

رابطه سبک های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان

علیرضا بخشایش^{۱*} و عبدالله آذرنییاد^۲

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۱/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۱/۱/۲۰

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان شهر بوکان بود. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. از بین ۱۰۲ مدیر، ۶۳ نفر (۲۷ زن و ۳۶ مرد) و از بین ۲۷۰۰ معلم، تعداد ۳۳۸ نفر (۱۴۹ زن و ۱۸۹ مرد) از مدارس شهرستان بوکان به روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سبک‌سنج (Luthans, 1989)، شاخص توصیف شغل (JDI) (Smith, Kendall, 1969) و پرسشنامه سلامت روانی (GHQ - ۱۲) (Goldberg and Hiller, 1970) استفاده شد. داده‌های بدست آمده با استفاده از شاخص‌های توصیفی و استنباط آماری نظیر آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس چندمتغیره تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های بدست آمده نشان داد: سبک مدیریت انسان‌مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار و با سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری دارد. سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه منفی و معنی‌دار و با سلامت روانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. بین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. هم‌چنین، براساس یافته‌ها بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت انسان‌مدارانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی بین آن‌ها در سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بنابراین، رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان مدارس بستگی زیادی به نوع سبک مدیریت مدیر دارد. مدیرانی که نگرش انسان‌مدارانه نسبت به معلمان داشته باشند، رضایت از شغل و میزان سلامت روانی آنان را بهبود می‌بخشند.

۱- استادیار گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه یزد.

۲- کارشناس ارشد روان‌شناسی، دانشگاه یزد.

*-نویسنده مسئول مقاله: abakhshayesh@yazduni.ac.ir

واژه‌های کلیدی: سبک مدیریت، سبک مدیریت انسان‌مدارانه، سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه، رضایت شغلی، سلامت روانی.

مقدمه

در عصر کنونی مدیریت به شدت زیادت‌تری مورد تأکید است. این حقیقت روز به روز نمایان‌تر می‌گردد که موفقیت سازمان‌ها بستگی کامل به استفاده صحیح و کاربرد موثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد (Alagheband, 2003: 81). در جامعه ایران نیز مانند سایر نقاط جهان هرمدیر برای اداره سازمان خود از روش یا روش‌های خاص استفاده می‌کند که اگر به صورت کلی به این روش‌ها نگاه کنیم، از آن‌ها با اصطلاح سبک‌های مدیریت نام می‌برند. برای مثال، مدیریت سنتی، مدیریت روابط انسانی، مدیریت سیستمی سه نمونه از سبک‌های شناخته شده مدیریت در دنیا بشمار می‌روند. هنگامی که مشکلات چالش برانگیز مدیریت را در سازمان‌های گوناگون در نظر می‌گیریم، درمی‌یابیم که آزمون واقعی ویژگی‌های مدیران و رهبران تا چه اندازه اهمیت دارد. از جمله این ویژگی‌ها که بیش از همه مورد مطالعه پژوهشگران قرار گرفته، سبک مدیریت است. این مفهوم یکی از مهم‌ترین عناصر موفقیت رهبری و تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. تقریباً بیش‌تر متخصصان دانش مدیریت بر این نکته توافق دارند که سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد (Alagheband, 2003: 56). از آغاز قرن بیستم تاکنون، سه مفهوم «سازمانی»، «انسانی» و «ادغامی» برای دسته‌بندی مکاتب مدیریت ارائه شده است (Behrangi, 2001: 66).

مکتب سازمانی: مشهورترین نظریه پردازان مکتب سازمانی، اسمیت (Smith, 1776)، تایلور (Taylor, 1909) و فایول (Fayol, 1916) هستند و بر اهداف سازمان، تقسیم کار، تخصصی کردن وظایف، برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی بر کارکنان، هماهنگی وظایف و کنترل عملکردها، وحدت دستور، سلسله‌مراتب فرماندهی، عقلانی، منطقی کردن امور، هم‌شکلی و مداومت کارها و رعایت ضوابط به جای روابط تأکید دارند (Safii, 2009, 5).

مکتب انسانی: بنیانگذار این مکتب التون مایو (Elton Mayo, 1987) است. وی پدر مکتب روابط انسانی و جامعه‌شناسی صنعتی خوانده می‌شود. مطالعات مایو نشان داد مراودات کارکنان بر اساس خواسته‌های گروهی است و ارزش‌ها و هنجارهای روحی در شکل دادن به رفتار کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. هم‌چنین، وی در مطالعه خود اهمیت توجه به احساسات و عواطف انسان را در سازمان‌ها و نهادها و به طور کلی در فعالیتهای گروهی روشن ساخت

(Shariatmadari, 2006:87). مفاهیم و اصول نظریه روابط انسانی شاید بیش از هر سازمانی در محیط های آموزشی زمینه پذیرش داشت زیرا اهمیت کار آموزش و پرورش ایجاب می کرد که جوانب انسانی کار مورد توجه قرار گیرد. در نظام های آموزش و پرورش نیز که عمدتاً براساس اصول نظریه های کلاسیک اداره می شوند، به تدریج، ضرورت توجه به کیفیت روابط انسانی محسوس گردید و بسته به میزان توسعه یافتگی فرهنگی و آموزش کشورها، اصول روابط انسانی جایگاهی در آموزش مدیران و کاربردی در عملکرد آنان پیدا کرد. جوانب مهم روابط انسانی، در ارتباط با وظایف مدیران آموزشی و محتوی آن، عبارتند از: انگیزش، ادراک، ارتباط، ساختار قدرت، اختیار، روحیه، پویایی گروهی و رهبری (Alagheband, 2003: 85).

مکتب ادغامی: سومین نظریه مهمی که در زمینه سازمان و مدیریت ابراز شده است، نظریه ادغامی (تئوری مدرن) یا به بیان دیگر، تحلیل سیستمی سازمان نامیده می شود. نظریات نوین (ادغامی) ترکیبی از نظریات سازمانی و انسانی است، یعنی این نظریات به انجام وظایف، حصول به اهداف، فنون کار در درون سیستم گروههای گوناگون، ساختارهای اجتماعی پویا و ماشینی در شرایط و محیط های تکنولوژیکی گوناگون، سیستم های باز و مفاهیم داده ای - ستانده ای، گردش کار، بازخورد و همچنین، مفهوم تعادل، هم پایی، تناسب کار یا ترکیب خاص و ویژگی های عوامل، شرایط، موقعیت و یاختار سازمان با مقتضیات توجه دارد. در حالی که دو مکتب قبلی، یکی عامل اقتصادی و دیگری روابط اجتماعی را در جهت رضایت کارکنان مطرح نموده است، این مکتب نیازهای انسان را بسیار پیچیده تصور می کند. در این مکتب، باور بر این است که نه تنها انسان به وسیله پاداش های مادی، امنیت و تعلق بر انگیخته می شود بلکه تحت تاثیر میل به منزلت و عزت نفس خود و دیگران و همچنین خویشتن یابی و تعالی نیز قرار می گیرد. براساس این مکتب، تمام سطوح این نیازها به حالت پیچیده ای با یکدیگر در ارتباط هستند (Shariatmadari, 2006:87).

سبک مدیر می‌تواند زمینه‌های بلوغ کارکنان را فراهم سازد. در واقع، او می‌تواند با اتخاذ سبکی مناسب، زمینه‌های تشویق آنان به قبول مسئولیت‌های بیش‌تر و سنگین‌تر را فراهم آورد. در این صورت میزان تعلق آنان به سازمان بیش‌تر و افزون‌تر شده، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد. روشن است یکی از مسایل مهم سازمان‌های اجتماعی و آموزشی، کاستن اثرات گوناگون فشار روانی است. محیط کار و فعالیت‌های آدمی از جمله مواردی است که احساس‌های متفاوتی را در انسان‌های گوناگون بوجود می‌آورد که از مهم‌ترین آن‌ها احساس رضایت یا عدم رضایت، داشتن سلامت روان یا عدم سلامت روان است.

دانش مدیریت و سبک‌های گوناگون آن از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده کارآیی و اثربخشی و در نهایت، بهره‌وری در سازمان‌ها و اداره‌هاست و بی‌گمان موفقیت و سودآوری سازمان‌ها در گروه استفاده اثربخش از نیروی انسانی است. موفقیت هر فرد در سازمان بستگی به روحیات، تلاش، انگیزه و رضایت‌مندی او دارد و الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزه قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه‌ی خویش افزایش می‌دهد (Mosadeghrad, 2004). از بین انواع مدیریت، مدیریت سازمان‌های آموزشی و پرورشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نقشی استراتژیک دارد زیرا نمای اهداف و عوامل این سازمان‌ها متکی بر انسان و روابط انسانی است و رسالت آن‌ها از یک سو تبدیل انسان‌های خام به انسان‌های صنعتگر، خلاق، خودآگاه و رشد یافته است و از سوی دیگر، تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. هم‌چنین، با توجه به اهمیتی که بتازگی دانش مدیریت رفتار سازمانی به منابع انسانی داده است، ضرورت و اهمیت پژوهش در این حیطه از دانش روشن‌تر می‌گردد. بدیهی است با انجام پژوهش‌هایی در مورد سبک مدیریت، مدیران و افرادی که در رأس هرم مدیریتی یک سازمان حضور دارند می‌توانند از نقاط قوت و ضعف سازمان خود آگاه شده و برحسب مشکل پیش آمده نسبت به رفع موانع و مسایل موجود در سازمان اقدام نمایند. روش‌های مدیریتی خود را تصحیح نمایند و موجبات گسترش دیدگاه‌های نظری خود و ارتقاء، کارآیی و رضایت‌مندی افراد در سازمان را فراهم آورند. رضایت شغلی^۱ و سلامت روانی کارکنان تا حد زیادی به سبک مدیر آن سازمان وابسته است. رضایت شغلی آن حدی از احساسات و نگرش کلی و مثبت فرد، نسبت به شغل و شرایط اشتغال است که در اشتغال موفق نقش بسزایی دارد (Shafiabadi, 2005: 140). وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساس خوبی درباره‌ی کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قایل است. نتایج مطالعات دانشگاه میشیگان تحت رهبری لیکرت

^۱ - job satisfaction

(Likert, 1967) و هم‌چنین، نتایج پژوهش‌های وروم یتون (Vroom Yetton, 1998) نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری مبتنی بر تفویض اختیار و مسئولیت به کارکنان و مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی منجر به عملکرد بهتر و رضایت شغلی بالای آنان می‌شود (Moorehead & Griffin, 2006: 278).

بلیک و موتن (Blake & Mouton, 1984) بر این باورند، بهترین و موثرترین سبک رهبری آن است که کارکنان احساس استقلال شغلی در کار، احساس اشتراک در اهداف سازمانی و اعتماد متقابل بکنند. نتیجه‌اش عملکرد اصلاح شده، کاهش غیبت و ترک خدمت، روحیه‌ی کاری بالا و رضایت شغلی بالایی می‌شود (Boroumand, 2010). پژوهشگران در بررسی‌های خود بر نقش سبک مدیریت در رضایت شغلی کارکنان تأکید کرده‌اند و نشان داده‌اند که رضایت شغلی کارکنان تا حد زیادی وابسته به سبک مدیر است. آن‌ها در مطالعات خود رابطه رضایت شغلی را با سبک‌های گوناگون مدیریت مانند سبک مدیریت دگرگون ساز^۱ (Arnold et al, 2007; Wallace & Weese, 1995; Jung, 2000; Manning, 2002; Bahrololoum et al, 2002; Kalagari & Khodam, 2007, Riaz & Haidar, 2010; Sبک مدیریت مشارکتی^۲ (Kim, 2002; Aslankhani, 2000); سبک مدیریت ملاحظه‌ای^۳ (Crowford & Lok, 2003)، سبک تعاملی^۴ (Wu, 2006) و سبک مدیریت انسان مدارانه^۵ (Dogan & Menderes, 2009) مثبت و معنی‌دار گزارش کرده‌اند. اگر چه همه سبک‌های مدیریتی که در بالا اشاره شد عیناً یکی نیستند، ولی شباهت‌های بسیار نزدیکی با هم دارند. در همه سبک‌های بالا، مدیران توجه خود را به جنبه‌های انسانی مسایل زیردستان خود و ایجاد گروه‌های کاری با کیفیت که هدف‌های بزرگ در پیش دارند، معطوف می‌کنند. سبک‌های مدیریت این مدیران «فردمدار» هستند. آن‌ها به شغل خود به عنوان وظیفه‌ای که با افراد بشر، نه کار آن‌ها، سرو کار دارد، می‌نگرند تا یکایک این افراد را درک کنند.

از سوی دیگر، امروزه تنش روانی جزء لاینفک زندگی بشر گردیده و تعیین سلامت یا بیماری افراد دارای اهمیت فراوان است. تنش روانی در درازمدت می‌تواند به ایجاد و یا تشدید اختلالات جسمی یا روان‌شناختی بیانجامد (Alavi & Kazeminejad, 2008). داشتن سلامت روان^۶ و رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی هستند و از عوامل مهم افزایش کارایی و احساس

¹ - transformational leadership style

² - participative leadership style

³ - consideration leadership style

⁴ - transactional style

⁵ - people-oriented style

⁶ - mental health

رضایت فردی نیز بشمار می‌رود. تنیدگی و عدم رضایت از شغل معلم پیامدهای منفی در تدریس دارد و باعث کاهش کیفیت تدریس، دلسردی، کاهش تعامل با دانش آموز، ایجاد جوی منفی در کلاس، اختلال در سلامت خود فرد و ... همراه است (Givarian, Dindare Farkoush & Soltani, 2011). در زمینه ارتباط سبک مدیریت مدیر با سلامت روانی کارکنان، نتایج پژوهش‌های حقانی و همکاران (Haghani et al., 2010) و آرنولد (Arnold, 2009) حاکی از ارتباط و نقش سبک مدیر در میزان سلامت روانی کارکنان است. افزون بر این، رضایت از شغل زمانی حاصل می‌شود که انسان از اشتغال به کار و فعالیت، مشاهده پیشرفت و با انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی احساس خوشایندی نماید و همچنین، اگر نمره رفتاری یک مدیر یا رهبر از نظر ابتکار عمل و یا رعایت حال دیگران که به وسیله زیردستان درباره این نوع رفتارها به مدیران داده شود و این نمره رفتاری بالا باشد، سطوح عملکرد کارکنان و میزان رضایت آن‌ها بهتر خواهد بود.

بدیهی است که میزان رضایت به صورت عام و رضایت شغلی به صورت خاص بر سلامت روانی افراد اثرگذار است. در زمینه همبستگی رضایت از شغل و سلامت روانی لی و همکاران (Lee et al., 2009)، دوستدار طوسی (Doustare Tousi, 1997)، حبیب و شیرازی (Habib & Shirazi, 2003)، محمدوردی (Mohammadverdi, 2008) و خلیج اسدی (Khalaj, 2008) نشان داده‌اند کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، از سلامت روانی بالایی نیز برخوردار هستند.

با توجه به آنچه گفته شد، با وجود توسعه دانش و آگاهی در زمینه مدیریت آموزشی که حاصل مطالعات و تحقیقات بی‌شمار و متنوع دانشمندان و صاحب نظران مدیریت و سازمان بوده است. در کشور ما در ارتباط با مدیریت آموزشی و تأثیر روش مدیریت وی بر عوامل روان‌شناختی (مانند رضایت شغلی و سلامت روانی کادر آموزشی مطالعات چندانی صورت نگرفته است و کمبود پژوهش‌های علمی در این زمینه احساس می‌شود و بالطبع دانش و آگاهی اندکی در این مورد وجود دارد. این پژوهش دورنما و چشم اندازی از شیوه مدیریت مدیران ترسیم و آرایه می‌نماید که ممکن است این موضوع برای دانش‌پژوهان، دست اندرکاران و مسؤولان به عنوان رهیافتی باشد برای بهبود شیوه‌های مدیریت مدارس و رفع نواقص و تقویت نقاط مثبت و بازنگری در برنامه‌های آموزشی و تربیتی مدیران مدارس جهت تربیت مدیران لایق و آگاه به مسایل آموزشی و پرورشی و روان‌شناختی. حال با توجه به اهمیت رضایت شغلی و سلامت روان و تأثیر آن بر کارایی و عملکرد افراد می‌توان به این نتیجه رسید که این عوامل اساسی نقش مهمی در زندگی افراد شاغل دارد. با

عنایت به موارد بالا هدف پژوهش شناسایی رابطه سبک‌های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان است و فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفت:

- ۱- سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری دارد.
- ۲- سبک مدیریت وظیفه مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری دارد.
- ۳- سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با سلامت روانی معلمان رابطه معنی‌داری دارد.
- ۴- سبک مدیریت وظیفه مدارانه مدیران با سلامت روانی معلمان رابطه معنی‌داری دارد.
- ۵- بین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۶- مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان از لحاظ سبک‌های مدیریت با هم تفاوت معنی‌داری دارند.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران و معلمان مدارس دوره‌های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر بوکان که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ به خدمت اشتغال داشته‌اند، را در بر می‌گرفت. تعداد جامعه آماری مدیران برابر با ۱۰۲ و معلمان برابر با ۲۷۰۰ نفر بود. براساس جدول کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) از میان جامعه آماری معلمان تعداد ۳۳۸ نفر و از میان جامعه آماری مدیران، تعداد ۶۳ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. تعداد کل مدارس، ۱۰۲ مدرسه بود. تعداد ۱۸ مدرسه ابتدایی (۱۶ مدرسه دولتی و ۲ مدرسه غیردولتی) و ۱۳ مدرسه راهنمایی (۱۱ مدرسه دولتی و ۲ مدرسه غیردولتی) و ۳۲ دبیرستان (۲۲ مدرسه دولتی و ۱۰ مدرسه غیردولتی) به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت، این‌که توزیع تعداد نمونه در هر یک از مدارس دولتی (دوره ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) برابر با ۱ مدیر و ۵ معلم بود و با توجه به اینکه تعداد مدارس غیردولتی در هر سه دوره ۱۴ مدرسه بود، کل مدارس غیردولتی به عنوان نمونه انتخاب شدند و تناسب تعداد نمونه انتخابی از مدارس غیردولتی ابتدایی و راهنمایی برابر با ۱ مدیر و ۸ معلم و از مدارس غیردولتی دوره متوسطه برابر با ۱ مدیر و ۶ معلم بود. میانگین سن معلمان برابر با ۳۳/۳۶ سال و انحراف معیار ۸/۶۷ و میانگین سن مدیران برابر با ۴۴/۶ و انحراف معیار ۶/۵۴ بود.

ابزار اندازه گیری

- در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌ها از سه ابزار زیر استفاده شده است:
۱. پرسشنامه سبک سنج مدیریت: این پرسشنامه به وسیله لوتانز (Luthans, 1989) ساخته شده و در ایران نیز الوانی (Alvani, 2000) آن را ترجمه کرده است. پرسشنامه شامل ۳۵ پرسش می‌باشد که در مقیاس پنج درجه‌ای (همیشه، اغلب، گاهی، به ندرت، هیچ‌گاه) نمره‌گذاری می‌شود. از مجموع ۳۵ پرسش، ۱۵ پرسش سبک مدیریت انسان‌مدارانه و ۲۰ پرسش سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه را مورد سنجش قرار می‌دهند. در پژوهش مهدی‌زاده (Mahdzide, 2006)، پایایی پرسشنامه سبک رهبری با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمده است و در این پژوهش پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ و پایایی خرده مقیاس‌های بعد انسان‌مدارانه ۰/۹۲ و وظیفه‌مدارانه ۰/۹۰ بدست آمد.
 ۲. شاخص توصیف شغل: برای سنجش رضایت شغلی معلمان از شاخص توصیف شغل (JDA) اسمیت، کندال و هالن (Smith, Kendall and Hullin, 1969) استفاده شد. در این پرسشنامه ۶ عامل مربوط به رضایت شغلی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و در مقابل هر عبارت پاسخ دهنده با واژه‌های «بلی»، «خیر» و یا نمی‌دانم اظهار نظر می‌کند که برای دقت بیشتر در پرسشنامه از طیف لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه) استفاده می‌شود. شش عاملی که در این پرسشنامه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد عبارتند از: ماهیت کار (۲۲ پرسش)، سرپرستی (۱۴ پرسش)، همکاری (۱۱ پرسش)، حقوق (۹ پرسش)، ترفیحات (۷ پرسش) و شرایط کار (۷ پرسش) و روش نمره‌گذاری آن نیز به این صورت است که به پاسخ‌های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره‌ای بین ۱ تا ۵ داده می‌شود. در پژوهشی که غنی و شکرکن (۱۳۶۹) انجام دادند، ضریب پایایی ۰/۸۵ را برای شاخص توصیف شغل به دست آوردند (Mohammadi, 2004). در این پژوهش پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ و در خرده مقیاس‌های ماهیت کار ۰/۸۹، سرپرست ۰/۹۲، همکاری ۰/۸۸، ارتقاء ۰/۹۳، حقوق ۰/۸۷ و شرایط کار ۰/۹۲ بدست آمد.
 ۳. پرسشنامه سلامت روانی (GHQ-12): این پرسشنامه ۱۲ پرسش دارد و به وسیله گلدبرگ و هیلر (Goldberg and Hiller, 1970) با هدف غربالگری افراد سالم و بیمار تهیه شده است. فرم اصلی پرسشنامه به وسیله گلدبرگ و هیلر (Goldberg and Hiller, 1970) ساخته شده است. فرم کوتاه ۱۲ پرسشی آن در ایران به وسیله پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی ایران به سرپرستی منتظری (Montazeri, 2003) اعتباریابی شده است. کم‌ترین تحصیلات لازم جهت انجام به صورت خودسنجی دارا بودن مدرک تحصیلی اول

راهنمایی است. در غیر این صورت بهتر است به وسیله مصاحبه‌گر اجرا شود. بیش‌ترین مدت زمان لازم ۵ دقیقه خواهد بود. پرسش‌ها بر حسب نمره گذاری دونمایی (۰ - ۰ - ۱ - ۱) نمره‌دهی می‌شوند. به دو پاسخ سمت راست در هر عبارت امتیاز صفر و به دو پاسخ بعدی امتیاز یک تعلق می‌گیرد. نتایج مطالعات انجام شده به وسیله پالانگ و نصر (Palahang and Nasr, 1996) نشان می‌دهد که این پرسشنامه پس از ترجمه به فارسی در مورد ۷۴۸ نفر از دانشجویان ۱۸ تا ۲۵ ساله اعتباریابی شده است. اعتبار همسانی درونی پرسشنامه با آلفای کرونباخ $\alpha=0/87$ بدست آمده است. روایی پرسشنامه نیز از راه روایی همگرا با پرسشنامه کیفیت زندگی بدست آمد. هم‌چنین، بر اساس تحلیل عوامل، دو عامل در پرسشنامه مشخص شد یکی آشفتگی روانی^۱ و دیگری بدکاری اجتماعی^۲. در این پژوهش پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۷ بدست آمد.

برای تحلیل داده های پژوهش از شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس چندمتغیری (MANOVA) و آزمون تعقیبی توکی) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۱- شاخص های توصیفی سبک های مدیریت مدیران، رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کم ترین نمره	بالاترین نمره
سبک مدیریت انسان مداری	۵۹/۸	۱۰/۳۵	۳۳	۷۴
سبک مدیریت وظیفه مداری	۵۵/۱۷	۱۰/۵۳	۳۵	۷۵
رضایت شغلی معلمان	۲۱۳/۵۴	۴۰/۷۶	۱۰۳	۳۲۸
سلامت روانی معلمان	۱/۷۶	۰/۹۹	۰	۴

نگاهی به نتایج مندرج در جدول بالا نشان می دهد که میانگین نمره های مدیران در سبک مدیریت انسان مدارانه بالاتر از سبک وظیفه مدارانه است. بدین معنی که بیش‌تر مدیران سبک مدیریت انسان مدارانه را ترجیح می دهند. هم‌چنین، میانگین نمره های معلمان در متغیر رضایت شغلی برابر با ۲۱۳/۵ و در متغیر سلامت روانی ۱/۷ است.

1- psychological distress
2- social distress

برای پاسخ گویه به فرضیه های ۱ تا ۵ این پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	سبک مدیریت انسان	سبک مدیریت وظیفه	رضایت شغلی
	مداری	مداری	معلم
سبک مدیریت انسان			
مداری			
سبک مدیریت وظیفه	۰/۳۰*		
مداری			
رضایت شغلی معلم	۰/۴۶**	۰/۵۹**	
سلامت روانی معلم	۰/۲۸*	۰/۳۴**	۰/۴۱**

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

*** توجه: با توجه به نمره گذاری پرسشنامه سلامت روانی که به صورت دونمایی نمره گذاری می شود و دامنه نمره های بین ۱۲-۰ است، افرادی که نمره بالایی در این شاخص بدست آورده اند، از سلامت روانی مطلوبی برخوردار نیستند و هرچه نمره های افراد در شاخص سلامت روانی پایین باشد، نشان دهنده این است که از سلامت روانی مطلوبی برخوردارند.

بین سبک مدیریت انسان مداری و سبک مدیریت وظیفه مداری رابطه منفی و معنی داری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. بدین معنی که هرچه نمره های سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران بالاتر رود، نمره های سبک وظیفه مداری پایین می آید ($r = -0.30, p < 0.05$).

فرضیه نخست: بین سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری دارد.

مندرجات جدول بالا نشان داد که بین سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = 0.46, p < 0.01$). بنابراین، فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنی دار رد می شود و فرض مقابل پذیرفته می شود. بدین معنی که هر چه میزان سبک مدیریت مدیران انسان مدارانه تر باشد، رضایت شغلی معلمان بیش تر است.

فرضیه دوم: بین سبک مدیریت وظیفه مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری دارد.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، بین سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد ($r = -0/59, p < 0/01$). بدین معنی که هر اندازه سبک مدیریت مدیران وظیفه‌مدارانه تر باشد، معلمان از رضایت شغلی کم‌تری برخوردارند. **فرضیه سوم:** بین سبک مدیریت انسان‌مدارانه مدیران با سلامت روانی معلمان رابطه معنی‌داری دارد.

در زمینه رابطه سبک مدیریت انسان‌مدارانه با سلامت روانی معلمان، نتایج آزمون همبستگی حاکی از وجود رابطه منفی و معنی‌دار است ($r = -0/28, p < 0/05$). بدین ترتیب، مدیرانی که نمره‌های بالاتری در سبک مدیریت انسان‌مدارانه گرفته باشند، معلمان آن مدارس نمره کم‌تری در پرسشنامه سلامت روانی گرفته‌اند و هر چه نمره معلمان در پرسشنامه سلامت روانی پایین‌تر باشد، از سلامت روانی بالاتری برخوردارند. در نتیجه، هر اندازه سبک مدیریت مدیران دارای بعد انسان‌مدارانه باشد، معلمان از سلامت روانی بالاتری برخوردار خواهند بود.

فرضیه چهارم: بین سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه مدیران با سلامت روانی معلمان رابطه معنی‌داری دارد.

جدول بالا نشان داد که بین سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0/34, p < 0/01$). هر اندازه سبک مدیریت مدیران بر بعد وظیفه‌مدارانه استوار باشد، معلمان از سلامت روانی کم‌تری برخوردار خواهند بود.

فرضیه پنجم: بین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پاسخ به فرضیه پنجم، نتایج جدول ۲ حاکی از رابطه منفی و معنی‌دار بین میانگین نمره‌های رضایت شغلی معلمان و سلامت روانی آنان است ($r = -0/41, p < 0/01$). همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد، کسب نمره بالا در پرسشنامه سلامت روانی نشان‌دهنده پایین بودن سلامت روانی و کسب نمره پایین در آن حاکی از بالا بودن و مطلوب بودن سلامت روانی است. بنابراین، فرضیه صفر مبنی بر عدم رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ رد می‌شود و فرض خلاف پذیرفته می‌شود. بدین معنی، هرچه رضایت شغلی معلمان بالاتر باشد، سلامت روانی آنان نیز بالاتر است. **فرضیه ششم:** مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان از لحاظ سبک‌های مدیریت با هم تفاوت معنی‌داری دارند.

برای پاسخگویی به فرضیه بالا از تحلیل واریانس چندمتغیری (MANOVA) استفاده شد. ابتدا شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) نمره‌های سبک‌های مدیریت مدیران به تفکیک دوره‌های تحصیلی ارائه می‌شود. سپس به آزمودن فرضیه ۶ از راه تحلیل واریانس چندمتغیری می‌پردازیم.

جدول ۳- شاخص های توصیفی سبک های مدیریت مدیران به تفکیک دوره های تحصیلی

متغیر	دوره تحصیلی	میانگین	انحراف معیار	تعداد
سبک مدیریت	ابتدایی	۵۴/۱۶	۱۰/۹۷	۱۸
انسان مداری	راهنمایی	۵۷/۲۳	۶/۳۹	۱۳
	متوسطه	۶۴/۰۳	۹/۶۳	۳۲
	کل	۵۹/۸۰	۱۰/۳۵	۶۳
سبک مدیریت	ابتدایی	۵۷/۳۸	۱۲/۴۹	۱۸
وظیفه مداری	راهنمایی	۴۸/۹۲	۷/۳۱	۱۳
	متوسطه	۵۶/۴۶	۹/۷۳	۳۲
	کل	۵۵/۱۷	۱۰/۵۳	۶۳

جدول بالا نشان می دهد که در سبک مدیریت انسان مداری و وظیفه مداری میانگین نمره های مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوت هایی با هم دارند. برای پی بردن به معنی داری تفاوت میانگین ها از تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد.

جدول ۴- نتایج آزمون های چهارگانه تحلیل واریانس چندمتغیری

نوع آزمون	ارزش	نسبت F	درجه های آزادی	درجه های آزادی	معنی داری
			فرضیه	خطا	
اثر پیلایی	۰/۳۲	۵/۷۵	۴	۱۲۰	۰/۰۰۱
لامبدای ویلکز	۰/۶۹	۵/۸۴	۴	۱۱۸	۰/۰۰۱
اثر هتلینگ	۰/۴۰	۵/۹۲	۴	۱۱۶	۰/۰۰۱
بزرگ ترین ریشه روی	۰/۳۲	۹/۸۲	۲	۶۰	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۴ نشان می دهند که نسبت F چهار آزمون اثر پیلایی، لامبدای ویلکز، اثر هتلینگ و بزرگ ترین ریشه اختصاصی روی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند و فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود تفاوت بین سبک های مدیریت مدیران دوره های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تأیید می شود و فرض صفر مبنی بر نبود تفاوت معنی دار رد می شود. بنابراین، نتیجه می گیریم که بین مدیران دوره های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه دست کم در یکی از سبک های مدیریت تفاوت وجود دارد. برای دستیابی به داده های بیش تر از آزمون تحلیل واریانس تک متغیری استفاده شد که خلاصه نتایج این آزمون در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل واریانس تک متغیری: مقایسه سبک های مدیریت مدیران دوره ابتدایی،

راهنمایی و متوسطه

متغیر	نوع سوم مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F معنی داری	معنی داری
سبک مدیریت انسان مداری	۱۲۲۹/۹۳	۲	۶۱۴/۹۶۱	۶/۸۱	۰/۰۰۲
سبک مدیریت وظیفه مداری	۶۴۹/۹۱	۲	۳۲۴/۹۵	۳/۱۲	۰/۰۵۱

جدول بالا نشان می دهد، نسبت F تحلیل واریانس تک متغیری برای تفاوت میانگین نمره های مدیران دوره های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت انسان مدارانه در سطح ۰/۰۱ معنی دار است و فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت معنی داری تأیید نمی شود، ولی در سبک مدیریت وظیفه مداری تفاوت میانگین نمره های مدیران دوره های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه معنی دار نیست و فرض صفر رد نمی شود بلکه پذیرفته می شود. نتیجه می گیریم که بین مدیران دوره های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت وظیفه مداری تفاوتی معنی دار وجود ندارد. با توجه به اینکه نسبت F تحلیل واریانس در سطح ۰/۰۱ برای مقایسه مدیران مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت انسان مدارانه معنی دار بود، از آزمون تعقیبی توکی برای پی بردن به مقایسه های دو به دوی میانگین گروهها در سبک مدیریت انسان مدارانه استفاده شد، ولی چون که نسبت F تحلیل واریانس در مقایسه میانگین نمره های سبک مدیریت وظیفه مدارانه سه گروه از مدیران دوره های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سطح معنی داری نبود، آزمون تعقیبی گرفته نشد.

جدول ۶- نتایج آزمون توکی برای مقایسه سبک مدیریت انسان مدارانه دوره های تحصیلی

متغیر وابسته	تفاوت میانگین	خطای معیار	معنی داری
راهنمایی	-۳/۰۶	۳/۴۵	۰/۶۵
ابتدایی	-۹/۸۶	۲/۷۹	۰/۰۰۲
سبک مدیریت انسان مداری	۳/۰۶	۳/۴۵	۰/۶۵
راهنمایی	-۶/۸۰	۳/۱۲	۰/۰۸
ابتدایی	۹/۸۶	۲/۷۹	۰/۰۰۲
متوسطه	۶/۸۰	۳/۱۲	۰/۰۸

خروجی آزمون توکی نشان می‌دهد، تفاوتی معنی‌دار در سبک مدیریت انسان‌مداری مدیران دوره ابتدایی و متوسطه وجود دارد. با توجه به شاخص‌های توصیفی (جدول ۳) در می‌یابیم که میانگین نمره‌های سبک مدیریت انسان‌مدارانه مدیران ابتدایی (۵۴/۱۶) پایین‌تر از میانگین نمره‌های سبک مدیریت انسان‌مدارانه مدیران مدارس متوسطه (۶۴/۰۳) است. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که مدیران مدارس متوسطه به نسبت مدیران مدارس ابتدایی انسان‌مدارتر هستند، ولی تفاوتی معنی‌دار در سبک مدیریت انسان‌مدارانه مدیران دوره ابتدایی با راهنمایی و مدیران دوره راهنمایی با متوسطه وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در زمینه رابطه سبک‌های مدیریت (سبک انسان‌مدارانه و سبک وظیفه‌مدارانه) با رضایت شغلی و سلامت روانی یافته‌های بدست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک مدیریت انسان‌مدارانه و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه و رضایت شغلی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. رضایت شغلی معلم تا حد زیادی به سبک مدیریت مدیر در مدرسه وابسته است. مدیری که نسبت به مدیریت و کارکنان دیدگاه انسانی داشته باشد، به تبع آن معلمان رضایت بالاتری از حرفه معلمی پیدا می‌کنند، ولی زمانی که مدیر صرفاً دیدگاه سازمانی داشته باشد و باور به سبک وظیفه‌مدار داشته باشد، موجب پایین آمدن رضایت شغلی معلم خواهد شد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش وو (Wu, 2006)؛ دوگان و مندرس (Dogan and Menderes, 2009)؛ ریاض و حیدر (Riaz and Haider, 2010) اختری شجاعی، نظری و حیدری (Akhtari Shojaii, 2004 Nazari and Vahidi, 2004)، حبیب و شیرازی (Habib and Shirazi, 2003) و عبداللهی (Abdullahi, 2002) همخوان و با نتایج پژوهش‌های والاس و ویس (Wallace & Weese, 1995) و مهدی‌زاده (Mahdizade, 2006) ناهمخوان می‌باشد.

هم‌چنین، در زمینه رابطه سبک مدیریت انسان‌مدارانه و وظیفه‌مدارانه مدیران با سلامت روانی معلمان نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون حاکی از وجود رابطه منفی و معنی‌دار بین سبک مدیریت انسان‌مدارانه با سلامت روانی معلمان است. بدین ترتیب، مدیرانی که نمره‌های بالاتری در سبک مدیریت انسان‌مدارانه گرفته باشند، معلمان آن مدارس نمره کم‌تری در پرسشنامه سلامت روانی گرفته‌اند و هر چه نمره معلمان در پرسشنامه سلامت روانی پایین‌تر باشد، از سلامت روانی بالاتری برخوردارند. در نتیجه، هر اندازه سبک مدیریت مدیران دارای بعد انسان‌مدارانه باشد، معلمان از سلامت عمومی بالاتری برخوردارند و بین سبک مدیریت وظیفه‌مدارانه با سلامت روانی

معلمان نتایج آزمون ضریب همبستگی حاکی از رابطه مثبت و معنی‌داری است. بنابراین، هر اندازه سبک مدیریت مدیران بر بعد وظیفه‌مدارانه استوار باشد، معلمان از سلامت روانی بالایی برخوردار نخواهند بود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های حقانی، عزیزی و رسولی نژاد (Haghani, Azizi, and Rasoulinejad, 2010) و آرنولد (Arnold, 2009) همخوان است.

بر اساس رویکردهای انسان‌مدارانه به مدیریت، مدیران توجه خود را به جنبه‌های انسانی مسایل زبردستان خود و ایجاد گروه‌های کاری با کیفیت که هدف‌های بزرگ در پیش دارند، معطوف می‌کنند. این مدیران «فردمدار» هستند. آن‌ها به شغل خود به عنوان وظیفه‌ای که با افراد بشر، نه کار آن‌ها، سرو کار دارد، می‌نگرند تا یکایک این افراد را درک کنند. این مدیران وظیفه خود را کمک به این افراد می‌دانند تا آن‌ها بتوانند به بهترین شیوه کار خود را انجام دهند و مدیریتی که آن‌ها اعمال می‌کنند، مدیریت کلی و عمومی است نه مدیریت جزئی و بیش از آن که به روش‌ها توجه کنند، به هدف‌ها می‌پردازند. آن‌ها تا آن جا که ممکن است به افراد زبردست خود اجازه می‌دهند در تصمیم‌ها شرکت کنند. پیروان خود را الهام می‌بخشند، می‌توانند به آن‌ها روحیه بدهند و در مسیری هدایت‌شان کنند که منافع سازمان تامین شود. هم‌چنین، این افراد می‌توانند موجب شوند که زبردستان به روحیه بسیار بالا و رضایت‌مندی دست یابند و اثراتی عمیق بر سازمان بگذارند. این مدیران به نیازها و جنبه‌های پیشرفت و ترقی زبردستان توجه خاصی می‌کنند، بر آگاهی‌های آن‌ها می‌افزایند و می‌توانند به گونه‌ای افراد را هدایت نمایند که آن‌ها از دیدگاه‌های نوین‌تر به مسایل قدیمی نگاه کنند. در سایه تحریک و ایجاد انگیزه در افراد آن‌ها تشویق می‌شوند تا از جان خود مایه بگذارند و در جهت تامین هدف‌های سازمان از هیچ کوششی فروگذار نکنند.

بر اساس نظریه‌های وظیفه‌مدارانه به مدیریت، نظام مدیریتی بر مبنای وظیفه و عمل تلقی می‌شود، مدیران جوانب رسمی ساختار سازمانی را مورد تأکید قرار می‌دهند و تأثیر عامل انسانی در سازمان‌ها را به کم‌ترین حد ممکن کاهش می‌دهند. در این دیدگاه‌ها، مشکل اصلی مدیریت آن است که کارکردها یا وظایف لازم برای تحقق هدف‌های سازمانی را تشخیص داده و آن‌ها را به صورتی گروه‌بندی کند که بیش‌ترین تولید و کارایی با کمترین هزینه، بدست آید. تخصیص وظایف برحسب گروه‌های مراجع، مکان جغرافیایی، نوع تولید، اهداف و غیره. وحدت فرماندهی یعنی یک و فقط یک، نه چند نفر رئیس به یک کارمند و سلسله مراتب مشخص ارتباطات سازمانی میان تمام مشاغل از مشخصه‌های این نظام مدیریتی می‌باشند. طبیعتاً در این دیدگاه آزادی عمل، حق قضاوت و خلاقیت فردی به زبردستان داده نمی‌شود و مجموعه‌ای از قوانین خشک و انعطاف‌ناپذیر تجویز می‌شود و زبردستان ملزم به رعایت آن می‌شوند که این امر می‌تواند موجبات فرسودگی شغلی و ناخشنودی از محیط کار را فراهم کند و رضایت از شغل زمانی ایجاد می‌شود که انسان از

اشتغال به کار و فعالیت، مشاهده پیشرفت و با انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی احساس خوشایندی نماید و همچنین، اگر نمره رفتاری یک مدیر یا رهبر از نظر ابتکار عمل و یا رعایت حال دیگران که به وسیله زیردستان درباره این نوع رفتارها به مدیران داده شود و این نمره رفتاری بالا باشد، سطوح عملکرد کارکنان و مقدار رضایت آن‌ها بهتر خواهد بود و بدیهی است که میزان رضایت به صورت عام و رضایت شغلی به صورت خاص بر سلامت روانی افراد اثرگذار است.

در زمینه رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان، یافته‌ها نشان دادند که بین نمره‌های معلمان در متغیر رضایت شغلی و نمره‌های آنان در پرسشنامه سلامت روانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همان گونه که پیش‌تر گفته شد، کسب نمره بالا در پرسشنامه سلامت روانی نشان دهنده پایین بودن سلامت روانی و نمره پایین در آن حاکی از بالا بودن و مطلوب بودن سلامت روانی است. هرچه رضایت شغلی معلمان بالاتر باشد، سلامت روانی آنان نیز بالاتر است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش خلج‌اسدی (Khalaj Asadi, 2008)، حبیب و شیرازی (Habib and Shirazi, 2003)، لی و همکاران (Lee et al., 2009)، دوستدار طوسی (Doust dare Tousi, 1997) و محمدوردی (Mohammadverdi, 2008) همخوان است.

براساس دیدگاه نظریه‌پردازان رضایت شغلی، رضایت از شغل زمانی ایجاد می‌شود که انسان از اشتغال به کار و فعالیت، مشاهده پیشرفت و با انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی احساس خوشایندی نماید و همچنین، اگر نمره رفتاری یک مدیر یا رهبر از نظر ابتکار عمل و یا رعایت حال دیگران که به وسیله زیردستان درباره این نوع رفتارها به مدیران داده شود و این نمره رفتاری بالا باشد، سطوح عملکرد کارکنان و میزان رضایت آن‌ها بهتر خواهد بود و بدیهی است که مقدار رضایت به صورت عام و رضایت شغلی به صورت خاص بر سلامت روانی افراد اثرگذار است.

در مقایسه مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک های مدیریت، یافته‌ها نشان دادند، بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در سبک مدیریت انسان مداری تفاوتی معنی دار وجود دارد، ولی در سبک مدیریت وظیفه‌مداری تفاوت میانگین نمره های مدیران دوره‌های ابتدایی، راهنمایی و متوسطه معنادار نیست. براساس یافته‌های مدیران مدارس متوسطه در مقایسه با مدیران مدارس ابتدایی بیش‌تر از سبک مدیریت انسانی تبعیت می‌کردند، ولی در مقایسه دو به دوی مدیران مدارس ابتدایی با مدیران مدارس راهنمایی و مدیران مدارس راهنمایی با مدیران مدارس متوسطه در سبک مدیریت انسان مدارانه تفاوت مشاهده شده، معنی دار نبود.

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش رابینسون (Robinson, 1993) و شعبانی ورکی (Shabani Varaki, 2003) همخوان و با نتایج پژوهش عبداللهی (Abdullahi, 2002) و همپتون، سامر و وبر (Hampton, Summer and Webber, 1982) ناهمخوان است. با توجه به آن که در مدارس ابتدایی تأکید عمده بر نظم و انضباط، یادگیری و رعایت قوانین آموزشی و اجتماعی است و سعی می‌شود دانش‌آموزان ابتدایی با این قوانین آشنا شوند و آن را در زندگی فردی و اجتماعی آینده خود بکار گیرند، که این امر می‌تواند بر نگرش و رفتار کل مجموعه آموزشی اثر بگذارد و چون مدیر مسئول هدایت و رهبری این مجموعه می‌باشد، بدیهی است که نگرش و دیدگاه او را بیش‌تر تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که مدیران مدارس ابتدایی در مقایسه با مدیران مقاطع بالاتر رویکرد وظیفه‌مدارانه‌تری به مدیریت داشته باشند.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های قبلی که حاکی از وجود رابطه بین سبک مدیریت مدیران با رضایت شغلی معلمان است، پیشنهاد می‌شود که مدیران باید توجه داشته باشند که در انجام وظایف به کارکنان خود تا حدی آزادی عمل بدهند و این خدمت به معلمان داده شود تا در حل مشکلات قدرت قضاوت خود را بکار گیرند.
۲. مدیران مدارس سعی کنند از سبک‌های انسان‌مدارانه استفاده کنند تا سبک وظیفه‌مدار و به ویژگی‌های روانشناختی معلمان توجه بیشتری داشته باشند.
۳. مدیران از دستورات آمرانه و تأکید بر رعایت مقررات اداری به صورت خشک و بدون انعطاف پرهیز نمایند و علاقه‌مندی به شغل را در معلمان با تدابیر انگیزشی و تشویقی ایجاد کنند.
۴. پیشنهاد می‌گردد این بررسی در بافت‌های دیگر انجام گیرد و تأثیر سبک‌های رهبری و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی و رضایت شغلی معلمان را ارزیابی نموده تا بتوان مدیران کارآمد و با ویژگی‌های شخصیتی سالم با پست مدیریتی همسان تعیین نمود و از این راه سازمان‌های کارآمد را افزایش داد.

References

- Abdullahi, A. (2002). *The study of Poldokhtar secondary and high school principals' leadership style from teachers prospect*. unpublished thesis, Shahid Beheshti University, Tehran. (In Persian).
- Akhtari Shojaii, E., Nazari, A.A., & Vahidi, R. (2004). Manager's leadership styles and its association with nurses' job satisfaction in Tabriz medical university. *Hakim Medical Journal*, 4, 20-33. (In Persian).
- Alagheband, A. (2003). *General management*. Tehran: Ravan. (In Persian).
- Alavi, S.H., & Kazemizade, H. (2008). The effectiveness managers' leadership styles on governmental employees' stress based of their personality. *Daneshvar Raftar Journal*, 31, 1-14. (In Persian).
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., & Kelloway, E.K. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 193-203.
- Bahrololoum, H., et al. (2002). The relationship between leadership style and sport organization employee's job satisfaction. *Research on Sport Sciences*, 1 (4), 83-99. (In Persian).
- Behrangi, M. (2001). *Instructional and scholastic management (application of management theories in planning and supervision)*. Tehran: Kamale Tarbiat. (In Persian).
- Boroumand, Z. (2010). *Management of Organizational Behavior*, Tehran: Samt. (In Persian).
- Dessler, G. (1994). *The basis of management* (translated in Persian by Davoud Madani), Tehran: Pishrow.
- Dogan, H., & Menderes, A. (2009). A Comparative study for employee job satisfaction in Aydin municipality and Nazili municipality. *Ege Akademik Bakış/ Ege Academic Review*, 9 (2) 2009: 423-433.
- Doustdare Tousi, S.A. (1997). *The study of mental health in Mazandaran centers of educating teachers*. unpublished thesis, Islamic Azad university, Roudehen Branch. (In Persian).
- Givarian, H., Dindare Farkoush, F., & Soltani, S.H. (2011). Effective factors on vocational stress and managing it. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, Islamic Azad University Marvdasht Branch.
- Habib, S., & Shirazi, M. (2003). Job satisfaction and mental health among public hospital employees. *The Journal Thought and Behavior*, 4, 64-73. (In Persian).
- Haghani, M., Azizi, H., and Rasoulinejad, A. (2010). The effect of Managers' leadership styles and personality traits on governmental offices employees' mental health. *Farasooye Modiryat*, 13, 163-187. (In Persian).

Hampton, D., Summer, C., & Webber, R. (1982). "Organizational Behavior and Practice of Management". Glenview, ILL: Scott, Foreman and Company.

Jung, I. (2000). *Perception of Transformational Leadership among Asian Americans and Caucasian Americans: a level of Analysis Perspective*. Cyber Working Paper, Sandiago State University.

Kalagari, Sh., & Khodam, H. (2007). The relationship between nurse's leadership styles and nurse's job satisfaction, *Journal of Gorgan University of Medical Sciences*, 9 (3), 65-68. (In Persian).

Khalaj Asadi, S.H. (2008). *The study of relationship between job satisfaction with mental health employees of Islamic Azad University Garmsar Branch*. unpublished thesis, Islamic Azad University Garmsar Branch. (In Persian).

Krejcei, R. V., Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Lee, M. S., Lee, M., Liao, S.H., & Chiang, F. (2009). Relationship Between Mental Health and Job Satisfaction Among Employees in a Medical Center Department of Laboratory Medicin. *Journal of Formos Med Assoc*, 108 (2), 146-154.

Mahdzade, M. (2006). *The study of relationship between principals' leadership styles and teachers' job satisfaction in Noshahr elementary, secondary and high school class*. unpublished thesis, Shahid Beheshti Univesity, Tehran. (In Persian).

Manning, T. (2002). Gender, Managerial Level, Transformational Leadership and work Satisfaction, *Women in Management Review*, 17(5), 78-99.

Mohammadverdi, O.A. (2008). *Comparing of teachers of general and exceptional students in job satisfaction and mental health in Zanjan*. unpublished thesis, Shahid Beheshti University, Theran. (In Persian).

Mohammadi, T. (2004). *The relationship between principals' leadership style with teachers' job satisfaction in Kurdistan male high school*. unpublished thesis, Tehran University.

Montazeri, A., Ebadi, M., Harirchi, M. A., Shariati, M., Garmarodi, R., & Fateh, A. (2003). The item general health questionnaire (GHQ-12): translation and validation study of the Iranian version. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1, 66-78.

Moorhead, J., & Griffin, R.W. (2006). *Organizational behavior* (Translated in Persian by Sayed Mahdi Alvani and Gholam Reza Memearzade). Tehran: Moevarid. (In Persian).

Mosadeghrad, A.M. (2004). Study of relationship between employee's job satisfaction with manager's styles in Isfahan collegiate hospitals. *Social and Humanities Bulletin*, 12, 143-176. (In Persian).

Palahang, H., & Nasr, M. (1996). The study of epidemiology of psychological disorders in Kashan. *The Journal Thought and Behavior*, 4, 19-27. (In Persian).

Riaz, A., & Haider, M.H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Beh-Business and Economic Horizons*, 1, 29-38.

Robinson, G.H. (1993). *A study of the relationship of leadership styles of principals and teacher job satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, University of Arkansas.

Safii, A. (2009). *Organization and management in education and nurture*, Tehran: Arasbaran. (In Persian).

Shabani Varaki, B. (2003). Epistemological Beliefs and Leadership Style among School Principals, *International Education Journal*, 4(3), 224-231.

Shafiabadi, A. (2005). *Vocational and educational guidance and counseling (concepts and applications)*. First edition, Tehran: Samt. (In Persian).

Shariatmadari, M. (2006). *Doctrine and basis of management* (definitions, applications, theories). Tehran: Kouhsar. (In Persian).

Wallace, M., & Weese, J. (1995). Leadership organizational culture & Job Satisfaction in Canadian YMCA Organizations. *Journal of Sport Management*, 9, 182-193.

Wu, Y. Fang. (2006). *A study of leadership styles and foreign English teachers job satisfaction in adult English Cram schools of Taipei and Kaohsiung cities in Taiwan*. Dissertation of Philosophy .University of the Incarnate Word.