

بررسی رابطه سبک های مدیریتی مدارس در ایجاد روحیه نشاط و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵

نگین جباری^۱، عارفه کاظمی ملک محمودی^۲، فقیه امیرخانلو^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

چکیده

هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی رابطه سبک های مدیریتی مدارس در ایجاد روحیه نشاط و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می باشد. این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده ها از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۶۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه می باشد که بر اساس جدول گرجسی و مورگان تعداد ۱۰۰ نفر از معلمان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد بین سبک های مدیریتی با ایجاد روحیه نشاط و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی در شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که عملکرد شغلی معلمان مرد و زن معلمان در بین معلمان ابتدایی در شهرستان گلوگاه متفاوت است.

واژه های کلیدی: سبک های مدیریتی؛ روحیه نشاط؛ عملکرد شغلی؛ معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه.

مقدمه:

از آنجائیکه رهبران به دنبال کسب اهداف سازمان هستند بایستی موارد بسیاری را در کسب این مهم در نظر بگیرد. یکی از این موارد توجه به روحیه نشاط در کارکنان است. اینکه عملکرد شغلی در سازمان چگونه بوجود می آید، مسأله ای است که بسیاری افراد با آن دست به گریبانند. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می توانند ایجاد کننده عملکرد شغلی در افراد باشد. چه بسا عدم وجود یک عامل از مجموع این عوامل می تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد و در نهایت عملکرد شغلی پایینی را از خود بروز دهد (قرامکی، ۱۳۸۸). همچنین از ضرورت های بررسی این موضوع باید گفت در واقع امروزه مدیران با کسانی روبرو هستند که وظایف پیچیده ای را به عهده دارند و نگرش های مدیریت درباره اهمیت نیروهای سازمانی در محیط فعالیت دگرگون شده است. مدیری که در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. از طرفی نگرش های افراد برای مدیریت سازمانی اهمیت زیادی دارد زیرا این نگرش ها هستند که رفتار سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهند، به ویژه نگرش هایی که به عملکرد و تعهد حرفه ای سازمانی مربوط می شوند. در این رابطه یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان ها، شناسایی استعداد های بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه های رشد و شکوفایی آنان و توجه به روحیه نشاط در آنان است تا زمینه ارتقای بهره وری و عملکرد شغلی را فراهم کند. در واقع موفقیت سازمان در تحقق اهداف که در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های موثر رهبری است (فقیهی فرهمند، ۱۳۹۲).

بیان مسئله

مدیریت به صورت علم، آن هم در ابعاد و حوزه های گوناگون مورد پژوهش متخصصان این امر قرار گرفته که در این راستا، سبک های مدیریت پدید آمده و این پرسش مطرح شد که هر یک از این سبک ها تا چه حد می تواند اثربخشی داشته باشد (زکی و همکاران، ۱۳۹۴). جوامع بشری از مجموعه ای از سازمان ها با اهداف مختلف تشکیل می شود که هر کدام وظایفی را انجام می دهند. زمانی جامعه به اهداف مورد نظرمی رسد که همه سازمان ها با انجام وظایف و برنامه ها به اهداف سازمانی نایل آیند. مهارت های مدیریتی تابع سلیقه ها و یا رفتارهایی که عادات افراد آنها را تعریف نموده نیستند. مهارت مدیریتی از سرچشمه علم و دانایی نشأت گرفته و همگان به خوبی می دانند که مدیریت یک علم است و این علم از یک منطق و سیستم تبعیت می کند که رفتارهای مدیر تابع آن سیستم است و نه بالعکس. اعتماد به نفس، احتیاط عقلانی، هدفمند بودن و جسارت تصمیم گیری و تصمیم سازی از جمله مسائلی است که می تواند مهارت های مدیریتی را به بلوغ برساند (سعیدی، ۱۳۸۷).

یکی از عواملی که تاثیر عمیق و نافذ در روحیه نشاط و عملکرد شغلی معلمان دارد مدیریت در آموزش و پرورش است؛ زیرا تربیت نیروهای انسانی برعهده دارد. مساله سبک های مدیریتی مدیران و تاثیر آن بر عملکرد شغلی معلمان برای فعالیت های گسترده در تمامی بخش های جامعه بسیار ضروری به نظر می رسد و رهبری در صورتی موفق است که بتواند ضمن تحقق اهداف سازمان رضایت و خرسندی کارکنان خود را فراهم سازد و بنابراین عملکرد شغلی معلمان از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است که می بایست از سوی مدیران مورد ملاحظه قرار گیرد (زکی و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیران اثربخش مدیرانی هستند که به خوبی از قابلیت های عاطفی بهره می گیرند و رابطه اثر بخش و سازنده برقرار می کنند. ایجاد روحیه در کارکنان سازمان ها یکی از علل تعیین کننده میزان کارایی و بهره وری می باشد با توجه به اینکه ایجاد، افزایش، حفظ پایداری بهره وری جزء نقش های اصلی مدیریت است پس با افزایش روحیه، بهره وری حاصل می شود (افسری، ۱۳۹۳). همچنین کارایی و اثربخشی سازمان به کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. مطالعات مختلف روی عملکرد شغلی نشان می دهد که عوامل سازمانی، محیطی، فاکتورهای فردی و ماهیت کار با عملکرد شغلی مرتبط است (خزائی، ۱۳۸۵). اگر رضایت شغلی کاهش یابد عواملی همچون ترک سازمان، کاهش عملکرد شغلی، کاهش بهره وری و سایر

اقدامات منفی را به دنبال خواهد داشت. این عوامل می توانند سازمان ها را معطوف به اهمیت نقش منابع انسانی و پرورش نیروی کار متعهد و در صحنه نماید (توکلی و همکاران، ۱۳۸۸).

سبک های مدیریتی مدارس یکی از راه های مؤثر پرورش نیروی انسانیو ایجاد روحیه نشاط و سرزندگی و در نهایت ارتقای عملکرد شغلی در کارکنان است که می تواند با اتخاذ سبک رهبری مناسب و محیطی پویا، موجبات عملکرد شغلی آنها را فراهم آورد. علی رغم اهمیت زیاد موضوع تعداد کمی از تحقیقات به فرایندهای سبک های مدیریتی مدارس و رابطه آن با روحیه نشاط با عملکرد شغلی معلمان پرداخته اند. لذا با توجه به مباحث ذکر شده در پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که آیا سبک های مدیریتی مدارس در ایجاد روحیه نشاط و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ رابطه دارد؟

مفاهیم و نظرات:

مدیریت، فرآیند به کارگیری موثر و کارآمد منابع انسانی، ارزشی، مالی و تکنولوژی در برنامه ریزی، سازمان دهی، بسیج امکانات، هدایت، ایجاد انگیزه، تقویت ارتباطات و روابط انسانی، بودجه بندی، هماهنگی، ارزشیابی، کنترل و سایر اصول مدیریت، برای دستیابی اهداف به سازمانی است و مدیر کسی است که مسئولیت عملکرد یک یا چند نفر در سازمان را بر عهده دارد (رضائیان، ۱۳۹۰). سبک های مدیریتی: سبک مدیریت عبارتست از الگوهای رفتاری که رهبر به هنگام هدایت کردن فعالیت های دیگران از خود نشان می دهد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۵).

روحیه نشاط مجموعه ای از احساسات، عواطف و طرز فکر آدمی است و در مواردی آن را با رضامندی شغلی مترادف، ذکر کرده اند. همچنین در تعریف روحیه آمده است: "شیوه اندیشه، نحوه برداشت افراد و گروه کارکنان از محیط کارشان و نیز کوشش و همکاری و میل و رغبتی که کارکنان برای رسیدن به هدفهای سازمان از خود نشان می دهند (محسنی تبریزی و همکاران، ۱۳۸۷).

عملکردشغلی فرایندی است که تقویت عملکرد موفقیت آمیز و مستمر را میسر می سازد و به افراد کمک می کند تا ضعف های خود را بشناسند و اصلاح کنند که در نهایت به اثربخشی و بهره وری بیشتر منجرشود (افتخاری، ۱۳۹۱).

پیشینه تحقیقات انجام شده:

-اسماعیل زاده و افجه (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها" نشان داد که از نظر عملکرد، روش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به روش سنتی برتری دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمونهای فرعی و اصلی می توان چنین نتیجه گیری کرد که شرکتهایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM)^۱ را با توجه به نگرش برتر دنبال می کنند نسبت به شرکتهایی که این فعالیت را انجام نمی دهند (شرکتهای سنتی یا THRM)^۲ عملکرد بهتری دارند یا استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکتها می گردد.

- عطافر و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله ای با عنوان "تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی بر اساس مدل امتیازات متوازن در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان" به مطالعه تأثیر استراتژیهای منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با استفاده از مدل امتیازات متوازن پرداختند. روش تحقیق توصیفی -پیمایشی از گروه میدانی و جامعه آماری تحقیق عبارت از مدیران، کارشناسان و کارکنان آن اداره کل به تعداد ۱۲۵۴ نفر بود که از آن میان ۲۷۴ نفر با روش تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه ای ۴۸ سوالی با ضریب پایایی ۰.۹۲ بود که از طریق شاخص آلفای کرونباخ به دست آمد. اطلاعات جمع آوری شده از طریق آزمونهای آماری t تک متغیره و تحلیل واریانس یکراهه در آمار

^۱ Strategic Human Resource Management

^۲ Traditional Human Resource Management

استنباطی و همچنین آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بطور کلی نتایج حاکی از آن بود که تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در همه جنبه های مدل امتیازات متوازن بیش از حد متوسط بوده است.

- صفر زاده و همکارانش (۱۳۹۱) در تحقیق تحت عنوان " بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)" که نتایج نشان داد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

- چانگ و هانگ^۱ (۲۰۰۵) در تحقیق تحت عنوان " رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکتها" به بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد شرکتهای مورد نظر پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر معنا داری بر افزایش و بهبود عملکرد شرکت ها در این کشور ندارد و استفاده از هر کدام روشهای مدیریت منابع انسانی یعنی استراتژیک و سنتی نسبت به روش دیگر هیچ گونه رجحان و برتری ندارد.

- لیاو و همکارانش^۲ (۲۰۱۱) در تحقیق خود با عنوان " اثر مدیریت دانش در نوآوری و عملکرد شرکت " که در تایوان انجام شد مشاهده کردند که مدیریت دانش از طریق قابلیت خلق دانش و تسهیم دانش و بکارگیری دانش باعث نوآوری می شود و نوآوری هم به از طریق سرعت و مقدار بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت می گذارد.

- الباحسین و القراحی^۳ (۲۰۱۳) تحقیقی تحت عنوان "تأثیر کارکرد های منابع انسانی بر عملکرد از طریق متغیرهای میانجی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با رویکرد معادلات ساختاری" انجام دادند که نتایج بیانگر تأثیر مستقیم و همچنین غیر مستقیم کارکرد های منابع انسانی از طریق متغیر های میانجی بر عملکرد سازمان های مورد مطالعه بود.

فرضیات تحقیق:

فرضیه اصلی

بین سبک های مدیریتی مدارس با ایجاد روحیه نشاط و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

فرضیه اول: بین سبک های مدیریتی با ایجاد روحیه نشاط معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سبک های مدیریتی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: عملکرد شغلی در معلمان مرد و زن متفاوت است.

فرضیه چهارم: روحیه نشاط در معلمان مرد و زن متفاوت است.

روش تحقیق

این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث روش گردآوری داده ها از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۶۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه می باشد که بر اساس جدول گرجسی و مورگان تعداد ۱۰۰ نفر از معلمان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد.

¹ Chang & Huang

² Liao & et al

³ Al-bahussin & El-garaihy

تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

فرضیه اول: بین سبک‌های مدیریتی با ایجاد روحیه نشاط معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.

در جدول ۱ ضرایب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار نشان داده شده است. با توجه به این جدول می‌توان بیان کرد که میزان همبستگی چندگانه متغیر روحیه نشاط معلمان در یک ترکیب خطی با سبک مدیریتی آمرانه، برابر ۰.۶۸۴ می‌باشد و ضریب تعیین تعدیل یافته براساس متغیر وارد شده در تحلیل، برابر با ۰.۴۳۲ یا حدود ۴۳ درصد به دست آمده است؛ یعنی بیش از ۴۳ درصد از تغییرات متغیر روحیه نشاط معلمان از طریق این متغیرها تبیین شده است و مابقی تغییرات این میزان (۵۷ درصد) متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه و فرضیه‌های تحقیق دیده نشده‌اند است.

همچنین آزمون معناداری ضریب تعیین (F) نشان می‌دهد که آیا ضریب تعیین به دست آمده به لحاظ آماری معنادار است یا نه؟ بر این اساس مقدار F برابر است با نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقیمانده که برابر با ۷۸.۲۳۵ و دارای سطح معناداری ۰.۰۰۰ = می‌باشد، یعنی در سطح ۹۹ درصد معنادار شده است؛ بنابراین ضریب تعیین تعدیل یافته بدست آمده به لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۱: ضرایب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار برآورد

شاخص‌ها MODEL	مجموع مجدورات	DF	میانگین مجموع مجدورات	F	Sig	R	ضریب تعیین خالص	S.E
رگرسیون	۵۴۰۲۶.۳۵۵	۵	۸۷۰۵.۲۵۱	۷۸.۲۳۵	۰.۰۰۰	۰.۶۸۴	۰.۴۳۲	۲۱.۵۸
باقیمانده	۳۸۵۷۱.۳۶۵	۱۹۵	۲۱۴.۹۲۴					
کل	۸۷۷۹۷.۶۱۲	۱۹۹						

فرضیه دوم: بین سبک‌های مدیریتی با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد.

در جدول ۲ ضرایب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار نشان داده شده است. با توجه به این جدول می‌توان بیان کرد که میزان همبستگی چندگانه متغیر عملکرد شغلی در یک ترکیب خطی با سبک‌های مدیریتی، برابر ۰.۵۲۴ می‌باشد و ضریب تعیین تعدیل یافته براساس متغیر وارد شده در تحلیل، برابر با ۰.۳۸۹ یا حدود ۳۸ درصد به دست آمده است؛ یعنی بیش از ۳۸ درصد از تغییرات عملکرد شغلی از طریق این متغیرها تبیین شده است و مابقی تغییرات این میزان (۶۲ درصد) متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه و فرضیه‌های تحقیق دیده نشده‌اند است.

همچنین آزمون معناداری ضریب تعیین (F) نشان می‌دهد که آیا ضریب تعیین به دست آمده به لحاظ آماری معنادار است یا نه؟ بر این اساس مقدار F برابر است با نسبت متوسط واریانس رگرسیون به متوسط واریانس باقیمانده که برابر با ۱۲.۴۵۸ و دارای سطح معناداری ۰.۰۰۰ = می‌باشد، یعنی در سطح ۹۹ درصد معنادار شده است؛ بنابراین ضریب تعیین تعدیل یافته بدست آمده به لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی چند گانه، ضریب تعیین، ضریب تعدیل یافته و خطای معیار برآورد

شاخص ها MODEL	مجموع مجدورات	DF	میانگین مجموع مجدورات	F	Sig	R	ضریب تعیین خالص	S.E
رگرسیون	۲۱۵۴.۸۳۹	۷	۲۸۴.۱۲۵	۱۲.۵۴۸	۰.۰۰۰	۰.۵۲۴	۰.۳۸۹	۲۱.۳۵ ۱
باقیمانده	۵۴۲۶۷.۱۷۲	۸۴	۲۳۱.۲۵۸					
کل	۳۲۶۵۷.۰۱۱	۸۷						

فرضیه سوم: عملکرد شغلی در معلمان مرد و زن متفاوت است.

جدول ۳: مقایسه عملکرد شغلی در معلمان مرد و زن

جنس	میانگین	انحراف معیار	ارزش t	سطح معناداری
زن	۵۱.۸۸	۱۲.۳۴	۲.۲۶۳	۰.۰۲۵
مرد	۸۲.۳۲	۱۰.۷۲	۲.۲۶۳	۰.۰۳۱

همانطور که در جدول ۳ آورده شده، بین نمره ی تی تست عملکرد شغلی گزارش شده در دو گروه زنان و مردان در سطح $p < 0/05$ ، تفاوت معناداری وجود دارد؛ بنابراین عملکرد شغلی زنان و مردان رابطه معناداری وجود دارد و در بین مردان بیشتر از زنان می باشد.

فرضیه چهارم: روحیه نشاط در معلمان مرد و زن متفاوت است.

جدول ۴: رابطه بین جنسیت و روحیه نشاط معلمان

جنس	میانگین	انحراف معیار	ارزش t	سطح معناداری
زن	۵۴.۶۵	۱۱.۵۴	۰.۳۸۷	۰.۳۳۳
مرد	۶۸.۲۳	۱۲.۳۴	۰.۳۵۷	۰.۳۰۷

همانطور که در جدول ۴ آورده شده، بین نمره ی تی تست متغیر روحیه نشاط معلمان گزارش شده در دو گروه زنان و مردان در سطح $p < 0/05$ ، تفاوت معناداری وجود ندارد؛ بنابراین بین روحیه نشاط معلمان زن و مرد رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه چهارم رد می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد بین سبک های مدیریتی با ایجاد روحیه نشاط و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی در شهرستان گلوگاه رابطه وجود دارد همچنین نتایج نشان داد که عملکرد شغلی معلمان مرد و زن معلمان در بین معلمان ابتدایی در شهرستان گلوگاه متفاوت است. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق پیشنهادات زیر ارائه میگردد:

- باید مدیران سازمانها، با مدیریت صحیح، ارزیابی های مکرری از عملکرد کارکنان خود بعمل آورند،
- آموزش های ضمن خدمت آنان بر اساس نتایج ارزیابی از عملکرد و بر اساس نیاز سنجی انجام گیرد،

- انتخاب آنان بر اساس شایسته سالاری باشد.
- مشاغل را در سازمان ارزشیابی و تجزیه و تحلیل کنند و معتقد باشند هر چه افراد از سلامت روانی بالاتری برخوردار باشند، کارایی آنان نیز بیشتر خواهد بود.
- اگر سازمان از فرهنگ مطلوبی برخوردار باشد، انگیزه لازم برای کار کردن در کارکنان وجود داشته باشد، نگرش های مخرب در بین کارکنان وجود نداشته باشد، ارتباطات صحیحی در سازمان صورت گیرد، نوآوری های کارکنان مورد توجه مدیریت قرار گیرد، این اعتقاد وجود داشته باشد که کارکنان خلاق تشویق گردند، اهمیت استفاده بهینه از زمان به کارکنان آموزش داده شود و اصول ارگونومی در طراحی دستگاهها رعایت شود و مدیران با نقش گروههای غیر رسمی در سازمان آگاهی داشته باشند و سلامت سازمانی در سازمان حاکم می شود.
- مدیران نگرش مثبت نسبت به کارکنان و سازمان داشته باشند، که این نگرش مثبت در مدیران باعث به کارگیری سبک رهبری صحیح، افزایش نشاط شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان و افزایش بهره وری فردی، شغلی، سازمانی و ملی خواهد شد.

فهرست منابع:

۱. آراسته، محمد (۱۳۹۱) "تبیین عملکرد شرکت با استفاده از بازارگرایی، نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت های تولیدی استان گیلان" پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد رشت.
۲. ایرانزاده سلیمان، برقی امیر، (۱۳۸۸)، الگوهای ارزیابی عملکرد سازمان، انتشارات فروزش، ص ۷
۳. بزاز جزایری، سید احمد، (۱۳۸۷) "ارزیابی عملکرد منابع انسانی: الگویی برای پیاده سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان ها"، چاپ دوم، تهران، آبیژ، صص ۱۷-۱۸.
۴. سایمونز، رابرت (۱۳۸۵)، "نظام های کنترل و سنجش عملکرد برای اجرای استراتژی"، ترجمه مجتبی اسدی، انتشارات آسیا. صص ۲۵۱-۲۵۵.
۵. اسماعیلی، حسن: بررسی رابطه رضایت شغلی و عملکرد آموزشی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۸ تهران، دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۳.
۶. بحر العلوم، حسین: ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان تربیت بدنی شاغل در تهران، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۸.
۷. جعفر پور منفرد، سعید: بررسی رابطه بین سبک های رهبری لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران مدارس پسرانه شاهد شهر تهران، دانشکده علوم اجتماعی و روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۳.
۸. مراد ابراهیم پور، مهرداد: بررسی رابطه بین سبک مدیریت با اضطراب و افسردگی دبیران دبیرستانهای شهرستان سبزوار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۸.
۹. هرسی، پال و کنت بلانچارد: مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، ترجمه دکتر علی علاقه بند، چاپ دوازدهم، تهران، موسسه انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۵.

10. Al-bahussin, Sami & El-garaihy (2013) "The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling With Conceptual Framework " International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 22; pp:1-19.

11. Chang, Wang Jing April & Huang, Tung Chun (2005). "Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective". International Journal of Man power. Vol. 26. NO. 5, pp. 434- 449
12. Liao Chechen, & eta(2010)"Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: An integrative view", African Journal of Business Management Vol. 4(14), pp. 3026-3038.

Study of the relationship between school management styles in creating vitality and the performance of primary school teachers in the city of Golghah in the academic year 1995-96

Negin Jabari¹, Atefeh Kazemi_Malekmahmoudi², Faghie Amirkhanloo³

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Iran (Corresponding Author)

2. PhD Students in Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Iran

3. Master of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Iran

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the relationship between school management styles in creating vitality and the performance of primary school teachers in the city of Golghah in the academic year 1995-96. This research is an applied objective and is a correlation research method as a data collection method. The statistical population is 160 primary school teachers in the city of Golghas. Based on Grigs and Morgan's table, 100 teachers will be selected by random stratified sampling. The results of data analysis showed that there is a relationship between managerial styles and the lack of vitality and the job performance of elementary teachers in the city of Golghah. Also, the results showed that the job performance of male teachers and female teachers varies among primary teachers in the city of Golghah.

Keywords: Management styles; Emotional morale; Job performance; Primary teachers in the Golghah city.
