامل صفر نمی باشد؛ بنابراین فرض پژوهش پذیرفته می شود. بدین معنا که؛ سبک رهبری مدیران بر سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان با توجه به نقش میانجیگری باورهای هوشی تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی:

۱- بین سبک رهبری مدیران با سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج بدست آمده حاکی از آن است که ضریب مسیر بین سبک رهبری مدیران و سازگاری فردی-اجتماعی برابر ۰/۳۶۹ است که میزان تاثیر مثبت متغیر سبک رهبری مدیران را بر سازگاری فردی-اجتماعی نشان می دهد. به عبارتی یک واحد از سبک رهبری تقریباً ۳۷ درصد واحدی در سازگاری فردی-اجتماعی خواهد شد، همچنین نتایج نشان دهنده میزان t هست که برابر ۴/۶۵۷ می باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. ($P < 0/01$) این بدان معنا است که سبک رهبری مدیران بر سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان تاثیر مستقیم دارد.

۲- بین سبک رهبری مدیران با باورهای هوشی دانش آموزان قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج بدست آمده حاکی از آن است که ضریب مسیر بین سبک رهبری مدیران و باورهای هوشی برابر ۰/۷۲۵ است که میزان تاثیر مثبت متغیر سبک رهبری مدیران را بر باورهای هوشی نشان می دهد. به عبارتی یک واحد از سبک رهبری

تقریباً ۷۳ درصد واحدی در باورهای هوشی خواهد شد، همچنین نتایج نشان دهنده میزان t هست که برابر ۲۰/۳۳۹ می باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. ($P<0/01$) این بدان معنا است که سبک رهبری مدیران بر باورهای هوشی دانش آموزان تاثیر مستقیم دارد.

۳- بین باورهای هوشی با سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان قزوین رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که ضریب مسیر بین باورهای هوشی و سازگاری فردی-اجتماعی برابر ۰/۲۶۳ است که میزان تاثیر مثبت متغیر باورهای هوشی را بر سازگاری فردی-اجتماعی نشان می دهد. به عبارتی یک واحد از باورهای هوشی تقریباً ۲۶ درصد واحدی در سازگاری فردی-اجتماعی خواهد شد، همچنین نتایج نشان دهنده میزان t هست که برابر ۳/۲۴۲ می باشد که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. ($P<0/01$) این بدان معنا است که باورهای هوشی بر سازگاری فردی-اجتماعی دانش آموزان تاثیر مستقیم دارد.

با تایید فرضیه اول می توان پیشنهاد کرد که مدیران مدارس شهر قزوین باید به گونه ای با دانش آموزان در مدارس رفتار نمایند تا بدین وسیله میزان توانایی و انجام کارهای محوله به آنها در مدارس به گونه ای مناسب صورت گیرد که باعث ترقی و پیشرفت آنها گردد و براین اساس راهکارهای زیر پیشنهاد می گردد:

✚ برگزاری کارگاه برای مدیران به منظور آشنایی با سبک های مختلف رهبری و تاثیر گذاری آن ها بر روی

دانش آموزان

✚ تقویت باور هوشی افزایشی در دانش آموزان از طریق معلمان و یا برگزاری سخنرانی یا نمایش فیلم های مرتبط با تایید فرضیه دوم می توان پیشنهاد کرد که مدیران مدارس شهر قزوین با ایجاد فضایی امن و با آرامش برای دانش آموزان در مدارس منجر به ایجاد احساس راحتی و امنیت در بین دانش آموزان گشته تا بدین وسیله باعث بالارفتن میزان سازگاری آنها با محیط مدرسه و کارهای محوله به آنها گردد و براین اساس راهکارهای زیر پیشنهاد می گردد:

✚ ایجاد انگیزه با دیدن افراد موفق که در سطح خودشان باشند، یعنی الگو برداری از افراد موفق

✚ به چالش کشاندن دانش آموز در فعالیت های مورد علاقه اش

✚ تشویق دانش آموز او را متوجه قابلیت و توانایی خود می کند

✚ تشویق دانش آموزان به فعالیت های چالش برانگیز در زمینه درسی

با تایید فرضیه سوم می توان پیشنهاد کرد که مدیران مدارس شهر قزوین با بالا بردن سطح روحیه همکاری و هوش و انگیزه دانش آموزان منجر به سازگاری آنها در سطح فردی و اجتماعی شده این امر در پیشبرد اهداف تحصیلی آنها می گردد و براین اساس راهکارهای زیر پیشنهاد می گردد:

✚ ایجاد محیطی عاری از تنش و نگرانی در محیط مدرسه به طوری که دانش آموزان احساس آرامش و امنیت

داشته باشند

✚ حمایت دانش آموزان از لحاظ کتب کمک آموزشی و بسته ها آموزشی تا با فراغ باز به تحصیل بپردازند.

✚ مشارکت دانش آموزان در فعالیت های روزانه مدرسه و انجام تکالیف تیمی

✚ تشویق دانش آموزان به کارهای پژوهشی و تبادلات علمی

منابع

- اویسی کهخا، عاطفه، (۱۳۹۶)، بررسی نقش هوش هیجانی در ارتقاء سازگاری اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زابل، هشتمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، ۶۵-۷۸.
- تکوینی مقدم، محمد، ریحانی، سحر، اکبری، زهرا، صالحی نیا، علی، (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و الگوهای ارتباطی خانواده با اضطراب ریاضی دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- جهاندیده، جاسم (۱۳۹۱)، مقایسه رابطه تمایز یافتگی و تصور از خویشتن با سازگاری اجتماعی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- رمضانی نژاد، رحیم، حکیمی، ایمان، (۱۳۹۰)، سبک های مدیریت و رهبری در ورزش، انتشارات عصر انتظار.
- زمردیان، علی، (۱۳۹۵)، اثربخشی آموزش مهارت های اجتماعی بر کاهش باورهای غیرمنطقی دانش آموزان دختر دبیرستانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- صیادی، فاطمه، (۱۳۹۳)، رابطه هوش معنوی و مدیریت خدمتگزار در بین مدیران دانشگاه زابل. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه زابل، دانشکده علوم تربیتی.
- عسگری، پرویز، روشنی، خدیجه، (۱۳۹۴)، مقایسه هوش فرهنگی، هوش هیجانی، سازگاری فردی - اجتماعی دانشجویان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، نشریه زن و فرهنگ، دوره ۳، شماره ۱۲، ۶۳-۴۹.
- غرسی منشادی، مهدی، شهیدی صادقی، نیوشا، دهقان، مریم السادات، (۱۳۹۴)، بررسی همبستگی تعلق و اعتماد سازمانی با ویژگی های حیطه عملکرد پرستاران در بیمارستان های شهر تهران، فصلنامه علمی پژوهشی انجمن علمی پرستاری ایران، دوره چهارم، شماره ۲، ۲۶-۱۶.
- قاطع زاده، عبدالامیر، (۱۳۸۴)، رابطه بین شیوه های فرزندپروری والدین با رفتار سازشی دانش آموزان دختر پایه های سوم و چهارم ابتدایی شهرستان دشت آزادگان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- قنبری طلب، محمد، شیخ الاسلامی، راضیه، فولادچنگ، محبوبه، حسین چاری، مسعود، (۱۳۹۷)، رابطه باورهای هوشی و بهزیستی مدرسه: نقش واسطه ای امید، دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، سال ششم، شماره یازدهم، ۱۱۷-۹۵.
- کشاوری افشار، حسین، میرزایی، جواد، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه سازگاری اجتماعی، هوش هیجانی و راهبردهای انگیزشی با اضطراب تحصیلی دانشجویان، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، سال نهم، شماره ۴۳، ۲۳۸-۲۱۱.

Duckett, H, and Macfarlane, E, 2017, Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Retailing, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 24, pp. 309-317.

Gramstad T, Gjestaad R, Haver B. 2013, Relationship between leadership styles of nurse

managers and nurses' job stress, depression and anxiety. BMC Med Educ,13: 150

Levinson, C. A., Byrne, M., Rodebaugh, T. L. (2016). "Shame and guilt as shared vulnerability factors: Shame, but not guilt, prospectively predicts both social anxiety and bulimic symptoms". Eating Behaviors, 22, 188-193.

Long, R. F., Huebner, E. S. (2014). "Differential validity of global and domain-specific measures of life satisfaction in the context of schooling". Child Indicators Research, 7, 671-694.

Mestre, José M.,Guil, Rocío, Lopes, Paulo N.,Salovey, Peter, Gil-Olarte, Paloma,2016, Emotional intelligence and social and academic adaptation to school, All content following this page was uploaded by Jose M., Psicothema, Vol. 18, supl., pp. 112-117.

Passanisi, A., Sapienza, I., Budello, S., Giaimo, F. (2015). "The Relationship between Guilt, Shame and Self-Efficacy Beliefs in Middle School Students". Social and Behavioral Sciences, 197, 1013-1017.

Weiren, F. A., Liovd, M. A. (2013).Assessing the values Structure among United Arab Emirrates university students. "Social Behavior and personality, 32: 19-30.

Investigating the relationship between intelligence beliefs and individual social adjustment by referring to the mediating role of managers' leadership style

Fateme Ramezanpour Siyahkale¹

Date of Receipt: 2021/05/16 Date of Issue: 2021/05/24

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between intelligence beliefs and individual social adjustment by citing the mediating role of managers' leadership style. The present research design is of an applied type. The research method in this research is descriptive-correlational. The statistical population includes the second high school students of Qazvin, whose number was 28661 and the sample size was 378 using Morgan table. The sampling method in this study is stratified random. A standard questionnaire was used to collect data, which had content validity and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. The collected data were analyzed using Spss and PLS software. The results show that a significant statistic between the variables of leadership style of managers and individual-social adjustment of students is equal (4.657) and the path coefficient between these two variables is equal to (0.369), also the statistic of meaning The difference between the variables of managers' leadership style and IQ is equal to (20.339) and the path coefficient between these two variables is equal to (0.725) and shows the positive effect of the variable of managers' leadership style on IQs. Significance between the variables of intelligence beliefs and individual-social adjustment of students is equal to (3.242) and the path coefficient between these two variables is equal to (0.263) and the study of indirect coefficients shows that the leadership style of managers Students' individual-social adjustment is effective due to the mediating role of intelligence beliefs. Based on this, all research hypotheses are confirmed.

Keywords

Leadership style of managers, IQ beliefs, Individual-social adjustment, Qazvin

1. PhD Student in Educational Management (Corresponding Author: framzanpour4@gmail.com)