

بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران با رضایت شغلی وانگیزه شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تالش

شهلا جان احمدی مریان^{۱*}، توران سلیمانی^۲، افشین عابدی نیا^۳

تاریخ دریافت: ۱۵ مهر ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۱۰ آذر ماه ۱۴۰۰

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران با رضایت شغلی وانگیزه شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تالش بود. پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری آماری این پژوهش را ۶۸۰ نفر از معلمان و ۱۶۸ نفر از مدیران مدرسه در شهرستان تالش تشکیل داده اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۲ نفر به دست آمدند. گردآوری داده های اولیه مورد نیاز این پژوهش، از طریق پرسشنامه سبک سنج مدیریت باردنز و متزکاس، انگیزه شغلی هاگمن و اولدهام و رضایت شغلی لینز بود. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزار SPSS انجام گرفته است که ضریب الفای کرونباخ به ترتیب بررسی ها نشان داد: که بین سبک مدیریت رابطه مدار با رضایت شغلی وانگیزه شغلی رابطه مثبت و معنی داری و بین سبک مدیریت وظیفه مدار با رضایت شغلی وانگیزه شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی وانگیزه شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

کلید واژه ها: سبک مدیریت رابطه مدار، سبک مدیریت وظیفه مدار، رضایت شغلی، انگیزه شغلی.

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران،

^۲ - استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

^۳ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۱- مقدمه

در عصر کنونی مدیریت به شدت زیادی مورد تاکید است این حقیقت روزه روز نمایان تر می گردد که موفقیت سازمان ها بستگی کامل به استفاده صحیح و کاربرد موثر نیروی انسانی برپایه علوم رفتاری دارد (Alagheband, 2013) هنگامی که مشکلات چالش برانگیز مدیریت را در سازمان های گوناگون در نظر می گیریم در می یابیم که آزمون واقعی ویژگی های مدیران و رهبران تاچه اندازه اهمیت دارد از جمله این ویژگی ها که بیش از همه مورد مطالعه پژوهشگران قرار گرفته است سبک مدیریت است. این مفهوم یکی از مهمترین عناصر موفقیت رهبری و تعیین کننده فرهنگ وجو و راهبردهای حاکم بر سازمان است تقریباً بیشتر متخصصان دانش مدیریت براین نکته توافق دارند که سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که برپایه چهار موقعیت های مبهم شکل می گیرد عامل نظام ارزشها، کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت و اعتماد در موقعیت های گوناگون شکل می گیرد (علاقه بند، ۲۰۱۳). تحقیقات مطالعاتی که از سال ۱۹۴۰ انجام شده است نشان داده اند که نقشه های مدیریت دوگونه اند. یک رفتارهای رابطه مدار که به علایق، احساسات و رضایت اعضای گروه توجه دارند و دو رفتارهای وظیفه مدار که به اهداف سازمان بیش از نیازهای اعضای گروه اهمیت می دهند سبک رابطه مدار حدو و مرزی است که رهبر به وسیله ی گشودن مجاری ارتباط، تفویض مسولیت، دادن فرصت به زیر دستان برای بهره گیری از توانایی بالقوه میان خود و اعضای گروه رابطه شخصی برقرار می کند این رفتار با حمایت اجتماعی، عاطفی، دوستی و اعتماد مشخص می شود. سبک رهبری وظیفه مدار حدو و مرزی است که یک رهبر اعضای گروه خود را سازمان می دهد، تشریح می کند و هر یک قرار است چه فعالیتی را چه وقت و چگونه انجام دهند را نمایان می کند (Ahmadi, 2014). نتایج تحقیقات وروم یتون نشان می دهد که سبک رهبری مبتنی بر تفویض اختیار، و مسولیت به کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم گیری منجر عملکرد بهتر و رضایت شغلی بیشتر آن ها می شود (Moorhead & Griffin, 2006) رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان تا حد زیادی به سبک مدیران 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 به سزایی دارد (شفیع آبادی، ۲۰۰۵). در واقع رضایت شغلی نشان دهنده ی رابطه توقعات انسان با پاداش هایی است که کار فراهم می آورد (Willem & Buelen & Jonghe, 2007) شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان به رضایت او از شغلش بستگی دارد و این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره وری، سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت های جدید شغلی و افزایش روحیه افراد است (Mrugank & Ashvin 2005). رضایت شغلی به دلیل تعامل بین عوامل درون فردی، بین فردی و فردی که منجر به رضایت شغلی به طور کلی می شوند سازهای چندوجهی و پیچیده است (Hayes & Bonner & Douglas, 2015) نقش رضایت شغلی بسیار مهم است و نبود آن اغلب منجر به بی علاقتگی و کاهش تعهد سازمانی می شود. کارکنان ناراضی کمتر متعهد به سازمان هستند که این در عملکردشان و در نهایت عملکرد سازمان اثر می گذارد. چنانچه شغل مورد نظر،

رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و درصدد تغییر آن برمی‌آید (شفیع آبادی، ۱۳۷۴). (ر) مدیران به مرور زمان با آموزش و تجربه، سبک رهبری غالب خود را انتخاب می‌کنند. مدیران با انتخاب سبک مناسب رهبری، انگیزه لازم را در کارکنان ایجاد کرده و آنها را در جهت رسیدن به اهداف سازمانی هدایت می‌کنند (Mosadeghrad, 2015). انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاصی ترغیب می‌کند. آنچه که به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می‌شود ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به عبارت دیگر، خود فرد و زمینه‌هایی که فرد در آن فعالیت می‌کند، از جمله مهمترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی فرد مؤثرند. بر اساس یافته‌های هرزبرگ، عوامل انگیزش موجبات خشنودی شغلی را فراهم می‌کند و نگرش مثبت فرد را نسبت به شغل، جایگزین حالت بی تفاوتی وی می‌سازد و نبود آنها در کمترین سطح آن موجب ناخشنودی و نارضایتی می‌شود، همچنین وجود عوامل بهداشتی در محیط کار موجب احساس رضایتمندی در سازمانها شده و نبود آنها نگرش‌های منفی را رشد می‌دهد و زمینه ناخشنودی شغلی را فراهم می‌کند (Naeli, 2010). باتوجه به کمبود پژوهش‌هایی که در زمینه سبک مدیریت آموزشی و ارتباط آن با رضایت شغلی و انگیزه شغلی در کشور ما وجود دارد و بالطبع دانش و آگاهی اندکی در این زمینه وجود دارد این پژوهش دورنما و چشم اندازی از شیوه مدیریت مدیران ترسیم و ارایه می‌نماید که می‌تواند عنوان رهیافتی باشد برای بهبود شیوه‌های مدیریت مدارس و بازنگری در برنامه‌های آموزشی و تربیتی مدیران مدارس جهت تربیت مدیران لایق و آگاه به مسایل آموزشی و پرورشی باشد

کرمی (karami, 2020) در تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه سبک مدیریت مدرسه محور با موفقیت شغلی و سازگاری شغلی معلمان اعلام کردند که بین مدیریت مدرسه محوری و هریک از ابعاد آن با موفقیت شغلی و سازگاری شغلی معلمان دوره اول متوسطه همدان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد

عابدی نیا (Abedinia, 2020) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین سبک‌های رهبری راهبران آموزشی و تربیتی با رضایت شغلی معلمان مدارس چندپایه دوره ابتدایی اعلام کرد که بین سبک رهبری خدمتگزار، رهبری اقتضایی و تحول آفرین سبک رهبری کاریزماتیک با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بطوریکه سبک‌های رهبری ۸۴ درصد از رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

منتظری (Montazeri, 2020) در تحقیقی تحت عنوان ارتباط رهبری تحول آفرین مدیران مدرسه با عملکرد معلمان تبیین نقش تعدیل کننده انگیزه خدمت عمومی اعلام کردند که انگیزه خدمت عمومی تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی معلمان را تعدیل می‌کند و در عین حال رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی، انگیزه خدمت عمومی بر عملکرد شغلی و همچنین رهبری تحول آفرین بر انگیزه خدمت عمومی معلمان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

خاکساری (khasari 2019) در تحقیق تحت عنوان نقش هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان در انگیزش موفقیت و تعهد کشتی گیران نخبه ایران اعلام کردند که ضریب تاثیر سبک رهبری آموزش

و تمرین مربیان در انگیزش موفقیت (۰/۵۷۹)، در تعهد (۰/۵۸۷)، سبک امرانه در انگیزش موفقیت (۰/۶۸۴) در تعهد (۰/۷۰۱) و سبک دموکراتیک مربیان در انگیزش موفقیت (۰/۸۴۴) و تعهد (۰/۸۳۶) در سطح آلفای $\alpha = 0.5$ معنادار بوده است از این رو می توان گفت که سبکهای رهبری ذکر شده در انگیزش و موفقیت و تعهد کشتی گیران تاثیر مثبت و معناداری دارد.

سهرابی (Sohrabi, 2019) در تحقیق تحت عنوان بررسی میزان انگیزش و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های سنج اعلام کردند که بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

علامه (Alame, 2018) در تحقیقی تحت عنوان ارتباط سبک های رهبری، تعهدسازمانی با رضایت شغلی پرستاران بیان داشتند که تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد همچنین نتایج حاکی از آن است که سبک رهبری تحول آفرین، تعهد عاطفی و سبک رهبری تبدیلی مهمترین پیش بینی کننده رضایت شغلی بودند.

یعقوب پور (yaghobpo, 2017) در تحقیقی تحت عنوان رابطه رضایت شغلی با انگیزش کارکنان با مدل دو عاملی هرزبرگ اعلام کردند که بین عوامل انگیزشی، بهداشتی و رضایت کارکنان بیمه پارسیان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

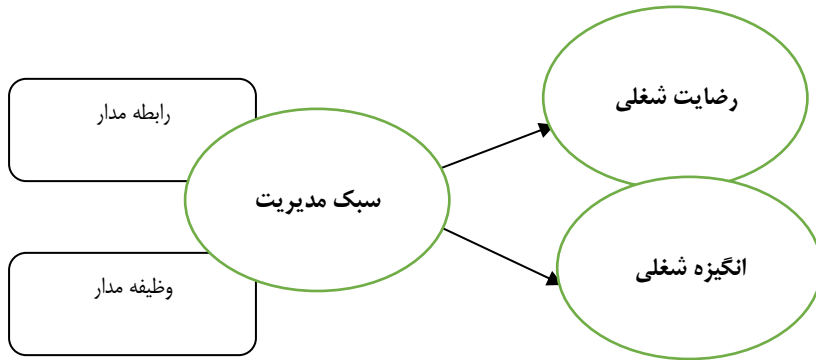
بخشایش (Bakhshayesh, 2020) در تحقیقی تحت عنوان رابطه سبک های مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان اعلام کردند که سبک مدیریت انسان مدارانه مدیران با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی دار و با سلامت روان آنها رابطه منفی و معنی داری دارد. همچنین سبک مدیریت وظیفه مدارانه با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی دار و با سلامت روان رابطه مثبت دارد.

دی آنجلو (DeAngelo, 2016) در مطالعه ای عوامل موثر بر انگیزه روابط صمیمانه با همکاران، سیستم پاداش منسجم و عادلانه، حقوق و مزایای بالا، جاذب و بامعنی بودن کار، حمایت مسولان از فرد، سیستم ارزیابی عملکرد تشکر و قدر دانی، کمک در مورد مشکلات شخصی و حرفه ای، مشارکت در تمام کارها از طرف تمام گروه کاری معرفی نمود.

تپرت (Tiport, 2015) در پژوهشی به بررسی اثر عوامل مدیریتی بر رضایت شغلی کارکنان پرداخته و نشان دادند سبک های رهبری و مهارت های مدیریت می تواند در رضایت شغلی نقش داشته باشد. با توجه به اهمیت مدیریت و رهبری در سازمان و انگیزه کارکنان و در نهایت رضایت شغلی آنان به عنوان عناصر کلیدی سازمان این تحقیق به دنبال پاسخگویی رابطه بین سبک مدیریت مدیران با رضایت و انگیزه شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تالش می باشد. فرضیه ها و مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر می باشد.

- ۱- بین سبک مدیریت رابطه مدارانه مدیران و انگیزه شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین سبک مدیریت وظیفه مدارانه مدیران و انگیزه شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین سبک مدیریت رابطه مدارانه مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین سبک مدیریت و وظیفه مدارانه مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۲- روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع پژوهش‌های توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را ۶۸۰ نفر از معلمان و ۱۶۸ نفر از مدیران مدرسه در شهرستان تالش تشکیل داده اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۲ نفر بدست آمده است. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. ابزار اندازه گیری پژوهش حاضر، پرسشنامه است. پرسشنامه تعیین سبک مدیریت باردنز و متزکاس : این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه است که ۱۵ گویه آن مربوط به سبک رهبری رابطه مدار و ۲۰ گویه مربوط به سبک وظیفه مدار است که در سال ۱۹۶۹ ابداع و در سال ۱۳۸۶ توسط مقیمی ترجمه شد پایایی این پرسشنامه در تحقیق احمدی و بذرافشان (۱۳۹۲) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد پرسشنامه رضایت شغلی : این پرسشنامه توسط لینز در سال ۲۰۰۳ تهیه شده است . این پرسشنامه ۱۳ گویه دارد. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف امتیازبندی شده است برای هر گزینه کاملاً موافقم ۵ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، نه موافقم ۳ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز در نظر بگیرید امتیاز بین ۴۵ تا ۶۵ نشان دهنده سطح بالای رضایت شغلی و امتیاز بین ۲۵ تا ۴۵ نشان از رضایت شغلی در حد متوسط و امتیاز زیر ۲۵ نشان دهنده سطح پایین رضایت شغلی می باشد . پرسشنامه انگیزه شغلی : این پرسشنامه در سال ۱۹۷۶ توسط هاگمن و اولدهام طراحی شده و ۱۵ گویه دارد که به بررسی نگرش های کارکنان در زمینه شغل کنونی آنها در سازمان در ابعاد تنوع مهارت ، هویت وظیفه ، اهمیت وظیفه ، استدلال و باز خورد می پردازد. تعداد سوالات برای هریک از مولفه ها ۳ سوال است . که همگی با طیف لیکرت با گزینه

های بسیار زیاد، زیاد، کم، بسیار کم هستند. برای تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار اساتید و صاحبان قرار گرفت و از آنان نظرخواهی شد که در نهایت با تأیید آنها، روایی پرسشنامه تأیید شد. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا ۳۰ تا پرسشنامه بین نمونه مورد نظر توزیع گردید و سپس آلفای آن محاسبه شده است. در جدول شماره ۱، مقدار پایایی به طور جداگانه برای تمامی متغیرها محاسبه شده است. مقدار پایایی برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷ بدست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار این پژوهش است.

جدول ۱. پارامترهای توصیفی و ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	نمونه	آلفای کرونباخ
سبک مدیریت رابطه مدار	۳۰	۰/۷۶۷
سبک مدیریت وظیفه مدار	۳۰	۰/۸۴۰
انگیزه شغلی	۳۰	۰/۷۴۶
رضایت شغلی	۳۰	۰/۷۱۶

با توجه به جدول ۱ می‌توان بیان کرد که پایایی تمامی متغیرها و کل پرسشنامه از مقدار ۰/۷ بیشتر است. بنابراین می‌توان گفت پایایی پرسشنامه پژوهش مناسب است و تأیید می‌شود.

۳- تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

۳-۱- آمار توصیفی

در این قسمت از پژوهش وضعیت آماری متغیرهای پژوهش از نظر میانگین، کمترین مقدار و بیشترین مقدار و همچنین انحراف معیار مورد بررسی قرار گرفته شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	کمترین	بیشترین	انحراف معیار
سبک مدیریت رابطه مدارا	۳۶۲	۳.۲۴۹	۱.۰۰	۵.۰۰	۰.۷۲۱
سبک مدیریت وظیفه مدار	۳۶۲	۳.۳۳۴	۱.۰۰	۵.۰۰	۰.۶۶۱
انگیزه شغلی	۳۶۲	۳.۶۲۴	۱.۵۶	۴.۹۴	۰.۵۷۸
رضایت شغلی	۳۶۲	۳.۲۳۴	۱.۳۱	۵.۰۰	۰.۷۰۳

همانطور که جدول شماره ۲ نشان داده شده است، بالاترین میانگین مربوط به متغیر انگیزه شغلی با میانگین (۳.۶۲۴) و کمترین میانگین مربوط به متغیر رضایت شغلی با میانگین (۳.۲۳۴) می‌باشد. همچنین

بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر سبک مدیریت رابطه مدارانه با (۰.۷۲۱) گزارش شده است. نتایج این تحلیل نشان داد که کمترین مقدار برابر با یک و بیشترین مقدار نیز برابر با ۵ می باشد.

۳-۲- آمار استنباطی (فرضیه های پژوهش)

برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سبک مدیریت رابطه مدار	انگیزه شغلی	۳۶۲	۰.۵۹۷	۰.۰۰۰
سبک مدیریت وظیفه مدار	انگیزه شغلی	۳۶۲	-۰.۵۶۷	۰.۰۰۰
سبک مدیریت رابطه مدار	رضایت شغلی	۳۶۲	۰.۴۴۲	۰.۰۰۰
سبک مدیریت وظیفه مدار	رضایت شغلی	۳۶۲	-۰.۲۷۶	۰.۰۰۰
رضایت شغلی	انگیزه شغلی	۳۶۲	۰.۵۵۱	۰.۰۰۰

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ بین سبک مدیریت رابطه مدار و انگیزه شغلی ($p < 0/05$) و ($r = 0.597$) در نتیجه رابطه معنی داری بین دو متغیر مشاهده شده است. همچنین سبک مدیریت وظیفه مدار و انگیزه شغلی ($p < 0/05$ و $r = -0.567$)، بین سبک مدیریت رابطه مدار و رضایت شغلی ($p < 0/05$) و در نهایت سبک مدیریت وظیفه مدار و رضایت شغلی ($p < 0/01$ و $r = -0.276$) بدست آمده است. همچنین نتایج حاصل از آزمون پیرسون برای روابط بین رضایت شغلی و انگیزش ($p < 0/05$) و ($r = 0.551$) شد، در نتیجه تمامی روابط معنی دار و مورد تایید قرار گرفت شده است. ضریب همبستگی برای رابطه بین سبک مدیریت وظیفه مدار با انگیزه و رضایت شغلی منفی بدست آمده است که نتایج نشان می دهد این سبک تاثیر منفی بر رضایت و انگیزش معلمان دارد.

۴- بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی سبک مدیریت مدیران با رضایت شغلی و انگیزه شغلی معلمان ابتدایی شهرستان تالش می باشد. در زمینه ارتباط سبک های مدیریت (رابطه مدارانه و وظیفه مدارانه) با رضایت شغلی وانگیزه شغلی نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک مدیریت رابطه مدارانه و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد همچنین بین سبک مدیریت وظیفه مدارانه و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد نتایج به دست آمده با نتایج حاصل از تحقیقات سحرابی (2019، Sohrabi) و رحمان (2012، Rehman) همخوانی دارد. از جمله دلایل رضایت

بیشتر کارکنان از سبک مدیریت رابطه مدارانه دادن آزادی و اختیار به آنها دانست همچنین کارکنان از نظارت دقیق به کارها اکراه دارند واز اینکه مدیر به آن ها اعتماد دارد وبه فکر آن ها احترام می گذارد رضایت دارند . در واقع مدیران انسان گرا با کارکنان خود برخورد گرم و حمایتی دارند به احساسات آن ها احترام می گذارند ونسبت به نیازهای آن ها حساس هستند به همین دلیل اکثر کارکنان از این سبک رضایت دارند ولی زمانی که مدیر دیدگاه صرفا سازمانی داشته باشد وباور به سبک وظیفه مدار داشته باشد رضایت شغلی تنزل پیدا می کند.

نتایج تحقیق نشان دادکه رابطه معناداری بین سبک مدیریت وانگیزه شغلی کارکنان وجود دارد بطوریکه این رابطه بین سبک مدیریتی رابطه مدار وانگیزه شغلی کارکنان به صورت مثبت و بین سبک مدیریتی وظیفه مدارانه وانگیزه شغلی کارکنان منفی بود به این معنی که هرچه سبک مدیریتی مدیران از وظیفه مداری به سمت انسان مداری می رود کارکنان انگیزه بیشتری برای پیشرفت وموفقیت در شغل را به دست می آورند . نتایج این بخش از تحقیق با نتایج به دست آمده از تحقیقات منتظری(2019،Montazeri)، علی محمد پور(2017، Alimohammadpour) وکو(2006،kuo) همخوانی دارد.لازمه ایجاد انگیزه در کارکنان به منظور بهبود عملکرد و وظایف سازمانی آنان نفوذ مدیران، روسا، سرپرستان در کارکنان بوده و بایستی برای آن ها قابل قبول بودن مافوق پذیرفته شود لذا مدیران و سرپرستان نقش بسیار مهمی را در ایفای نقش رهبری، مدیریت و نحوه اداره کارکنان دارند تا بتوانند در آنها نفوذ نموده و به اهداف سازمانی دست یابند .بر اساس نظریه های وظیفه مدارانه مدیریت، نظام مدیریتی بر مبنای وظیفه و عمل تلقی می شود رهبر،نقش اعضای گروهش راسازمان می دهد وتعریف میکند.توضیح می دهد که چه فعالیتهایی را باید وچه وقت، کجاوچگونه قراراست وظیفه ها عملی شوند کوشش هایی که رهبربرای ایجادالگوهای دقیق سازمانی، راههای ارتباط وچگونگی انجام دادن وظیفه ها انجام میدهد، این رفتار رامشخص می سازند، مدیران جوانب رسمی ساختار سازمانی را مورد تأکید قرار می دهند و تأثیر عامل انسانی درسازمان ها را به کمترین حد ممکن کاهش می دهند . 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 گروه بندی می کند که بیشترین تولید و کارایی با کمترین هزینه، بدست آید. طبیعتا در این دیدگاه آزادی عمل، حق قضاوت و خلاقیت فردی به زیردستان داده نمی شود و مجموعه ای از قوانین خشک و انعطاف ناپذیر تجویز می شود و زیردستان ملزم به رعایت آن می شوند که این امر میتواند موجبات فرسودگی شغلی وعدم رضایت شغلی ونهایتا باعث کاهش انگیزه شغلی در کارکنان می شود.

درزمینه ارتباط رضایت شغلی وانگیزه شغلی نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان دادکه بین رضایت شغلی وانگیزه شغلی ارتباط مثبت ومعنی داری وجود دارد نتایج به دست آمده بانتایج حاصل از تحقیقات تپرت (2016،Tiport)،ریاض وحیدر(2010، Riaz & Haider) همخوانی دارد. بدیهی است که اگر پرسنل یک سازمان از انگیزه قوی برخوردار نباشد خمودگی، کم کاری،دوباره

کاری تاخیر در پروژه ها کارهای در دست اقدام ونهایتا ضرر وزیران در سازمان رخ می نماید اما در مقابل انگیزه های بالا شاهد بروز خلاقیت ها ،هوش واستعداد وپیشرفت بالایی در امور سازمان وکارکنان خواهیم بود.که نهایتا منجر به رضایت شغلی و به تبع آن انگیزه شغلی می شود. به نظر می رسد مشارکت معلمان در تصمیم گیری های مربوط به اهداف گروهی و روش های دستیابی به اهداف موجب افزایش انگیزه شغلی ورضایت شغلی می شود از طرف دیگر مدیر با ایجاد فضای مناسب ویاورها وارزشهای مشترک فضایی ایجاد کند که سبب افزایش انگیزه و رضایت شغلی شود .باتوجه به این نتیجه مدیران باید سبک مدیریت خود را در جهت برقراری ارتباط صمیمانه با معلمان وحمایت از آنها واریه ی بازخورد های لازم به آنها تغییر دهند تا بدین وسیله رضایت وانگیزه شغلی در معلمان خود ایجاد نمایند. بنابراین برمسولین لازم است مسله انگیزش را جدی گرفته و به آن به عنوان یک نیروی درونی در جهت تحقیق ارمانها واهداف سازمان برشمارند.

۵-پیشنهادهای

- ۱- با توجه به رابطه مثبت و معنی دار سبک رهبری رابطه مدار مدیران با رضایت شغلی کارکنان در مطالعه حاضر، پیشنهاد می شود مدیران از سبک رهبری رابطه مداری به طور صحیح استفاده نمایند تا زمینه لازم برای افزایش انگیزه و رضایت شغلی تمامی کارکنان زیرمجموعه را فراهم آورند.
- ۲- مدیران و سرپرستان نقش بسیار مهمی را در ایفای نقش رهبری، مدیریت و نحوه اداره کارکنان دارند تا بتوانند در آنها نفوذ نموده و به اهداف سازمانی دست یابند از این رو لازم است مدیران و سرپرستان از افرادی انتخاب گردند که آموزش های لازم (دوره های مختلف مدیریت و سرپرستی، رفتار سازمانی و ...) را دیده باشند و همین طور تجربه و شایستگی لازم را از حیث اداره نمودن امور داشته باشند.
- ۳- وقتی کارکنان به خواسته ها و اهدافشان می رسند، مدیران از این اقدام آنها احساس رضایت و آنان را مورد تشویق قرار دهند.

References

- Abedinya, A(2020). Relationship between Leadership Styles of Educational and Training Leaders with Job Satisfaction of Multigrade Primary School Teachers in Talesh City, 1(1): 12-29. [in Persian]
- Ahmadi , A, Bazrafshan, A. The relationship between management styles, organizational health and job stress. Journal Management System. 2014; 5(2), 73-89.. [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]

- Alimohammadpour, A, Taghipour, E, Nemati, M(2017). Identifying And Ranking Factors Affecting The Job Motivation Of Officers In Long Term Sailing Using AHP Technique, Scientific and Research Quarterly of Teaching on Marine Sciences,6(4):314-323 . [in Persian]
- Allameh, M, Chitsaz, A, Younesifar, M(2018). The Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment with Job Satisfaction in Nurses, Educational Development Journal of Jundishapur, The Quarterly of Medical Education and Development, 25(2) ,82-84. [in Persian]
- Clare . I.R chandler , frank mteir Huyn Revburn ,Christopher . j . m . whitty (2016). motivation money and respect : A mixed – method study of Tanzanian – non physician clinicians social science AND medicine 68 .2078-2088.
- DeAngelo F. (2016). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. Journal of Educational Administration. (4):75-88
- Hayes, B. , Bonner, A. , & Douglas, C. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. International Business Review, 24(4):710 - 723.
- Kuo, Ying, Feng, (2006). Influences on Employee Career Strategy Adoption in the Information Service Industry, Superior Leadership Style or Employee Achievement Motivation, International Journal of Management, Vol. 23
- Montazeri, M, Pourhosseinali, N(2020). The relationship between transformational leadership of schools’ managers and teachers’ performance: exploting the moderator role of public service motivation, Scientific and Research Quarterly of School Management, 7(3): 45-67 . [in Persian]
- Moorhead, J., & Griffin, R.W. (2006). Organizational behavior (Translated in Persian by Sayed Mahdi Alvani and Gholam Reza Memearzade). Teharan: Moevarid
- Mosadeghrad AM. Essentials of healthcare organization and management, Tehran: Dibagran Tehran, Iran; (2015). [in Persian]
- Mrugank, V. T& Ashvin, W. J. (2005). Motivating saiesperson customer orientation : insights from the job characteristics model. Jornal of research. 58: 584 – 592
- Naeli M. Motivation in organizations. Ahwaz: Chamran University; 2010
- Sabounchi, R, Soleimani, M, KHaksari, Gh(2019). The Role of Emotional Intelligence and Leadership Style of Coaches in Success Motivation and Commitment of Elite Wrestlers in Iran, Journal New Trends in Sport Management, 6(20):95-105. [in Persian]
- Nasiri, F, Karami, R(2020). A Study of Relationship between School-Based Management Style with Career Success and Job Compatibility, Scientific Quarterly of School Management,8(1):283-301. [in Persian]
- Ramezani, Gh, Pourbayramian, Gh, Norouzi, A, Sohrabi, F (2019). Motivation and Job Satisfaction in Hospital Employees of Sanandaj. MCS. 1368; 6 (4) :314-323. [in Persian]
- RehmanSU, Mansoor M, Rafi UB. The impact of leadership styles on job satisfaction at workplace. Arabian Journal of Business and Management Review 2012; 1(12): 26-42

- 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
- Sabounchi, R, Soleimani, M, KHaksari, Gh(1398). The Role of Emotional Intelligence and Leadership Style of Coaches in Success Motivation and Commitment of Elite Wrestlers in Iran, *Journal New Trends in Sport Management*,9(17):95-105.
- Shafiabady, A(1374), Career Advice and Counseling and Theories of Career Choice, Tehran: Roshd. [in Persian]
- Willem, A. &Buelens, M. &Jonghe, I. D. (2007). Impact of organizational structure of nurses. *Job satisfaction International Journal of Nursing studies*, 6(44): 1011 – 1020.
- Yaghoubpour, sina. & fateminegad ,mohamad(2017). Relationship between jobsatisfaction with employeesmotivation with two-factory of herzberg. *Scientific research quarterly.A new approach in educational management*, 1(29): 263-282



Examination of the Relationship between Principals with Job Satisfaction and Motivation of Elementary Teachers in Talesh

Shahla janahmadi^{۱*}، torn soleymani^۲، afshin abednia^۳

Abstract

The main purpose of the present research was the examination of the relationship between principal's management style with job satisfaction and motivation of the elementary teachers in Talesh. The research method was descriptive-survey. Data gathering of this research was obtained by management stylist questionnaire of Brodnez and Metzkas, job motivation of Hackman and Oldham and job satisfaction of Linz. The statistical population consisted of 680 teachers and 168 school principals in Talesh. Sample's size, using Cochran's formula, was 360 people. Data analysis was performed through SPSS software. Surveys showed that there is a positive and significant relationship between relationship-oriented management style with job satisfaction and motivation. And there is a negative and significant relationship between task-oriented management style with job satisfaction and motivation and there is also positive and significant relationship between job satisfaction and job motivation.

Keywords: relationship-oriented management style, task-oriented management style, job satisfaction, job motivation

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱phd student in Educational management ,faculty of humanities islamic azad university,Ardabil

^۲-Assistant professor of Educational management ,faculty of humanities islamic azad university,Ardabil .

^۳ -phd student in Educational management ,faculty of Educational sciences and psychology,mohaghegh,Ardabil.

Responsiable author : Shahla .Jan1399@gmail.com