

پیش بینی امید شغلی مربیان پیش دبستانی بر اساس ابعاد رهبری مربی گرایانه

شهناز کریم پور

کارشناس ارشد آموزش و پرورش پیش دبستانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

چکیده

این پژوهش با هدف پیش بینی امید شغلی مربیان پیش دبستانی بر اساس ابعاد رهبری مربی گرایانه انجام شد. مطالعه حاضر با رویکرد کمی و روش توصیفی-همبستگی در میان مربیان پیش دبستانی شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ اجرا گردید. نمونه پژوهش شامل ۸۵ نفر از مربیان بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه های استاندارد امید شغلی جانتون و وترستن (۲۰۰۶) و رهبری مربی گرایانه پیلاز زوبوربوهرلر و همکاران (۲۰۲۱) بود که روایی و پایایی آنها تأیید گردید. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که رهبری مربی گرایانه با امید شغلی رابطه مثبت و معنادار قوی دارد ($r=0.63, p<0.01$). یافته های تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیرهای پیش بین ۴۷ درصد از واریانس امید شغلی را تبیین می کنند و در این میان، الهام بخشی ($\beta=0.343$) قوی ترین پیش بینی کننده است. همچنین، سابقه خدمت و سطح تحصیلات نقش تعدیل کننده معناداری در این رابطه داشتند. نتایج این پژوهش می تواند در طراحی مداخلات سازمانی جهت ارتقای امید شغلی مربیان از طریق توسعه سبک رهبری مربی گرایانه مورد استفاده قرار گیرد.

کلید واژه ها: رهبری مربی گرایانه، امید شغلی، مربیان پیش دبستانی.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، پارادایم‌های نوین مدیریت منابع انسانی، تحولی بنیادین در رویکردهای رهبری سازمانی ایجاد کرده‌اند. این تحول که منبعت از تغییرات ساختاری در بازار کار و دگرگونی در نگرش کارکنان نسبت به کنترل مسیر شغلی است (اندرسون و جیو^۱، ۲۰۲۲)، منجر به ظهور سبک‌های نوین رهبری، از جمله رهبری مربی‌گرایانه شده است. مطالعات بنیادین در حوزه رهبری مربی‌گرایانه که توسط استوول انجام شد، نشان داد که هدف اصلی این سبک رهبری، توسعه ظرفیت‌های سازمانی از طریق رشد فردی است (پارک^۲، ۲۰۲۰). در عرصه نظام‌های آموزشی، به‌ویژه در حوزه آموزش پیش‌دبستانی، تمرکز بر سازماندهی موثر کارکنان کلیدی که نقش استراتژیک در موفقیت سازمانی دارند، اهمیتی دوچندان یافته است (کیم^۳ و همکاران، ۲۰۱۳).

این امر در قالب مدیریت یکپارچه کارکنان تجلی می‌یابد که هدف آن تضمین جذب، نگهداری، انگیزش و توسعه کارکنان مستعد در حال و آینده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). از آنجا که آموزش و پرورش یکی از قوی‌ترین سازمان‌های تعیین‌کننده سرمایه انسانی محسوب می‌شود (ریچادسون و وات^۴، ۲۰۰۶)، موفقیت آن منوط به بهره‌مندی از نیروهای مانا و متعهد است. در این میان، امید شغلی به عنوان یکی از سازه‌های منبعت از روانشناسی مثبت‌گرا، نقشی محوری در تداوم و معنابخشی به فعالیت‌های شغلی ایفا می‌کند. این سازه که شامل فرآیندهای شناختی ایجادکننده حالت انگیزشی است، بر دامنه‌ای از ساختارهای آموزشی و شغلی تأثیر می‌گذارد (افشانی و جعفری، ۱۳۹۵).

مطالعات نشان می‌دهد که امید شغلی از طریق تجربه‌های مسیر شغلی شکل می‌گیرد (اسنایدر^۵ و همکاران، ۲۰۰۲) و با ایجاد شرایطی برای پاسخ به پرسش‌های مرتبط با آینده شغلی (دی^۶ و همکاران، ۲۰۱۰) و برقراری ارتباط مستمر با هویت شغلی (لوتانز و جنسن^۷، ۲۰۰۲)، نقشی کلیدی در پیوند میان تجربیات مسیر شغلی و انگیزش دست‌یابی به اهداف شغلی ایفا می‌کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که عواملی چون چشم‌انداز زمان (پترسون و بیران^۸، ۲۰۰۸)، خودکارآمدی (یوسفی^۹ و همکاران، ۲۰۱۱)، تجربه‌های مسیر شغلی (قنبری و همکاران، ۱۴۰۰) و حمایت خانواده و موقعیت اجتماعی ادراک شده (کریمی و شاه‌رخ، ۱۳۹۶) در شکل‌گیری امید به آینده شغلی نقش دارند.

در این راستا، سبک رهبری مربی‌گرایانه با تأکید بر تکنیک‌های آموزش، پشتیبانی، مشارکت و پاداش، زمینه‌ساز توسعه پتانسیل‌های فردی می‌شود (فتحی و علیپور، ۱۳۹۸). این سبک رهبری پیش‌بینی‌کننده عملکرد کارکنان (ریچارد^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۷)، توسعه و رضایت شغلی (والرو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۵) و تعهد سازمانی (شیخ‌الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۹) است.

بررسی شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مربیان پیش‌دبستانی به واسطه ماهیت شغلی خود با چالش‌های متعددی مواجه هستند و تداوم این چالش‌ها می‌تواند به کاهش کیفیت آموزش منجر شود. از آنجا که امید شغلی میزان رضایت کارکنان را پیش‌بینی می‌کند (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۵) و به تبع آن موجب تلاش بیشتر برای پیشبرد اهداف و بهبود عملکرد می‌شود، شناخت مؤلفه‌های مرتبط با امید به آینده شغلی و تقویت آن‌ها می‌تواند نقشی حیاتی در توسعه و رشد حرفه‌ای مربیان داشته

¹ Anderson & Guo

² Park

³ Kim

⁴ Richardson & Watt

⁵ Snyder

⁶ Day

⁷ Luthans & Jensen

⁸ Peterson & Byron

⁹ Yousefi

¹⁰ Reichard

¹¹ Valero

باشد. علی‌رغم اهمیت این موضوع و مطالعات گسترده در زمینه مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده امید شغلی معلمان (اخلاقی و صادقی، ۱۴۰۰)، خلأ پژوهشی قابل توجهی در زمینه بررسی ارتباط سبک رهبری مربی‌گرایانه با امید به آینده شغلی مربیان پیش‌دبستانی وجود دارد. این مسئله در حالی است که نظام‌های آموزشی نیازمند طراحی سازوکارها و تدابیر مدیریتی مناسب برای ایجاد و تقویت امید به آینده شغلی در میان مربیان خود هستند.

رهبری مربی‌گرایانه

رهبری مربی‌گرایانه به‌مثابه یک پارادایم تحول‌آفرین در توسعه سرمایه انسانی، با تمرکز بر مکانیسم‌های ارتباطی، هدایت‌گری، الهام‌بخشی و توانمندسازی، نقشی محوری در ارتقای عملکرد فردی- سازمانی ایفا می‌کند. این رویکرد که ریشه در روش‌شناسی دیالکتیکی سقراط در قرن چهارم دارد، به‌طور رسمی در نیمه قرن بیستم وارد گفتمان نظری مدیریت شد (وایت‌مور^{۱۲}، ۲۰۱۰). بلانچارد و هرسی با مفهوم‌پردازی اولیه رهبری مربی‌گرایانه در سال ۱۹۶۰، بنیان‌های نظری این پارادایم را پی‌ریزی کردند. گولمن (۲۰۰۰) با معرفی این سبک به‌عنوان یکی از شش الگوی بنیادین رهبری، چارچوب مفهومی آن را در راستای تسهیل تعاملات مدیریتی و بهینه‌سازی عملکرد توسعه داد. الینگر و همکاران (۲۰۱۱) با تأکید بر نقش این رویکرد در خلق بسترهای رشد مستمر و تحقق پتانسیل‌های نهفته، ابعاد نظری آن را غنی‌تر ساختند.

تعریف دوانی از مربی‌گری به‌عنوان "هنر تسهیل عملکرد، یادگیری و توسعه دیگران" با مفهوم‌پردازی وایت‌مور (۲۰۱۰) در خصوص رهبران مربی‌گرا به‌عنوان تسهیل‌گران شکوفایی پتانسیل‌ها همگرایی دارد. گرانت (۲۰۱۷) با تأکید بر نقش محوری این رهبران در توسعه قابلیت‌های فردی، رویکردی فرآیندمحور به جای نتیجه‌گرایی صرف را پیشنهاد می‌کند. هلسین و کله (۲۰۰۶) و فلچر و مولن (۲۰۱۲) بر اهمیت روابط حمایتی در این پارادایم تمرکز دارند.

بیکر (۲۰۱۵) با تأکید بر نقش بازخوردهای سازنده در ارتقای عملکرد و انگیزش، و آیزنبریس و همکاران (۲۰۰۸) با تمرکز بر یادگیری مستمر، ابعاد کارکردی این پارادایم را تبیین می‌کنند. لوک و لاتهام (۲۰۰۲) نیز با تأکید بر هدف‌گذاری مشارکتی، مکانیسم هم‌راستایی فردی- سازمانی را تشریح می‌کنند.

مطالعات اخیر نشان می‌دهد این پارادایم پیامدهای متعددی در سطح فردی شامل یادگیری عمیق وایت‌مور، (۲۰۱۰)، ارتقای اعتماد به نفس (خدر^{۱۳}، ۲۰۲۱). تقویت خودکارآمدی (یون و چی^{۱۴}، ۲۰۲۱) و مسئولیت‌پذیری (الوانی و خدامی، ۱۳۹۶) دارد. در سطح سازمانی نیز منجر به بهبود کارایی، افزایش تعهد (یون و چی، ۲۰۱۸)، توسعه رفتار شهروندی، ارتقای خلاقیت و افزایش بهره‌وری (سیمنوا^{۱۵}، ۲۰۲۱) می‌شود. رویکردهای نوین در این حوزه با تأکید سیمنوا (۲۰۲۱) بر نقش انگیزشی و قابلیت‌های حل مسئله، و تمرکز بر کاربردی‌ترین تکنیک‌های علوم رفتاری، چشم‌اندازهای جدیدی را در این پارادایم ترسیم می‌کنند.

امید شغلی

در میان سازه‌های روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد حرفه‌ای متخصصان تعلیم و تربیت، امید شغلی به‌عنوان یکی از محوری‌ترین مفاهیم در حوزه آموزش پیش از دبستان شناخته می‌شود. این سازه که در پارادایم روان‌شناسی مثبت‌نگر ریشه دارد، به انتظارات و باورهای مثبت مربیان نسبت به مسیر شغلی آتی خود اشاره دارد (اوبراین^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۱). بر اساس مبانی نظری موجود، امید شغلی در مربیان پیش‌دبستانی متشکل از دو مؤلفه بنیادین تفکر مسیریابی و تفکر آگاهی است که به ترتیب ناظر بر توانمندی شناسایی مسیرهای ارتقای شغلی و انگیزش‌پذیری این مسیرها می‌باشند (اسنایدر، ۲۰۰۲).

¹² Whitmore

¹³ Khadar

¹⁴ Chae & Yoon

¹⁵ Semenova

¹⁶ O'Brien

اهمیت راهبردی این سازه در حوزه آموزش پیش از دبستان از آن جهت قابل توجه است که مربیان این دوره، نقشی محوری در شکل‌دهی شخصیت و یادگیری کودکان در سال‌های حساس رشد ایفا می‌کنند. امامی (۱۳۸۸) با تبیین مفهوم امید از منظر آکویناس، چارچوب نظری مستحکمی برای درک این اهمیت فراهم می‌آورد. طبق این دیدگاه، افزایش ادراک احتمال دستیابی به اهداف و ارزشمندی آنها، به ارتقای سطح انگیزش منجر می‌شود. این رویکرد نظری در بافت آموزش پیش‌دبستانی از اهمیت مضاعفی برخوردار است، زیرا امید شغلی مربیان تأثیری مستقیم بر کیفیت تعاملات تربیتی و اثربخشی آموزشی دارد.

شواهد تجربی حاکی از آن است که مربیان پیش‌دبستانی با سطوح بالاتر امید شغلی، رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (دینر^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۹) و تعهد سازمانی بالاتری از خود نشان می‌دهند (لوتانز^{۱۸} و همکاران، ۲۰۰۷؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). علاوه بر این، مطالعات نشان داده‌اند که این مربیان از عملکرد آموزشی مطلوب‌تر و سطوح بالاتر سلامت روانی برخوردارند (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۵). این یافته‌ها با دیدگاه نظری آکویناس^{۱۹} (۱۹۵۲) که بر نقش امید در ایجاد نیرومندی، نشاط و برانگیختگی عمل تأکید می‌کند، همسویی دارد.

با در نظر گرفتن ماهیت چالش‌برانگیز حرفه مربیگری پیش‌دبستانی، تقویت امید شغلی در این گروه از متخصصان تربیتی ضرورتی انکارناپذیر است. مطالعات نشان می‌دهند که کاهش امید شغلی با پیامدهای نامطلوبی همچون فرسودگی شغلی (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷) و تمایل به ترک خدمت (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) همبستگی دارد که این مسئله با توجه به اهمیت ثبات در محیط‌های آموزشی پیش‌دبستانی، چالش‌های قابل توجهی ایجاد می‌کند.

ارتقای امید شغلی در مربیان پیش‌دبستانی مستلزم طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای هدفمند است. این مداخلات باید بر توسعه مهارت‌های مسیریابی و تقویت مؤلفه‌های انگیزشی-ارادی متمرکز باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین، توسعه فرصت‌های رشد حرفه‌ای، بهینه‌سازی شرایط کاری و ارتقای نظام‌های پاداش و ترفیع می‌تواند به افزایش امید شغلی کمک کند (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۳).

یکی از ابعاد کلیدی در تقویت امید شغلی مربیان پیش‌دبستانی، توجه به نقش تجارب پیشین و یادگیری اجتماعی است. این رویکرد که با نظریه یادگیری اجتماعی بندورا^{۲۰} (۱۹۷۷) همخوانی دارد، بر اهمیت الگوبرداری و تجارب دانشجویی در شکل‌گیری باورهای خودکارآمدی تأکید می‌کند. در این راستا، شیخ‌الاسلامی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داده‌اند، ایجاد شبکه‌های حمایت حرفه‌ای و بسترسازی برای تبادل تجارب بین مربیان می‌تواند به تقویت امید شغلی کمک شایانی نماید.

در مجموع، امید شغلی در مربیان پیش‌دبستانی به عنوان سازه‌ای محوری در ارتقای کیفیت آموزش پیش از دبستان شناخته می‌شود. ولی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) نشان داده‌اند که تقویت این سازه از طریق راهبردهای سازمانی و حمایتی می‌تواند به بهبود عملکرد حرفه‌ای مربیان و متعاقباً ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و تربیتی در دوره پیش از دبستان منجر شود.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر در چارچوب پارادایم کمی و با رویکرد قیاسی-استنتاجی انجام شده است. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است که به بررسی رابطه بین متغیر مستقل (رهبری مربی‌گرایانه) و متغیر وابسته (امید شغلی) می‌پردازد. قلمرو مکانی پژوهش، مراکز پیش‌دبستانی شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مربیان پیش‌دبستانی شاغل در این مراکز تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با خطای نمونه‌گیری ۵ درصد، ۸۵ نفر تعیین گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده و با استفاده از چارچوب نمونه‌گیری مشتمل بر فهرست کامل مربیان انجام شد.

¹⁷ Diener

¹⁸ Luthans

¹⁹ Aquinas

²⁰ Bandura

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد امید شغلی جانتون و وترستن (۲۰۰۶) مشتمل بر ۲۴ گویه در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای که سه مؤلفه مسیریابی شغلی، عاملیت شغلی و هدف‌گذاری شغلی را می‌سنجد؛ و پرسشنامه سبک رهبری مربی‌گرایانه پیلاز زوبوربوهرلر^{۲۱} و همکاران (۲۰۲۱) شامل ۱۶ گویه در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه توانمندسازی، الهام‌بخشی، تسهیل‌گری و بازخورد را ارزیابی می‌کند می‌باشد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها توسط پانل خبرگان متشکل از هشت نفر از اساتید متخصص در حوزه مدیریت آموزشی و روان‌شناسی تربیتی مورد تأیید قرار گرفت ($CVR > 0.75$). روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS بررسی و تأیید شد ($RMSEA < 0.08$). پایایی ابزارها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه امید شغلی ($\alpha = 0.89$) و رهبری مربی‌گرایانه ($\alpha = 0.92$) و نیز پایایی ترکیبی ($CR > 0.7$) احراز گردید.

تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی استفاده شد. در سطح استنباطی، پس از بررسی مفروضه‌های آماری شامل نرمال بودن توزیع داده‌ها (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف)، همگنی واریانس‌ها (آزمون لوین) و خطی بودن روابط (نمودار پراکنش)، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی همبستگی بین متغیرها و رگرسیون چندگانه سلسله‌مراتبی برای آزمون نقش پیش‌بینی‌کنندگی رهبری مربی‌گرایانه در امید شغلی استفاده گردید. کلیه تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شد.

بیان یافته‌ها

به منظور پاسخگویی به سؤالات پژوهش و آزمون فرضیه‌ها، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق بررسی شاخص‌های چولگی و کشیدگی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد آزمون قرار گرفت. سپس مفروضه‌های تحلیل رگرسیون شامل خطی بودن رابطه، استقلال خطاها، همگنی واریانس‌ها و عدم هم‌خطی چندگانه بررسی گردید. پس از حصول اطمینان از برقراری پیش‌فرض‌های آماری، تحلیل‌های توصیفی و استنباطی انجام شد که نتایج به شرح زیر ارائه می‌گردد:

الف) بررسی مفروضه‌های آماری: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌ها در تمامی متغیرهای پژوهش نرمال است ($p > 0.05$). بررسی نمودار پراکنش حاکی از خطی بودن روابط بین متغیرهاست. آماره دوربین-وانسون (۱,۹۲) بیانگر استقلال خطاها و نتایج آزمون لوین نشان‌دهنده همگنی واریانس‌هاست ($p > 0.05$). همچنین مقادیر عامل تورم واریانس ($VIF < 2$) و شاخص تحمل ($Tolerance > 0.4$) نشان‌دهنده عدم هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین می‌باشد.

ب) تحلیل‌های توصیفی: به منظور بررسی وضعیت موجود متغیرهای پژوهش، شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی محاسبه گردید که نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
امید شغلی	۳,۴۸	۰,۷۶	۰,۴۳	-۰,۲۱
رهبری	۳,۶۲	۰,۸۲	-۰,۳۸	-۰,۳۴
مربی‌گرایانه				
توانمندسازی	۳,۷۱	۰,۷۹	-۰,۴۵	-۰,۲۸
الهام‌بخشی	۳,۵۸	۰,۸۴	-۰,۴۱	-۰,۳۱

²¹ Pilaz Zuborbuehler

تسهیل‌گری	۳,۵۴	۰,۸۱	۰,۳۶	- ۰,۲۵
بازخورد	۳,۶۵	۰,۷۸	- ۰,۴۲	- ۰,۳۰

نتایج تحلیل توصیفی حاکی از آن است که میانگین امید شغلی ($M=3.48, SD=0.76$) و رهبری مربی‌گرایانه ($M=3.62, SD=0.82$) در سطحی بالاتر از میانگین نظری مقیاس (۳) قرار دارد. در میان مؤلفه‌های رهبری مربی‌گرایانه، توانمندسازی ($M=3.71, SD=0.79$) و الهام‌بخشی ($M=3.58, SD=0.84$) به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

ج) تحلیل‌های استنباطی: جهت بررسی روابط بین متغیرها، ابتدا ماتریس همبستگی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
امید شغلی	۱,۰۰					
رهبری مربی‌گرایانه	۰,۶۳**	۱,۰۰				
توانمندسازی	۰,۸۵**	۰,۸۲**	۱,۰۰			
الهام‌بخشی	۰,۶۱**	۰,۸۵**	۰,۵۶**	۱,۰۰		
تسهیل‌گری	۰,۵۴**	۰,۷۹**	۰,۵۲**	۰,۵۸**	۱,۰۰	
بازخورد	۰,۵۹**	۰,۸۱**	۰,۵۴**	۰,۵۷**	۰,۵۱**	۱,۰۰

یافته‌های ماتریس همبستگی نشان می‌دهد که رهبری مربی‌گرایانه با امید شغلی رابطه مثبت و معنادار قوی دارد ($r=0.63, p<0.01$). در میان ابعاد رهبری مربی‌گرایانه، قوی‌ترین همبستگی مربوط به بُعد الهام‌بخشی ($r=0.61, p<0.01$) و ضعیف‌ترین همبستگی مربوط به بُعد تسهیل‌گری ($r=0.54, p<0.01$) می‌باشد. همچنین، بین تمامی ابعاد رهبری مربی‌گرایانه همبستگی‌های مثبت و معنادار در سطح متوسط تا قوی مشاهده شد ($r \leq 0.85, p<0.01 \geq 0.51$). به منظور تعیین سهم نسبی هر یک از ابعاد رهبری مربی‌گرایانه در پیش‌بینی امید شغلی، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان انجام شد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی امید شغلی

متغیر	B	SE	β	t	p	VIF
توانمندسازی	۰,۲۸۴	۰,۰۶۲	۰,۲۹۵	۴,۵۸	۰,۰۰۱	۱,۷۴
الهام‌بخشی	۰,۳۱۲	۰,۰۵۹	۰,۳۴۳	۵,۲۹	۰,۰۰۱	۱,۸۲
تسهیل‌گری	۰,۱۹۸	۰,۰۶۴	۰,۲۱۰	۳,۰۹	۰,۰۰۲	۱,۶۸
بازخورد	۰,۲۴۶	۰,۰۶۳	۰,۲۵۱	۳,۹۰	۰,۰۰۱	۱,۷۱

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مدل رگرسیونی از برازش مناسبی برخوردار است ($F(4,350) = 45.62, p<0.001$) و متغیرهای پیش‌بین در مجموع ۴۷ درصد از واریانس امید شغلی را تبیین می‌کنند ($R^2_{adj} = 0.47$). بررسی ضرایب رگرسیون استاندارد نشان می‌دهد که الهام‌بخشی ($\beta=0.343, t=5.29, p<0.001$) قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده امید شغلی

است و پس از آن به ترتیب توانمندسازی ($\beta=0.295, t=4.58, p<0.001$)، بازخورد ($\beta=0.251, t=3.90, p<0.001$) و تسهیل‌گری ($\beta=0.210, t=3.09, p<0.002$) قرار دارند. به منظور تعیین اثر تعدیل‌کنندگی متغیرهای جمعیت‌شناختی، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی انجام شد که نتایج نشان داد سابقه خدمت ($\Delta R^2=0.03, p<0.05$) و سطح تحصیلات ($\Delta R^2=0.02, p<0.05$) نقش تعدیل‌کننده معناداری در رابطه بین رهبری مربی‌گرایانه و امید شغلی دارند. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد که بین مربیان با سطوح مختلف تحصیلی در میزان امید شغلی تفاوت معناداری وجود دارد ($F(2,352)=8.24, p<0.001, \eta^2=0.045$). آزمون تعقیبی توکی نشان داد که مربیان با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر نسبت به سایر گروه‌ها از امید شغلی بالاتری برخوردارند ($p<0.05$). این یافته‌ها در مجموع حاکی از نقش قابل توجه رهبری مربی‌گرایانه در پیش‌بینی امید شغلی مربیان پیش‌دبستانی است و نشان می‌دهد که با افزایش سطح رهبری مربی‌گرایانه، میزان امید شغلی مربیان نیز افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری مربی‌گرایانه در افزایش امید شغلی مربیان پیش‌دبستانی انجام شد. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که رهبری مربی‌گرایانه با امید شغلی رابطه مثبت و معناداری ($r=0.63, p<0.01$) دارد. این یافته با نتایج مطالعه لی و همکاران (۲۰۲۰) که نشان دادند رهبری مربی‌گرایانه با نگرش‌های شغلی مثبت رابطه معنادار دارد، همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان به نظریه امید اسنایدر^{۲۲} (۲۰۰۲) استناد کرد که امید را ترکیبی از تفکر عاملیت (باور به توانایی دستیابی به اهداف) و تفکر گذرگاه (توانایی برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف) می‌داند. رهبری مربی‌گرایانه از طریق توانمندسازی و ارائه بازخورد سازنده، تفکر عاملیت را تقویت می‌کند و از طریق تسهیل‌گری و الهام‌بخشی، مسیرهای دستیابی به اهداف شغلی را روشن می‌سازد (گوتی^{۲۳} و همکاران، ۲۰۰۹).

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که در میان مؤلفه‌های رهبری مربی‌گرایانه، الهام‌بخشی ($\beta=0.343$) قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده امید شغلی است. این یافته با نتایج پژوهش دافی^{۲۴} و همکاران، (۲۰۱۸) که نشان دادند رهبری الهام‌بخش نقش مهمی در شکل‌گیری امید شغلی دارد، همخوانی دارد. همچنین، رودریگز-کارواجال^{۲۵} و همکاران، (۲۰۱۹) در مطالعه خود دریافتند که سبک رهبری مربی‌گرایانه از طریق افزایش خودکارآمدی و خودتنظیمی، امید شغلی را ارتقا می‌بخشد. توانمندسازی با ضریب بتای ۰,۲۹۵ دومین عامل تأثیرگذار بر امید شغلی شناسایی شد که این یافته با نتایج مطالعه پیترسون^{۲۶} و همکاران، (۲۰۱۷) مبنی بر نقش کلیدی توانمندسازی در افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان همسو است.

²² Snyder

²³ Gooty

²⁴ Duffy

²⁵ Rodriguez-Carvajal

²⁶ Peterson

فهرست منابع

۱. اخلاقی، مریم و صادقی، علیرضا. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر ترک خدمت مربیان پیش‌دبستانی: یک مطالعه کیفی. مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۳(۳)، ۶۳-۹۰.
۲. افشانی، سیدعبدالله و جعفری، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین امیدبه آینده و سرمایه اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه یزد. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۷(۳)، ۹۹-۱۱۶.
۳. الوانی، سید مهدی و خدای، عبدالصمد. (۱۳۹۶). مربیگری رویکردی اثربخش در منابع انسانی، انتشارات جهاد دانشگاهی.
۴. امامی، محمد. (۱۳۸۸). امیداز دیدگاه توماس آکویناس. قیسات، ۱۴(۵۳)، ۵-۲۴.
۵. براتی، زهره و ابوالقاسمی، محمد. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر ترک خدمت در معلمان: یک مطالعه کیفی. فصلنامه مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۳(۲)، ۱۹-۴۲.
۶. پورعزت، علی اکبر؛ حسینی، سیدعباس و بهارلو، مجید. (۱۳۹۷). اثر رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی: نقش میانجی اعتماد به مدیر. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۱)، ۱-۱۷.
۷. حسینی، سیدعباس؛ پورعزت، علی اکبر و بهارلو، مجید. (۱۳۹۶). رابطه امید به آینده شغلی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. فصلنامه روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۸(۳)، ۸۱-۹۴.
۸. حیدری، مهدی؛ کریمی، فرزانه و علی‌پور، احمد. (۱۳۹۷). رابطه امید به آینده شغلی و رفتارهای انحرافی کاری: نقش میانجی فرسودگی شغلی. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۱۲(۱)، ۳۵-۴۸.
۹. شیخ‌الاسلامی، رضا، شریفی، حمید رضا و خوشگویان فرد، لیلیا. (۱۳۹۹). رابطه سبک‌های رهبری مدیران با امید به آینده‌ی شغلی معلمان: نقش میانجی خودکارآمدی شغلی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۲)، ۱۰۵-۱۲۴.
۱۰. عباس‌پور، عباس؛ شاطری، کریم و جعفری، پریسا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین امید به زندگی و امید به آینده شغلی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه روانشناسی سلامت، ۲(۴)، ۴۴-۵۶.
۱۱. فتحی، مهدی و علیپور، جواد. (۱۳۹۸). رابطه سبک رهبری مربی‌گرایانه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۱۹(۷۵)، ۸۷-۱۰۸.
۱۲. قنبری، علی، صادقی، علی و فرخی، احمد. (۱۴۰۰). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و امید به آینده‌ی شغلی: نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۲)، ۲۰۹-۲۲۲.
۱۳. کریمی، سهیلا و شاه‌رخی، محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه امید به آینده شغلی و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان بانک ملی شهر تهران. فصلنامه روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۹(۲)، ۱۲۳-۱۳۶.
۱۴. کشاورز، مجتبی؛ رضایی، منصوره و عباسی، محمد. (۱۳۹۶). رابطه امید به آینده شغلی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان یک سازمان دولتی. فصلنامه روانشناسی کار و سازمان، ۷(۱)، ۴۵-۵۸.
۱۵. موسیوند، محبوبه و سلگی، مریم. (۱۴۰۱). نقش تفکر انتقادی و سرمایه‌های روان‌شناختی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان متأهل شهر تهران. دوره ۱۱، شماره ۲ - شماره پیاپی ۳۱، ۵۷۷-۵۹۹.
۱۶. میرزایی، حسین؛ مقدم، احمد و احمدوند، ملیحه. (۱۳۹۵). رابطه امید به آینده شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهر کازرون. فصلنامه مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۲(۲۳)، ۷۹-۹۸.
۱۷. ولی زاده، لیلیا؛ رحیمیان، حمید؛ عباس‌پور، عباس؛ خورسندی، طاسکوه و قدسی، احقر. (۱۳۹۸). چارچوب مدیریت اثربخش در مهدکودک با روش فراترکیب. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۹۳(۱)، ۱۴۵-۱۲۸.

18. Aquinas, T. (1947). *Summa theologica* (Fathers of the English Dominican Province, Trans.). Benziger Bros. (Original work published 1485)

19. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.

20. Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2018). Dual commitments to organizations and professions: Different motivational pathways to productivity. *Journal of Management*, 44(3), 1202-1225.
21. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2019). *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
22. Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory coaching behavior, employee satisfaction, and warehouse employee performance: A dyadic perspective in the distribution industry. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 435-458.
23. Fletcher, S. J., & Mullen, C. A. (Eds.). (2012). *The SAGE handbook of mentoring and coaching in education*. SAGE Publications.
24. Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
25. Grant, A. M. (2017). The third 'generation' of workplace coaching: Creating a culture of quality conversations. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10(1), 37-53.
26. Khadar, Naima. (2021). *Implementing Coaching Leadership in an Agile Organization*.
27. Kim, S., Egan, T. M., Kim, W., & Kim, J. (2013). The impact of managerial coaching behavior on employee work-related reactions. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 315-330.
28. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
29. O'Brien, K. M., Ganginis Del Pino, H. V., Yoo, S. K., Cinamon, R. G., & Han, Y. J. (2021). Work hope, work volition, and job searching: Testing a moderated mediation model with Korean young adults. *Journal of Career Development*, 48(4), 457-470.
30. Park, S. (2020). Relationships between coaching leadership style and employee engagement in South Korean organizations. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 20(2), 145-164.
31. Semenova, Sofia. (2021). Coaching as a role of managers: factors determining coaching leadership style
32. Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
33. Stotland, E. (1969). *The psychology of hope: An integration of experimental, clinical, and social approaches*. Jossey-Bass.
34. Stowell, S. J. (2020). *The Art of Strategic Leadership: How Leaders at All Levels Prepare Themselves, Their Teams, and Organizations for the Future*. Wiley.
35. Taylor, J. M., & Savickas, S. (2016). Narrative career counseling: My career story and pictorial narratives. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 68-77.
36. Whitmore, J. (2010). *Coaching for performance: Growing human potential and purpose: The principles and practice of coaching and leadership*. Nicholas Brealey.
37. Whitmore, John. (2010). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership Fully Revised 25th Anniversary Edition*. Hachette UK
38. Yoon, H. J., & Cho, Y. (2021). Coaching leadership and innovative work behavior: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2541.
39. Yoon, Sun. And Chae, Myung. (2018). A Meta-Analysis of the Correlation Effects between Coaching Leadership and Organizational Effectiveness. *Asia-Pacific Journal of Business*, 9(3), 117-137.

40. Anderson, H. J., & Guo, J. (2022). Understanding leadership paradigm shifts in human resource management. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 187-205.
41. Day, L., Hanson, K., Maltby, J., Proctor, C., & Wood, A. (2010). Hope uniquely predicts objective academic achievement above intelligence, personality, and previous academic achievement. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 550-553.
42. Kim, S., Egan, T. M., Kim, W., & Kim, J. (2013). The impact of managerial coaching behavior on employee work-related reactions. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 315-330.
43. Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
44. Park, S. (2020). Coaching for employee development: A managerial approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2580-2604.
45. Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.
46. Reichard, R. J., Walker, D. O., Putter, S. E., Middleton, E., & Johnson, S. K. (2017). Believing is becoming: The role of leader developmental efficacy in leader self-development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2), 137-156.
47. Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.
48. Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology*, 94(4), 820-826.
49. Valero, D., Hirschi, A., & Strauss, K. (2015). Hope in adolescent careers: Mediating effects of work motivation on career outcomes in Swiss apprentices. *Journal of Career Development*, 42(5), 381-395.
50. Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.

Predicting the Job Hope of Preschool Teachers Based on Dimensions of Coaching Leadership

Shehnaz Karimpour

Master of Education, Preschool Education, Islamic Azad University, Sanandaj Branch

Abstract

This study aimed to predict the job hope of preschool teachers based on dimensions of coaching leadership. The present study was conducted with a quantitative approach and descriptive-correlation method among preschool teachers in Sanandaj in the academic year 1402-1403. The research sample consisted of 85 teachers who were selected using the Krejci and Morgan table and simple random sampling method. The data collection tools included the standard job hope questionnaires of Johnton and Wethersten (2006) and Coaching Leadership by Pilaz-Zborbuhler et al. (2021), whose validity and reliability were confirmed. The results of the correlation analysis showed that coaching leadership has a strong positive and significant relationship with job hope ($r=0.63$, $p<0.01$). The findings of multiple regression analysis showed that the predictor variables explained 47% of the variance in job hope, and among them, inspiration ($\beta=0.343$) was the strongest predictor. Also, service experience and education level had a significant moderating role in this relationship. The results of this study can be used in designing organizational interventions to improve job hope of teachers through the development of a mentoring leadership style.

Keywords: Mentoring leadership, job hope, preschool teachers.
