

بررسی رابطه سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان

مهناز صباغ هرندی،^۱

نجمه خسروی*^۲

نرگس محمدزاده^۳

چکیده

پژوهش حاضر به منظور «بررسی رابطه سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان» صورت پذیرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل همه معلمان زن دبیرستان های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ به تعداد ۲۸۶۶ نفر بود که با استفاده از روش نمونه گیری چند مرحله ای خوشه ای حدود ۱۸۰ نفر انتخاب شد. برای نیل به این هدف از روش تحقیق توصیفی-همبستگی استفاده شده است. ابزار اندازه گیری پژوهش یک پرسشنامه ۲۵ گویه ای باس (۱۹۸۵) بود که پس از ترجمه و انطباق با فرهنگ جامعه، ابتدا بر روی نمونه ۳۰ نفری اعتباریابی گردید و ضریب اعتبار ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین پرسشنامه بهداشت روانی محقق ساخته ۲۹ گویه ای که توسط پژوهشگر و استادان راهنما و مشاور تنظیم و سپس بر روی نمونه ۳۰ نفری اعتباریابی شد و ضریب اعتبار ۰/۸۲ به دست آمد. داده های حاصل از پرسشنامه ها با دو شیوه آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، آزمون t مستقل، آزمون تحلیل واریانس، آزمون توکی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که: بین سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد؛ بین سبک رهبری مدیران از نظر معلمان با توجه به گروههای مختلف سنی، سابقه خدمت، رشته تحصیلی آنان تفاوت معنی داری وجود ندارد؛ بین سبک رهبری مدیران از نظر معلمان با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت معنی داری وجود دارد؛ بین بهداشت روانی معلمان با توجه به سابقه خدمت و رشته تحصیلی آنان تفاوت معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیر- سبک رهبری تعاملی- بهداشت روانی- معلمان

^۱ . کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دبیر آموزش و پرورش ناحیه ۴ اصفهان، ایران. (ghias@yahoo.com)

^۲ . کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور شهرکرد، ایران. (نویسنده مسئول) @yahoo.com/vn_khosravi

^۳ . کارشناس ارشد مدیریت جهانگردی، دانشگاه اصفهان، ایران. @yahoo.com/89narges_mohamadzadeh

مقدمه

زندگی کاری امروز با استرس های مختلفی همراه است و مدیران برای تأمین بهداشت روانی دبیران باید با مفاهیم اساسی بهداشت روانی آشنا باشند، زیرا مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت روانی دبیران حاصل نمی شود پس برای رسیدن به این مهم باید اصول بهداشت روانی را در مدرسه رعایت شود. به نظر می رسد بسیاری از مدیران که با سبک های رهبری آشنائی دارند این نکته را دریافته اند که در پیشبرد بهداشت روانی، ایجاد و اشاعه منش و رسالت در قالب تدوین استراتژیهای بلند مدت، استفاده از توشه قدرت مناسب، اتخاذ روشهای تصمیم گیری و رفتارهای مربوط و در نهایت ایجاد نگرش مثبت در مدرسه و به جریان در آوردن آن به صورت نیروی مثبت می تواند بسیار کار ساز باشد.

به طور مسلم تمرین و تلاش در فراگیری سبک های رهبری مدیران برای حل اختلاف و رفع تعارضات و برخورداری از ارتباطی سازنده و رضایت بخش و ارتقای در کیفیت و کارائی دبیران مؤثر است. در اثر آموزش بیشتر و مهارت، افراد با افق های جدید نسبت به کار خود، گروه ها و محیط دورنی و بیرونی آشنا می شوند که در نهایت به سودآوری و بقای یک سیستم ارگانیک منجر خواهد شد.

مبانی نظری تحقیق

انسان ماهیتاً موجودی اجتماعی است که در ابتدای خلقت تحت تأثیر طبیعت و فطرت خویش به صورت گروهی زیسته، نیازهای خود را تأمین کرده و به هدف های فردی و جمعی دست یافته است. افراد در زندگی اجتماعی با برقراری ارتباط به صورت گروهی در جهت تحقق اهداف و مقاصد مشترک خود تلاش و کوشش می کنند. فعالیت های گروهی به برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و رهبری نیاز دارد، در غیر این صورت در تقابل و تضاد با یکدیگر قرار گرفته و احتمالاً به کشمکش می انجامد. نیاز به مدیریت و رهبری در طول تاریخ در تمامی ابعاد زندگی اجتماعی محسوس و مشهود بوده است. چنانچه وجود امکانات مادی و فیزیکی، بدون رهبری اثربخش، چیزی جز اتلاف وقت و امکانات نخواهد بود. از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان های آموزشی و پرورشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا تمام اهداف و عوامل این سازمان ها انسانی است و رسالت آنها از یک سو تبدیل پرورش انسان های صنعتگر، خلاق، خودآگاه و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیروی انسانی جامعه در بخش های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. بسیاری از صاحب نظران، رهبری را مهم ترین عامل تعیین کننده در موفقیت و شکست سازمان ها دانسته اند.

"سبک یا شیوه رهبری همان رفتار ویژه رهبر است که به منظور انگیزش گروه برای تحقیق پاره ای از هدف ها اعمال می کند" (هنسن^۱، ۱۳۷۶: ۲۷۴). در دو دهه اخیر سبک رهبری تعاملی از سوی باس و اولیو^۲، ۱۹۹۳ مطرح شده است. براساس این نظریه رهبر تعاملی مسئولیت ها، وظایف و انتظاراتی که باید توسط کارکنان محقق شود را تعیین می کند و مبتنی بر فرایند تبادل است که در آن رهبر در مقابل تلاش های کارکنانش به آنها پاداش می دهد. طرفداران این نظریه تلاش می کنند با مشاهده رفتار و اعمال رهبران موفق، مشخص کنند که آنان با زبردستان خود در زمینه تفویض مسئولیت،

^۱. Hensen

^۲. Bass and Avolio

برقراری ارتباط، ایجاد انگیزه، اعمال نظارت و غیره چگونه رفتار می کنند. رهبری تعاملی براساس این فرض بنا نهاده شده است که محیط گروه کاری تا اندازه ای ثابت است و هم رهبر و هم پیروان از اهداف و جریانات گروه کاری داخلی راضی هستند و اینکه اعضای گروه نیازها و خواسته های ثابت دارند و از اصول تعامل بین خودشان و رهبر که خواسته ها و نیازهای آنها را ارضا می کند آگاه هستند.

در این نظریه نحوه رفتار رهبر با زیردستان مورد نظر است، به گفته الوانی (۱۳۷۰) «در پی آنیم تا در این نوع تئوری ها دریابیم سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با مرئوسان به چه شیوه هایی توسل می جویند». به طور خلاصه رهبری تعاملی این مفهوم را می رساند که رهبر و زیردستانش از وضع موجود راضی هستند و وظیفه رهبر فقط این است که اعضا را به رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده تشویق کند.

از طرفی برای اینکه بتوان با دیگران خوب کار کرد، لازم است که نیازها و خواسته ها و آرزو های افراد در محیط کار در نظر گرفته شود و انجام چنین کارهایی بدون شناخت استعدادها و عواطف، نوع و سطح نیاز و انگیزه ها و شخصیت افراد امکان پذیر نیست. رفتار هر فرد با دیگری متفاوت است و نحوه برخورد با وی نیازمند دقت و شناخت کافی از اوست. شناخت موضوع روانشناسی و نحوه برخورد، رفتار سازمانی است. از مهم ترین رابطه ها، رابطه مدیر و کارمند است که نحوه برخورد مناسب مدیر و شناخت کافی آنان باعث بالا رفتن سطح بهداشت روانی اداره می شود.

مدیر و رهبر موفق در درجه اول به منابع و به ویژه به نیروی انسانی خود متکی است بعضی مدیران برای رسیدن به اهداف خود ناچارند با معلمان همکاری کنند. بعضی از صاحب نظران مدیریت، رمز موفقیت مدیر را در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی وی می دانند و از این رو مدیریت را کار با دیگران در جهت کسب اهداف سازمانی دانسته اند. بررسی ها نشان می دهد که در سازمان ها و در محیط های کار، نامناسب بودن محیط کار باعث می شود که افراد احساس خستگی مضاعف کنند که اینها رابطه ای با بیماری جسمی ندارند، اما به صورت نشانه های جسمی و خستگی بروز پیدا می کنند. بنابراین فردی که دچار پریشانی روانی است و شاد نیست، غمگین بوده و حوصله کار ندارد. توان لازم را برای خلاقیت و کار بالا نخواهد داشت. شاید توجه مدیریت به بهداشت روانی از این جهت حائز اهمیت باشد که می تواند میزان بهره وری در سازمان را هم بالا ببرد.

پریشانی روانی در محیط های کار می تواند به دلیل سبک مدیریت و رهبری باشد. سبک رهبری که توسط مدیر به کار گرفته می شود، می تواند در درازمدت به عنوان منبع ایجاد کننده فشارهای روانی برای زیردستان تجلی کند. به عنوان نمونه، رفتار مستبدانه در بخشی از رهبری به فشارها و تنش هایی برای زیردستان منجر می شود. زیرا میزان تلاش هایی که رهبر تقاضا می کند، افزایش می یابد. سبک رهبری استبدادی به نبود آزادی و استقلال عمل، کنترل شدید، جلوگیری از خلاقیت و ابتکار در کار، کاهش روحیه و انگیزش کاری منجر می شود که این عوامل می توانند روی سطح فشار عصبی تأثیر بگذارند.

بنابراین برای تأمین بهداشت روانی لازم است مدیران ضمن شناخت توانایی ها و استعدادهای خود و پیروان، سبک رهبری خود را با موقعیت و وضعیت سازمانی تطبیق داده سپس روابط بین کارکنان را در سازمان، بررسی کنند و به آن روابط بهبود بخشند، تا با ایجاد جو سازمانی مطلوب، روحیه کارکنان را تعالی بخشند و تحقق اهداف سازمانی را تسهیل کنند. لذا تأمین بهداشت روانی می تواند از موضوعات اصلی اندیشه مدیران و رهبران مؤسسات آموزشی باشد تا در این

وادی هم به کاهش میزان فشار روانی در بین معلمان کمک کند و هم موقعیتی فراهم آورد که اعضای آموزشی بتوانند به طور مؤثر و کارا خدمت کنند.

مدیران هر سازمان باید به صورتی عمل کنند که اضطراب ها و تنش های کارکنان در محیط کار و زندگی آنها به حداقل برسد و باید در محیط کار نظم و آرامشی که مورد نظر کارکنان است برقرار شود تا کارکنان بتوانند به بهترین نحو به کارهای خود برسند. هر چه توجه بیشتری به بهداشت روانی کارکنان شود احساس ارزشمندی (عزت نفس) و اعتماد به نفس آنها افزایش می یابد و می توانند در کارهای خود تصمیمات صحیح و معقولی را اتخاذ کنند. هنگامی که نتایج به موفقیت انجامد، خودپنداری افزون تر می شود. اعتماد به نفس تقویت می شود و نظم و انضباط خوبی را به دنبال می آورد. از طرف دیگر اگر شخصی همواره هدفی دست نایافتنی و غیر قابل حصول را دنبال کند و به شکست منجر شود یأس و ناامیدی را که جنبه منفی شخصیت و رشد روحی است، به دنبال می آورد. احساس موفقیت، هسته اصلی و حیاتی تقویت خود پنداری و عزت نفس در رشد شخصیت است. مدیران چنانچه تعلیمات کافی راجع به بهداشت روانی داشته باشند، می توانند به مقدار زیادی در از بین بردن مشکلات معمولی افراد موفق شوند. اگر شیوه مدیریت و رهبری در سازمان مدیریت کارآمد نباشد و مدیر نتواند محیط سالمی را برای کارکنان به وجود بیاورد، این احتمال وجود دارد که بعضی از کارکنان تحت نظارت مدیر به همین دلیل دچار نوعی اختلال رفتاری یا پریشانی روانی خفیف شوند. بالعکس کارکنانی که دچار نوعی پریشانی روانی هستند، خشمگین، زودرنج، حساس، بدبین و پرتوقع هستند و مرتب غر می زنند، بدگویی می کنند و پریشانی خود را با فرار از کار و کم کاری نشان می دهند. بدون شک اثر منفی بر سرپرست خود می گذارند و همین فشارها سرپرست را نیز دچار مشکل می سازد. بنابراین کارکنانی که از نظر روحی دچار مشکل هستند، این مشکل را به اطرافیان و محیط کار عرضه می کنند. هر قدمی که مدیر در جهت تأمین سلامت روانی افراد سازمان و رشد همه جانبه آنان بردارد به ارتقای کیفیت سازمان و بهبود عملکرد افراد می انجامد.

تاکنون تحقیقات زیادی در رابطه با سبک های رهبری انجام شده ولی هیچکدام به بررسی تاثیر سبک رهبری تعاملی بر بهداشت روانی معلمان اشاره ای نداشته اند. در پژوهشی، سلیمی (۱۳۸۷) با عنوان بررسی سبک رهبری تحولی - تعاملی یا میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در دبیرستان های شهر اصفهان، به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری تحولی - تعاملی با میزان کاربست همه مؤلفه های سازمان یادگیرنده رابطه مثبتی وجود دارد و مؤلفه های سازمان یادگیرنده از نظر مدیران در مدرسه ها بیش از سطح متوسط بوده است. بین نظرات دبیران مرد و زن در خصوص سبک رهبری تحولی تفاوت معنادار وجود داشت. قضاوی (۱۳۷۶) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی از دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستان های دولتی شهر اصفهان» به نتایج زیر دست یافت که: - از نظر مدیران و دبیران امکانات فیزیکی نامناسب کار در ایجاد فشار شغلی مؤثر است و در این زمینه بین نظرات زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد؛ - مدیران بیش از دبیران گرانباری را در ایجاد فشار شغلی مؤثر می دانند؛ - مدیران و دبیران، روابط نامناسب کاری، تعارض نقش، نبود امنیت شغلی، ساختار نامناسب سازمانی را در ایجاد فشار شغلی مؤثر می دانند و در این زمینه ها بین نظرات مدیران و دبیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. بهروزی (۱۳۷۳) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود، با عنوان «بررسی میزان رابطه بین سبک مدیریت ادغامی و سبک مدیریت سازمانی با روحیه دبیران دبیرستان های شهرستان بوشهر» به این نتایج دست یافت که: بین سبک مدیریت سازمانی و پایین بودن روحیه دبیران همبستگی مستقیم وجود دارد؛

– نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها، نشان داد که دبیران زن دارای روحیه حساس تری بوده و به میزان بیشتری تحت تأثیر نتایج منفی ناشی از اعمال سبک مدیریت سازمانی در مدرسه ها قرار می‌گیرند؛

کریمی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه رهبری تحولی، تعاملی و عدم مداخله با مدیریت تعارض مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان" به این نتیجه رسید که ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحولی و تبادلی با راهبرد راه حل گرایی، سبک رهبری عدم مداخله با راهبرد عدم مقابله و کنترل معنی دار بوده است. ولی بین سبک رهبری تحولی و تبادلی با راهبرد عدم مقابله و کنترل، سبک رهبری عدم مداخله با راهبرد راه حل گرایی رابطه معنادار مشاهده نشد. یافته ها نشان داد سبک رهبری تحولی و تبادلی بر حسب جنس معنادار بوده است ولی بر حسب تحصیلات تفاوت معنادار بین گروه ها وجود نداشت. در سبک رهبری عدم مداخله بر حسب جنس و تحصیلات تفاوت معنادار بین گروه‌ها مشاهده نشد. همچنین یافته ها نشان داد که در راهبرد کنترل بر حسب جنس تفاوت معنادار بین گروه ها وجود داشت ولی در راهبردهای عدم مقابله و راه حل گرایی بر حسب جنس و تحصیلات تفاوت معنادار مشاهده نشد.

فلاحی (۱۳۷۴) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی مقایسه‌ای رابطه بین سبک‌های مدیریت آمرانه و مشارکتی با بهداشت روانی کارکنان در دبیرستان‌ها و برخی از مؤسسات صنعتی در شهرستان شیراز» به این نتایج دست یافت که – سبک غالب مدیریتی در هر دو سازمان آموزشی و صنعتی سبک مدیریت آمرانه است. در عین حال، اعمال روش‌های مشارکت جویانه در دبیرستان‌ها بیشتر از سازمان‌های صنعتی است، – از نظر بهداشت روانی، تفاوت بین کارکنان مدیران آمرانه و مشارکت جوی صنعتی و مدیران آمرانه و مشارکت جوی دبیرستانی در سطح بالایی معنی دار بوده و کارکنان و دبیران مدیران مشارکت جو از بهداشت روانی بیشتری برخوردارند؛ – از نظر میزان پرخاشگری، کمترین برخوردها و کشمکش‌ها بین همکاران در محیط کار مربوط به کارکنان مدیران مشارکت جوی صنعتی و دبیران مدیران مشارکت جوی دبیرستانی و بیشترین میزان پرخاشگری در محیط کار مربوط به کارکنان مدیران آمرانه صنعتی است.

گال می‌یر^۱ (۱۹۹۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر سبک رهبری مدیران بر انگیزش معلمان مدارس ابتدایی و راهنمایی ایلی نویز» به این نتیجه رسید که تفاوت معنی داری میان سطح انگیزش معلمان تحت سرپرستی مدیران آزادمنش و معلمان تحت سرپرستی مدیران مستبد وجود دارد. بنابراین سطح انگیزش معلمانی که زیر نظر مدیران آزادمنش کار می‌کنند بسیار بالاتر از سطح انگیزش معلمانی است که زیر نظر مدیران مستبد کار می‌کنند. ساگور^۲ (۱۹۹۲) از تحقیقات خود به این نتیجه رسید که معلمان و دانش‌آموزان مدرسه‌ای که فرهنگی را گزارش داده‌اند که موجب موفقیت مدرسه آنها شده، دارای یک رهبر تحولی به عنوان مدیر بوده‌اند. رهبری تحولی بر تمام بازده‌های مدرسه‌ها تأثیر مطلوب داشت اما رهبری تعاملی تنها بر اثرات معلم تأثیر مطلوب و بر بقیه بازده‌های مدرسه‌ها تأثیر نامطلوب گذاشت. آمبروسی^۳ (۲۰۰۰) در پژوهشی به بررسی تفاوت‌های جنسیتی سبک‌های رهبری تحولی و تعاملی پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هیچ تفاوت عمده آماری در سبک‌های رهبری تحولی و تعاملی مدیران در میان رهبران مرد و زن دیده نشد.

جکسون^۴ (۱۹۹۹) در پژوهشی به بررسی رهبری تحولی و تعاملی در سه مؤسسه عالی پرداخت. این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال بود که آیا بین سبک‌های رهبری تحولی و تعاملی و میزان اثربخشی یا رضایت شغلی و مشارکت انتقادی

۱. Kevin Gallmeier

۳. Ambrosi

۲. Sagor

۴. Jackson

در تصمیم گیری های سازمانی رابطه وجود دارد؟ یافته های پژوهش نشان داد که بین میزان مشارکت بیشتر در تصمیم گیری ها، رضایت شغلی و افزایش اثربخشی با رفتارهای رهبری تحولی ارتباط مثبت و مستقیمی وجود دارد. این پژوهش کوششی برای بررسی رابطه بین سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان بر مبنای پژوهش های انجام شده و دستاوردهای محققان و کارشناسان است. در این پژوهش درصدد هستیم به سوال هایی از قبیل اینکه "آیا بین سبک رهبری تحولی مدیران با بهداشت روانی معلمان رابطه وجود دارد؟" و "آیا بین سبک های رهبری مدیران با بهداشت روانی معلمان بر حسب عوامل دموگرافیک (سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی) رابطه وجود دارد؟" پاسخ دهیم.

روش

در پژوهش حاضر از روش تحقیقی توصیفی - همبستگی استفاده شده است. «توصیفی از این جهت که هدف محقق از انجام این نوع پژوهش توصیف عینی، واقعی، منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است» (نادری و سیف نراقی، ۱۳۷۴). «ضریب همبستگی یک وسیله آماری است که می توان آن را برای مقایسه و میزان ارتباط دو متغیر مختلف مورد استفاده قرار داد» (سلیمی، ۱۳۷۶). روش تحقیق توصیفی - همبستگی مورد استفاده در این پژوهش، به منظور بررسی رابطه بین سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان در دبیرستان های دخترانه شهرستان اصفهان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه معلمان زن شاغل در دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ می باشد. با توجه به آماری که از سوی کارشناس آمار سازمان کل آموزش و پرورش استان اصفهان در اختیار پژوهشگر قرار گرفت، در مجموع ۲۸۶۶ نفر به عنوان جامعه آماری تحقیق تعیین شد.

برآورد حجم نمونه

در تحقیق حاضر، با در نظر گرفتن عوامل مختلف و با استفاده از بیش برآورد واریانس، متغیرهای مورد نظر از طریق مطالعه مقدماتی^۱ در جامعه آماری و همچنین با در نظر گرفتن دقت احتمالی مطلوب و ضریب اطمینان ۹۵ درصد و حجم جامعه آماری، حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر برآورد شده است:

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

n = تعداد افراد نمونه

N = جامعه آماری

S^۲ = پیش برآورد واریانس

^۱ - Pilot Study

t = سطح اطمینان

d = دقت احتمالی مطلوب

$$n = \frac{286(1.96)^2 \times (0.824)^2}{286(0.116)^2 + (1.96)^2 (0.824)^2} = 180$$

بنابراین حجم نمونه مورد نظر، برای دستیابی به نتایج قابل تعمیم به جامعه آماری ۱۸۰ نفر به دست آمد. از ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۵۰ پرسشنامه برگشت داده شده است.

روش نمونه گیری

در این پژوهش به منظور جمع آوری اطلاعات از روش نمونه گیری چند مرحله ای خوشه ای به صورت تصادفی استفاده شده است تا اصل شانس برابر برای انتخاب افراد جامعه جهت عضویت در نمونه رعایت شود. بنابراین ابتدا از بین نواحی پنج گانه آموزش و پرورش، سه ناحیه ۲، ۳ و ۴ به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس از بین نواحی انتخاب شده ۱۲ دبیرستان، از دبیرستان های دخترانه به صورت تصادفی برگزیده شد. سپس در هر واحد تعدادی از دبیران هر دبیرستان انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری

از آنجایی که رایج ترین وسیله جمع آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی پرسشنامه است، در پژوهش حاضر نیز برای جمع آوری اطلاعات و کشف نظرات افراد مورد مطالعه از پرسشنامه استفاده شده است. این پرسشنامه ها که نمونه آن در بخش پیوست ها آمده است از چهار قسمت تشکیل شده است:

۱ - نامه همراه

۲ - مشخصات فردی پاسخ دهنده

۳ - گویه های (سؤال های) پرسشنامه سبک رهبری

۴ - گویه های (سؤال های) پرسشنامه بهداشت روانی

- پرسشنامه تعیین سبک رهبری

این پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق حاضر، پرسشنامه ای است که توسط باس (۱۹۹۲) ارائه شده است. این پرسشنامه زیر نظر استادان محترم راهنما و مشاور ترجمه شده است و با فرهنگ کشورمان تطبیق داده شده است. پرسشنامه حاوی ۲۵ گویه پنج گزینه ای لیکرت^۱ متناسب با سؤال های تحقیق در رابطه با سبک رهبری تعاملی بود.

برای تعیین پایایی تحقیق حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به اطلاعات به دست آمده از مطالعه مقدماتی بر روی جامعه آماری تحقیق، ضریب پایایی به دست آمده به وسیله نرم افزار آماری SPSS عدد ۰/۹۳ بود که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه بود. برای تعیین روایی پرسشنامه سبک رهبری، از روایی محتوایی استفاده شده است که

^۱ - Likert

بدین منظور با استادان راهنما و مشاور و تعدادی از صاحب نظران علم مدیریت در مورد گویه های پرسشنامه بحث و تبادل نظر به عمل آمد تا نقاط ابهام گویه ها رفع شود، برداشت آنها از گویه ها با آنچه مورد نظر پژوهشگر بوده و همچنین از قابل اندازه گیری بودن گویه ها، اطمینان حاصل شد.

- پرسشنامه تعیین بهداشت روانی

برای بررسی بهداشت روانی دبیران از پرسشنامه بهداشت روانی شامل ۲۹ سؤال استفاده شد. این پرسشنامه با استفاده از اصول بهداشت روانی فردی، اصول بهداشت روانی سازمانی و همچنین کتاب چک لیست مدیران تهیه و تنظیم شده است. برای تعیین پایایی این آزمون نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که با توجه به اطلاعات به دست آمده از مطالعه مقدماتی بر روی جامعه آماری تحقیق ضریب پایایی به دست آمده به وسیله نرم افزار آماری SPSS عدد ۰/۸۲ بود که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه بود. همچنین در مورد روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که بدین منظور با استادان راهنما و مشاور و تعدادی از صاحب نظران مشاوره در مورد گویه های پرسشنامه بحث و تبادل نظر به عمل آمد تا نقاط ابهام گویه ها رفع و پرسشنامه مورد بحث تنظیم شد.

روش جمع آوری داده ها

برای اجرای پرسشنامه، برابر مقررات سازمان آموزش و پرورش اصفهان به نواحی و دبیرستان هایی که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند مراجعه و ضمن توجیه کامل مدیران و دبیران در رابطه با اهمیت و ضرورت اهداف تحقیق و تأکید بر محرمانه بودن اطلاعات، از آنها دعوت به همکاری شد. پرسشنامه پس از ارائه توضیحاتی در مورد نحوه پاسخگویی در اختیار تعدادی از دبیران قرار داده شد. پرسشنامه ها در همان جلسه توزیع و توسط پژوهشگر تعدادی بلافاصله پس از تکمیل و تعدادی از آنها در مراجعات بعدی و پس از پی گیری های لازم جمع آوری شد. در مجموع از تعداد ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شده بین دبیران، تعداد ۱۵۰ پرسشنامه به طور کامل جمع آوری شد.

روش های آماری

پس از جمع آوری اطلاعات، داده های حاصل از پرسشنامه سبک رهبری، بهداشت روانی به وسیله آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

الف. برای توصیف داده ها از روش های آماری (میانگین، توزیع فراوانی میانگین، انحراف معیار استفاده شده است.
ب. برای سنجش فرضیه های تحقیق و داده ها، روش های آماری استنباطی از قبیل ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، آزمون t مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، (یک متغیر، آزمون توکی) استفاده شده است.
توصیف و ویژگی های نمونه آماری دبیران

جدول (۱) توزیع فراوانی نمونه دبیران بر حسب مدرک تحصیلی نواحی پنجگانه شهر اصفهان

مدرک	فراوانی	درصد
دیپلم	۷	۴/۷

بررسی رابطه سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان دبیرستان های دختران ...			بهار ۱۳۹۶
۱۶/۷	۲۵	فوق دیپلم	
۷۸/۷	۱۱۸	لیسانس	
۱۰۰	۱۵۰	جمع	

یافته های جدول نشان می دهد بیشترین مدرک دبیران لیسانس با ۷۸/۷ درصد و کمترین درصد دیپلم با ۱۶/۷ درصد بوده است.

جدول (۲) توزیع فراوانی رشته تحصیلی نمونه دبیران نواحی پنجگانه شهر اصفهان

درصد	فراوانی	رشته
۶۳/۳	۹۵	علوم انسانی
۳۶/۷	۵۵	پایه
۱۰۰	۱۵۰	جمع

براساس یافته های جدول رشته تحصیلی ۶۳/۳ درصد دبیران علوم انسانی و ۳۶/۷ درصد علوم پایه بوده است.

جدول (۳) توزیع فراوانی سابقه خدمت نمونه دبیران نواحی پنجگانه شهر اصفهان

درصد	فراوانی	سابقه خدمت
۲۸/۷	۴۳	کمتر از ۵
۲۱/۴	۳۲	۶-۱۰
۲۰/۷	۳۱	۱۱-۱۵
۲۹/۴	۴۴	۱۶ بیشتر
۱۰۰	۱۵۰	جمع

براساس یافته های جدول بیشترین سابقه خدمت دبیران ۱۶ سال به بالا ۲۹/۴ درصد و کمترین درصد مربوط به ۱۵-۱۱ سال به بالا بوده است.

جدول (۴) توزیع نمونه دبیران بر حسب گروه های سنی نواحی پنجگانه شهر اصفهان

درصد	فراوانی	سن
۱۱/۴	۱۷	۲۰-۳۰
۵۲/۷	۷۹	۳۱-۴۰
۳۶	۵۴	۴۱ به بالا
۱۰۰	۱۵۰	جمع

براساس نتایج جدول بیشترین درصد دبیران در گروه سنی ۴۰-۳۱ سال یا ۵۲/۷ درصد و کمترین در گروه سنی ۳۰-۲۰ سال بوده اند.

توصیف داده های مربوط به سبک رهبری تعاملی مدیران

جدول (۵) توزیع فراوانی درصد پاسخ به سوال های مربوط به سبک رهبری تعاملی از نظر دبیران

میانگین	بسیار زیاد	زیاد	نظری ندارم	کم کم	بسیار کم	سؤالات تعاملی
۳/۹۱	۴۷	۶	—	۲۱	۶	۱- منابع مورد نیاز جهت انجام هر چه بهتر وظیفه را در اختیار فراوانی کارکنان قرار می دهد.
۳/۵۳	۴۱	۶	۷	۳۴/۷	۱۲	۲- در ازای کوشش و تلاش افراد، پاداش عادلانه می دهد
۳/۶۹	۳۳	۷۶	۸	۱۹	۱۱	۳- برای انجام کارها روشهایی را به کار می گیرد که مؤثر هستند.
۳/۸۹	۵۴	۵۴	۲۱	۱۴	۷	۴- از اطاعت کارکنان از دستوراتش لذت می برد.
۳/۸۹	۲۵	۱۰۴	۴	۱۴	۳	۵- اولویت های کاری را به روشنی مشخص می کند
۳/۶۸	۲۷	۸۲	۸	۳۲	۱	۶- می تواند نتایج اقدامات خود را ببیند و ارزشیابی کند.
۲/۵۳	۱۵	۳۴	۸	۵۲	۴۱	۷- انتظار دارد بدون سؤال از او اطاعت کنیم.
۳/۲۵	۱۲	۷۹	۱۰	۳۳	۱۶	۸- براهداف مشخص و کوتاه مدت تأکید دارد.
۳/۹۵	۵۳	۶۸	۲	۲۳	۴	۹- وقتی که افراد کارشان را به خوبی انجام می دهند و از آنها قدردانی می کند.
۳/۶۰	۲۷/۴۱۳	۵۹	۱	۴۸	۱	۱۰- ضمن صحبت با افراد می تواند تمرکز آنها را نسبت به مسایل مهم سازمان درک کند
۳/۶۲	۱۹/۲۹۳	۷۶	۵	۳۹	۱	۱۱- کارکنان را در ایده ها و برنامه های جدید سازمان شرکت می دهد.
۳/۴۲	۳۱	۶۰	۸	۴۴	۷	۱۲- از قدرت نفوذ خود برای منفعت رساندن به کارکنان استفاده می کند.
۳/۵۸	۲۳	۸۵	۳	۳۴	۵	۱۳- برنامه ها و اهداف بلند مدت را به خوبی روشن می کند.

۳/۸۱	۵۱	۶۱	۱	۳۳	۴	فراوانی	۱۴- برای اینکه افراد کارشان را خوب انجام دهند آنها را تشویق و حمایت می کند.
	۳۴	۴۰/۷	۰/۷	۲۲	۲/۷	درصد	
۳/۸۳	۴۰	۷۷	۳	۲۸	۲	فراوانی	۱۵- تشویق ها و پاداش هایی را که افراد برای آنها ارزش قایلند تشخیص می دهد.
	۲۶/۷	۵۱/۳	۲	۱۸/۷	۱/۳	درصد	
۴/۰۳	۴۲	۸۸	۳	۱۶	۱	فراوانی	۱۶- به آنچه می گوید عمل می کند.
	۲۸	۵۸/۷	۲	۱۰/۷	۰/۷	درصد	
۴/۰۲	۳۸	۶۰	۱۴	۳۶	۲	فراوانی	۱۷- کمک می کند تا کارکنان از اشتباهاتشان درس بگیرند
	۲۵/۳	۴۰	۹/۳	۲۴	۱/۳	درصد	
۳/۶۴	۵۴	۶۶	۹	۲۰	۱	فراوانی	۱۸- به توانایی های خودش اطمینان دارد.
	۳۶	۴۴	۶	۱۳/۳	۰/۷	درصد	
۳/۹۷	۵۶	۵۹	۱۴	۱۷	۴	فراوانی	۱۹- نفوذ و قدرت خود را با جلب موافقت کارکنان بر اهداف سازمانی تأمین می کند.
	۳۷/۳	۳۹/۳	۹/۳	۱۱/۳	۲/۷	درصد	
۳/۴۹	۳۹	۵۶	۱۰	۳۹	۹	فراوانی	۲۰- افراد را وادار می کند تا اهداف روشن و چالشی (رقابتی) داشته باشند.
	۲۶	۳۵/۳	۶/۷	۲۶	۶	درصد	
۳/۵۸	۲۸	۷۳	۱۳	۳۱	۵	فراوانی	۲۱- برای افراد روشن می کند که در مقابل انجام کار صحیح می توانند چه انتظاراتی داشته باشند.
	۱۸/۷	۴۸/۷	۸/۷	۲۰/۷	۳/۳	درصد	
۳/۳۶	۲۴	۶۴	۱۳	۴۱	۸	فراوانی	۲۲- قادر است ایده های پیچیده را به کارکنان تفهیم کند.
	۱۶	۴۲/۷	۸/۷	۲۷/۳	۵/۳	درصد	
۴/۲۹	۶۱	۸۱	۱	۵	۲	فراوانی	۲۳- بر جریان امور تسلط و کنترل دارد.
	۴۰/۷	۵۴	۰/۷	۳/۳	۱/۳	درصد	
۳/۵۶	۳۱	۶۰	۲۳	۳۵	۱	فراوانی	۲۴- برای چند سال یا بیشتر برنامه ریزی دارد (آینده نگر است)
	۲۰/۷	۴۰	۱۵/۳	۲۳/۳	۰/۷	درصد	
۳/۷۶	۴۱	۶۵	۱۳	۲۹	۲	فراوانی	۲۵- به اقداماتی که در جهت حفظ شرایط موجود مؤثرند بها می دهد
	۲۷/۳	۴۳/۳	۸/۷	۱۹/۳	۱/۳	درصد	

نتایج جدول نشان می دهد که دامنه میانگین نمرات پاسخ ها بین (۳/۲۵) تا (۴/۲۹) در نوسان بوده است کمترین میانگین به سؤال ۱۹ «بر اهداف مشخص و کوتاه مدت تاکید دارد». و بیشترین میانگین مربوط به سؤال ۴۷ «بر جریان امور تسلط و کنترل دارد» مربوط است.

توصیف داده های مربوط به بهداشت روانی دبیران

جدول (۶) توزیع فراوانی و درصد پاسخ سوال های مربوط به بهداشت روانی دبیران

سؤال های بهداشت روانی	بسیار کم	کم	نظری ندارم	زیاد	بسیار زیاد	میانگین
-----------------------	----------	----	------------	------	------------	---------

فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی / سال دوازدهم، شماره دو (مسلسل ۴۶)		بهار ۱۳۹۶					
۳/۸۹	۳۲	۸۹	۱۱	۱۷	۱	۱- آیا شما توانایی های خود را نه دست کم می گیرید	فراوانی
	۲۱/۳	۵۹/۳	۷/۳	۱۱/۳	۰/۷	درصد	و نه بیش از اندازه برآورد می کنید؟
۳/۸۰	۳۸	۸۳	۱	۱۸	۱۰	۲- آیا شما با بیشتر مسائلی که پیش می آید توانایی	فراوانی
	۲۵/۳	۵۵/۳	۰/۷	۱۲	۶/۷	درصد	رویاری دارید؟
۳/۱۴	۲۲	۶۴	۱	۳۹	۲۴	۳- آیا شما در موقع بیکاری احساس بی قراری می	فراوانی
	۱۴/۷	۴۲/۷	۰/۷	۲۶	۱۶	درصد	کنید و کسب آرامش برایتان مشکل است؟
۲/۸۵	۲۱	۴۸	۴	۴۲	۳۵	۴- آیا شما دچار اضطراب و ترس بی دلیل می شوید؟	فراوانی
	۱۴	۳۲	۲/۷	۲۸	۲۳/۳	درصد	
۳/۲۳	۱۹	۷۳	—	۴۰	۱۸	۵- آیا شما می توانید براضطراب خود تسلط پیدا	فراوانی
	۱۲/۷	۴۸/۷	—	۲۶/۷	۱۲	درصد	کنید؟
۲/۶۲	۱۴	۳۷	۹	۵۸	۳۲	۶- آیا تمرکز حواس برای شما مشکل است؟	فراوانی
	۹/۳	۲۴/۷	۶	۳۸/۷	۲۱/۳	درصد	
۲/۲۵	۱۰	۱۸	۶	۸۲	۳۴	۷- آیا شما عکس العمل بدی در مورد انتقاد دارید؟	فراوانی
	۶/۷	۱۲	۴	۵۴/۷	۲۲/۷	درصد	
۲/۷۳	۱۶	۴۶	۵	۴۸	۳۵	۸- آیا شما اخیراً بیش از حد خسته اید و نمی توانید	فراوانی
	۱۰/۷	۳۰/۷	۳/۳	۳۲	۲۳/۳	درصد	بخوابید؟
۲/۴۷	۸	۳۷	۱۱	۵۶	۳۸	۹- آیا شما حس می کنید دیگر کارتان ارزشی ندارد؟	فراوانی
	۵/۳	۲۴/۷	۷/۳	۳۷/۳	۲۵/۳	درصد	
۳/۱۸	۳۰	۵۳	۶	۳۷	۲۴	۱۰- آیا مدیر برای شما ارزشی قائل می باشد؟	فراوانی
	۲۰	۳۵/۳	۴	۲۴/۷	۱۶	درصد	
۳/۰۹	۲۲	۵۸	۳	۴۶	۲۱	۱۱- آیا فکر می کنید کسی نیست که با وی در دل	فراوانی
	۱۴/۷	۳۸/۷	۲	۳۰/۷	۱۴	درصد	کنید؟
۳/۱۴	۳۳	۴۲	۹	۴۶	۲۰	۱۲- آیا مدیر به انتظارات شما توجه می کند؟	فراوانی
	۲۲	۲۸	۶	۳۰/۷	۱۳/۳	درصد	
۳/۴۶	۲۸	۷۱	۱	۴۳	۷	۱۳- آیا نگران سلامتی خود هستید؟	فراوانی
	۱۸/۷	۴۷/۳	۰/۷	۲۸/۷	۴/۷	درصد	
۲/۴۶	۶	۳۴	۶	۸۱	۲۳	۱۴- آیا هنگامی که به دلیل بیماری به دست کشیدن از	فراوانی
	۴	۲۲/۷	۴	۵۴	۱۵/۳	درصد	کار مجبور می شوید استراحت می کنید؟
۳/۱۵	۱۷	۶۲	۱۳	۴۳	۱۵	۱۵- آیا برای مدیر مشکلات فردی و خانوادگی شما	فراوانی
	۱۱/۳	۴۱/۳	۸/۷	۲۸/۷	۱۰	درصد	با اهمیت است؟
۳/۰۷	۲۵	۴۳	۱۱	۶۰	۱۱	۱۶- آیا حالت هایی مانند تعصب و پیش داوری در	فراوانی
	۱۶/۷	۲۸/۷	۷/۳	۴۰	۷/۳	درصد	محیط کار شما وجود دارد؟
۲/۸۶	۱۱	۵۲	۱۴	۵۱	۲۲	۱۷- آیا آرزو دارید کاری با مسئولیت کمتر داشته	فراوانی
	۷/۳	۳۴/۷	۹/۳	۳۴	۱۴/۷	درصد	باشید؟

۳/۶۴	۴۰	۶۷	۳	۲۹	۱۱	فراوانی	۱۸- آیا حس می کنید در زندگی کار زیادی به عهده شما گذاشته است؟
	۲۶/۷	۴۴/۷	۲	۱۹/۳	۷/۳	درصد	
۲/۵۰	۴۱	۵۳	۵	۴۲	۹	فراوانی	۱۹- آیا شما در امور مربوط به مدرسه مشارکت می جوئید؟
	۲۷/۳	۳۵/۳	۳/۳	۲۸	۶	درصد	
۲/۲۴	۴	۲۹	۲۵	۳۳	۵۹	فراوانی	۲۰- آیا شما از کار در این آموزشگاه رنج می برید؟
	۲/۷	۱۹/۳	۱۶/۷	۲۲	۳۹/۳	درصد	
۲/۱۹	۳	۳۰	۱۳	۵۱	۵۳	فراوانی	۲۱- آیا شما بیشتر اوقات در این آموزشگاه احساس خستگی و فرسودگی می کنید؟
	۲	۲۰	۸/۷	۳۴	۳۵/۳	درصد	
۲/۱۰	۵	۲۲	۱۶	۴۸	۵۹	فراوانی	۲۲- آیا احساس می کنید که در این آموزشگاه دائماً تحت فشار هستید؟
	۳/۳	۱۴/۷	۱۰/۷	۳۲	۳۹/۳	درصد	
۲/۳۰	۱۱	۲۸	۱۹	۲۹	۶۳	فراوانی	۲۳- آیا کار در این مدرسه باعث شده علاقه یتان به کار و بعضی چیزهای دیگر را از دست بدهید؟
	۷/۳	۱۸/۷	۱۲/۷	۱۹/۳	۴۲	درصد	
۲/۷۶	۲۱	۳۹	۵	۵۳	۳۲	فراوانی	۲۴- آیا مدیر از شما توقع زیادی دارد؟
	۱۴	۲۶	۳/۳	۳۵/۳	۲۱/۳	درصد	
۳/۱۸	۲۵	۵۰	۱۴	۴۹	۱۲	فراوانی	۲۵- آیا مدیر مدرسه ارزیابی های عادلانه انجام می دهد؟
	۱۶/۷	۳۳/۳	۹/۳	۳۲/۷	۸	درصد	
۳/۲۱	۲۷	۵۷	۵	۴۲	۱۹	فراوانی	۲۶- آیا فعالیت های مناسب و چشم گیر معلمان توسط مدیر مورد تشویق قرار می گیرد.
	۱۸	۳۸	۳/۳	۲۸	۱۲/۷	درصد	
۲/۰۷	۷	۲۸	۱۰	۲۹	۷۶	فراوانی	۲۷- آیا تصمیم به کار در این مدرسه برای شما اشتباه محض بوده است؟
	۴/۷	۱۸/۷	۶/۷	۱۹/۳	۵۰/۷	درصد	
۱/۹۳	۳	۱۷	۲۰	۳۷	۷۳	فراوانی	۲۸- آیا به محض ورود به این مدرسه دچار ترس و هراس گنک و مبهمی می شوید؟
	۲	۱۱/۳	۱۳/۳	۲۴/۷	۴۸/۷	درصد	
۱/۷۲	۴	۱۰	۱۰	۴۳	۸۳	فراوانی	۲۹- آیا شما ترجیح می دهید خیلی زود محیط مدرسه را ترک کنید؟
	۲/۷	۶/۷	۶/۷	۲۸/۷	۵۵/۳	درصد	

نتایج جدول نشان می دهد که دامنه میانگین نمرات پاسخ بین (۱/۷۲) تا (۳/۸۹) در نوسان بوده است. کمترین میانگین به سؤال (۲۹) «آیا شما ترجیح می دهید خیلی زود محیط مدرسه را ترک کنید» و بیشترین میانگین به سؤال (۱) «آیا شما توانایی های خود را نه دست کم می گیرید و نه بیش از اندازه برآورد می کنید»، مربوط است.

سؤال اول تحقیق: آیا بین سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان رابطه وجود دارد؟

جدول (۷) ضریب همبستگی بین سبک رهبری تعاملی یا بهداشت روانی

بهداشت روانی	ضریب همبستگی
$r=0.476$	سبک رهبری تعاملی

$$p=0.000$$

$$r=150$$

نتایج جدول نشان می دهد ضریب همبستگی بین سبک رهبری تعاملی با بهداشت روانی در سطح $P \leq 0.1$ معنادار بوده بنابراین بین سبک رهبری تعاملی با بهداشت روانی رابطه وجود دارد.

سؤال دوم: آیا بین سبک های رهبری مدیران با توجه به گروه های سنی دبیران تفاوت وجود دارد؟

جدول (۸) مقایسه میانگین نمره سبک رهبری مدیران از نظر دبیران در گروه های سنی مختلف

P	F	+۴۱		۳۱-۴۰		۲۰-۳۰		سبک رهبری
		S	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	
/۳۱۸	۱/۱۵	۱۴/۹	۸۹/۵	۱۳/۲	۸۶/۷	۱۲/۵	۹۱/۴	سبک رهبری تعاملی

براساس یافته های جدول F مشاهده شده در سطح $P \leq 0.5$ معنادار نبوده بنابراین بین سبک رهبری مدیران با دبیران در گروه های سنی مختلف تفاوت وجود ندارد.

سؤال سوم: آیا بین بهداشت روانی معلمان در گروه های سنی مختلف تفاوت وجود دارد؟

جدول (۹) مقایسه میانگین نمره بهداشت روانی معلمان در گروه های سنی مختلف

S	X	سن
۱۱/۸۴	۸۶/۳۵	۲۰-۳۰
۱۰/۲۷	۸۱/۹۲	۳۱-۴۰
۱۸/۱۸	۸۱/۵۹	۴۱ به بالا

$F=0.833$ $P=0.437$

یافته های جدول نشان می دهد F مشاهده شده در سطح $P \leq 0.5$ معنادار نبوده بنابراین بین بهداشت روانی معلمان در گروه های سنی مختلف تفاوت وجود ندارد.

سؤال چهارم: آیا بین سبک های رهبری مدیران با توجه به سابقه خدمت معلمان تفاوت وجود دارد؟

جدول (۱۰) مقایسه میانگین نمره سبک رهبری مدیران از نظر دبیران با توجه به سابقه خدمت

P	F	۱۵ به بالا		۱۱-۱۵		۶-۱۰		کمتر از ۵		تعاملی
		S	X	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	
/۰۹۹	۲/۱۲	۱۵/۳	۸۵/۲	۱۰/۵	۹۳/۰۳	۱۴/۸	۸۶/۷	۱۲/۸	۸۹/۱	تعاملی

یافته های جدول نشان می دهد F مشاهده شده در سطح $P \leq /0.05$ معنادار نبوده بنابراین بین سبک رهبری مدیران از نظر دبیران با توجه به سابقه خدمت تفاوت وجود ندارد.

سؤال پنجم: آیا بین بهداشت روانی معلمان با توجه سابقه خدمت آنان تفاوت وجود دارد؟

جدول (۱۱) مقایسه میانگین نمره بهداشت روانی معلمان با توجه به سابقه خدمت

سابقه	X	S
کمتر از ۵	۸۷/۲۵	۱۵/۹
۶-۱۰	۷۹/۸	۱۱/۷۳
۱۱-۱۵	۸۲/۴	۱۰/۷۹
۱۵ به بالا	۷۹/۱۳	۱۳/۸۲
$F=3/0.8$		$P=0.29$

نتایج جدول نشان می دهد F مشاهده شده در سطح $P \leq /0.05$ معنادار بوده بنابراین بین بهداشت روانی معلمان با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوت وجود دارد.

سؤال ششم: آیا بین سبک های رهبری مدیران با توجه به رشته تحصیلی معلمان تفاوت وجود آورد.

جدول (۱۲) مقایسه میانگین نمره سبک رهبری مدیران از نظر دبیران با توجه به رشته تحصیلی

رشته	انسانی		پایه		t	p
	S	X	S	X		
تعاملی	۸۹/۸	۱۴/۴	۱۲/۴	۸۵/۶	۱/۸۱	۰/۰۷۲

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq /0.05$ معنادار نبوده بنابراین بین سبک رهبری مدیران با توجه به رشته تحصیلی دبیران تفاوت وجود ندارد.

سؤال هفتم: آیا بین بهداشت روانی معلمان با توجه به رشته تحصیلی آنان تفاوت وجود دارد؟

جدول (۱۳) مقایسه میانگین نمره بهداشت روانی معلمان با توجه به رشته تحصیلی

رشته	X	S	t	p
انسانی	۸۴/۴۷	۱۵/۵	۲/۹۵	۰/۰۰۴
پایه	۷۸/۵۶	۸/۸۹		

براساس یافته های جدول t مشاهده شده در سطح $P \leq 0.01$ معنادار بوده بنابراین بین بهداشت روانی معلمان با توجه به رشته تحصیلی معلمان تفاوت وجود دارد.

سؤال هشتم: آیا بین سبک های رهبری مدیران با توجه به مدرک تحصیلی معلمان تفاوت وجود دارد؟

جدول (۱۴) مقایسه میانگین نمره سبک رهبری مدیران از نظر دبیران با توجه به مدرک تحصیلی

P	F	لیسانس		فوق دیپلم		دیپلم		مدرک	تعاملی
		S	X	S	X	S	X		
/۲۵۳	۱/۳۸	۱۵/۰۷	۸۸/۱۰	۷/۳	۸۶/۹	۳/۷	۹۶/۵		

با توجه به اینکه F مشاهده شده در سطح $P \leq 0.01$ معنادار بوده بنابراین بین سبک رهبری مدیران از نظر دبیران با توجه به مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به ارتباط بین سبک رهبری تعاملی با بهداشت روانی نشان داد که بین سبک رهبری تعاملی با بهداشت روانی رابطه معنی داری وجود دارد. از این رو لازم است مدیران شیوه ای را برای رهبری سازمان برگزینند که با شرایط و موقعیت سازمان انطباق داشته باشد، زیرا تحقیقات پژوهشگران در چند دهه اخیر این نظریه را تأیید کرد که چیزی به نام بهترین روش وجود ندارد تأیید نمود. رهبران موفق و مؤثر و رهبرانی که به سلامت جسمی و روانی کارکنان خود اهمیت می دهند در واقع رهبرانی هستند که بتوانند شیوه خود را با شرایط لازم و موقعیت تطبیق دهند.

همچنین ضریب همبستگی بین سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی همبستگی مثبت وجود دارد بدین ترتیب که با افزایش میزان اعمال سبک تعاملی بر میزان بهداشت روانی دبیران نیز افزوده می شود. این نتیجه با نتیجه تحقیق بهرورزی (۱۳۷۳) مشابه است. وی در بررسی رابطه سبک های مدیریت با روحیه دبیران به این نتیجه رسیده است که بین سبک های مدیریت و پایین بودن روحیه دبیران همبستگی مستقیم وجود دارد. براساس نتایج رگرسیون چند متغیره، ارتباط بین سبک رهبری تعاملی مدیران با بهداشت روانی معلمان معنادار بوده است. ضریب تعیین نشان می دهد که ۲۳ درصد واریانس نمره های بهداشت روانی معلمان توسط سبک رهبری تعاملی مدیران قابل تبیین است. بین سبک های رهبری مدیران از نظر معلمان در گروه های مختلف سنی تفاوت وجود ندارد. بین بهداشت روانی معلمان در گروه های مختلف سنی تفاوت وجود ندارد. بین سبک رهبری مدیران با رشته تحصیلی معلمان تفاوت وجود ندارد. بین بهداشت روانی معلمان با توجه به رشته تحصیلی آنها تفاوت وجود دارد. بین سبک رهبری مدیران از نظر معلمان با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت وجود دارد. بین سبک رهبری مدیران از نظر معلمان با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوت وجود ندارد. بین بهداشت روانی معلمان با توجه به سابقه خدمت آنان تفاوت وجود دارد.

نتایج به دست آمده، مشابه نتایجی است که قضاوی (۱۳۷۶) در بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی به آنها دست یافته است وی به این نتیجه رسید که بعضی از عوامل مؤثر بر فشار شغلی نظیر ساختار مناسب سازمانی و عدم رشد حرفه ای در

پاسخگویان با سنوات خدمت مختلف فشار ایجاد کرده است. همچنین نداشتن امنیت شغلی در پاسخگویان رده های سنی مختلف فشار شغلی ایجاد کرده است. در این زمینه فولر (۱۹۶۱) اظهار می دارد فشار روانی برای معلمان با بالا رفتن سال های تدریس، کاهش نمی یابد بلکه نوع منبع فشار آور احتمالاً تغییر می کند. همچنین براساس نتایج آزمون توکی اختلاف بین میانگین نمره بهداشت روانی معلمان با سابقه خدمت کمتر از ۵ سال با ۱۵ سال به بالا معنادار است.

محدودیت های تحقیق

برخی محدودیت های تحقیق حاضر به قرار زیر است:

۱- کمبود پژوهش های داخلی و نیز عدم دسترسی نداشتن به پژوهش های احتمالی خارج از کشور، نبود موضوعات مشابه با موضوع پژوهش حاضر که این امر مقایسه، تغییر و تبیین نتایج این پژوهش را به شکل مؤثر و مفید غیرممکن ساخته است.

۲- آزمودنی ها در بیشتر موارد جوانب احتیاط را رعایت و احتمالاً در مواردی از ابزار واقعیت خودداری کرده اند.

۳- نبود حمایت و انگیزه برخی از معلمان نسبت به کارهای تحقیقاتی که دلیل خود را نیز توجه نداشتن و ترتیب اثر ندادن مسئولان آموزش و پرورش به نتایج کارهای پژوهشی می دانستند.

۴- اشتباه آسان گیری و تمایل به مرکز دو گرایشی است که معمولاً پاسخگویان به سؤال های پرسشنامه را تحت تأثیر قرار می دهد. در اشتباه آسان گیری افراد درجات بالا را در نظر می گیرند. اشتباه تمایل به مرکز افراد را به انتخاب درجات متوسط در پرسشنامه متمایل می سازد.

۵- با وجود اینکه حجم نمونه دبیران ۱۸۰ نفر برآورده شده بود، پژوهشگر پس از جمع آوری پرسشنامه ها با ۱۰٪ افت در پرسشنامه ها مواجه شد و حجم نمونه به ۱۵۰ نفر کاهش یافت.

پیشنهاد های تحقیق

- مدیران موفق قرن بیست و یکم شباهت کمی به بهترین مدیران قرن بیستم خواهند داشت به قول «باسیدی» «ما به مدیرانی نیازمندیم که در تشویق و ایجاد انگیزه در کارکنان بهتر از فریاد زدن و با صدای بلند فرمان دادن عمل می کنند» و اکنون باید گفت زمان معامله و دادوستد با کارکنان نیز نزدیک به پایان است. سازمان های ما به مدیران و رهبران تحولی نیاز دارند تا خود نیز متحول و دگرگون شوند.
- لازم است مدیران نسبت به ایجاد فضای کار سالم و عاری از پیش داوری و تعصب، همت گمارند، به نحوی که همه کارکنان علیرغم مشکلاتی که در خانواده و محل کار خود دارند، احساس خوشبختی کنند و از عضویت خود در آن سازمان راضی و خشنود باشند.
- لازم است مدیران برای تأمین سلامت روانی افراد سازمان خود در هفته ساعتی را با زیردستان به طور غیررسمی صحبت کنند. مشکلات آنها را بپرسند و سعی در حل مشکلات آنها بکنند و این جلسات را به دلیل اعتقاد واقعی به انسان و مقام والای انسان در محیط کار ترتیب دهند.
- در خاتمه پیشنهاد می شود، تکامل رفتاری سطوح فردی و گروهی و نیز در گستره سازمانی به عنوان ضرورت، تداوم و استمرار داشته باشد و هر نوع مانعی در این رابطه شناسایی و برطرف شود. طبیعی است اصلاح تکاملی رفتار

در مقیاس فردی، گروهی و سازمانی، هدفی بزرگ و گسترش یابنده است. هر اندازه برنامه های هدایت رفتار برای تحقق بهبود و ایجاد تحولات سازنده، غنی تر باشد، همسویی و تطابق رفتارهای بروز یافته با برنامه های بهبود، بیشتر خواهد بود. لازم است ذکر شود که اعمال برنامه های هدایت رفتار در راستای طرح های تحول و بهبود سازمانی نیازمند زمان، تدبیر و شکیبایی است و هیچ یک از انتظارات رفتاری در امر تحول سازمانی در دوره های زمانی کوتاه مدت تأمین نمی شوند. بسیاری از تحولات سریع و شتاب دار موجب به وجود آمدن رفتارهای ناپایدار و گذار و بهبود وقت در سازمان ها می شود.

منابع

فارسی

- الوانی، م. (۱۳۷۰)، **مدیریت عمومی**. تهران: نی.
- بهرورزی، م. (۱۳۷۳)، **بررسی میزان رابطه بین سبک مدیریت ادغامی و سازمانی با روحیه دبیران دبیرستانهای بوشهر**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- سلیمی، ق. (۱۳۷۶)، **مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم تربیتی**. تهران: انتشارات گویا
- سلیمی، ق و شاهمندی، ا. (۱۳۸۷)، **بررسی سبک رهبری تحولی - تعاملی یا میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در دبیرستان های شهر اصفهان**، دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱ (۱).
- قضاوی، م. (۱۳۷۶)، **بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی از دیدگاه مدیران و دبیران دبیرستانهای دولتی شهر اصفهان**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- نادری، ع و سیف نراقی، م. (۱۳۷۴)، **روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی**. تهران: انتشارات بدر.
- هنسن، م. (۱۳۷۶)، **مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی**. ترجمه: محمدعلی نائلی، اهواز: انتشارات شهید چمران.
- کریمی، ف و شش پری، ل (۱۳۹۱)، **رابطه رهبری تحولی، تعاملی و عدم مداخله با مدیریت تعارض مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان**، فصلنامه علوم تربیتی، ۵ (۱۷).
- فلاحی، و. (۱۳۷۴)، **بررسی مقایسه ای رابطه بین سبکهای مدیریت آمرانه و مشارکتی با بهداشت روانی کارکنان در دبیرستان ها و برخی از مؤسسات صنعتی در شهرستان شیراز**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران

انگلیسی

- Ambrosio, M. (۲۰۰۰), **An Investigation of Gender Differences in Transformational and Transactional leadership styles**. Edu Thesis, spalping university.

- Bass, B. & Avalio, J. (۱۹۹۳), **Improving organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks CA: Sage
- Jackson, R.L. (۱۹۹۹), **Transformational and transactinal leadership in division administration at three in stitutions of Higher Edncation**. EdD. University of Cincinnati
- Gallmoier, K. (۱۹۹۲), **The EFFECTiveness of principal leadership style on teacher Motivation**. U.s. Illinois
- Soyor, R. (۱۹۹۲), **Three principals who make a Difference**. Educationd leader ship ۴۹/۵۰ Ey ۴۳۹۲۲۷
- Bass, B. M. (۱۹۸۵), **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free press