

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال نهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴
صص ۱۳۳-۱۱۹

بررسی میزان سلامت روانی و ارتباط آن با منابع قدرت در مدیران مدارس

مظفرالدین واعظی^۱، مجتبی حاج خزیمه^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی میزان سلامت روانی و ارتباط آن با منابع قدرت در مدیران مدارس شهرستان شهریار می باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران (زن - مرد) در مدارس شهریار می باشد. حجم کل جامعه آماری ۱۱۷ مدیر زن و مرد که با استفاده از جدول مورگان ۸۶ نفر انتخاب شد. پرسشنامه GHQ-28 گلدبرگ و پرسشنامه منابع قدرت پنج گانه فرنچ و ریون به کار گرفته شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد سلامت روان مدیران (زن - مرد) از موقعیت نسبتاً خوبی برخوردار است. مدیران آموزشی کمتر از قدرت اجبار استفاده می کنند و بیشترین منبع قدرت مورد استفاده آنان، قدرت مرجعی می باشد. در مقایسه سلامت روان زنان نسبت به مردان از وضعیت بهتری برخوردار است. در استفاده از منابع قدرت میان مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نشد. در پایان سلامت روانی مدیر (زن - مرد) در تبیین استفاده از منابع قدرت فقط قدرت مرجعی با $R^2 = 0/31$ $Sig. = 0/004$ معنادار می باشد

کلیدواژه‌ها: سلامت روانی، منابع قدرت، مدیران مدارس

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۵/۱۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۱۳

^۱. عضو هیئت علمی گروه مدیریت و برنامه ریزی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) mzvaezi@ut.ac.ir

^۲. دانشجوی فوق لیسانس مدیریت آموزشی دانشگاه تهران m.hajkhozeymh92@ut.ac.ir

مقدمه

زندگی و سلامت آن زمانی برقرار می‌شود که فرد بتواند واکنش‌های حیاتی و معقول در پدیده‌های اطراف نشان داده و آن‌ها را کنترل نماید. جهل و بی‌خبری و تضاد دوگانگی روانی قدرت‌طلبی و وابسته بودن به منابع قدرت، پیشوایان دیکتاتور صفت به وجود می‌آورد (راسل، ۱۳۸۵). توجه به دو مفهوم سلامت و قدرت از پیچیدگی‌های زیادی حکایت می‌کند. آیا مدیران سالم از انواع قدرت غیر خشن استفاده می‌کنند و مدیران با مشکلات سلامت (عمومی) از انواع خشن قدرت استفاده می‌کنند؟ از طرف دیگر با مطالعه عواقب به کارگیری منابع قدرت خسونت‌آفرین در محیط کار نشان می‌دهد سبب افزایش فشارهای روحی و روانی در مجموعه‌سازمانی می‌گردد که باعث به خطر انداختن بهداشت روانی معلمان می‌شود. در نتیجه ناگزیر به استفاده از علم روان‌شناسی به منظور حل مسائل روحی و روانی در محیط سازمان خود می‌گردیم (ساعتچی، ۱۳۸۱).

آموزش پرورش سازمانی است که در آن انسان‌سازی و بالفعل نمودن استعدادهاى بالقوه کودکان، نوجوانان و جوانان و حتی بزرگسالان، صورت می‌گیرد. آموزش پرورش چائی است که در آن تفکر نضج می‌گیرد؛ بنابراین آموزش و پرورش نیاز به نیروی انسانی سالم در قالب مدیر و معلم دارد که بتواند، رسالت انسان‌ساز خود را عهده‌دار شود تا جامعه بتواند از طریق آن حیات تمدنی خود را تضمین کند.

مطالعه سلامت روانی، مدیر رکن اصلی آموزش مدرسه، از جمله حیاتی‌ترین موضوعات مبتلابه آموزش و پرورش می‌باشد. به خاطر اینکه اولاً در نبود سلامت روانی در معلم و مدیر نمی‌توان تحقق یک مدرسه سالم را متصور دانست، ثانیاً مدیر به‌عنوان انسان نیاز به سلامت روان و جسم دارد تا بتواند رفتار مدیریتی سالم از خود ارائه دهد. مدیریت شغلی است که نیاز به انرژی زیادی دارد، در میان مدیریت‌ها بالأخص مدیریت آموزشی مدرسه نیاز به انرژی بیشتر دارد (میرکمالی، ۱۳۸۹)، نیاز به سلامتی از جمله باید‌های مدرسه است. یک مدیر نابهنجار می‌تواند رفتار افراد یک مدرسه اعم از معلمان، دانش‌آموزان، اولیاء و دیگر همکاران را به رفتار نابهنجار تبدیل کند. مدیری که به علت عقده‌های روانی به احساس حقارت، حس خودبزرگ‌بینی، عدم اعتماد به دیگران و بدبینی نسبت به همه چیزداری، شخصیت افراد را تخریب و جلوی رشد آنان را می‌گیرد نمی‌تواند مدیر موفق باشد. متأسفانه مشکلات روانی مدیر، به خاطر اینکه ۹۰ درصد

جو آموزش مدرسه توسط مدیر ورق می خورد، بهداشت روانی محیط آموزشی را از بین می برد و مانند بیماری های مسری کل محیط را فرامی گیرد.

مدیر در مدرسه، با هر نوع شخصیتی دارای یک سلسله توانمندی ها، اختیارات و یا قدرت در مدرسه می باشد که در قالب رهبر آموزشی می تواند از آن و یا از آن ها استفاده نماید. قدرت، نیروی نهفته ای است که در یک مقام سازمانی یا فرد وجود دارد، می تواند از آن ها استفاده نماید. قدرت یک مفهوم پیچیده ای است که می تواند فرآینسانی و یا شر شیطانی باشد. قدرت در قالب فرآینسانی می تواند استفاده از آن، مایه انرژی بالفعل نمودن استعداد و جلوگیری از اشتباهات گردد. اما در عبارت شر شیطانی می تواند مشکلات و ناراحتی ها عدیده ای را در سازمان ایجاد کند.

سلامت روان: سلامت روان پدیده ای است که از دیرباز مورد توجه روان شناسان، روان پزشکان، مشاوران و مردم عادی بوده و متأثر از مجموعه ای از عوامل جسمی، اجتماعی و شناختی می باشد. (صادقی و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان جهانی بهداشت، سلامتی را «حالتی که در آن فرد از نظر روانی، عاطفی و اجتماعی توانایی زندگی سازگار با خود و محیط را تعریف می کند» (کامپوس^۱، ۲۰۰۲). الفرد آدلر اولین روان پزشکی است که مفهوم سلامت روان را برای اولین مرتبه برای محیط مدرسه بکار برد. به نظر آدلر تمام تلاش های فرد برای به دست آوردن برتری، شکل دهنده شیوه زندگی اوست و جهان واقعی حاصل سازندگی ذهن فرد است آدلر برخلاف فروید معتقد بود رفتار انسان توسط غرایز و تکانه ها تعیین نمی شود، بلکه تابع هدف های فردی است که روی به سوی آینده دارد (کریمی، ۱۳۸۴). قدرت: فرآینسانی یا شر شیطانی، قدرت از عوامل مهم نفوذ در بحث مدیریت و رهبری سازمانی است، قدرت می تواند باعث نفوذ مثبت و یا منفی در زیردستان شود. به نظر می رسد قدرت با حالات روانی و شخصیتی فرد و رهبر هماهنگی دارد. با اشاره به بحث فوق در مورد روان سالم و سازگاری فرد با سلامت روان در به کارگیری از منابع قدرت می تواند احتمال داد افراد سالم در فرآیند سازمانی به انواع نامطلوب قدرت پناه نمی برند. سنجابی، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه قدرت و فشار روانی دبیران در دبیرستان های دولتی دریافت میان قدرت اجبار و قدرت مقام با فشار روانی و رابطه معکوس

^۱. Campos

وجود دارد. قبل از نتیجه‌گیری احساس می‌شود، نگاه کوتاه با ادبیات و تعاریف مربوط به قدرت ارائه گردد. قدرت، از عوامل نفوذ در سازمانی می‌باشد. قدرت جوهر کنترل سازمانی است. مفهوم کلاسیک قدرت از نظر رابرت دال و ماکس ویر «این احتمال که فاعل در محدوده یک رابطه اجتماعی در وضعی خواهد بود که علی‌رغم مقاومت، ارده خویشتن را اجرا نماید» (علاقه بند ۱۳۸۹)،

(النگوان و لینکسی^۱، ۲۰۰۷) در تحقیق خود با عنوان اثرات قدرت ادراک‌شده مدیر بر روی انگیزش و استرس زیردستان دریافت که قدرت ادراک‌شده مدیر با افزایش انگیزش و کاهش استرس زیردستانی که خودپنداری پایین دارند، ارتباط قوی تری دارد. منابع قدرت پاداش، اجبار و مقام ارتباط مثبت قوی تری با انگیزش زیردستان با کنترل درونی داشت. قدرت پاداش، مرجعیت تخصص با افزایش انگیزش زیردستان با کنترل بیرونی داشت.

نیت میر^۲ در خلاصه‌ای از برتری خود در زمینه پایگاه‌های قدرت با رضایت زیردستان و عملکرد آنان انجام داد، نتیجه‌گیری کلی عبارت است از: باوجود اینکه پایگاه‌های قدرت تخصص و قدرت مشروع ظاهراً مهم‌ترین علت فرمان‌برداری هستند و قدرت مرجعیت قویاً به‌طور ثابت به عملکرد و میزان رضایت خاطر زیردستان مربوط می‌شود (گوپتا^۳، ۲۰۰۸). مک و مک گی^۴ به نقل از کرمی بر روی ۲۲۶ نفر از مدیران سازمان‌های کوچک در رابطه، پیچیدگی‌های و نوع دشواری وظیفه، با انواع قدرت مشاهده نمود، قدرت اجبار نه تنها نمی‌تواند مشکلی را در فرمان‌برداری کارگران معدن از میان بردارد، بلکه به دشواری‌های سازمانی اضافه می‌کند. (کرمی، ۱۳۹۰).

صفری (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی منابع قدرت مدیران و رابطه آن به جو سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس نشان داد بین قدرت پاداش، تخصص و مرجعیت مدیران و جو سازمانی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، ولیکن بین قدرت اجبار مدیران و جو سازمانی مدرسه رابطه منفی و معکوس مشاهده می‌شود. قدرت قانونی و جو سازمانی مدرسه رابطه معناداری یافت گردید (صفری، ۱۳۸۹).

1. Elangovan & Linxie
2. Nate Mir
3. Gupta
4. Mac & McGee

کبیری در مطالعه خود در سازمان‌های دانشکده، نمایندگی بیمه شرکت خدمات وسایل خانگی از شرکت کنندگان خواستند، پایگاه قدرت مطلوب آنان که می‌خواهند بالادستان در ارتباط، با آنان را به کاربرند الویت بندی کنند. نتایج به شرح زیر اعلام شد. اعضاء هیئت دانشکده هنر: ۱- قدرت تخصص ۲- قدرت مشروع ۳- قدرت مرجعی نمایندگی بیمه: ۱- تخصص، ۲- قدرت مشروع ۳- قدرت پاداش

شرکت خدمات وسایل خانگی: ۱- قدرت مشروعیت ۲- پاداش ۳- قدرت اجبار (کبیری ۱۳۷۱) اولسون و توماس^۱ به کارگیری قدرت در مقاطع مختلف تحصیلی از دبیرستان تا دانشگاه را مورد مطالعه قرار دادند دانش آموزان به ترتیب به کارگیری قدرت مشروع، اجباری، مرجعی و پاداش از ارجحیت برخوردار بود. در دانشجویان سال اول دانشگاه به ترتیب قدرت قهریه، مشروع، پاداش و قدرت مرجعی از اولویت برخوردار بود. کارشناسی ارشد و دکتری ترجیح می‌دهند قدرت تخصصی در مورد آنان به کاررفته شود (حاجی آبادی، ۱۳۸۰)

ریون و همکاران^۲ (۱۹۹۸) در تحقیق خود تحت عنوان قدرت ادراک شده روانشناس و معلم در برخورد با دانش آموزان در مقایسه با نظر معلمان، نشان داد معلم و روانشناس مدرسه از پایگاه قدرت تخصصی و اطلاعات بیشترین استفاده در مقایسه با دیگر منابع قدرت را در عمل به کار می‌گردد. در تحلیل فرعی مشاهده شد روان‌شناس در مقایسه با معلم بیشتر به کارگیری قدرت نرم را از قدرت سخت مؤثرتر می‌دانست و در دیگر یافته‌های این تحقیق نشان داد، روان‌شناسان. میزان قدرت پاداش را مؤثرتر از معلمان می‌دانند و معلمان قدرت قانونی و اطلاعاتی را مؤثرتر از روان‌شناسان می‌دانند (ریون و همکاران، ۱۹۹۸)

بهدری (۱۳۸۰) در پایان‌نامه ارشد مدیریت آموزشی تحت عنوان "به کارگیری پایگاه و قدرت از نظر مدیران و دبیران" در شهر میانه دریافت:

۱- از نظر مدیران در مدرسه بیشتر قدرت مشروعیت، پاداش و مرجعی استفاده می‌شود. فقط در اندک موارد از قدرت اجبار استفاده می‌گردد.

۲- از نظر دبیران بیشتر از قدرت روز و اجبار نسبت به قدرت مشروعیت و پاداش از طرف مدیر اعمال می‌گردد (بهدری، ۱۳۸۰)

5. Olson & Thomas

6. Raven & et al

حاجی آبادی در تحقیق خود رابطه میان قدرت و جو سازمانی مدارس متوسطه شهر مشهد دریافت مدیران هر چه کمتر از اجبار استفاده می کنند، جو سازمانی مدرسه بازتر می گردد (حاجی آبادی، ۱۳۸۰).

این پژوهش به دنبال بررسی سلامت روانی مدیران مدارس و رابطه آن با چگونگی استفاده از منابع قدرت پنج گانه موجود در ادبیات مدیریت می باشد. تا باشد، نقطه آغازین اندیشه در رابطه با ارتقاء کیفیت مدیریت آموزشی از طریق گزینش مدیران، نگهداری و ارتقاء آنان در محیط آموزشی مدرسه گردد؛ بنابراین اهداف و سؤالات پژوهش به ترتیب زیر ارائه می گردند.

سؤال های پژوهش

۱. وضعیت سلامت روانی مدیران زن و مرد چگونه است؟
۲. وضعیت استفاده از منابع قدرت در میان مدیران زن و مرد چگونه است؟
۳. آیا مدیران زن و مرد در استفاده از منابع قدرت دارای تفاوت می باشند؟
۴. آیا سلامت روان مدیران (زن - مرد) از تفاوت معناداری برخوردار است؟
۵. آیا بین سلامت روان و استفاده از منابع قدرت رابطه ای وجود دارد؟
۶. تا چه قدر استفاده از منابع قدرت مدیران زن و مرد با سلامت روان تبیین می شود؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و ازلحاظ گردآوری داده ها توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران مدارس پسرانه و دخترانه ۳ مقطع ناحیه شهریار که تعداد کل آنان ۱۱۷ نفر از این تعداد ۵۶ نفر مدیر زن و ۶۱ نفر مدیر مرد حضور دارند. بر طبق جدول مورگان حجم نمونه ۸۶ نفر انتخاب شد. روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی در مقاطع و مدارس پسرانه و دخترانه استفاده شد. مجموعاً از ۸۶ پرسشنامه ۷۶ عدد آنها، سالم بدون خط خوردگی دریافت شد و ۱۰ پرسشنامه دریافت شده مخدوش و غیرقابل استفاده بود.

در پژوهش حاضر از دو ابزار اندازه گیری استفاده می شود.

الف: پرسشنامه سلامت روانی از GHQ-28¹ گلد برگک مشتمل بر ۲۸ سؤال با چهار مقیاس فرعی:

- ۱- اعلام جسمانی ۲- اختلال خواب و اضطراب ۳- کارکرد اجتماعی ۴- افسردگی، تشکیل می شود. این پرسشنامه سرنده و مبتنی بر خود گزارش دهی است که در مجموعه های بالینی

باهدف بررسی اختلال روانی استفاده شده است، ضمناً این پرسشنامه برای نوجوانان و بزرگسالان به منظور کشف مشکلات روانی سلامت بکار رفته است. زیر مقیاس‌های این پرسشنامه:

مقیاس (A) دربردارنده مواردی درباره وضع سلامت خود و احساس خستگی بدنی می‌باشد. مقیاس (B) درباره اضطراب و بی‌خوابی است.

مقیاس (C) توانایی رویارویی با تقاضاهای حرفه‌ای مسائل زندگی روزمره می‌باشد.

مقیاس (D) با افسردگی ارتباط دارد هر پاسخ نمره صفر تا سه ۳، نمره صفر (اصلاً) کمتر از حد معمول (یک) در حد معمول نمره (دو) و برای پاسخ بیشتر از نمره (سه) تعلق می‌گیرد. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰) تقوی (۱۳۸۰) پایایی این پرسشنامه به روش باز آزمایی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۹۳ محاسبه شده است با همسانی درونی $r = 0/88$.

ب: پرسشنامه قدرت (RLPI¹)

۵ نوع قدرت قانونی، پاداش، اجبار، مرجعیت و تخصص فرنچ و ریون می‌باشد دارای ۲۹ سؤال می‌باشد، در تحقیقات زیادی استفاده شده است. پایایی محاسبه شده پرسشنامه قدرت ۰/۸۵ می‌باشد.

در بخش اول با عنوان توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی، به منظور نمایش تفکیکی اطلاعات (فردی، تحصیلی و شغلی، جنسیت و سطح تحصیلات نمونه) در مقاطع مختلف ابتدائی، راهنمایی و دبیرستان از جداول توزیع فراوانی و درصد استفاده می‌شود. در بخش دوم، به منظور پاسخ به سؤالات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد. جهت بررسی چگونگی استفاده مدیران زن مرد از منابع قدرت در فرایند اداری مدارس خود، از تحصیل آزمون t گروه‌های مستقل و نهایتاً از رگرسیون به بررسی رابطه علی میان سلامت روان و مؤلفه‌های منابع قدرت استفاده می‌گردد.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا به بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری پرداخته‌ایم که عبارت بودند از: ۵۶/۶ درصد (۴۳ نفر) از نمونه آماری را مردان و ۳۴/۴ درصد (۳۳ نفر) افراد را نیز زنان

² Rahim Leader Power Inventory

تشکیل داده‌اند. یافته‌های به دست آمده در زمینه تحصیلات نمونه آماری نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی برای افراد با مدرک کارشناسی با ۶۴/۵ درصد (۴۹ نفر) و بعد از آن فوق دیپلم و کارشناسی ارشد هر دو ۱۷/۱ (هر کدام ۱۳ نفر) و کمترین دیپلم ۱/۳ (۱ نفر) را تشکیل می‌دهند. یافته‌های به دست آمده از مقطع تحصیلی نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مقطع ابتدایی ۴۷/۴ (۳۶ نفر) و بعد از آن متوسطه اول ۳۰/۳ (۲۳ نفر) و کمترین فراوانی مربوط به متوسطه دوم با ۲۲/۴ (۱۷ نفر) می‌باشند.

در این بخش یافته‌های به دست آمده از آزمون‌های آماری پژوهش حاضر در قالب سؤال‌های مطرح شده بررسی شده است:

۱. وضعیت سلامت روانی مدیران زن و مرد چگونه است؟

جدول ۱. وضعیت سلامت روانی مدیران زن و مرد

وضعیت	جسمانی		اضطراب و اختلالات خواب		کارکردهای اجتماعی		افسردگی
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
بدون مشکل	۷۵	۹۸/۷	۷۰	۹۲/۱	۵۱	۶۷/۱	۷۳
مشکل دار	۱	۱/۳	۶	۷/۹	۲۵	۳۲/۹	۳
جمع	۷۶	۱۰۰	۷۶	۱۰۰	۷۰۰	۱۰۰	۷۶

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۱ نمونه مورد تحقیق، ۷۵ نفر (۹۸/۷) از نظر جسمانی مشکل اساسی نداشتند که از نظر اضطراب و اختلالات خواب ۷۰ نفر از (۹۲/۱) فاقد مشکل، ولیکن در کارکردهای اجتماعی وضعیت نامناسب فقط ۵۱ نفر (۶۷/۱) بدون مشکل و ۲۵ نفر (۳۲/۹) کارکردهای اجتماعی دارای مشکل بودند، در شاخص افسردگی ۷۳ نفر (۹۶/۱) بدون مشکل ۳ نفر (۳/۹) مشکل دار می‌باشند.

۲. وضعیت استفاده از منابع قدرت در میان مدیران زن و مرد چگونه است؟

جدول ۲. وضعیت استفاده از منابع قدرت در میان مدیران زن و مرد

نوع قدرت	مقام	پاداش	تنبیه	مرجعی	تخصص	مقدار	سطح معناداری
میانگین						Chi 2	=Sig
۳/۱۲	۳/۰۱	۱/۸۴	۳/۶۳	۳/۴۱	۶/۹۶		۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۲ مدیران زن و مرد در به کارگیری منابع به ترتیب قدرت مقام میانگین ۳/۱۲، پاداش ۳/۰۱، اجبار ۱/۸۴، قدرت مرجعی ۳/۶۳ بالاترین میانگین و تخصص دومین منبع قدرت مورد استفاده مدیران ۳/۴۱ می‌باشد.

۳. آیا مدیران زن و مرد در استفاده از منابع قدرت دارای تفاوت می‌باشند؟

جدول ۳. نتایج آزمون t بین استفاده از منابع قدرت

جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معناداری
مرد	۴۳	۸۴/۶۷	۹/۴	-۰/۷۴	۰/۹۴
زن	۳۳	۸۴/۸۷	۹/۶		

همان طوری که نتایج جدول ۳ نشان می دهد میانگین مدیران مرد در استفاده از منابع قدرت ۸۴/۶۷ و میانگین مدیران زن ۸۴/۸۷ می باشد و t به دست آمده برابر -۰/۷۴ و سطح معناداری برابر ۰/۹۴ sig= محاسبه شد، بنابراین می توان نتیجه گرفت تفاوت معناداری در بکارگیری منابع قدرت میان زنان و مردان مدیر در نمونه وجود ندارد.

۴. آیا سلامت روان مدیران (زن - مرد) از تفاوت معناداری برخوردار است؟

جدول ۴. آزمون t سلامت روانی مدیران (زن - مرد)

جنسیت	فراوانی	میانگین	مقدار t	سطح معناداری
مرد	۴۳	۲۳/۲۰	-۲/۱۵	۰/۱۴
زن	۳۳	۳۰/۴۲	-۲/۵۳	۰/۱۳

با توجه به جدول ۴ زنان از نظر سلامت روان با میانگین ۳۰/۴۲ و مردان با میانگین ۲۳/۲۰ و مقدار $t = -2/15$ و مردان $t = -2/53$ و سطح معناداری $\alpha = 0.01$ بنابراین زنان و مردان از نظر سلامت روانی از موقعیت متفاوتی برخوردار می باشند. زنان مدیر نمونه تحقیق از سلامت روانی بهتری برخوردارند.

۵. آیا بین سلامت روان و استفاده از منابع قدرت رابطه ای وجود دارد؟

برای پاسخ به سؤال فوق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در کل ضریب بین منابع قدرت و سلامت روان برابر $r = 0.40$ است. بنابراین همبستگی نسبتاً مناسبی در این نمونه تحقیق بین سلامت روان مدیران با منابع قدرت وجود دارد.

۶. تا چه قدر استفاده از منابع قدرت مدیران زن و مرد با سلامت روان تبیین می شود؟

برای بررسی میزان تبیین منابع قدرت با سلامت روانی از مدل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

جدول ۵. میزان توصیف به کارگیری هریک از مؤلفه های قدرت توسط سلامت روان

نوع قدرت	مقدار R ²	مقدار t	سطح معناداری Sig=
مقام	۰/۲۱۵	۰/۴۲	۰/۲۲
پاداش	۰/۳۴۰	۱/۰۴	۰/۰۵
تنبیه	۰/۲۰۹	۱/۵۷	۰/۱۲
مرجعی	۰/۳۱۸	۳/۰	۰/۰۰۴
تخصص	۰/۲۲۵	۱/۰	۰/۳۱

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود فقط ۲ منبع قدرت، قدرت پاداش در سطح $\text{sig} = /0.5$ و قدرت مرجعی از وضعیت بهتر با توجه به سطح معناداری یعنی $\text{sig} = 0/0.04$ در چهارهزارم معنادار می‌باشد. بدین معنا مدیران آموزشی زن و مرد در مدارس شهریار فقط از طریق منابع قدرت مرجعی یعنی الگو بودن خود در فرایند اداری مدارس خود مدیریت می‌کنند و تا حدودی نیز قدرت پاداش استفاده می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرایند آموزشی در سازمانی بنام آموزش و پرورش که رسالت به فعل درآوردن استعداد های کودکان، نوجوانان را به عهده دارد. سلامت روانی و جسمانی دست‌اندرکاران آموزش و پرورش از جمله نکات بااهمیتی است که جایگزین نمی‌تواند داشته باشد. در سؤال اول پژوهش حاضر افت و خیزهای آماری در ابعاد چهارگانه سلامت جسمانی، اضطراب، کارکردهای اجتماعی و افسردگی مدیران مدارس ملاحظه می‌شود. در مجموع مدیران زن مرد مشکل دار $47/3$ درصد نمونه را تشکیل می‌دهند؛ بنابراین آموزش پرورش در امور مدیریت آموزشی، بایستی با ایجاد مکانیسم‌های مدیریتی نیاز دار، افزایش جاذبه‌های معلمی و مدیریتی از نظر روانی مدیران با سلامت کامل را جذب، نگهداری و توسعه دهد. مدیر مدرسه کلید تعلیم و تربیت و عامل اصلی انسان‌سازی در مدرسه است. میر کمالی معتقد است کسی که می‌خواهد با دیگران کار کند باید که در درجه اول فرد سالمی باشد به عقیده بسیاری از دانشمندان سلامت روانی به مراتب مهم‌تر از سلامت جسمی است، افرادی که سلامت روانی ندارند نه تنها به زندگی خود بلکه به همه اطرافیان خود تلخ و ناگوار می‌کنند و سبب به هم خوردگی محیط و اختلال در رفتار زیردستان می‌شود (میر کمالی، ۱۳۸۶).

سؤال دوم پژوهش در مورد چگونگی استفاده از منابع قدرت توسط مدیران زن و مرد، نتیجه نشان می‌دهد، مدیران کمترین انتخاب را در منبع قدرت تنبیه (زور) دارند با میانگین $1/84$ و قدرت مرجعی با بالاترین میانگین $3/63$ بیشترین کاربرد در فرایند مدیریتی مورد استفاده می‌باشد. یافته‌های استودبت^۱، ایوانویچ و دانلی^۲، ۱۹۷۰، توماش^۳ ۱۹۷۴ به نقل از امجدی، قدرت

1. Astudbt

2. Ivanovich & Donnelly

3. Tomasz

4. Agvynas & Adams

مرجعی را به عنوان پائین ترین پایگاه قدرت به کار گرفته شده مدیران را یافته‌اند (امجدی ۱۳۷۹). در مورد میزان به کارگیری قدرت، مرجعی، تخصص، اجبار و قانونی در حد متوسط یافت. کریمی (۱۳۸۳) در پژوهش خود یافت مدیران در فرایند تربیت بدنی بیشتر قدرت تخصص، مرجعی، اطلاعاتی و قانونی و حتی قهریه را استفاده می‌کنند. در مجموع نتیجه این سؤال با تحقیقات داخلی همخوانی دارد و با تحقیقات خارجی همخوانی ندارد به اختصار یکی از دلایل را می‌توان در قالب ساختار مدیریتی و شیوه اجرای قوانین و مقررات در کشورهای صنعتی و ایران عنوان کرد. در کشورهای غربی مدیر آموزشی مدرسه در رابطه با استخدام و اخراج معلم و حرف اول و آخر را می‌زند. ثانیاً قوانین و مقررات شفاف بر فرایند مدیریتی مدرسه حاکم است. در صورتی که در کشور ما قوانین و مقررات مدیریت آموزشی شفاف نمی‌باشد.

سؤال سوم، آیا بین پایگاه قدرت مدیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد؟ نتایج آزمون t گروه مستقل بیانگر این است که تفاوت معناداری بین میانگین نمرات به کارگیری منابع قدرت در دو گروه زن و مرد وجود ندارد؛ بنابراین زنان مردان موجود در نمونه تحقیق از منابع قدرت به یک اندازه استفاده می‌کنند. این یافته یا نتیجه تحقیقات اگویناس و آدامز^۱، الگسی و کارل^۲ (۲۰۰۳) و سومینی^۳ (۲۰۰۳) راجاو کریشنان^۴ (۲۰۰۲) مبنی بر عدم وجود و اختلاف معنادار بین تاکتیک‌های نفوذ (پایگاه قدرت) مورد استفاده مردان زنان همخوانی دارد. ولیکن از نظر تجربی و تئوریک استفاده از مدیریت خشن در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. زنان بیشتر ترجیح می‌دهند از قدرت غیرمستقیم (بدون خشونت) استفاده کنند. مردان بیشتر از قدرت مستقیم (خشن) استفاده می‌کنند. زنان بیشتر از قدرت عاطفی مانند دوست داشتن استفاده می‌کنند. مردان از قدرت ملموس عینی مانند قدرت بدنی استفاده می‌کنند.

سؤال چهارم، آیا بین سلامت روانی مدیران و مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد؟ نتیجه تحقیق نشان می‌دهد میانگین سلامت مدیران زن برابر ۳۰/۴۲ و میانگین مردان برابر است با ۲۳/۲ و مقدار $t = -2/15$ $Sig = .05$ معنادار می‌باشد؛ بنابراین سلامت روانی زنان از مردان از تفاوت

5. Algsy & Karl

6. Somini

7. Rajav Krishnan

8. Kaya

معناداری برخوردار است. ولیکن این نتیجه با تحقیقات ظروفی (۱۳۸۸) و با نوری (۱۳۸۲)، خاکبار (۱۳۸۲) نریمانی (۱۳۸۰) و کایا (۲۰۰۷) همخوانی ندارد.

سؤال پنجم، آیا بین سلامت روانی و مدیران با قدرت رابطه‌ای وجود دارند؟ یافته پژوهش نشان می‌دهد کلیه زیر مؤلفه‌های قدرت (تخصصی، مرجعی، مقام، پاداش و تنبیه) به صورت درهم تنیده از همبستگی ضعیف مدیران $r=0/4$ برخوردار است. تنها توجه این نتیجه می‌توان در قالب محدود بودن نمونه تحقیق و عدم تفکیک مدیران مشکل‌دار از بدون مشکل نیز می‌توان نام برد. سنجایی (۱۳۷۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران و فشار روانی دبیران در دبیرستان‌های دولتی شهر تهران» دریافت میان اعمال قدرت اجبار و قدرت مبتنی بر قانون با فشار روانی رابطه معکوس وجود دارد. ولیکن بین اعمال قدرت پاداش، مرجعیت و تخصص با فشار روانی رابطه مستقیم وجود دارد. ولیکن بین اعمال قدرت پاداش، مرجعیت و تخصص با فشار روانی رابطه معناداری وجود ندارد. صفری (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی منابع قدرت مدیران و رابطه آن با جو سازمانی از دیدگاه دیگران در مدارس» نشان داد که بین قدرت مرجعی و جو سازمانی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین قدرت اجبار مدیران و جو سازمانی مدارس رابطه معنی و معکوس وجود دارد. بین قدرت قانونی مدیران و جو رابطه معناداری وجود ندارد. ارکوتولو و چافرا در تخصصی با عنوان نقش فرهنگ سازمانی و منابع قدرت و استرس شغلی دریافت قدرت خشونت و استرس شغلی را تقویت می‌کند (ارکوتولو و چافرا، ۲۰۱۱).

سؤال ششم، میزان توصیف هر یک از مؤلفه‌های قدرت توسط سلامت روان چگونه است؟ نتایج نشان می‌دهد فقط دو منبع قدرت، قدرت پاداش $R^2=0/34$ و $Sig=0/5$ و قدرت مرجعی $R^2=0/31$ و $Sig=0/04$

توانایی توصیف سلامت روانی دارند؛ بنابراین قدرت مرجعی بالاترین نقش توصیف سلامت روانی در نمونه تحقیق دارا می‌باشد. مؤید این نکته است بین سلامت روانی مدیر به کارگیری قدرت مرجعی ارتباط وجود دارد. به کارگیری قدرت مرجعی نشان‌دهنده سلامت وضعیت روان مدیران می‌باشد. قدرت مرجعی تمرکزش مجذوب کردن دیگران نسبت به الگوی رفتاری

شخصی خود می‌باشد. در این نوع افراد بدون در نظر گرفتن نتیجه، شیفته و علاقه‌مند به تبعیت از مدیر (رهبر) می‌گردند. قدرت مرجعی به قدرتی بازمی‌گردد که یک رهبر از طرف پیروان پذیرفته می‌شود و رهبر به گونه‌ای عمل می‌کند که توجه پیروان را جلب و آذ آنان (پیروان) نیز قدرت می‌گیرد. نیت میر در خلاصه‌ای از بررسی مهم‌ترین تحقیقی که در زمینه ارتباط پایگاه قدرت با رضایت خاطر زیردستان و عملکرد آنان انجام داد به این نتیجه کلی رسید: با وجود اینکه پایگاه‌های قدرت تخصص و قدرت مشروع ظاهراً مهم‌ترین علت فرمان‌برداری هستند. ولیکن قدرت تخصص و قدرت مرجعیت قویاً به‌طور ثابت به عملکرد و میزان رضایت خاطر زیردستان می‌افزاید. در پژوهشی توسط مک و مک گگی به نقل از کرمی (۱۳۹۰) بررسی و ۲۲۶ مدیر سازمان‌های کوچک دریافتند به کارگیری قدرت تخصص، قدرت مشروع و مخصوصاً قدرت مرجعی می‌تواند استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد.

اصولاً مدیریت در محیط اجتماعی و جمعی تحقق پیدا کند، مدیر در نقش رهبر هدایت گروهی را عهده‌دار می‌باشد. اولاً نیاز دارد، خود از سلامت جسمانی و روانی کافی برخوردار باشد تا بتواند محیط سالم برای زیرمجموعه خود فراهم نماید. ثانیاً محیط آموزشی و انسان‌سازی تعلیم و تربیت وظیفه تحقق توانایی‌های بالقوه کودکان، نوجوانان و جوانان عهده‌دار است، محیط سالم روانی نیاز اولیه هر مدرسه‌ای می‌باشد. ثالثاً در رابطه با مربیان به آموزگاران و مدیران پرسنل فرآیند آموزشی مدرسه، نیاز روانی دارد که به آنان در فرآیند منطقی و علمی برخورد شود. خانواده‌ها هم ذینفعان آموزشی مدرسه هستند که بایستی، به گونه همکارانه با آنان برای رشد و توسعه دانش‌آموزان و همکاری و همیاری نمود. نیاز به قدرت جاذبه مدیر و مدرسه است.

منابع

- امجدی، زهرا (۱۳۷۹). **بررسی میزان بهره‌گیری مدیران از منابع پنج‌گانه قدرت در اداره شهرستان رفسنجان از دیدگاه کارکنان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- به‌دردی، محمد (۱۳۸۰). **بررسی نظرات مدیران و دبیران درباره نوع و میزان قدرت در مدارس متوسطه شهرستان میانه**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- تقوی، سید محمدرضا (۱۳۸۰). **بررسی و روایی اعتبار پرسش‌نامه سلامت عمومی GHQ**. **مجله روانشناسی**. سال پنجم شماره ۴، ص ۸۹-۸۰.
- حاجی‌آبادی، حسن (۱۳۸۰). **بررسی رابطه به‌کارگیری انواع قدرت توسط مدیر و جوسازمانی مدارس متوسطه شهرستان مشهد**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

- حسینی، سید حمید و همکاران (۱۳۹۰). سلامت روان دانشجویان علوم پزشکی ایران خراسان شمالی و عوامل مرتبط با آن در سال ۱۳۸۹. **مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی**، دوره ۳ شماره ۲ (پیاپی ۸).
- راسل، برتراند (۱۳۸۵). **قدرت**. ترجمه: نجف دریابندری. چاپ چهارم، تهران: انتشارات خوارزمی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۱). **بهداشت روانی در محیط کار**. تهران: نشر ویرایش. چاپ اول.
- صادقی، احمد، رحمانی، بهاره، کیانی، محمدذکریا (۱۳۸۹). تعیین وضعیت سلامت روانی کارکنان مرکز آموزشی درمانی شهید رجایی قزوین. **مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی**، دوره ۲، شماره ۴ (پیاپی ۶)
- کریمی طریقه، الهام (۱۳۸۴). **تعیین منابع قدرت مدیران سازمان تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- کریمی، فاطمه (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین استرس شغلی و میزان تعهد سازمانی مدیران مدارس راهنمایی شهر همدان**. دانشکده ادبیات و علوم انسانی بوعلی سینای همدان.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۹). **اصول و مبانی مدیریت آموزشی**. تهران: نشر روان، چاپ بیست و پنجم.
- میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۹). **رهبری و مدیریت آموزشی**. تهران: نشر یسطرون، چاپ هجدهم.
- میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۶). **رفتار و روابط در سازمان و مدیریت**. تهران: نشر یسطرون، چاپ پنجم.
- میکل کوردا، ققنوس (۱۳۷۳). **قدرت**. (ترجمه کبیری، قاسم). چاپ دوم.
- Aguinas, H. & Adams, S.K.R. (1998). Social-role versus Structural models of gender and influence use in organizations. **Group & Organization Management**, 23 (4), 414- 447.
- Burke, R.J. and Wilcox, D.S. (1997). Bases of Superintendents job satisfaction“. **Canadian Journal of Behavioral Science**.
- Dunham, R. B. et al.(2002). Individual and Organizational Strategies For Coping With Organizational Power, **Academy of Management**, (21).
- Erkutlu. V & Chafra J (2006). Relationship between Leadership power bases and job stress of Subordinates: Example from boutique hotels. **USA jossey Bass**.
- Erkutlu. V & Chafra J & Bumin. B(2011). Organizational Cultures role in the Relationship between power bases and job stress. H. U. **Journal of Education** 40:198-209.
- Elangovan, A. R & Xie, J. L (2007). Effects of Perceived power of Supervisor on Subordinate Stress and Motivation: The Moderating Role of Subordinate Characteristics. **Journal of Organizational Behavior**.
- Faeth, Margaret Ann, (2004) **Power, Authority and Influence: A Comparative Study of the Behavioral Influence Tactics Used by Lay and Ordained Leaders in the Episcopal Church Dissertation Submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in Human Development**.
- Goldberg DF, Guter R, Sartorius N, Ustun TB(1997). The Validity of two version of the (GHQ) in the WHO **Study of Mental Illness in General Health Care**. **Psychol**, M:27(1)191-70.

- Pfeffer, J (2011). Understating power in Organizations. **California Management Review**.
- Rahim, M.A. (1989). Relationships of Leader Power to Compliance and Satisfaction With Supervision, Evidence From A National Sample Of Managers. **Journal of Management**.
- Raven, B.H. Schwarzwald, et. al.(1998). Conceptualizing and Measuring a Power/ Interaction Model of Interpersonal Influence. **Journal of Applied Social Psychology**,28,3070332.