

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه بین جو سازمانی مدرسه با خودکارآمدی و استرس شغلی معلمان مقطع

ابتدایی نواحی چهارگانه شیراز

استاد راهنما

دکتر علیرضا قاسمی زاده

استاد مشاور

دکتر زهرا خدادادی

نگارش

محمد بهادری

زمستان ۱۳۹۰

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه ی بین جو سازمانی مدرسه با خود کارآمدی و استرس شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز در سال ۹۰-۱۳۸۹ بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه ی آماری تمامی ۳۳۰۰ معلم دوره ابتدایی شهر شیراز که نفر بوده اند که تعداد ۳۷۰ نفر به عنوان نمونه ی آماری به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب گردید. در این پژوهش از سه پرسشنامه جو سازمانی مدرسه بروس جانسون (۲۰۰۱)، پرسشنامه خودکارآمدی بروورس و تمیک (۲۰۰۰) و پرسشنامه استرس شغلی استفاده گردید. در تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته های مهم پژوهش حاکی از آن بود که: بین مؤلفه های جو سازمانی مدرسه با خودکارآمدی معلمان رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد. بین مؤلفه های جو سازمانی مدرسه با استرس شغلی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. مؤلفه های جو سازمانی به طور معنی داری قادر به پیش بینی خودکارآمدی و استرس هستند.

واژه های کلیدی: جو سازمانی مدرسه، خودکارآمدی، استرس شغلی، ابعاد جو سازمانی،

سازمان

فهرست مطالب

۱.....	فصل اول کلیات پژوهش
۲.....	مقدمه
۴.....	بیان مسئله
۹.....	ضرورت و اهمیت پژوهش
۱۲.....	اهداف
۱۲.....	فرضیات پژوهش
۱۳.....	تعریف واژه ها و مفاهیم مورد استفاده
۱۳.....	جو سازمانی مدرسه
۱۳.....	خودکارآمدی
۱۳.....	استرس شغلی
۱۳.....	تعاریف عملیاتی
۱۳.....	تعریف عملیاتی جو سازمانی مدرسه
۱۴.....	تعریف عملیاتی خود کارآمدی
۱۴.....	تعریف عملیاتی استرس شغلی
۱۵.....	فصل دوم ادبیات پژوهش
۱۶.....	تعاریف و مبانی نظری جو سازمانی
۲۰.....	رویکردهای جو سازمانی
۲۳.....	عاملهای مؤثر بر جو سازمانی
۲۴.....	فرهنگ سازمانی و جو سازمانی
۲۶.....	جو سازمانی و روحیه
۲۸.....	جو مدرسه
۲۹.....	نظریه های جو سازمانی
۳۲.....	عوامل موثر در تعیین جو مدارس
۳۲.....	ویژگی های جو سالم سازمانی
۳۴.....	خودکارآمدی
۳۵.....	مفهوم خودکارآمدی

۳۶	نظریه شناخت اجتماعی باندورا.....
۳۷	اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی
۳۹	- مراحل رشد خودکارآمدی
۴۰	خودکارآمدی و تفاوت‌های سنی و جنسیتی
۴۰	مروری بر ادبیات استرس شغلی.....
۴۲	منابع استرس
۴۳	نشانه های استرس
۴۴	عوامل استرس
۴۵	پیامدهای استرس.....
۴۷	عوارض استرس
۴۸	علل و عوامل استرس
۵۰	عوامل ایجاد کننده استرس در کار
۵۱	کاهش استرس
۵۱	تاثیر استرس شغلی بر سازمان
۵۳	مروری بر یافته های پژوهش
۵۳	در داخل کشور
۵۵	یافته های پژوهش در خارج از کشور
۵۷	خلاصه و جمع بندی.....

۵۹..... فصل سوم طرح تحقیق

۶۰	روش اجرای پژوهش
۶۰	جامعه آماری
۶۰	نمونه گیری و روش نمونه گیری
۶۱	ویژگی های نمونه
۶۱	ابزار گردآوری اطلاعات.....
۶۱	مقیاس جو سازمانی مدرسه بروس جانسون (۲۰۰۱)
۶۲	روش نمره گذاری جو سازمانی مدرسه
۶۲	مقیاس خودکارآمدی بروورس و تمیک (۲۰۰۰)
۶۲	روش نمره گذاری مقیاس خودکارآمدی
۶۲	پرسشنامه استرس شغلی

۶۳	روش نمره گذاری پرسشنامه استرس شغلی
۶۳	روایی و پایایی ابزار
۶۴	طرح پژوهشی و روشهای آماری
۶۴	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش
۶۸	آزمون فرضیه های تحقیق
۷۴	فصل پنجم بحث و نتیجه گیری
۷۵	بحث و تفسیر یافته‌ها
۸۱	پیشنهادات
۸۱	پیشنهادات کاربردی
۸۲	پیشنهاد‌های پژوهشی آتی
۸۲	محدودیت‌های پژوهش
۸۳	منابع فارسی
۸۷	منابع انگلیسی

فهرست جداول

- جدول ۳-۱ ویژگی های نمونه آماری مورد پژوهش ۶۱
- جدول ۳-۲ پایایی آزمونهای جو مدرسه، خودکارآمدی و استرس شغلی ۶۳
- نمودار ۴-۱- مقایسه متوسط متغیرهای مورد مطالعه بتفکیک جنسیت ۶۶
- جدول ۴-۱- مقایسه شاخص های آماری متغیرهای مورد مطالعه بتفکیک جنسیت ۶۶
- نمودار ۴-۲- مقایسه متوسط متغیرهای مورد مطالعه بتفکیک تحصیلات ۶۷
- جدول ۴-۲- مقایسه شاخص های آماری متغیرهای مورد مطالعه بتفکیک تحصیلات ۶۷
- جدول ۴-۳ ضریب همبستگی پیرسون بین جو سازمانی مدرسه و خودکارآمدی و استرس شغلی ۶۸
- جدول ۴-۴ ضریب همبستگی پیرسون بین خودکارآمدی و مؤلفه های جو سازمانی ۶۹
- جدول ۴-۵ ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های جو و استرس معلمان ۶۹
- جدول ۴-۶ تحلیل رگرسیون چند متغیره در پیش بینی خودکارآمدی معلمان ۷۰
- جدول ۴-۷ تحلیل رگرسیون چند متغیره در پیش بینی استرس شغلی معلمان ۷۱

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه :

انسان موجودی اجتماعی است و از این رو ، زمانی که گروهی از مردم گرد هم می آیند در بین آنها مجموعه ای از کارکردها ، باورها ، هنجارها و ارزش ها میانشان پدیدار می شود که بر شیوه ی رفتاری آنها اثر می گذارد . پیداست که انسان امروزی نمی تواند جدا از تشکیلات و سازمان های متشکل از هم نوعان خود زندگی کند ، پس می توان گفت که بخش اعظم کردار و رفتار انسان ها از نهادها یا سازمان ها سرچشمه گرفته یا اینکه دست کم تحت تاثیر آنهاست به همین رو ، ماهیت محیط های اجتماعی کار در سازمان ها از موضوع های مورد توجه دانش های رفتاری و اجتماعی است (علاقه بند ، ۱۳۸۱). بنابراین می توانیم جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم . از مهم ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی ، سازمانهایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند(علاقه بند ، ۱۳۷۰). در این گستره سازمانهای آموزشی از اولویت برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت این گونه سازمانها بر عهده دارد . انسان عامل نهایی در شکل گیری و موفقیت سازمانهای آموزشی است . کیفیت و عملکرد سازمانها و تک تک افراد به گروههای شاغل در سازمانها بستگی دارد(هوی و میسکل^۱، ۱۳۷۱).

مهمترین عامل در سازمانهای آموزشی که مستقیماً در رسیدن به هدف کوشش می کنند معلمان هستند . آنها هماهنگ کننده ارتباطات در میان دانش آموزان هستند تا در جهت تحقق هدفهای تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم شود. مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد . رفتار معلم تعیین می کند که آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می دهد یا در این امر با شکست مواجه می شود . یکی از عوامل مهمی که بر رفتار معلم تأثیر می گذارد جوّ سازمانی مدرسه است . منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است ؛ به عبارت دیگر جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیطی مدرسه که معلمان آن را تجربه می کنند و بر رفتار آنان تأثیر می گذارد و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه می باشد (هوی و میسکل^۲، ۱۳۷۱).

در هر صورت می توان گفت رفتار در سازمانها به طور ساده ، تابعی از انتظارات رسمی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست بلکه ، نتیجه روابط پویای این عناصر است . شرکت کنندگان در یک سازمان مجموعه ای از صفات منحصر به فرد ، احساسات ، ارزشها ، نیازها و انگیزه ها را با خود به محل کار

^۱ Hoy&Miskel

^۲ Hoy&Miskel

می آورند. این خصوصیات شخصی در جنبه های منطقی و برنامه ریزی شده زندگی سازمانی دخالت کرده و موجب ظهور نوعی احساس هویت جمعی می گردد که تجمع ساده افراد را به شخصیت متمایزی برای محل کار تبدیل می کند. این احساس طبیعی ناشی از محل کار تحت عناوین متعددی از جمله، خصوصیات سازمانی، محیط اجتماعی و جو تحلیل شده است. هر کدام از مفاهیم به یک جهت طبیعی، خود به خودی و انسانی سازمان اشاره دارند و مبین این هستند که معانی مشترک و قوانین نوشته نشد های وجود دارند که رفتار سازمانی را هدایت می کند (هوی و میسکل ۱۳۸۶).

جو سازمانی بطور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می کنند درک شده است و روی انگیزش و رفتارشان تاثیر می گذارد. بنابراین در موفقیت یک سازمان تاثیر بسزایی خواهد داشت. لذا مدیران بویژه در محیط حساس و متفاوت مدارس باید جو مطلوب و مناسبی در سازمان ایجاد کنند و با استفاده از تاثیری که بر بسیاری از رفتارهای کارکنان از جمله انگیزش، روحیه، تعهد، رضایت، عملکرد و بهره وری دارد به نحو مطلوبی به اهداف و آرمان های سازمان دست یابند. بنابراین سازمان های آموزشی باید روش بهره برداری از سرمایه های معنوی را به عنوان مهمترین دارایی بیاموزند، برای تملک این سرمایه باید روشی را جستجو کنند که به التزام روحی، ذهنی و قلبی اعضا به آرمان سازمان منجر گردد. در اینجا است که اهمیت جو و فضای حاکم بر سازمان های آموزشی هرچه بیشتر نمایان می شود. چرا که افراد در سازمانها با توجه به فضای موجود در سازمان به نقش خویش رنگ و جلوه خاصی می بخشد. به طور مثال در محیطی که به شخصیت افراد احترام گذاشته می شود و اعتقاد به روشهای علمی و اعتقاد به افکار و عملکرد گروهی وجود دارد، جوی پویا و خلاق فراهم می گردد که افراد را قادر می سازد تا در عملکردها و یادگیری مؤثرتر و کارا تر شوند، همچنین عرصه را برای شکوفا شدن و رشد کردن استعدادها ی گوناگون و گرایش های مختلف اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی در دانشجو یان باز می سازد و نیروی سازندگی و ابداع را در آنها تقویت و شکوفا می کند (زفتی، ۱۳۸۴).

عوامل دیگری که بر رفتار انسان تاثیر می گذارند خودکارآمدی و استرس است. خودکارآمدی یعنی باور افراد نسبت به توانایی خود و این نیز باعث می شود که تلاش و پشتکار افراد تحت تاثیر قرار گیرد. افرادی که دارای باور خودکارآمدی قوی هستند اطمینان درونی در خود می یابند که به آنان اجازه مواجه شدن با تکالیفی را می دهد که فراتر از توانایی آنها باشد. اعتقاد به توانمند سازی مدیران و افزایش خودکارآمدی آنان موجب می شود که یک محیط کاری قابل اطمینان و حمایت کننده ای به وجود آید و

مدیران در مسایل ومشکلات همکاری داشته باشند . دانش و آگاهی ومهارتهای آنان تقویت می شود و در برابر شرایط جدید و دشوار قدرت مهار داشته باشند . همه این عوامل باعث ایجاد نگرش مثبت به شغل خواهد شد که رضایت شغلی را ایجاد می کند(باندورا^۱، ۱۹۹۷).

باندورا (۱۹۸۲) خودکارآمدی را به عنوان باور فردی به انجام عمل مطلوب در کنار آمدن با موقعیت می داند . وی چهار منبع را در تحول این مفهوم مطرح کرده است . این منابع شامل تجارب تسلط بر امور ، تجارب مشاهده ای ، قانع سازی کلامی و وضعیت فیزیولوژیک می باشند (باندورا ، ۱۹۹۷، وتن و کمرون^۲ ، ۱۹۹۸، کانگر و کاننگو^۳ ، ۱۹۹۸).

استرس در محیط کار یکی از مسائل در حال رشد است ، امروزه سازمانها ، هر روز پیچیده تر می شوند و سازگاری با محیط کار مشکل تر می گردد(ماینی و بنانو^۴ ، ۲۰۰۱). فشار عصبی در محیط کار و اداری می تواند یک اثر منفی و بسیار گسترده ای بر سلامت شخص و عملکرد روزانه اش داشته باشد و روی همه ابعاد وجودی شخص تأثیر می گذارد (هارسن و باس^۵ ، ۲۰۰۲). فشار روانی کار دارای حد ومرز نمی باشد و برای زن و مرد ، مدیران اجرایی ، منشی ها و غیره تأثیر گذار است (بلویسی و کوک و هانساگر^۶ ، ۲۰۰۳).

بیان مسئله :

آموزش وپرورش در هر دوره از تاریخ زندگی انسانها با توجه به نیاز های جامعه اهداف خاصی را دنبال کرده است . این اهداف با توجه به شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه به مرور زمان وبه تدریج تغییر شکل داده است . با توجه به تحولات چشمگیری که در دنیا رخ داده است ، تجدید نظر در اهداف آموزش و پرورش برای هر جامعه ضروری به نظر می رسد . گذر از نظام آموزش وپرورش سنتی به سوی آموزش وپرورش مدرن با توجه به نیاز های روز از جمله این تغییرات است(معیری، ۱۳۶۴). امروزه مدارس باید رویکرد سنتی به مدیریت را متوقف کنند و به تجدید ساختار سازمانی بپردازند . مدیران مدرسه تجدید ساختار شده در جستجوی راههایی هستند تا محیطی را ایجاد کنند که معلمان در برنامه

^۱ Bandura

^۲ Whetten & cameron

^۳ Congfr & kanungo

^۴ Mayne & Bonanno

^۵ Harsen & Buss

^۶ Bloisi & Cook & Hunsaker

ریزی ها و اجرای تغییراتی به منظور افزایش یادگیری دانش آموزان فعالیت کنند . مدیران این مدارس رهبرانی هستند که می توانند فضایی را ایجاد کنند که معلمان را به خطر پذیری تشویق کنند تا با نیاز های دانش آموزان بیشتر آشنا شوند(تورنتون و متوکس^۱، ۱۹۹۹).

تفاوت سازمان ها منحصرأ به وضعیت فیزیکی ساختمان ، کمیت و کیفیت منابع انسانی و مادی موجود در آنها محدود نمی شود . هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم ، ارزش ها ، هنجارها و روش های عمل مخصوص و نسبتا پایداری است که شیوه رفتار آنها را براساس ویژگی ها می توان پیش بینی کرد . این فرهنگ یا خصوصیت که به ما اجازه می دهد یک سازمان را از سازمان دیگر متفاوت بدانیم ، جو سازمانی نام گرفته است . جو سازمانی مدرسه ، یکی از عوامل مهمی است که بر روابط کارکنان آموزشی ، معلمان و دانش آموزان در مدارس اثر غیرقابل انکاری دارد و مجموعه حالات ، خصوصیات یا ویژگی های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی را در بر می گیرد . این جو ممکن است محیط مدرسه را گرم یا سرد ، قابل اعتماد ، ترس آور یا اطمینان بخش ، تسهیل کننده یا بازدارنده سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر شود(میرکمالی، ۱۳۷۸). هالپین^۲ نیز معتقد است که جو سازمانی مدرسه همان شخصیت مدرسه است جو سالم و مطلوب ممکن است بر روابط حرفه ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین معلمان به وجود آورد و برعکس، جو سازمانی نامطلوب و ناسالم ممکن است محیطی سرشار از سوءظن و استرس به وجود آورد و هر گونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند(صادقی و فتحی، ۱۳۸۱).

جو سازمانی مدرسه با روحیه آموزگاران و رفتارشان ارتباط دارد و بر کیفیت تعلیم و تربیت نیز تاثیر می گذارد . از طرف دیگر ، شیوع عوامل استرس زا در حد متوسط تا زیاد گزارش شده است . شون فیلد ۱۹۹۱ نشان داد که شرایط بد مدرسه ممکن است آثار نامطلوبی بر سلامت روانی معلمان داشته باشد و در مقابل شرایط خوب کاری و مناسب ، سلامت روانی بهتری ایجاد می کند(محمدی ، ۱۳۸۱) .
نوع رابطه های که انسان های داخل یک سازمان دارند ، ویژگی ها و جو آن سازمان را به وجود می آورد . جو سازمانی به ادراکات عمومی کارکنان از محیط کارشان بر می گردد که تحت تاثیر سازمان رسمی و غیر رسمی ، شخصیت و نیازهای اعضا و رهبری سازمان حاصل می شود(میرکمالی، ۱۳۷۸) .

^۱ Thornton & Mattocks

^۲ Halpin

جو سازمانی مدارس دست آورد تلاش و کوشش ، پیوندها و کنش های متقابل میان گروههای درونی مدرسه یعنی مدیران ، آموزگاران ، کارکنان و دانش آموزان است . از آنجا که معلمان در جریان آموزش که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه ای است می باشند ، لذا صاحب نظران امر آموزش ، بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان شایان توجهی مدیون بهبود کیفیت کارکرد معلمان می دانند . به پیروی از این موضوع ، به کارگیری معلمان کارآمد و اثربخش از موضوع هایی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش دانش آموزان کارآمد و اثربخش بتواند این ویژگی را در معلمان نیز پایدار سازد . چرا که جو مدرسه کیفیت نسبتاً پایدار است که معلمان آن را تجربه می کنند ، کیفیتی که به دلیل تحت تاثیر قرار دادن رفتار آنان اهمیت فراوان دارد . در جهان پیچیده ی امروز که تمامی کشورهای جهان به دنبال توسعه ی پایدار هستند ، لزوماً از راه توسعه ی منابع انسانی می توان به این توسعه ی پایدار رسید تا انسان ها متعهد و پایدار دستاوردها و ارزش های جامعه باشند ، ولی اینکه چه کسی متعهد است و این که اصولاً با چه معیارهایی شناخته می شود ، از جمله مورد هایی هستند که مستلزم پژوهش و بررسی های فراوان خواهد بود (عراقی، ۱۳۷۳).

پژوهشها نشان می دهند که سیاستها ، برنامه های سازمان ، وضعیت مالی یا ارزش سهام شرکت هیچکدام سازمان را به محیطی مناسب برای کارکردن تبدیل نمی کند ، بلکه آنچه از سازمان یک محیط کار ایده آل و مطلوب می سازد ، احساس کارکنان نسبت به محیط کار است . شرایط محیط کار برای ایجاد و رشد احساس کارکنان در سه عامل خلاصه می شود : مدیریت ، شغل و همکاران . جو سازمانی از نحوه عملکرد مدیریت خبر می دهد و بر میزان احساس مسوولیت و انجام وظایف و تحقق اهداف سازمانی اثر می گذارد . اندازه گیری جو یکی از شیوه های ترسیم نمودار فرهنگ روزمره یک سازمان است . مقیاسی است مبنی بر این که آیا سازمان به انتظاری که کارمندان از کارکردن در یک سازمان دارند پاسخ داده است یا نه . سنجش جو سازمانی می تواند در مشخص کردن انگیزه های ضعیف کارمندان برای کار کردن و علل آن از جمله ناخشنودی از میزان دستمزد ، فرصت و موقعیت غیر کافی برای پیشرفت ، بسته بودن کانالهای ارتباطی ، ترفیع گرفتن بدون استحقاق لازم یا هدفهای سازمانی نامشخص ، بسیار سودمند باشد (لیمن^۱، ۲۰۰۳). در واقع می توان بیان داشت جو مدرسه نتیجه مستقیم ارزشها و هنجارها، عقاید

^۱ Lyman

مشارکت کنندگان در محیط مدرسه است ، آنگونه که باید با یکدیگر در حال تعامل می باشند . صاحب نظران جو ادراک شده در محیط مدرسه را دارای دو بعد : جو علمی و جو اجتماعی می دانند که هر کدام از این دو بعد به نوبه خود دارای خصوصیات و ویژگیهایی هستند که در ارتباط با یکدیگر زمینه بهبود جو مدرسه را فراهم می سازند . کارکنان در بدو ورود به سازمان انتظار دارند با جو سازمانی مطلوب و حمایت آمیزی مواجه شوند تا در لوای آن، نیازهای خود را تامین کنند. این مسئولیت مدیران است که امور مربوطه به گونه ای سازماندهی شود که افراد با تمام وجودشان در فعالیتهای شرکت نمایند. در واقع مسئولیت مشترک مبنای خلاقیت و ابتکار جمعی است . هر چه جو سازمانی مثبت تر باشد ، برقراری روابط انسانی آسان تر خواهد بود . بالعکس ، جوهای بسته ، ترس آور و یا منفی سبب بی اعتمادی ، ترس ، دوری و نفرت افراد از هم می شود . بنابراین جو مثبت و باز ، بهداشت روانی افراد را تامین می کنند (اسلامیه، ۱۳۸۶).

بنابراین آموزش و پرورش به عنوان یک نماد موثر در شکل گیری یک جامعه سالم مرکزیت خاصی داشته و مدرسه به عنوان یک واحد از بین نهادهای اجتماعی داری اهمیت خاصی نیز در جهات گوناگون است . مدارس اگر چه دارای چارچوبی از قوانین و ارزش ها هستند ولی باید گفت که این سازمان ها به عنوان یک جامعه کوچک با ایجاد هنجار هایی رفتار را رهبری می بخشند در این میان واحدهای آموزشی به مثابه یک شخصیت دارای ویژگی مختص به خود و نیز دارای عامل کلیدی یعنی مدیریت می باشند که با ارائه ی تدابیر و استراتژی ها به منظور همسو کردن و هدایت نمودن نیروی انسانی و امکانات ناگزیر به انتخاب سبک و شیوه های خاص و متناسب هستند و در پی این فرآیند جو و فضای سازمانی نیز ترسیم می شود . وچنین فضای سازمانی مناسب در محیط هایی چون مدرسه در صورتی شکل می گیرد که افراد از فعالیت در آن احساس رضایت نموده و فرهنگ سازمان را قبول و در تحقق اهداف مدیریت و محیط کاری خود کوشا باشند(میر سپاسی،۱۳۸۱).

خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا^۱ (۱۹۹۷) روان شناس مشهور مشتق شده است که به باورها قضاوت های فرد به تواناییهای خود در انجام وظایف، تکالیف و مسؤلیت ها اشاره دارد . نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد می باشد (عبداللهی ، نوه ابراهیم ، ۱۳۸۶). باندورا در نظریه شناخت اجتماعی خود به تبیین رفتار می پردازد . وی با مطرح

^۱ Albert Bandura

کردن تأثیر تعاملات اجتماعی ، تأکید بر نقش شناخت و توان شناختی فرد دارد . در این نظریه افراد دارای «نظام خود» می باشند . این نظام از طریق فراهم کردن مکانیسم های اسنادی ، ادراکی و خودگردانی موجب می شود که افراد رفتار خود را ارزیابی کنند . این ارزیابی نتیجه اثر متقابل نظام و محیط است . نظام خود از طریق نظام «خود تنظیم کننده» در فرایندهای شناختی و رفتاری افراد اثر گذاشته و آنها را قادر به جرح و تعدیل محیط می کند (اصغرنژاد ، احمدی ، خداپناهی ، فرزاد ، ۱۳۸۵).

نتایج مطالعات دانشگاه ناتینگهام (۲۰۰۳) نشان داد که استرس شغلی در درجه اول به طراحی سازمان ها و مدیریت محیط های کاری بستگی دارد و ادعا می کنند هرچند عوامل فردی یا شخصی هم ممکن است باعث ایجاد استرس شغل شوند اما سازمان ها باید برای جلوگیری از افزایش استرس ، سیستم های خود را به صورت مناسبی طراحی و مدیریت کنند و آنها را بهبود ببخشند (کینگ^۱ ، ۱۳۸۸). استرس شغلی آمیز های از فشارزاهای محل کار، ویژگی های خود فرد و فشارزاهای خارج از سازمان است . این فشارزها میتوانند به علائم بیماری در محیط کار با بیماری واقعی بینجامد (گرینبرگ^۲ ، ۱۳۸۷). فشارزها عموماً به معنای عوامل محیطی که فرد را مجبور به ابراز پاسخ مقاومت گرانه به دلیل رو به رو شدن با تهدید یا آسیب می کند هستند (تورینگ تون^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). استرس شغلی معلم ، تجربه ی معلم از احساسات منفی و ناخوشایند از قبیل خشم، ناراحتی، اضطراب افسردگی ها و عصبانیت ناشی از برخی جنبه های کاری یک معلم است (کریاکو^۴، ۱۳۸۴).

مدارس ، از جمله سازمان های دولتی هستند که بعنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می کنند . مهم ترین رسالت آنها ترویج و توسعه دانش و آموزش افراد در جامعه است . بنابراین انتظار می رود که تا حدودی زیادی کارکنان آن از اعمال نادرست دوری کنند و بتواند خواسته ها و نیازهای اقشار مختلف را برآورده سازند . مسلماً جو نا مناسب در مدارس می تواند در رفتار اخلاقی کارکنان آن تاثیر گذاشته و مدیریت سازمان را با بحران مواجه کند و دیدگاه افراد جامعه و بخصوص دانش آموزان را از این محیط دلسرد نماید . لذا ضرورت دارد مدارس بیشتر از هر سازمان دیگری مورد توجه قرار گیرد و برنامه هایی برای ارتقا و رشد این سازمان ها طرح ریزی شود . بنابراین در این پژوهش سعی داریم تا با بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه با خودکارآمدی و استرس شغلی معلمان دوره ابتدایی شیراز گوشه های

^۱ King

^۲ Greenberg

^۳ Torrington

^۴ Kyriacou

پیدا و پنهان جو حاکم بر مدارس را مشخص و راهکارهای مناسبی را ارائه نمود ، باشد که هر چه بیشتر شرایط مطلوب برای امر تعلیم و تربیت فراهم شود .

ضرورت و اهمیت پژوهش :

اهمیت و نقش آموزش و پرورش در بهینه سازی و توسعه زندگی فردی و اجتماعی موجب شده است که جامعه و اولیا دانش آموزان انتظار داشته باشند که مدرسه محیطی رشد دهنده ، پویا و زمینه ساز استعداد های بالقوه و خدادادی فرزندان آنها باشد . تحقق اهداف متعالی آموزش و پرورش لزوم توجه به روحیات و ویژگی های نسل جوان ، تفاوت های ناشی از شرایط جغرافیایی و محیطی و محدودیت منابع و امکانات ایجاب می کند که اداره امور مدارس مبتنی بر افزایش قدرت تصمیم گیری ، استقلال نسبی ، انعطاف پذیری و روش های غیر متمرکز و مشارکت جویانه باشد تا بتواند فضای عمومی مدرسه را پویا ، پرنشاط و فعال کرده و توانمندیها و خلاقیت های مدیران ، معلمان و دانش آموزان را بخوبی شکوفا و متجلی سازد . تقاضا برای تجدید ساختار مدارس از رویکرد سنتی به سوی رویکرد جدید باعث پیشرفت مدارس و نظام آموزش و پرورش می شود . اهمیت رشد و پیشرفت مدارس از این جهت است که شهروندانی نوآور ، خلاق ، پژوهشگر ، متخصص و رهبر در مدارس زاده می شوند . تلاش برای رسیدن به این هدف جز با بهبود کیفیت نظام آموزشی صورت نمی گیرد . از این رو بیشترین تمرکز باید بر روی مدیران و معلمان به عنوان هسته های مرکزی این نظام و سازمان باشد . تمرکز باید روی این موضوع باشد که هر آنچه را مدیران و معلمان برای بهتر عمل کردن به آن نیاز دارند فراهم شود (صفوی ، ۱۳۸۰).

در سازمان های آموزشی به لحاظ نوع فعالیت و همچنین شرایط جدید و پیچیده ی فرهنگی که با پیشرفت فناوری روز به روز در حال دگرگونی و تغییر نیز می باشد ، توجه به ویژگی های شخصیتی مورد نیاز کارکنان مراکز آموزشی را بیش از پیش آشکار می کند . معلمان مراکز آموزشی به مثابه ی افراد دیگر دارای تفاوت های فردی ، استعدادها ، انگیزه ها و رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود هستند ، آنها نیز دارای علائق و توانایی های گوناگون بوده و از دانش ، نگرش و نظام ارزشی گوناگونی برخوردارند ، روشن است که این تفاوت های فردی و شخصیتی بر نحوه عمل و رفتار آنان تاثیر خواهد گذاشت (رنجبریان ، ۱۳۷۵).

بررسی و مطالعه جوّ سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن، از آن جهت دارای اهمیت است که جو مدرسه می تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه باشد (توکلی طبا، ۱۳۷۸).

جو سالم و مطلوب می تواند بر روابط حرفه ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی براساس همکاری بین معلمان به وجود آورد (بازرگان، ۱۳۷۴). همچنین جوّ سازمانی سالم و مطلوب ، با روابط میان فردی اصیل و درست آن ، احتمالاً وضعیتی را پدید می آورد که رهبری و مدیریت حرفه ای می تواند در آن موفقیت آمیز باشد و معلمان خشنودتر ، وظیفه شناس تر ، با انگیزه تر و با علاقه تر باشند (علاقه بند ، ۱۳۷۷). جوّ سازمانی سالم و مطلوب موجب رشد توانایی های فردی معلمان می شود (بازرگان، ۱۳۷۴). جوّ سازمانی ناسالم و نامطلوب می تواند محیطی سرشار از سوءظن و دشمنی به وجود آورد که هرگونه مدیریت مشارکتی و همکارانه را به شکست وادارد (علاقه بند ، ۱۳۷۷). جوّ سازمانی ناسالم و نامطلوب میتواند منشأ بروز واکنشهای منفی معلمان گردد . اهمیت مطالعه جوّ سازمانی مدرسه و تلاش برای اصلاح و بهبود آن تنها به این دلیل نیست که جوّ سازمانی مدرسه می تواند وسیله ای برای افزایش اثربخشی و کارایی مدرسه باشد ، بلکه دلایل انسان دوستانه و لزوم توجه به حقوق انسانی معلمان وجود جوّ سازمانی سالم و مطلوب را در مدرسه ایجاب می کند (توکلی طبا، ۱۳۷۸). معلمان حق دارند در محیط کار خود از احترام ، اهمیت ، تعلق به گروه و مشارکت در فعالیتهای برخوردار باشند (بازرگان، ۱۳۷۴).

ثابت شده است که احساس کارآمدی معلمان ، عاملی مهم و مرتبط با انواع بازده های آموزشی نظیر پیشرفت تحصیلی ، انگیزش و احساس کارآمدی در دانش آموزان بوده و همچنین با رفتار معلم در کلاس ، کوشش او در تدریس ، اهداف و سطح آرزوهایش نیز رابطه دارد . معلمانی که احساس کارآمدی قوی دارند ، بیشتر پذیرای ایده های جدید بوده و مایل به آزمایش کردن روش های جدید برای برآوردن نیازهای دانش آموزان شان هستند (میلنر^۱، ۲۰۰۳ ، میدگ لی^۲ ، ۲۰۰۷ ، فردمن^۳ ، ۲۰۰۲ ، زونگ جی^۴ ، ۲۰۰۴).

پژوهشگران نشان داده اند که خودکارآمدی افراد رابطه ای دو طرفه با حالات جسمانی و عاطفی شخص و بطور کلی کیفیت زندگی آنها دارد. آنها بر این باورند که برای تغییر و بهبود میزان خودکارآمدی افراد، باید به افزایش توان جسمانی و کیفیت زندگی آنان توجه نمود و با کاهش سطح استرس و گرایش های منفی عاطفی، سوء برداشت های فردی در مورد سلامتی یا خود بیمار - انگاری را اصلاح نمود (باندورا ، ۲۰۰۴).

^۱ Milner

^۲ Midgley

^۳ Friedman

^۴ Zongjie

زندگی پردردسر و پراضطراب قرن بیست و یکم فشار روانی را به یک مسئله ی مهم در مباحث رفتار سازمانی تبدیل نموده است . به دلیل افزایش رقابت ، از کارکنان خواسته می شود کار بیشتر، باکیفیت بهتر ، در زمان کوتاه تر و با صرف منابع کمتر ارائه دهند . یافته های پژوهشی حاکی از آن است که این فشارهای شغلی بر زندگی شخصی ؛ کارکنان و بر کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء بر جا می گذارد(هال، ۱۳۸۲؛ سرمد، ۱۳۸۵ رضائیان، ۱۳۸۶) . در حال حاضر معلمان علاوه بر این که همانند همه- ی افراد در معرض عوامل استرس زای محیط اجتماعی ، اقتصادی ، فرهنگی ، خانوادگی قرار دارند ، به عنوان عضوی از سازمان بزرگ آموزش و پرورش ، با استرس های شغلی فراوان نیز روبرو هستند . تقویت احساس محبت، امنیت و عزت نفس در معلمان می تواند هم در جهت خود شکوفایی و هم در جهت هدایت دانش آموزان مؤثر واقع شود و بهبود کیفیت زندگی آنان تاثیر بسزایی در شکوفایی و بالندگی نسل آتی خواهد داشت(بدری ، ۱۳۵۸) . استرس شغلی معلمان عواقب ناخوشایندی به بار می آورد ، از کاهش روحیه ی معلم ، دلسردی ، بدرفتاری در کلاس درس تا اختلال در سلامتی و انواع فرسودگی ها(کریاکو^۱، ۱۳۸۴) . توجه به معلمان به عنوان یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش حساسیت خاصی را می طلبد ، معلمان در خط مقدم این نظام به اجرای برنامه های تربیتی می پردازند و تحقق بخش عمد های از اهداف سازمان در دست آنها قرار دارد . بی توجهی به بهداشت روانی معلمان تاثیر سوء بر دانش آموزان و سیستم آموزشی برجامی گذارد(آقایی و آتش پور، ۱۳۸۰) .

^۱ Kyriacou

اهداف

هدف کلی :

تبیین رابطه بین جو سازمانی با خودکارآمدی و استرس شغلی .

اهداف جزئی :

- ۱- تبیین رابطه بین مولفه های جو سازمانی با خودکارآمدی .
- ۲- تبیین رابطه بین مولفه های جو سازمانی با استرس شغلی .
- ۳- پیش بینی خودکارآمدی از روی مولفه های جو سازمانی .
- ۴- پیش بینی استرس شغلی از روی مولفه های جو سازمانی .
- ۵- تعیین قوی ترین پیش بین (از بین مولفه های جو سازمانی) برای خود کارآمدی .
- ۶- تعیین قوی ترین پیش بین (از بین مولفه های جو سازمانی) برای استرس شغلی .

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی :

بین جو سازمانی با خودکارآمدی و استرس رابطه معنی دار وجود دارد .

فرضیه های جزئی :

- ۱- بین مولفه های جو سازمانی با خودکارآمدی رابطه معنی دار وجود دارد .
- ۲- بین مولفه های جو سازمانی با استرس شغلی رابطه معنی دار وجود دارد .
- ۳- مولفه های جو سازمانی به طور معنی داری قادر به پیش بینی خود کارآمدی هستند .
- ۴- مولفه های جو سازمانی به طور معنی داری قادر به پیش بینی استرس شغلی هستند .

سوال پژوهشی :

۱. کدام مولفه جو سازمانی پیش بینی قوی تری برای خودکارآمدی است ؟
۲. کدام مولفه جو سازمانی پیش بینی قوی تری برای استرس شغلی است ؟