بررسی رابطه بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز

ابراهیم نجفی دهنوی (نویسنده مسئول)[[1]](#footnote-1) ، صدیقه فیروزی[[2]](#footnote-2)،

**چکيده**

**هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز می‌باشد. این پژوهش از نظر روش، توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان مدارس چاهورز به تعداد 80 نفر مي‌باشد. در این پژوهش با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری با استفاده از روش سرشماری تمامی جامعه مورد سنجش قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‎های سبک مدیریت لیکرت، عملکرد کارکنان لائو و ساردسی استفاده گرديد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری استفاده گردید. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر 819/0، 798/0 بدست آمده است، که از قابلیت اعتبار بالایی برخوردار می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش از ضریب همبستگی پیرسن و آزمون فریدمن استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص گردید که بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني داري وجود دارد. نهایتا براساس آزمون فریدمن مشخص شد که بین ميانگين رتبه‌ي ابعاد مختلف سبک مدیریت، تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه مربوط به « سبک آمرانه استثماری» و بیشترین مقدار میانگین رتبه مربوط به « سبک مشارکتی» است.**

واژگان کلیدی: **سبک مدیریت،** **سبک آمرانه استثماری،** **سبک آمرانه خیرخواهانه، سبک مشارکتی،** **سبک مشورتی، عملکرد کارکنان، چاهورز**.

**1-مقدمه**

در حال حاضر مي‌توان گفت وضعيت نامطلوب شغل در بسياري از كشورها موجب ترك شغل، غيبت و كم كاري مي‌شود، حتي در سطح جوامع نيز جاذبه كم شغل معلمي، مانع جذب فارغ التحصيلان ممتاز دانشگاه ها مي‌شود كه به نظر بعضي از دانشمندان عمدتاً به دليل شرايط كاري و حقوق و دستمزد نامطلوب مي‌باشد(اسماعیلی، 1389: 13). بنابراين هر كشوري در مسير توسعه و پيشرفت همه جانبه خود نيازمند سيستم تعليم و تربيت كارآمد است و اولين قدم در رسيدن به كادر آموزشي موفق و كارآمد درك عواملي است كه بر كيفيت عملكرد مدیران مؤثر است، چرا كه رابطه مستقيمي بين رضايت شغلي افراد با عملكرد آنان وجود دارد بطوريكه افرادي كه از كار خود رضايت داشته باشند كار خود را نيز بهتر انجام خواهند داد و افرادي كه از كار خود ناراضي باشند كار خود را به درستي انجام نخواهند داد(علاقه‌بند، 1387، ج1، 221). از طرف ديگر يكي از عوامل موفقيت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگي اعمال مديريت و سبك‌هاي مؤثر رهبري مدير است. مدير در نقش رهبري سازمان مي‌تواند سبك‌هاي متفاوتي را در هدايت نيروي انساني انتخاب كند. الگوهاي رفتاري مناسب مدير در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحيه و انگيزش قوي در مدیران دیگر مي‌شود و ميزان رضايت آن‌ها را از شغل و حرفه خويش افزايش مي‌دهد. مديران با استفاده از سبك صحيح رهبري مي‌توانند عملکرد كاركنان و بهره‌وري سازمان خود را افزايش دهند(اسماعیلی، 1389: 15). همه افراد حق دارند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله در مورد مدیران وجه دیگري هم پیدا می‌کند و آن این است که مدیران علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع شوند و از سوي دیگر سازمان نیز محق است نظرات خود را در مورد منابع انسانی که از اصلی‌ترین سرمایه‌هاي سازمان هستند، ابراز کند. در حال حاضر، اهمیت ارزشیابی عملکرد و پرداخت و ترفیع برپایه آن، به طور فزاینده‌اي در سازمان‌ها رواج پیدا کرده و براساس نتایج ارزشیابی عملکرد، تصمیمات مهمی شامل برنامه ریزي نیروي انسانی، آموزش و بهسازي کارکنان و پرداخت مزایا اتخاذ می‌گردد در نهایت می‌خواهیم بدانیم که آیا بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معناداری وجود دارد یا خیر.

از آنجایی که مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های اجتماعی امری ضروری و حیاتی است، و این در سازمان‌های آموزشی بیشتر محسوس است. هر سازمان به رهبر و مدیری نیاز دارد تا با فکر و اندیشه‌ی خود بین سازمان و اهداف آن هماهنگی بوجود آورد. بنابراین شناخت سلوک و رفتار رهبر آموزشی در ارتباط با موقعیت‌های مختلف، و تصمیمات مناسب با موقعیت از اهمیت اساسی برخوردار می‌باشد(هاشمی و حضرتی،1394، ج 1، 98). مدیریت و رهبری در مراکز آموزشی یکی از مسائل بسیار مهم است که بایستی توجه لازم و کافی به این امر شود. افرادی که به عنوان مدیر انتخاب می‌گردند بهتر است در نقش یک رهبر به نحوی عمل نمایند که موجبات رضایت خاطر اعضا را فراهم نماید و محیط امن و صمیمی فراهم سازد بطوری که بتوانند از توان علمی و فکری تمامی اعضا در جهت تحقق اهداف سازمان استفاده نمایند. مدیران بایستی مؤثرترین شیوه‌ها و سبک‌های رهبری را با توجه به موقعیت بکار ببرند تا بتوانند با رهبری و سازماندهی صحیح و ایجاد روابط انسانی مبتنی بر اعتماد، اطمینان و همکاری گروه را در جهت صحیح هدایت نماید. با توجه به اينكه ركن اصلي رشد و توسعه و پيشرفت هر جامعه‌اي نيروي انسان ماهر و متخصص آن جامعه مي‌باشد در عرصه تعليم و تربيت نيز ركن اصلي آموزش و پرورش منابع انساني آن مي‌باشند و در بين اين منابع انساني مدیران به عنوان نيروهاي صف مهم‌ترين وظيفه و تاثيرگذاري را در امر فرايند ياددهي، يادگيري دارا مي‌باشند و بنابراين هرچه مدیران با انگيزه و رغبت بيشتري به فعاليت بپردازند كارايي بهتري خواهند داشت اگر انگيزه مدیران را به طور كلي به دو انگيزه مادي و غير مادي تقسيم كنيم(Ramaseshan, et al, 2006, p 71). موضوع اين پژوهش بيشتر انگيزه غير مادي است كه نوع رهبري و مديريت مدير سازمان در آن نقش دارد و رهبري مطلوب مي‌تواند باعث رضايت نسبي مدیریت زیردست شده و در نتيجه كارايي و تعامل با دانش‌آموزان و دبیران افزايش پيدا كند از طرف ديگر از آنجا كه تعليم و تربيت در پرورش نسل آينده نقش بسيار مهمي‌ايفا مي‌كند حساسيت بحث رهبري در آموزش و پرورش و مدارس در سطوح مختلف و از جمله رهبري مدرسه بيشتر خود را نشان مي‌دهد. اگر مدیران كه خود نقش رهبري و هدايت مدرسه را به عنوان خط مقدم تعليم و تربيت بر عهده دارند، درست هدايت شوند و با رضايت و ميل و رغبت در مدرسه حاضر شوند، بازدهي كلاس‌هاي درس و در مجموع آموزش و پرورش دو چندان خواهد شد. بنابراين اين تحقيق بدنبال اين است كه رابطه بین سبک رهبری با عملکرد مدیران مدارس سنجيده و در اين بين شيوه‌هاي بهتر و موثرتري را پيش روي مديران آموزش و پرورش قرار دهد. 24 سال تجربه پژوهشگر در آموزش و پرورش نشان داده است كه هر مدرسه يا محيط آموزشي كه دبيران آن هماهنگ و منسجم عمل مي‌كنند به طرز قابل توجهي پيشرفت خواهد كرد و امر تدريس و فرايند ياددهي، يادگيري در آن با سهولت بيشتري انجام خواهد شد و اين هماهنگي و انسجام تاحد زيادي مرهون رهبري خوب مديري كارآمد و وظيفه شناس مي‌باشد. آمار قبولي در خرداد و معدل كل مدارس و همچنين درصد قبولي مدارس در دانشگاه نشان مي‌دهد كه مدارسي كه بالاترين قبولي در دانشگاه را دارا مي‌باشند از يك سيستم قوي رهبري و مديريت برخوردار بوده و معلمان مدرسه با ميل و رضايت بالايي به فعاليت در‌ آن محيط آموزشي مشغول بوده‌اند. بنابراين اگر بتوان شيوه‌هاي مناسب رهبري مدارس را شناخت و با آموزش‌ها‌ي ضمن خدمت به مديران مدارس آموزش داد تا حد زيادي مي‌توان به بهبود كيفيت آموزشي مدارس كمك كرد(جعفریان راد و همکاران، 1381: 271). صدها مقاله و ده‌ها كتاب كه در زمينه مديريت و رهبري در رشته‌هاي مختلف علمي‌به رشته تحرير درآمده و شمار زياد پايان‌نامه‌هاي دانشگاهي كه به نوعي به موضوع رهبري پرداخته‌اند دليل ديگري بر اهميت و ارزش موضوع رهبري است كه در اين تحقيق موضوع پژوهش قرار گرفته است. لذا با عنایت به اهمیت این موضوع بررسی رابطه بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز جهت ادامه تحقیق مورد استفاده قرار گرفت.

**2-** **مبانی نظری تحقیق**

**تعريف سبك مدیریت**

• هرسي و بلانچارد سبك را با شخصيت، مترادف به كار مي‌گيرند و به نظر آن ها شخصيت يا سبك يك فرد عبارتست از «الگوي رفتاري كه وي هنگام هدايت كردن فعاليت‌هاي ديگران از خود نشان مي‌دهد»(همان، 273).

• «گري دسلر» شيوه يا سبك رهبري را در اين مفهوم مي‌داند كه «رهبر چه كار مي‌كند و رفتارش چگونه است»(Dessler, 2019, p 21).

• الگوي كلي كنش‌هاي رهبران آن گونه که از سوي زيردستانشان ادراك مي‌شود، به نام سبك رهبري خوانده مي‌شود، سبك رهبري فلسفه‌ی مهارت‌ها و نگرش‌هاي رهبران را در عمل نمايان مي‌سازد(موید، 1388: 27).

با ملاحظه ی تعاريف ياد شده مي‎توان به ويژگي رفتار در آن‌ها اشاره داشت، با توجه به متغير بودن رفتار در شرايط متفاوت مي‌توان دريافت كه شيوه يا سبك رهبري متغير است و نمي‌توان در كليه‌ی شرايط و مؤسسات و سازمان‌ها از يك سبك استفاده نمود. بنابراين سبك رهبري مدير با مفروضات او نسبت به طبيعت انسان و افرادي كه او در سازمان با آن‌ها كار مي‌كند، مرتبط مي‌باشد، هر مديري نسبت به طبيعت افراد اطراف خود مانند زيردستان، همترازان و رؤساي خود داراي مفروضاتي مي‌باشد اين مفروضات بطور خود آگاه يا ناخود آگاه تصميمات،‌ رفتار و بطور كلي سبك او را تحت تأثير قرار مي‌دهد. همچنين بين ادراك افراد و گروه‌هاي مختلف سازمان با رفتار و سبك مدير در چگونگي برقراري روابط سالم و چند جانبه ميان آن‌ها، رابطه‌ی تنگاتنگي وجود دارد. يعني رهبر در برقراري چنيني رابطه‌اي نقش تعيين كننده دارد كه مي‌تواند موجبات رشد سازمان و افراد را فراهم آورد.

**سبك مدیریت ليكرت**

« ليكرت» سه متغير علتي، ميانجي و غايتي را مشخص مي‌كند كه در بحث درباره‌ی اثربخشي در طي زمان قابل استفاده‌اند. رابطه ميان اين سه طبقه از متغيرها را مي توان بصورت محرك‌هايي (متغيرهاي علتي) كه بر روي ارگانيسم (متغيرهاي ميانجي) عمل مي‌كنند و پاسخ‌هاي معيني (متغيرهاي بازده) را مي‌آفرينند، تصور كرد(علاقه‌بند، 1387، ج1، 244).

سبك مديريت بعنوان يك متغير علتي يا بعبارت ديگر بعنوان مهمترين متغير در سازمان، ادراكات، انتظارات، نقش ها، گرايش‌ها و نگرش‌ها، سنت‌ها و روش‌هاي گروه كار، ارزش‌ها، فرهنگ، اهداف، نيروهاي انگيزشي و بالاخره رفتار افراد و كاركنان سازمان را تحت تأثير قرار مي‌دهد، حال اگر اين تأثيرات مثبت باشد به همان ميزان در سازمان‌هاي تجاري و بازرگاني، افزايش توليد، كاهش هزينه‌ها، افزايش فروش و درآمدها را به دنبال خواهد داشت و ارتباط ميان سازمان مربوطه را با ساير سازمان‌ها و اتحاديه‌ها افزايش داده و ميزان نقل و انتقالات، غيبت و ترك كار در ميان كاركنان سازمان را نيز به حداقل مي‌رساند. اين متغيرها در سازمان‌هاي آموزشي در مدارس موجب غناي فرآيند آموزشي و يادگيري شده و فارغ التحصيلان با كيفيت بالا را به جامعه تحويل مي‌دهد، چنانچه سبك مديريتي مدير بدون توجه و در نظر گرفتن متغيرهاي درون سازمان اتخاذ و اعمال شود به احتمال زياد تأثيرات منفي زيادي را روي متغيرهاي سازمان خواهد گذاشت و در نتيجه برخلاف جريان فوق عمل خواهد شد، در اين صورت ادراكات، انتظارات، نقش‌ها را تحت تأثير قرار داده و ميزان ترك خدمت افزايش خواهد يافت(همان، 245).

**ضرورت ارزيابي عملكرد**

صاحب‌نظران از ديدگاه‌هاي مختلفي ارزشيابي عملكرد را تعريف نموده‌اند كه به چند نمونه از آنها اشاره مي‌شود.

- سيستمي كه تجديد نظر دوره‌اي و ارزيابي عملكرد شغلي افراد را ارائه مي‌كند.

- مراحلي كه طي آن سازمان نحوه عملكرد منابع انساني را در انجام وظايف و مسئوليت‌هاي محوله مورد بررسي و سنجش قرار مي‌دهد.

و مي‌توان گفت كه ارزشيابي:

- يك فرايند هدف‌دار است كه مي‌بايست به طور مستمر انجام شود.

- به جنبه‎هاي كمي و كيفي توجه دارد و فقط ظواهر را نمي‌بيند .

- به زمان توجه مي‌كند .

- داراي ملاك‌هاي مشخصي است كه تقريبا مورد تاييد اكثريت مي‌باشند .

- داراي دو نوع هدف سازماني و فردي است و هيچگاه قصدش تخريب يا مچ‌گيري افراد نيست(Plunkett, 1997, p 61).

فراگرد ارزشيابي عبارت است از يك سلسله اقدامات رسمي براي بررسي عملكرد كارمند در فاصله زماني معين است و شامل تمام رفتارهاي فرد در ارتباط با كاركرد او در در آن دوره زماني مي شود(هاشمی و حضرتی،1394، ج 1، 38).

سازمان‌هاي مختلف امروز به سبب توسعه و گسترش روزافزون فعاليت‌هاي اقتصادي اجتماعي و صنعتي ناگزير از تدارك حفظ و اداره يك نيروي انساني پر توان در مقياس وسيع و متنوع مي‌باشند. امروزه نيروي انساني ماهر و متخصص به عنوان مهم‌ترين عامل پويايي اجتماعي متحول و پيشرفته شناخته شده است. سازمان‌هاي اجتماعي و صنعتي امروز بدون داشتن انتظامي پايدار كه حاكي از حفظ حقوق وآزادي‌هاي فردي و گروهي باشد، امكان چرخش و گردش را ندارند(Salem, et al, 2000, p 7). تحقق بخشيدن به آرمان‌هاي اخلاقي، تضمين حقوق فردي و رعايت عدالت اجتماعي مستلزم كاربرد صحيح و موثر شناخت و تنظيم محتواي مشاغل و تهيه جداول حقوقي دستمزدي و فكر مزدي مناسب است. براي تحقق چنين پديده‌هاي الزامي در يك نظام منتظم اجتماعي استفاده از روش‌هاي ارزشيابي و طبقه بندي مشاغل و چگونگي تعيين شايستگي افراد در قالب سازمان‌ها و در مصاف تقابل گروهي و فردي از جمله ضروريات عقلاني به شمار مي‌رود(جعفر پور منفرد، 1383: 29). در ادامه پژوهش‌های مرتبط با پژوهش به دو صورت پیشینه داخلی و خارجی بررسی شد

ابراهیمی (1398) به بررسي رابطه سبک رهبری مدیران مدارس با عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی پرداخته است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین سبک رهبری توزیعی و عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد (r=0/26) همچنین بین سبک رهبری توزیعی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (r=0/38) و در نهایت بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رحیمی و نیک نفس (1396) بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد که رهبری توزیعی به صورت مثبت و معنادار بر روی عملکرد شغلی تاثیر دارد.

دسلر(2019)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه قدرت‌های رهبری و عملکرد شغلی مدیران ناوگان به این نتایج دست یافتند که: بین برخی از پنج ویژگی رهبری و تعدادی از اقدامات مدیریت ناوگان مورد استفاده توسط کارفرمای خود برای ارزیابی رابطه وجود دارد.

گرینبرگ(2018)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی سبک رهبری مدیران و عملکرد شغلی معلمان به این نتایج دست یافت که: سبک‌های رهبری دموکراتیک، خودکامه و سبک زندگی رهبری به طور مشترک در تغییرات 3/68٪ در عملکرد شغلی معلمان نقش داشتند، در حالی که سبک‌های رهبری دموکراتیک و غیر رسمی از تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی معلمان در زمینه مطالعه برخوردار بودند.

**3- فرضیات تحقیق**

3-1- فرضیه اصلی

بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

3-2-فرضیات ویژه:

- بین سبك مدیریت آمرانه استثماري «مديران» با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

- بین سبك‌ مدیریت آمرانه خيرخواهانه مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

- بین سبك‌ مدیریت مشورتي مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

-بین سبك مدیریت مشاركتي مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود ‌دارد.

**4- رو ش تحقیق**

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز می‌پردازد، لذا روش پژوهش حاضر، روش توصیفی از نوع همبستگی و از منظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی 80 نفر از معلمان مدارس چاهورز مي‌باشد. در این پژوهش با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری با استفاده از روش سرشماری تمامی جامعه مورد سنجش قرار می‌گیرد. ابزار پژوهش در این تحقیق پرسشنامه استاندارد است که روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط اساتید و خبرگان دانشگاهی و پایایی درونی برای پرسشنامه سبک مدیریت برابر با 819/0 و برای پرسشنامه عملکرد کارکنان 798/0 مورد تایید قرار گرفته است.

**5- نتایج تحقیق**

داده‌هاي بدست آمده از پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از نرم افـزار آماریِ SPSS، تجزیه و تحلیل می‌شود. برای تجزیه و تحلیل کلیه فرضیات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

**5-1-آزمون فرضیه اصلی**

بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

در جدول زیر، ضریب همبستگی پیرسن بین متغیرهای مدیریت با عملکرد معلمان آمده است.

جدول 1- ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت مدیران و عملکرد معلمان

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیرها | ضریب همبستگی پیرسن | *p-value* |
| سبک مدیریتعملکرد معلمان | 711/0 | 0000/0 |

ملاحظه می‌شود که مقدار p-value بدست آمـده برای همبستگی بین سبک مدیریت مدیران و عملکرد معلمان، برابر 0000/0 می‌باشد که کمتر از 05/0 می باشد. لذا ضریب همبستگیِ موجود یعنی 711/0، معنادار بوده و می‌توان اینگونه استنباط نمود که بین سبک مدیریت با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با بهبود سبک مدیریت مدیران، عملکرد معلمان نیز بهبود یافته است.

**5-2-آزمون فرضیه ویژه اول**

بین سبك مدیریت آمرانه استثماري «مديران» با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

در جدول زیر، ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت آمرانه – استثماری مدیران و عملکرد معلمان مدارس چاهورز آمده است.

جدول 2- ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت آمرانه – استثماری مدیران و عملکرد معلمان

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیرها | ضریب همبستگی پیرسن | *p-value* |
| سبک رهبری آمرانه – استثماری مدیرانعملکرد کارکنان | 475/0- | 0000/0 |

ملاحظه می‌شود که مقدار p-value بدست آمـده برابر 0000/0 می‌باشد که کمتر از 05/0 می‌باشد. بنابراین ضریب همبستگیِ موجود یعنی 475/0-، معنادار بوده و می‌توان اینگونه استنباط نمود که بین سبك مدیریت آمرانه استثماري «مديران» با عملکرد معلمان مدارس چاهورز ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. بدین معنی هرچه سبك مدیریت آمرانه استثماري «مديران» بیشتر باشد عملکرد معلمان مدارس چاهورز کاهش می‌یابد.

**5-3-آزمون فرضیه ویژه دوم**

بین سبك‌ مدیریت آمرانه خيرخواهانه مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

در جدول زیر، ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت آمرانه – خیرخواهانه مدیران و عملکرد معلمان آمده است.

جدول 3- ضریب همبستگی پیرسن بین سبک رهبری آمرانه – خیرخواهانه مدیران و عملکرد معلمان

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیرها | ضریب همبستگی پیرسن | *p-value* |
| سبک رهبری آمرانه – خیرخواهانه مدیرانعملکرد معلمان  | 625/0 | 0000/0 |

ملاحظه می‌شود که مقدار p-value بدست آمـده برابر 0000/0 می‌باشد که کمتر از 05/0 می‌باشد. بنابراین ضریب همبستگیِ موجود یعنی 625/0، معنادار بوده و می توان اینگونه استنباط نمود که بین سبك‌ مدیریت آمرانه خيرخواهانه مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می‌شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با بهبود سبک مدیریت آمرانه خيرخواهانه مديران، عملکرد معلمان نیز بهبود یافته است.

**5-4-آزمون فرضیه ویژه سوم**

بین سبك‌ مدیریت مشورتي مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد.

در جدول زیر، ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت مشورتی مدیران و عملکرد معلمان آمده است.

جدول 4- ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت مشورتی مدیران و عملکرد معلمان

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیرها | ضریب همبستگی پیرسن | *p-value* |
| سبک رهبری مشورتی مدیرانعملکرد معلمان | 678/0 | 0000/0 |

ملاحظه می‌شود که مقدار p-value بدست آمـده برابر 0000/0 می‌باشد که کمتر از 05/0 می‌باشد. بنابراین ضریب همبستگیِ موجود یعنی 678/0 ، معنادار بوده و می‌توان اینگونه استنباط نمود که بین سبك‌ مدیریت مشورتي مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود دارد. بنابراین فرضیه فرعی سوم تحقیق تأیید می‌شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با بهبود سبک مدیریت مشورتي مديران، عملکرد معلمان آن‌ها نیز بهبود یافته است.

**5-5-آزمون فرضیه ویژه چهارم**

بین سبك مدیریت مشاركتي مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود ‌دارد.

در جدول زیر، ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت مشارکتی مدیران و عملکرد معلمان آمده است.

جدول 5- ضریب همبستگی پیرسن بین سبک مدیریت مشارکتی مدیران و عملکرد معلمان

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغیرها | ضریب همبستگی پیرسن | *p-value* |
| سبک رهبری مشارکتی مدیرانعملکرد معلمان | 569/0 | 0000/0 |

ملاحظه می‌شود که مقدار p-value بدست آمـده برابر 0000/0 می‌باشد که کمتر از 05/0 می‌باشد. بنابراین ضریب همبستگیِ موجود یعنی 569/0، معنادار بوده و می‌توان اینگونه استنباط نمود که بین سبك مدیریت مشاركتي مديران با عملکرد معلمان مدارس چاهورز رابطه معني‌داري وجود ‌دارد. بنابراین فرضیه فرعی چهارم تحقیق تأیید می‌شود. از آنجا که مقدار بدست آمده مثبت است، نتیجه می‌شود که رابطه‌ی موجود، مستقیم می‌باشد. یعنی با بهبود سبک مدیریت مشارکتی مدیران، عملکرد معلمان نیز بهبود یافته است.

**6-** **مقايسه ميانگين رتبه ی ابعاد سبک رهبری مدیران**

جهت کنکاش بیشتر و بررسی این موضوع که کدامیک از ابعاد سبک مدیریت مدیران در بین معلمان برجسته‌تر بوده و معلمان، بیشتر به آن گرایش داشته‌اند، با استفاده از آزمون فريدمن رتبه‌ی ابعاد را با یکدیگر مقايسه نموده‌ایم. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است:

جدول 5- نتايج آزمون مقايسه ميانگين رتبه‌ی ابعاد سبک رهبری مدیران با استفاده آزمون فريدمن

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ميانگين رتبه | مقدار آماره | *p-value* |
| ابعاد سبک مدیریت مدیران | آمرانه استثماری | 69/1 | 5/277 | 0000/0 |
| آمرانه خیرخواهانه | 87/2 |
| مشورتی | 11/3 |
| مشارکتی | 27/3 |

ملاحظه می‌شود که مقدار p-value کمتر از 05/0 بدست آمده است، بنابراین مي‌توان نتيجه گرفت که بین ميانگين رتبه‌ي ابعاد، تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه از بین ابعاد سبک مدیریت مدیران، مربوط به «سبک آمرانه استثماری» است که برابر 69/1 بدست آمده است و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به «سبک مشارکتی» است که برابر 27/3 بدست آمده است. این حاکی از آن است که سبک مشارکتی در بین معلمان بیشتر نمود دارد. می‌توان ابعاد بصورت زیر رتبه‌بندی کنیم: مشارکتی، مشورتی، آمرانه خیرخواهانه، آمرانه استثماری.

**8- بحث و بررسی**

همانطور که ملاحظه گردیده است نوع مدیریت و به عبارتی دیگر سبک مدیریت مدیران تاثیر بسزایی بر میزان عملکرد و کارایی معلمان دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل محیطی که تاثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان و مدیران در سازمان دارد، نوع برخورد مدیر در سازمان است، به عبارتی دیگر برخورد قاطعانه و خشک، مطابق با قوانین و هنجارهای سازمانی که با سبک رهبری استبدادی شناخته می‌گردد، تاثیر بسزایی بر افزایش عملکرد مدیران و کارکنان دارد. همانطور که می‌دانیم، سازمان‌ها به مديران و كاركنان اثربخش و كارآمد نياز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست يابند. در این میان مدير به عنوان نماينده رسمي سازمان براي ايجاد هماهنگي و افزايش بهره‌وري در رأس سازمان قرار دارد. موفقيت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگي اعمال مديريت و سبك‌هاي موثر رهبري مدير است. مدير در نقش رهبري سازمان مي‌تواند سبك‌هاي متفاوتي را در هدايت نيروي انساني انتخاب كند. الگوهاي رفتاري مناسب مدير در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحيه و انگيزش قوي در كاركنان مي‌شود و ميزان رضايت آنها را از شغل و حرفه خويش افزايش مي‌دهد. مديران با استفاده از سبك صحيح رهبري مي‌توانند عملکرد و بهره وري سازمان خود را افزايش دهند.

**با توجه به تایید فرضیه‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:**

1-به مديران پيشنهاد مي‌شود نسبت به شناخت ويژگي‌ها، نيازها، علايق و سطح رشد و بلوغ و مسئوليت‌پذيري زيردستان خود اقدام كرده و متناسب با شرايط و مقتضيات سازماني موجود خود، به انتخاب شيوه و سبك مناسب جهت رهبري و ايجاد انگيزش و رضايت بيشتر در كاركنان مبادرت نمايند.

2-پيشنهاد مي‌گردد با آموزش‌هاي ضمن خدمت و راه هاي ديگر سطح آگاهي و توجه مديران را به انتخاب صحیح سبک های رهبري افزايش داد.

3-تقويت تصميم‌گيري‌هاي گروهي در قالب جلسه شوراي دبيران جهت ايجاد شرايط كاري متناسب با امكانات و محدوديت‌ها توصيه مي‌گردد.

4-پيشنهاد مي‌شود سعي و دقت و نظارت بيشتري در زمينه رعايت ضوابط انتصاب مديران آموزشي مدارس صورت گيرد و از وجود افراد آموزش‌ديده در دوره‌هاي مديريت و برنامه‌ريزي بهتر و بيشتر استفاده گردد.

5-مدیران باید توجه داشته باشند که در انجام وظایف به معلمان خود تا حدی آزادی عمل بدهند و این خدمت به معلمان داده شود تا در حل مشکلات قدرت قضاوت خود را بکار گیرند.

6-مدیران برای انجام هرچه بهتر امور باید نظرات خود را برای معلمان در حضور دیگران بیان کنند.

7-توجه به افزایش میزان حقوق دریافتی معلمان و تشویق آنان برای انجام اضافه کاری برعهده مدیران می باشد.

8-توجه به روحیه و رضایت شغلی معلمان از وظایف مدیران است.

9-مدیران از دستورات آمرانه و تاکید بر رعایت مقررات اداری بصورت خشک و بدون انعطاف پرهیز نمایند.

**منابع**

ابراهیمی، قاسم،1398،رابطه سبک رهبری مدیران مدارس با عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی،همایش بین المللی افق های نوین در علوم ورزشی و سلامت،تهران

اسماعيلي، حسن (1389). بررسي رابطه رضايت شغلي و عملكرد آموزشي معلمان مقطع ابتدايي آموزش و پرورش منطقه 18 تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه تربيت معلم.

جعفر پور منفرد، سعيد (1383). بررسي رابطه بين سبك‌هاي رهبري ليكرت با ميزان رضايت شغلي دبيران مدارس پسرانه شاهد شهر تهران، دانشكده علوم اجتماعي وروان‌شناسي دانشگاه آزاد اسلامي.

جعفریان راد، سیدمحمدجعفر؛ قربانی، محمود و کرامتی، محمدرضا (1381). ارزشیابی عملکرد کارکنان. نشر پژوهش توس

رحیمی، غلامرضا و نیک نفس، سهیلا،1396،بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی

علاقه‌بند، علي (1387). مديريت عمومي. تهران: نشر روان.

مويد، پيرايه (1388). بررسي نحوه برخورد مديران دانشگاه شهيد بهشتي با تعارض و ارتباط آن با رضايت شغلي كاركنان رسمي دانشگاه از ديدگاه كاركنان. پايان‌نامه كارشناسي ارشد: دانشكده علوم تربيتي و روانشناسي دانشگاه شهيد بهشتي.

هاشمی، سید احمد و حضرتی، عباس (1394). مبانی مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات تایماز.

Dessler, Gary (2019) Management "leading people and organizations in the 21ST century" . prentice Hall.

Greenberg, Jerald and Baron, Robert A (2018), Behavior in Organizations. Prentice – Hall, Inc.

Plunkett, warren R and Attner Raymond F (1997). Management. Published by south-western college.

Ramaseshan, B and Yip, Leslie S.C.and Pae, Jae H (2006). Power, Satisfaction, and relationship Commitment in Chinese Store-tenant relationship and their impact on performance. Journal of Retailing.

Salem Da, Reischi TM, Gallacher F, Randall KW (2000). The role of referent and Expert Power in mutval help. www.pubmed.gov.

1. مدیر ابتدایی، فارغ التحصیل رشته ی مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، dehnavi2511@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. دبیر ریاضی متوسطه، دانشجوی دانشگاه دولتی سبزوار، firoozi436@gmail.com [↑](#footnote-ref-2)