

رابطه سبک‌های مدیریتی و سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران

معصومه عبداللهی^۱
علی اکبر پیرزاد^۲
محمد علی روانبخش^۳
ناصر شنیرکوند^۴
جمال عاشوری^{۵*}

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریتی و سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران انجام شد. این مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه مدیران مدارس شهر قرچک در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بود. از میان آنان ۱۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و همه آنها پرسشنامه‌های چندعاملی مدیریت (بس و آوولیو، ۱۹۹۵)، سرمایه اجتماعی (پاژاک، ۲۰۰۶) و سازگاری اجتماعی (بل، ۱۹۶۱) را تکمیل کردند. داده‌ها با روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل گام‌به‌گام تحلیل شدند. نتایج همبستگی نشان داد که بین سبک مدیریتی تحول‌آفرین، سبک مدیریتی تبادلی و سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه مثبت و معنادار و بین سبک مدیریتی عدم مداخله‌گر با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه منفی و معنادار وجود داشت. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که سبک مدیریتی تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی و سبک مدیریتی تبادلی نتایج سازگاری اجتماعی مدیران را بیش‌بینی کنند ($P < 0/01$). با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مشاوران و روانشناسان برای بهبود سازگاری اجتماعی مدیران به ترتیب سبک مدیریتی تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی و سبک مدیریتی تبادلی آنان را از طریق کارگاه‌های آموزشی افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی: سبک‌های مدیریتی، سرمایه اجتماعی، سازگاری اجتماعی، مدیران

۱. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، گروه علوم تربیتی، مازندران، ایران
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه علوم تربیتی، اصفهان، ایران
۳. کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، گروه روانشناسی، همدان، ایران
۴. مربی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، گروه علوم تربیتی، پردیس زینبیه پیشوا، تهران، ایران
۵. دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه روانشناسی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

سازمان آموزش و پرورش سازمان بزرگ و گسترده‌ای است که تعداد زیادی مدیر در سطح خرد و کلان آن اداره می‌کنند. ثمربخشی فعالیت‌های چنین سازمانی مستلزم مدیریت و هدایت مدیران لایقی است که احساس تعهد، رضایت و سازگاری دارند (ندری، عرب‌سالاری، بدیعی و عاشوری، ۱۳۹۴). هر انسانی می‌کوشد تا خود را با محیط فیزیکی و روانی خود سازگار کند. چون انطباق با شرایط مختلف حکایت از سلامت انسان دارد. البته این سازگاری به معنای همرنگی و پیروی ناهشیار نیست، بلکه می‌تواند دگرگونی را نیز به همراه داشته باشد (کرنز، الکنیز، کارپنتر، چپو، گرین و کامرا، ۲۰۱۴). یکی از عوامل ثمربخشی هر سازمانی سازگاری اجتماعی^۱ مدیران آن سازمان است. سازگاری به عنوان فرایندی پویا، پیچیده و مستمر است که اهمیت زیادی دارد. زیرا فرد از طریق سازگاری نیازهای پیوسته در حال تغییر خود را با محیط اجتماعی دائماً در حال تغییر وفق می‌دهد و افراد سازگار به عنوان مشارکت‌کنندگان فعال در محیط شناخته می‌شوند (موران، رامانیوک، کافی، چانن، دیگنهارت، بورشمن و پاتون، ۲۰۱۶). سازگاری مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی بهنجار است که افراد در برابر محیط با هدف دستیابی به آرامش و آسایش از خود نشان می‌دهند (دین، شاه، جمال و بیلال، ۲۰۱۵). سازگاری اجتماعی انعکاسی از تکامل با دیگران، رضایت از نقش‌های خود و نحوه عملکرد نقش‌ها است که تحت تاثیر شخصیت قبلی، فرهنگ و انتظارات خانواده است (بارین، نادر-گروسویس و دیونی، ۲۰۱۳). از آنجا که سازگاری می‌تواند واجد طیف گسترده‌ای شامل ابعاد اجتماع، خانواده، عواطف، شغل، بهداشت، ازدواج و غیره باشد، برخی متخصصان سازگاری اجتماعی را در رأس سایر ابعاد می‌دانند. ممکن است سازگاری اجتماعی در هر دوره زمانی و هر مرحله از تحولات اجتماعی تغییر کند. با اینکه بیشتر افراد با محیط خود سازگار هستند و بدون مشکل خود را با گروهی که به آن وابسته هستند، تطبیق می‌دهند، اما افراد دیگری هستند که با عادات و خصوصیات فکری و رفتاری ناهنجار، سازگاری اجتماعی خود را دچار اختلال می‌کنند (بارتون، میلر، ویکراماراتن، گامیروف و ویزمن، ۲۰۱۳).

یکی از عوامل مرتبط با سازگاری اجتماعی مدیران، سبک‌های مدیریتی آنان است. مدیر شایسته مدیری است که به وظایف و علوم و فنون حرفه‌ای کار خود مسلط باشد. از مهمترین اطلاعاتی که می‌تواند مدیر را در رسیدن به اهداف عالی یاری نماید، علوم مربوط به نحوه رفتار با کارکنان و دانش آموزان و مدیریت آنان است (اسپنسر و بیرنه، ۲۰۱۶). هر مدیری در

1. Kerns, Elkins, Carpenter, Chou, Green & Comer
2. Social Adjustment
3. Moran, Romaniuk, Coffey, Chanan, Degenhardt, Borschmann & Patton
4. Din, Shah, Jamal & Bilal
5. Baurain, Nader-Grosbois & Dionne
6. Barton, Miller, Wickramaratne, Gameraff & Weissman
7. Spencer & Byrne

انجام وظایف اصلی خود به شیوه‌ای رفتار می‌نماید که با شیوه مدیران دیگر متفاوت باشد. به این نوع الگوهای رفتاری پایدار که مدیران هنگام کار کردن با دیگران بکار می‌برند، سبک‌های مدیریتی می‌گویند (بلاسکووا، بلاسکو، ماتوسکا و راساک-اسزیروکا، ۲۰۱۵). یکی از جدیدترین تقسیم‌بندی‌های سبک‌های مدیریتی بر اساس تئوری‌های شخصیتی، سبک‌های تحول‌آفرین^۱، تبادلی^۲ و عدم مداخله‌گر^۳ است. مفهوم اولیه مدیریت تحول‌آفرین توسط برنز^۴ در سال ۱۹۷۸ مطرح شد و سپس برنارد^۵ در سال ۱۹۸۵ بر پایه نظریه وی، نظریه جدید مدیریت تحول‌آفرین را مطرح کرد (به نقل از آنتوناکیس و هوس^۶، ۲۰۱۴). مدیران تحول‌آفرین دارای عزت نفس و اعتماد به نفس بالا بوده و با درک تفاوت‌ها قادر به انتقال این اعتماد و اطمینان به زیردستان هستند، آنها با استفاده مثبت از قدرت و نفوذ و با مشارکت زیردستان در انجام امور زمینه تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی را فراهم می‌سازند. همچنین آنان توانایی برقراری ارتباط موثر و هدایت زیردستان را دارند و ضمن استحکام شخصیت به وعده خود عمل می‌کنند. مدیران تبادلی در حالی که سعی دارند پایین‌ترین نیازهای زیردستان را برآورده سازند، دارای ویژگی‌های بی‌حکمی و کنترل داشتن بر زیردستان هستند. همچنین آنها ضمن ارتباط با زیردستان تلاش می‌کنند قبل از مواجهه با مشکلات مداخله نمایند و با پیش‌بینی خطرات و کاهش آنها استحکام و یگانگی زیردستان خود را افزایش دهند. مدیران عدم مداخله‌گر زیردستان را تشویق به فعالیت نمی‌کنند و تلاشی در جهت تشخیص نیازهای زیردستان انجام نمی‌دهند. همچنین آنان با زیردستان ارتباطی ندارند و در صورتی که انحراف یا اشتباهی صورت گیرد، خود را از آن‌ها می‌کنند (بونو، هوپر و یون^۷، ۲۰۱۲). نتایج پژوهش‌های درباره سبک‌های مدیریتی تحول‌آفرین، تبادلی و عدم مداخله‌گر با سازگاری متناقض بود. برای مثال علامه، سلیمیان، ابوفاضلی و میرچولی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی درباره رابطه سبک‌های رهبری مدیران با سلامت روان به این نتیجه رسیدند که هیچ‌یک از سبک‌های تحول‌آفرین، تبادلی و عدم مداخله‌گر با بعد کفایت و سازگاری اجتماعی سلامت روان رابطه معناداری نداشتند. در پژوهشی دیگر منصوری (۱۳۹۱) ضمن بررسی ارتباط سبک‌های مدیریت با فرهنگ سازمانی به این نتیجه رسید که سبک مدیریت تحول‌آفرین و تبادلی با ابعاد مشارکت، انسجام و سازگاری فرهنگی سازمانی رابطه مثبت و معنادار و سبک مدیریت عدم مداخله‌گر با ابعاد مشارکت و سازگاری رابطه منفی و معنادار داشت. همچنین آذین و موسوی (۱۳۹۰)

1. Blaskova, Blasko, Matuska & Rosak-Szyrocka

2. Transformational

3. Transactional

4. Laissez-faire

5. Burns

6. Bernard Bass

7. Antonakis & House

8. Bono, Hooper & Yoon

ضمن پژوهشی درباره نقش عوامل آموزشگاهی بر سازگاری اجتماعی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌آفرین با سازگاری اجتماعی رابطه معنادار مثبت داشت. علاوه بر آن واثم و دادلی^۱ (۲۰۱۳) ضمن پژوهشی درباره مدیریت و سازگاری به این نتیجه رسیدند که مدیریت تحول‌آفرین و تبادلی با سازگاری رابطه معنادار مستقیم داشتند.

یکی دیگر از عوامل مرتبط با سازگاری اجتماعی مدیران، سرمایه اجتماعی آنان است. امروزه سرمایه اجتماعی به یک مفهوم بسیار مرسوم مبدل شده است. سرمایه اجتماعی مفهومی چند بعدی در علوم اجتماعی است که بر بسیاری از حوزه‌های روانشناختی و جامعه‌شناختی تأثیر می‌گذارد (لی و کارتیکا،^۲ ۲۰۱۴). سرمایه اجتماعی اگر چه مفهومی نوین و نوپا در عرصه مطالعات اجتماعی است، اما این مفهوم ریشه در روابط اجتماعی نوع بشر دارد. سرمایه اجتماعی به عنوان جوهی از زندگی اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی تعریف می‌شود که به مشارکت کنندگان برای تحقق اهداف مشترک توانایی می‌دهد تا به طور موثرتری عمل نمایند (کامرازامن، وود، هین، کاری، گیلز-کورتی و ترل،^۳ ۲۰۱۴). سرمایه اجتماعی منبعی است که میراث روابط اجتماعی می‌باشد و فعالیت‌های جمعی را تسهیل می‌کند. این منبع از طریق اجتماعی شدن حاصل می‌شود و دربرگیرنده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است و باعث دورهم جمع شدن افراد به صورت منسجم و با ثبات در داخل گروه به منظور تأمین هدفی مشترک می‌شود (راثون، گودوین و استانسفیلد،^۴ ۲۰۱۱). نتایج پژوهش‌ها حاکی از رابطه سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی بود. برای مثال یارمحمدزاده و داداش‌زاده (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی درباره نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی با سازگاری شغلی همبستگی مثبت و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر فرخی‌نیا (۱۳۹۳) ضمن بررسی سرمایه اجتماعی معلمان و رابطه آن با سازگاری اجتماعی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی و عملکرد تحصیلی رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین مالینکرودت، ارمر و هپنر^۵ (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی درباره مدل حمایت اجتماعی، سازگاری و تنش بعد از درمان سرطان به این نتیجه رسیدند که بین حمایت اجتماعی و سازگاری ارتباط مستقیم و معنادار وجود داشت. علاوه بر آن ژینگ-هیو، ژیاو-یی، یانگ، ژیو-یان و ژیاو-جیو^۶ (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی درباره اثر حمایت اجتماعی و هویت اجتماعی در ارتباط بین احساس تبعیض و سازگاری اجتماعی فرهنگی به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی و هویت اجتماعی با سازگاری اجتماعی فرهنگی ارتباط معنادار

1. Wassem & Dadley
2. Lee & Kartika
3. Kamruzzaman, Wood, Hine, Currie, Giles-Corti & Turrell
4. Rathon, Goodwin & Stansfeld
5. Mallinckrodt, Armer & Heppner
6. Xing-Hua, Xiao-Yi, Yang, Xiu-Yun & Xiao-Jiao

مستقیم داشتند.

امروزه در هر سازمانی مانند سازمان آموزش و پرورش به دلیل بروز عوامل تنش‌زا سازگاری افراد به ویژه سازگاری مدیران دچار اشکال شده و در چنین شرایطی این افراد گرایش به انجام رفتارهای ناسازگار و ناهنجار دارند. همچنین با توجه به تحولات و تغییرات گسترده و نسبتاً سریع در سازمان‌ها، یکی از مهمترین مسائل و مشکلات اجتماعی بهداشت روانی مدیران است که اهمیت سازگاری در آن روبه‌روز افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به متناقض بودن نتایج پژوهش‌ها و نقش و اهمیت سازگاری اجتماعی در موفقیت و تحقق برنامه‌های سازمان، بررسی متغیرهای مرتبط با سازگاری اجتماعی با هدف افزایش آن امری ضروری است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سبک‌های مدیریتی و سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران انجام شد. بنابراین فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

سبک‌های مدیریتی با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه دارند.

سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه دارد.

سبک‌های مدیریتی و سرمایه اجتماعی توانایی پیش‌بینی سازگاری اجتماعی مدیران را دارند.

روش پژوهش

این پژوهش مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه مدیران مدارس شهر قرچک در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند. حجم جامعه ۲۵۹ نفر بود که بر اساس جدول مورگان و کرجسی^۱ (۱۹۷۱) حجم نمونه ۱۶۰ نفر برآورد شد (به نقل از مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). در این روش پس از تهیه لیست همه مدیران از کارگزینی اداره آموزش و پرورش شهر قرچک، تعداد ۱۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نحوه اجرای پژوهش بدین گونه بود که پس از بیان هدف پژوهش برای رئیس و معاون اداره آموزش و پرورش شهر قرچک، نامه اجازه ورود به مدارس و همکاری با محقق گرفته شد. سپس به مدرسه‌های منتخب وارد شد و پس از بیان اصل رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات و دریافت رضایت‌نامه کتبی جهت شرکت در پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه چند عاملی مدیریت^۲: این پرسشنامه توسط بس و آوولیو^۳ (۱۹۹۵) طراحی شد که شامل سه سبک مدیریت تحول‌آفرین، مدیریت تبدلی و مدیریت عدم مداخله‌گر می‌باشد. این ابزار دارای ۳۶ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود و نمره سبک‌ها با میانگین گرفتن از نمره گویه‌های سازنده آن سبک به دست می‌آید و هر چقدر نمره آزمودنی بیشتر باشد، به میزان بیشتری دارای آن سبک است. ضمن تأیید روایی سازه ابزار، پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ برای سبک‌های مدیریت تحول‌آفرین، تبدلی و عدم

1. Morgan & Kerjesi
2. Multiple Management Questionnaire
3. Bass & Avolio

مداخله گر را به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ گزارش کردند (به نقل از اکار، ۲۰۱۲). همچنین ندی و همکاران (۱۳۹۴) پایایی سبک‌های مذکور را به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۱ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی سبک‌های مذکور به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ محاسبه شد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی^۱: این پرسشنامه توسط پاژاک^۲ (۲۰۰۶) طراحی شد. این ابزار دارای ۱۲ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره گذاری می‌شود و نمره آن با میانگین گرفتن از نمره گویه‌ها به دست می‌آید و هر چه نمره فرد بیشتر باشد، از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار است. روایی ابزار را با مفاهیم اعتماد اجتماعی تعمیم یافته، تساهل اجتماعی، نگرش مثبت نسبت به برون گروه‌ها و عدم تعصب نسبت به درون گروه‌ها تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کرد. همچنین ادیبی سده، یزدخواستی، ربانی خوراسگانی و لطفی‌زاده (۱۳۸۹) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد.

پرسشنامه سازگاری اجتماعی^۳: این پرسشنامه توسط بل^۴ (۱۹۶۱) طراحی شد. این ابزار دارای ۳۲ گویه است که با استفاده از مقیاس سه درجه‌ای (بله، خیر و نمی‌دانم) نمره گذاری می‌شود و نمره آن با میانگین گرفتن از نمره گویه‌ها به دست می‌آید و هر چقدر نمره آزمودنی بیشتر باشد، به میزان کمتری دارای سازگاری اجتماعی است. ضمن تایید روایی محتوایی ابزار، پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش کرد (به نقل از امیری، فلاح، اسفندیاری و غلامی، ۱۳۹۴). همچنین ابوالقاسمی (۱۳۹۴) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کرد. در پژوهش حاضر پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه شد.

برای تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و در سطح استنباطی برای آزمون فرض‌های آماری از روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری با مدل گام‌به‌گام استفاده شد. برای این منظور از نرم‌افزار SPSS-۱۹ در سطح معناداری $P \geq 0.01$ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آزمودنی‌های این پژوهش ۱۶۰ مدیر با میانگین سنی ۴۶/۲۹ سال بودند، به طوری که ۷۴ نفر آنها زن (۴۶/۲۵٪) و ۸۶ نفر آنها مرد (۵۳/۷۵٪) بودند. از میان آنان تحصیلات ۱۱۸ نفر کارشناسی (۷۳/۷۵٪)، ۳۴ نفر کارشناسی ارشد (۲۱/۲۵٪) و ۸ نفر دکتری تخصصی (۵٪) بود. بررسی پیش فرض‌های پژوهش نشان داد که نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبود که این یافته حاکی از آن بود که فرض نرمال بودن برقرار است.

1. Acar
2. Social Capital Questionnaire
3. Pajak
4. Social Adjustment Questionnaire
5. Bell

نتایج مقدار عامل تورم واریانس برای همه متغیرهای پیش بین تقریباً برابر با یک بود که از ۱۰ فاصله زیادی داشت، لذا فرض هم خطی چند گانه رد می شود. همچنین نتایج دوربین-واتسون نشان داد که مقدار آن برابر با ۲/۱۳ بود که از صفر و چهار فاصله داشت، لذا فرض همبستگی پسماندها نیز رد می شود. بنابراین پیش فرض های استفاده از رگرسیون چندمتغیری وجود دارد. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای سبک های مدیریتی، سرمایه اجتماعی و سازگاری اجتماعی در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی سبک های مدیریتی، سرمایه اجتماعی و سازگاری اجتماعی مدیران

متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵
۱. سبک مدیریتی تحول آفرین	۴/۰۳	۰/۹۲	۱				
۲. سبک مدیریتی تبادلی	۳/۶۷	۰/۷۹	۰/۴۳**	۱			
۳. سبک مدیریتی عدم مداخله گر	۲/۳۵	۰/۶۸	-۰/۳۴**	-۰/۱۶*	۱		
۴. سرمایه اجتماعی	۳/۱۷	۰/۷۳	۰/۳۱**	۰/۱۱	-۰/۲۲**	۱	
۵. سازگاری اجتماعی	۱/۳۷	۰/۲۴	۰/۳۶**	۰/۲۵**	-۰/۱۹**	۰/۲۸**	۱

$p \leq 0.01^*$ $p \leq 0.05^{**}$

نتایج جدول ۱ نشان داد که سبک مدیریتی تحول آفرین ($r=0.36$)، سبک مدیریتی تبادلی ($r=0.25$) و سرمایه اجتماعی ($r=0.28$) با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه مثبت و معنادار و سبک مدیریتی عدم مداخله گر ($r=-0.19$) با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه منفی و معنادار داشتند ($P \leq 0.01$). سایر روابط نشان داد که سبک مدیریتی تحول آفرین با سبک مدیریتی تبادلی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنادار و با سبک مدیریتی عدم مداخله گر رابطه منفی و معنادار داشت. همچنین سبک مدیریت تبادلی با سبک مدیریتی عدم مداخله گر رابطه منفی و معنادار و سبک مدیریتی عدم مداخله گر با سرمایه اجتماعی رابطه منفی و معنادار داشت. نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیری با مدل گام به گام در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری با مدل گام به گام برای پیش بینی سازگاری اجتماعی مدیران

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R ²	تغییر R	تغییر F	df _۱	df _۲	احتمال
۱	سبک مدیریتی تحول آفرین	۰/۳۶	۰/۱۲۹	۰/۱۲۹	۲۳/۸۵	۱	۱۵۸	۰/۰۰۱
۲	سبک مدیریتی تحول آفرین و سرمایه اجتماعی	۰/۴۸	۰/۲۳۰	۰/۱۰۱	۹/۳۶	۱	۱۵۷	۰/۰۰۱
۳	سبک مدیریتی تحول آفرین، سرمایه اجتماعی و سبک مدیریتی تبادلی	۰/۵۴	۰/۲۹۱	۰/۰۶۱	۷/۱۴	۱	۱۵۶	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان داد که در مدل اول سبک مدیریتی تحول‌آفرین وارد معادله شد که ضریب همبستگی آن با سازگاری اجتماعی مدیران ۰/۳۶ بود و این متغیر توانست ۱۲/۹ درصد از تغییرات سازگاری اجتماعی مدیران را پیش‌بینی کند ($R^2=0/129$). در مدل دوم پس از سبک مدیریتی تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی وارد معادله شد که ضریب همبستگی آنها با سازگاری اجتماعی مدیران ۰/۴۸ شد و این دو متغیر توانستند ۲۳ درصد از تغییرات سازگاری اجتماعی مدیران را پیش‌بینی کنند ($R^2=0/230$). ورود متغیر سرمایه اجتماعی توانست ۱۰/۱ درصد توانایی پیش‌بینی سازگاری اجتماعی مدیران را افزایش دهد. در مدل سوم پس از سبک مدیریتی تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی، سبک مدیریتی تبدالی وارد معادله شد که ضریب همبستگی آنها با سازگاری اجتماعی مدیران ۰/۵۴ شد و این سه متغیر توانستند ۲۹/۱ درصد از تغییرات سازگاری اجتماعی مدیران را پیش‌بینی کنند ($R^2=0/291$). ورود متغیر سبک مدیریتی تبدالی توانست ۶/۱ درصد توانایی پیش‌بینی سازگاری اجتماعی مدیران را افزایش دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی رابطه سبک‌های مدیریتی و سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران پرداخت که نتایج آن نشان داد سبک مدیریتی تحول‌آفرین، سبک مدیریتی تبدالی و سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه مثبت و معنادار و سبک مدیریتی عدم مداخله‌گر با سازگاری اجتماعی مدیران رابطه منفی و معنادار داشت. همچنین سبک مدیریتی تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی و سبک مدیریتی تبدالی توانایی پیش‌بینی معنادار سازگاری اجتماعی مدیران را داشتند.

نتایج این پژوهش در زمینه رابطه مثبت و معنادار سبک‌های مدیریتی تحول‌آفرین و تبدالی با سازگاری اجتماعی با پژوهش‌های (واثم و دادلی، ۲۰۱۳؛ منصور، ۱۳۹۱؛ موسوی، ۱۳۹۰) همسو و با پژوهش (علامه و همکاران، ۱۳۹۵) ناهمسو بود. در تبیین رابطه سبک مدیریتی تحول‌آفرین با سازگاری اجتماعی مدیران می‌توان گفت مدیرانی که چنین سبکی دارند از یک سو به پرسنل خود آزادی و اختیار می‌دهند و از سوی دیگر به طور غیرمستقیم بر آنها نظارت می‌کنند و به افکار و ایده‌های آنها احترام می‌گذارند و باعث تقویت روحیه آنان می‌شوند و به دلیل این امور از سوی پرسنل مورد تایید و حمایت قرار می‌گیرند که این امر باعث افزایش سازگاری اجتماعی مدیران می‌شود. در تبیین رابطه سبک مدیریتی تبدالی با سازگاری اجتماعی مدیران می‌توان گفت مدیرانی که چنین سبکی دارند، احساس می‌کنند که در رسیدن به اهداف و ارزش‌های سازمان تاثیر بسزایی دارند. به عبارت دیگر خود را در تحقق اهداف سازمان سهیم می‌دانند و این احساس باعث می‌شود که آنان در سازمان یک عنصر موثر و سودمند باشند که این امر باعث افزایش سازگاری اجتماعی آنان می‌شود. در تبیین دیگر می‌توان گفت که سبک مدیریتی تبدالی باعث افزایش ویژگی‌هایی چون همدلی، انگیزش بالا، اعتماد به نفس، جلب اعتماد دیگران و غیره می‌شود که این ویژگی‌ها باعث افزایش سازگاری اجتماعی می‌شوند.

همچنین نتایج این پژوهش در زمینه رابطه منفی و معنادار سبک مدیریتی عدم مداخله گر با سازگاری اجتماعی با پژوهش (منصوری، ۱۳۹۱) همسو و با پژوهش (علامه و همکاران، ۱۳۹۵) ناهمسو بود. در تبیین رابطه سبک مدیریتی عدم مداخله گر با سازگاری اجتماعی مدیران می توان گفت مدیرانی که چنین سبکی دارند، پرسنل خود را تشویق به فعالیت نمی کنند، با آنها ارتباط منسجمی ندارند و در صورت وقوع هر گونه اشتباهی از سوی پرسنل خود را از آن میرا می دانند. پرسنل هنگام مواجهه با چنین مدیرانی از آنها کناره گیری کنند که چنین امری نخست باعث احساس ناکامی، کاهش عزت نفس، خودپنداره و افت کارآیی مدیران و در نهایت باعث کاهش سازگاری اجتماعی آنان می شود.

نتایج دیگر این پژوهش در زمینه رابطه مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی با پژوهش های (یارمحمدزاده و داداش زاده، ۱۳۹۴؛ فرخی نیا، ۱۳۹۳؛ مالینکراد و همکاران، ۲۰۱۲؛ ژینگ-هیو و همکاران، ۲۰۱۲) همسو بود. در تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با سازگاری اجتماعی مدیران می توان گفت سرمایه اجتماعی میراث روابط اجتماعی است و فعالیت های اجتماعی را تسهیل می کند و دربرگیرنده هنجارهای مشارکتی و شبکه هایی از پیوندهای اجتماعی است و باعث اجتماع افراد به صورت منسجم و با ثبات برای تحقق هدفی مشترک می شود که این امر نخست باعث افزایش ارتباط صمیمی با دوستان، احساس کارآمدی و در نهایت باعث سازگاری اجتماعی مدیران می شود. تبیین دیگر اینکه سرمایه اجتماعی محصول شبکه های بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در گروه ها است. شبکه ای که هر یک از اعضای خود را از پشتوانه محکم برخوردار می کند، به آنان اعتبار می دهد و هر چقدر افراد اعتبار بیشتری داشته باشند، کمتر دچار تنش می شوند که این امر باعث افزایش سازگاری اجتماعی آنان می شود.

پژوهش حاضر نشان داد در یک مدلی که سبک های مدیریتی (تحول آفرین، تبادل و عدم مداخله گر) و سرمایه اجتماعی برای پیش بینی سازگاری اجتماعی مدیران رقابت نمایند، به ترتیب سبک مدیریتی تحول آفرین، سرمایه اجتماعی و سبک مدیریتی تبادل موثرترین متغیرها در پیش بینی سازگاری اجتماعی مدیران بودند. در این مدل سبک مدیریتی تحول آفرین بیشترین نقش را در پیش بینی سازگاری اجتماعی مدیران ایفا می کند در درجه نخست سبک مدیریتی تحول آفرین است. یعنی اینکه مدیران ضمن درک تفاوت ها چقدر قادر به انتقال اعتماد و اطمینان به زیردستان خود هستند و به طور مثبت چقدر از قدرت و نفوذ خود برای تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی استفاده می کنند. با توجه به یافته های این پژوهش برای افزایش سازگاری اجتماعی مدیران می توان سبک مدیریتی تحول آفرین، سرمایه اجتماعی و سبک مدیریتی تبادل را افزایش و سبک مدیریتی عدم مداخله گر را کاهش داد و در این میان افزایش سبک مدیریتی تحول آفرین اهمیت بیشتری دارد.

استفاده از پرسشنامه های خود گزارش دهی نخستین محدودیت پژوهش بود. در چنین

ابزارهایی ممکن است افراد دقت کافی نداشته باشند که این امر تا حدودی دقت نتایج را کاهش می‌دهد. محدود شدن جامعه پژوهش به مدیران آموزش و پرورش شهر قرچک محدودیت دیگر پژوهش بود که این امر تعمیم نتایج را مدیران سایر سازمان‌ها و یا سایر شهرها دشوار می‌سازد. با توجه به محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود آتی از مصاحبه‌های ساختاریافته و نیمه ساختاریافته برای جمع‌آوری داده استفاده شود. پیشنهاد دیگر اینکه این پژوهش بر روی مدیران سایر سازمان‌ها و یا سایر شهرها انجام شود تا بتوان با اطمینان بیشتری درباره نتایج بحث کرد. با توجه به اهمیت سازگاری اجتماعی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی رابطه سایر متغیرها با سازگاری اجتماعی مثل حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و غیره پرداخت. همچنین با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود مشاوران و روانشناسان برای بهبود سازگاری اجتماعی مدیران به ترتیب سبک مدیریتی تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی و سبک مدیریتی تبدالی آنان را از طریق کارگاه‌های آموزشی افزایش دهند.

منابع

- آذین، احمد و موسوی، سید محمود. (۱۳۹۰). بررسی نقش عوامل آموزشگاهی بر سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان فریدونشهر (سال ۱۳۸۸). مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲(۱): ۲۰۰-۱۸۳.
- ابوالقاسمی، شهنام. (۱۳۹۴). رابطه سبک‌های فرزندپروری ادراک شده و هوش هیجانی با سازگاری اجتماعی در دانش‌آموزان پسر. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۴(۲): ۱۷-۲۶.
- ادیبی سده، مهدی؛ یزدخواستی، بهجت؛ ربانی خوراسگانی، علی و لطفی‌زاده، عباس. (۱۳۸۹). سنجش سرمایه اجتماعی میان گروهی (طیف سام). فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۰(۳): ۲۲۰-۱۹۳.
- امیری، عبدالحسین؛ فلاح، سمیرا؛ اسفندیاری، حجت و غلامی، مهناز. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت روانی و سازگاری اجتماعی همسران جانبازان. فصلنامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، ۹(۱): ۱۴۷-۱۳۹.
- علامه، سید محسن؛ سلیمیان، سمانه؛ ابوفاضلی، منصوره و میرچولی، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با سلامت روان کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهر اصفهان. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۷۲: ۱۶۰-۱۵۶.
- فرخی‌نیا، محمدحسین. (۱۳۹۳). مطالعه سرمایه اجتماعی معلمان و رابطه آن با سازگاری اجتماعی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان پنجم ابتدایی شهرری در سال تحصیلی ۹۳-۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام‌نور تهران.
- منصوری، فیروز. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط سبک‌های مدیریت با فرهنگ سازمانی در استانداری استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام‌نور تهران.

مومنی، منصور و فعال قیومی، علی. (۱۳۸۹). تحلیل های آماری با استفاده از SPSS. تهران: انتشارات منصور مومنی.

ندری، خدیجه؛ عرب سالاری، زهرا؛ بدیعی، هانیه و عاشوری، جمال. (۱۳۹۴). رابطه بین شیوه های مدیریتی، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی با رضایت شغلی مدیران (مطالعه موردی مدیران دبیرستان های شهر قرچک). نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۰(۲): ۱۱۶-۱۰۳.

یارمحمدزاده، پیمان و داداش زاده، مجید. (۱۳۹۴). بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی سرمایه اجتماعی. مجله رویکردهای نوین آموزشی، ۱۰(۱): ۶۶-۴۱.

- Acar, A. Z. (2012). Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 58: 217-226.
- Antonakis, J., & House, R. J. (2014). Instrumental leadership: Measurement and extension of transformational–transactional leadership theory. *The Leadership Quarterly*, 25(4): 746-771.
- Barton, Y. A., Miller, L., Wickramaratne, P., Gameroff, M. J., & Weissman, M. M. (2013). Religious attendance and social adjustment as protective against depression: A 10-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 146(1): 53-57.
- Baurain, C., Nader-Grosbois, N., & Dionne, C. (2013). Socio-emotional regulation in children with intellectual disability and typically developing children, and teachers' perceptions of their social adjustment. *Research in Developmental Disabilities*, 34(9): 2774-2787.
- Blaskova, M., Blasko, R., Matuska, E., & Rosak-Szyrocka, J. (2015). Development of key competences of university teachers and managers. *Social and Behavioral Sciences*, 182: 187-196.
- Bono, J. E., Hooper, A. C., & Yoon, D. J. (2012). Impact of rater personality on transformational and transactional leadership ratings. *The Leadership Quarterly*, 23(1): 132-145.
- Din, S., Shah, M., Jamal, A. H., & Bilal, M. (2015). Rehabilitation and social adjustment of people with burns in society. *Journal of Burns*, 41(1): 106-109.
- Kamruzzaman, M. D., Wood, L., Hine, J., Currie, G., Giles-Corti, B., & Turrell, G. (2014). Patterns of social capital associated with transit oriented development. *Journal of Transport Geography*, 35: 144-155.
- Kerns, C. E., Elkins, R. M., Carpenter, A. L., Chou, T., Green, J. G., & Comer, J. S. (2014). Caregiver distress, shared traumatic exposure, and child adjustment among area youth following the 2013 Boston Marathon bombing. *Journal of Affective Disorders*, 167(1): 50-55.
- Lee, L. Y., & Kartika, N. (2014). The influence of individual, family, and social capital factors on expatriate adjustment and performance: The moderating effect of psychology contract and organizational support. *Expert Systems with Applications*, 41(11): 5483-5494.
- Mallinckrodt, B., Armer, J. M., & Heppner, P. P. (2012). A threshold model of social support, adjustment, and distress after breast cancer treatment. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1): 150-160.
- Moran, P., Romaniuk, H., Coffey, C., Chanen, A., Degenhardt, L., Borschmann, R., & Patton, G. C. (2016). The influence of personality disorder on the future mental health and social adjustment of young adults: a population-based, longitudinal cohort study. *The Lancet Psychiatry*, 3(7): 636-645.

- Pajak, K. (2006). A tool for measuring bridging social capital. proceedings of the research network for the sociology of culture conference. Ghent Belgium Het, 1: 15-17.
- Rothon, C., Goodwin, L., & Stansfeld, S. (2011). Family social support, community social capital and adolescents' mental health and educational outcomes: a longitudinal study in England. *Social Psychiatry Epidemiology*, 2: 94-108.
- Spencer, R. J., & Byrne, M. K. (2016). Relationship between the extent of psychopathic features among corporate managers and subsequent employee job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 101: 440-445.
- Wassem, R., & Dudley, W. (2013). Symptom management and adjustment of patients with multiple sclerosis: a 4-year longitudinal intervention study. *Journal of Clinical Nursing Research*, 12(1): 102-117.
- Xing-Hua, F., Xiao-Yi, F., Yang, L., Xiu-Yun, L., & Xiao-Jiao, Y. (2012). The effect of social support and social identity on the relationship between perceived discrimination and socio-cultural adjustment among Chinese migrant children. *Acta Psychological Sinica*, 44(5): 647-663.