

مقایسه رابطه سبک های مدیریت و رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر کرمان

محمد احمدی^۱، مرضیه دلیلی^۲

۱- عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد انار (ahmadi.mohammad1@gmail.com)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد انار، گروه آموزش بزرگسالان (dalili.marziyeh@yahoo.com)

چکیده

پیشینه ی مطالعه ها نشان می دهد که سبک مدیریت و رضایت شغلی از عاملهای موثر در بالا بردن تراز بهره وری در سازمان ها محسوب می شود. پژوهش حاضر به بررسی متغیرهای رضایت شغلی دبیران و رابطه آنها با سبکهای مدیریت مدیران پرداخته است. هدف این مطالعه، مقایسه رابطه سبک های مدیریت با رضایت شغلی و سلامت روانی مدیران مدارس مقطع متوسطه دوم مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر کرمان می باشد. جامعه آماری این تحقیق مدیران مدارس مقطع متوسطه دوم مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر کرمان به تعداد ۴۰۰ می باشند که با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر برای حجم نمونه انتخاب شد. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه سبک های مدیریت، رضایت شغلی و سلامت روانی استفاده شد: پرسشنامه ها از روایی مطلوبی برخوردار بودند و میزان پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۷۵، ۰/۷۷ محاسبه گردید. جهت بررسی فرضیات تحقیق از آزمونهای اسپیرمن و کندال استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین سبک های مدیریت (و مولفه های آن: سبک خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی) با رضایت شغلی و سلامت روانی مدیران مدارس مقطع متوسطه دوم مدارس دولتی و غیر انتفاعی شهر کرمان رابطه وجود دارد اما بین سبک استبدادی با رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه وجود ندارد. که پیشنهاد می شود مدیر برای رهبری خود از سبک های مشورتی، مشارکتی و خیرخواهانه استفاده کند. اگر مدارس بتوانند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند و از شدت فشارهای عصبی در محل کار بکاهند می توان به افزایش بهره وری و کارایی، کاهش هزینه های بیمه و درمان، انعطاف پذیری بیشتر نیروی کار به دلیل افزایش مشارکت و گزینش ها و استخدامهای بهتر به دلیل افزایش جذابیت محیط مدرسه دست یافت.

کلمات کلیدی: سلامت روان- سبک مدیریت- رضایت شغلی- سبک استبدادی- سبک مشورتی

۱- مقدمه:

با توجه به اینکه در عصر حاضر مدیریت به شدت زیادتری مورد تاکید است این حقیقت روز به روز نمایانتر می گردد که موفقیت سازمانها بستگی کامل به استفاده صحیح و کاربرد موثر نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد (علاقه بند، ۱۳۶۵- ص ۸۱). رهبری یعنی فرایند برانگیختن دیگران به تلاش برای انجام کارهای مهم مقولات مدیریت و یکی از چهار وظیفه ای است که فرایند مدیریت را تشکیل می دهد. برنامه ریزی جهت و هدف ها را تعیین می کند سازماندهی منابع را گرد هم می آورد تا برنامه ها را به مرحله عمل در آورد. رهبری تعهد و اشتیاق لازم را برای انسان ها ایجاد می کند تا استعدادهاشان را به طور کامل به کار گیرند و به انجام برنامه ها کمک کنند. و کنترل اطمینان می دهد که امور به طریق صحیح ادامه دارند (شرمرهورن، ۱۳۸۹ ترجمه ایران نژاد پاریزی: ۱۹۸). سبک مدیریت عبارتست از انتخاب روش مدیریت بر اساس محدوده ای که