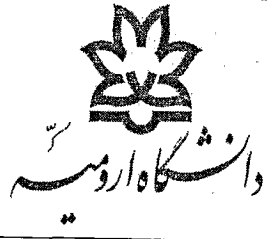


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1129A

۸۷/۱/۱۰۴۴۴۴
۸۷-۱۲-۱۶



بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران و فرسودگی
شغلی معلمان در دبیرستانهای ارومیه

خدیجه سیدقراعی

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

۱۳۸۵

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

استاد راهنما: پرفسور دکتر میر محمد سید عباس زاده

موسسه مطالعات و تحقیقات علمی
ارومیه

۱۳۸۷ / ۱۲ / ۱۶

۱۱۲۰۹۸

سرکار خانم خدیجه سیدقراعی

مورد پذیرش هیات محترم

پایان نامه کارشناسی ارشد به تاریخ ۱۷، ۶، ۱۴ شماره
داوران با رتبه عالی و نمره ۱۸ قرار گرفت.

1 - استاد راهنما و رئیس هیئت داوران :
برگزیده سید علی سرزاده

2 - استاد مشاور :

3 - داور خارجی :
دکتر سید علی سرزاده
انور اف

4 - داور داخلی :
کنن پور

5 - نماینده تحصیلات تکمیلی :
شیراز

حق چاپ و نشر محتوای پایان نامه برای دانشگاه ارومیه محفوظ است.

درسال مبارک پیامبر اعظم (ص)

تقدیم به

پیشگاه مقدس پیامبر اعظم (ص)

تقدیر و تشکر

اکنون که به فضل خدا به اتمام این مجال نایل آمدم بر خود لازم می دانم که از همه عزیزانی که در این فرصت اینجانب را در رسیدن به این توفیق یاری نمودند نهایت سپاس و امتنان خود را اعلام دارم .
از استاد بزرگوار آقای پرفسور دکتر سید محمد سیدعباس زاده به خاطر راهنمایی های عالمانه و نظرات ارزنده ایشان.

از همکار و دوست عزیزم سرکار خانم سعیده خسروزاده به خاطر زحمات و محبت بی دریغشان .
از سرکار خانم بتول جعفری به خاطر حمایت های معنوی ایشان .

از همسر و فرزندانم ابوالفضل و مهدی به خاطر تحمل اینجانب در این مدت .

خدیدجه سیدقراعیسی

فهرست مطالب

صفحه

فصل اول : طرح مسأله تحقیق

- ۱-۱-۱- مقدمه ۱
- ۲-۱-۲- بیان مسأله ۲
- ۳-۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق ۴
- ۴-۱-۴- اهداف تحقیق ۶
- ۵-۱-۵- فرضیه های تحقیق ۶
- ۶-۱-۶- تعریف متغیرها و اصطلاحات ۷

فصل دوم : ادبیات تحقیق

- مقدمه ۹
- ۲- استرس ۹
- ۲-۱- تعاریف و دیدگاههای ارائه شده از فرسودگی شغلی ۱۳
- ۲-۱-۱- علائم و نشانه های فرسودگی شغلی ۱۶
- ۲-۱-۲- عوامل بروز فرسودگی شغلی ۱۸
- ۲-۱-۳- هزینه های فرسودگی شغلی ۲۸
- ۲-۱-۴- چه کسانی بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قراردارند ۲۸
- ۲-۱-۵- تدریس و فرسودگی شغلی ۲۹
- ۲-۱-۶- اقدامات مقابله ای فردی ۳۳
- ۲-۱-۷- اقدامات مقابله ای سازمانی ۴۱
- ۲-۲- رهبری ۴۴
- ۲-۲-۱- تعاریف و دیدگاههای ارائه شده از رهبری ۴۴
- ۲-۲-۲- تفاوت رهبری و مدیریت آموزش ۴۶
- ۲-۲-۳- جنسیت و سبکهای رهبری ۴۷
- ۲-۲-۴- سبکهای رهبری مدیران و فرسودگی شغلی معلمان ۴۹
- ۲-۲-۵- مطالعات رهبری ۵۱
- ۲-۲-۶- نظریه خصوصیات شخصی (صفات رهبری) ۵۱
- ۲-۲-۷- نظریه های رفتاری رهبری ۵۵
- ۲-۲-۸- مطالعات رهبری اوهایو ۵۶

۵۷ ۹-۲-۲ مطالعات دانشگاه میشیگان
۵۸ ۱۰-۲-۲ سبکهای داگلاس مک گرگور(تئوری X و Y)
۵۹ ۱۱-۲-۲ شبکه مدیریت
۶۰ ۱۲-۲-۲ نظریه های موقعیتی و اقتضایی
۶۱ ۱۳-۲-۲ مدل مشروط فیدلر
۶۲ ۱۴-۲-۲ نظریه مسیر- هدف
۶۵ ۱۵-۲-۲ تئوری وضعیتی (سبک هرسی و بلانچارد)
۶۷ ۱۶-۲-۲ مدل سه بعدی اثربخشی رهبر
۶۹ ۱۷-۲-۲ سبک رهبری لیکرت
۷۱ ۱۸-۲-۲ سبک های رهبری تانن بام و اشمیدت
۷۲ ۱۹-۲-۲ جانشینهای رهبری
۷۲ ۲۰-۲-۲ دیدگاههای معاصر رهبری
۷۲ ۲۱-۲-۲ تئوری اسنادی رهبر
۷۳ ۲۲-۲-۲ تئوری رهبری فرمند
۷۳ ۲۳-۲-۲ تئوری رهبری تغییر
۷۵ ۲۴-۲-۲ سبکهای رهبری ملی یا جهانی؟
۷۶ ۳-۲ مبانی پژوهشی
۷۹ خلاصه و نتیجه گیری

فصل سوم : طرح تحقیق

۸۱ مقدمه
۸۱ ۱-۳ - روش تحقیق
۸۲ ۲-۳ - جامعه و نمونه آماری
۸۳ ۳-۳ - روش نمونه گیری
۸۳ ۴-۳ - متغیرهای تحقیق
۸۴ ۵-۳ - ابزارهای تحقیق
۸۴ ۱-۵-۳ پرسشنامه سبکهای رهبری
۸۴ ۱-۵-۳-۱ - روایی و پایایی پرسشنامه سبکهای رهبری
۸۵ ۲-۵-۳ پرسشنامه فرسودگی شغلی
۸۵ ۱-۲-۵-۳ - روایی و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی
۸۶ ۶-۳ - روشهای آماری تحقیق
۸۶ ۷-۳ - روش جمع آوری اطلاعات

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و آزمون فرضیه ها

۸۸.....	۱-۴ - آماره های توصیفی.....
۹۸.....	۲-۴ - آماره های استنباطی.....
۹۸.....	۱-۲-۴ - آزمون فرضیه ۲-.....
۱۰۰.....	۲-۲-۴ - آزمون فرضیه ۳-.....
۱۰۲.....	۳-۲-۴ - آزمون فرضیه ۴-.....
۱۰۴.....	۴-۲-۴ - آزمون فرضیه ۵-.....
۱۰۶.....	۵-۲-۴ - آزمون فرضیه ۶-.....
۱۱۰.....	۳-۴ - یافته های جانبی.....

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۱۶.....	مقدمه.....
۱۱۶.....	۵- الف - یافته های توصیفی تحقیق.....
۱۱۷.....	۵- ب - یافته های استنباطی تحقیق.....
۱۲۸.....	۵- پ - یافته های جانبی تحقیق.....
۱۱۹.....	۵- ت - بحث و نتیجه گیری.....
۱۲۲.....	۵- ث - نتیجه گیری کلی.....
۱۲۴.....	۵- ج - محدودیت های تحقیق.....
۱۲۵.....	۵- چ - پیشنهاد های تحقیق.....
۱۲۷.....	منابع فارسی.....
۱۳۱.....	منابع خارجی.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۵۹	جدول شماره ۱-۲: فهرست مفروضات تئوری X و Y درباره طبیعت انسان
۶۵	جدول شماره ۲-۲: خلاصه رابطه فرضی در تئوری مسیر - هدف
۶۷	جدول شماره ۳-۲: سبکهای اساسی رفتار رهبری اثربخش و غیر اثربخش
۸۲	جدول شماره ۱-۳: جدول تعداد مدارس دولتی
۸۳	جدول شماره ۲-۳: جدول مدارس جامعه
۸۸	جدول شماره ۱-۴: جدول شاخصهای توصیفی مدیران به تفکیک مدرک تحصیلی
۸۹	جدول شماره ۲-۴: جدول شاخصهای توصیفی مدیران به تفکیک سبک رهبری
۹۰	جدول شماره ۳-۴: جدول شاخصهای توصیفی مدیران به تفکیک جنسیت
۹۴	جدول شماره ۴-۴: جدول شاخصهای توصیفی دبیران در ابعاد مورد مطالعه به تفکیک جنسیت
۹۵	جدول شماره ۵-۴: جدول شاخصهای توصیفی دبیران در ابعاد مورد مطالعه به تفکیک مدرک تحصیلی
۹۸	جدول شماره ۶-۴: جدول آماره های گروهی
۹۸	جدول شماره ۷-۴: جدول تی تست گروههای مستقل
۱۰۰	جدول شماره ۸-۴: جدول ضریب پیرسون
۱۰۲	جدول شماره ۹-۴: جدول ضریب پیرسون
۱۰۴	جدول شماره ۱۰-۴: جدول فرسودگی - جنسیت
۱۰۴	جدول شماره ۱۱-۴: جدول تی تست گروههای مستقل
۱۰۶	جدول شماره ۱۲-۴: جدول گروههای آماری
۱۰۶	جدول شماره ۱۳-۴: جدول گروههای مستقل
۱۱۰	جدول شماره ۱۴-۴: جدول ضریب پیرسون
۱۱۲	جدول شماره ۱۵-۴: جدول گروههای آماری و سبک رهبری
۱۱۲	جدول شماره ۱۶-۴: جدول آزمون گروههای مستقل و سبک رهبری
۱۱۴	جدول شماره ۱۷-۴: جدول فراوانی و میانگین سبک رهبری و مدرک تحصیلی
۱۱۴	جدول شماره ۱۸-۴: جدول آزمون مستقل واریانس های همگن و واریانس های غیر همگن

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۱	شکل ۲-۱: سندرم سازگاری عمومی
۱۲	شکل ۲-۲: نمایش میزان مطلوب فشار سازمانی
۴۳	شکل ۲-۳: عوامل تأثیر گذار بر فشار سازمانی
۴۶	شکل ۲-۴: فرایند مدیریت
۴۷	شکل ۲-۵: فرایند رهبری
۴۸	شکل ۲-۶: یک الگوی کامل رهبری
۵۰	شکل ۲-۷: مدل توضیح تنوع عوامل فرسودگی شغلی معلمان
۶۰	شکل ۲-۸: سبک های رهبری شبکه مدیریت
۶۲	شکل ۲-۹: شیوه های مختلف رهبری و بهبود عملکرد کارکنان
۶۴	شکل ۲-۱۰: رابطه رهبری دستوری و رضایت زیردستان با ساختار وظیفه
۶۴	شکل ۲-۱۱: مدل توضیح تئوری مسیر - هدف
۶۶	شکل ۲-۱۲: جورشدن اثربخشی رهبر - وضعیت
۶۷	شکل ۲-۱۳: افزودن یک بعد اثربخشی
۶۸	شکل ۲-۱۴: مدل سه بعدی اثربخشی
۷۶	شکل ۲-۱۵: سلسله مراتب رهبری
۱۲۰	شکل ۵-۱: مدل تنوع عوامل فرسودگی شغلی معلمان و تعیین نقش هریک از عوامل بر فرسودگی شغلی معلمان

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۴: نمودار میله ای خوشه مدیران به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی	۹۱
نمودار ۲-۴: نمودار میله ای خوشه ای به تفکیک جنسیت و سبک رهبری بر اساس درصد	۹۲
نمودار ۳-۴: نمودار میله ای خوشه‌های به تفکیک سبک رهبری، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و سن بر اساس	۹۳
نمودار ۴-۴: نمودار میله ای خوشه ای دبیران در ابعاد مورد مطالعه به تفکیک مدرک تحصیلی بر اساس میانگین	۹۶
نمودار ۵-۴: نمودار میله ای خوشه ای دبیران در ابعاد مورد مطالعه به تفکیک جنسیت بر اساس میانگین	۹۷
نمودار ۶-۴: نمودار میله ای خطای میانگین فرسودگی شغلی بر اساس سبک رهبری مدیران	۹۹
نمودار ۷-۴: نمودار پراکنش سن دبیران با فرسودگی شغلی	۱۰۱
نمودار ۸-۴: نمودار پراکنش سابقه خدمت دبیران با فرسودگی شغلی	۱۰۳
نمودار ۹-۴: نمودار میله ای خطای فرسودگی شغلی دبیران به تفکیک جنسیت	۱۰۵
نمودار ۱۰-۴: نمودار میله ای خطای فرسودگی عاطفی در دبیران زن و مرد	۱۰۷
نمودار ۱۱-۴: نمودار میله ای خطای مسخ شخصیت دبیران زن با دبیران مرد	۱۰۸
نمودار ۱۲-۴: نمودار میله ای خطای عدم موفقیت فردی در دبیران زن و مرد	۱۰۹
نمودار ۱۳-۴: نمودار ماتریس همبستگی سن و سابقه خدمتی با فرسودگی شغلی و ابعاد سه گانه آن	۱۱۱
نمودار ۱۴-۴: نمودار میله ای خطای سبک رهبری مدیران زن با مدیران مرد	۱۱۳
نمودار ۱۵-۴: نمودار میله ای خطای میانگین سبک رهبری در مدیران به تفکیک مدرک تحصیلی	۱۱۵

چکیده

هدف این تحقیق بررسی و شناسایی سبک رهبری مدیران و رابطه‌ی آن با میزان فرسودگی شغلی دبیران بوده است. سبک رهبری مدیران در قالب سبکهای رابطه مدار و مشارکتی و فرسودگی شغلی به طور کلی و با توجه به ابعاد سه گانه آن (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) مورد بررسی قرار گرفته است و در پایان چند یافته جانبی نیز بدست آمده است. فرضیه های این تحقیق عبارتند از:

- فرضیه ۱- سبک رهبری وظیفه مدار مدیران با میزان فرسودگی شغلی دبیران رابطه مثبت دارد.
 - فرضیه ۲- فرسودگی شغلی دبیران در کل و ابعاد سه گانه آن (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) براساس سبک رهبری مدیران (رابطه مدار و مشارکتی) متفاوت از یکدیگر است.
 - فرضیه ۳- بین سن و میزان فرسودگی شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
 - فرضیه ۴- بین سابقه خدمت و میزان فرسودگی شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
 - فرضیه ۵- بین میزان فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد.
 - فرضیه ۶- بین میزان فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد در هر یک از ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی تفاوت وجود دارد.
- جامعه آماری تحقیق عبارت است از دبیران و مدیران ناحیه یک شهرستان ارومیه می باشد که از بین آنها ۱۵۲ معلم و ۳۰ مدیر با روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات سبک رهبری مدیران از پرسشنامه سبک رهبری "لوتانز" که شامل ۳۵ سؤال می باشد، استفاده شده است و جهت جمع آوری اطلاعات مربوط به فرسودگی شغلی دبیران از پرسشنامه فرسودگی شغلی "مازلاک" که شامل ۲۲ سؤال می باشد و سه بعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی را می سنجد، استفاده شده است. اطلاعات جمع آوری شده با دو روش آمار توصیفی و آماراستنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که:
- بین سبک رهبری رابطه مدار و مشارکتی مدیران با میزان فرسودگی شغلی دبیران رابطه وجود دارد به عبارتی با اطمینان ۹۵٪، فرسودگی شغلی دبیرانی که مدیران آنها دارای سبک رهبری مشارکتی هستند بیشتر از دبیرانی است که مدیران آنها دارای سبک رهبری رابطه مدار هستند (در نمونه مورد بررسی مدیر وظیفه مدار وجود نداشت).
 - بین سن و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معنی داری وجود ندارد.
 - بین سابقه خدمت و میزان فرسودگی شغلی رابطه معنی داری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد.
 - بین فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معنی داری در سطح ۰/۰۱ مشاهده گردید. به عبارتی با اطمینان ۹۹٪، می توان ادعا کرد بین فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت وجود دارد و میزان فرسودگی شغلی دبیران مرد از دبیران زن بیشتر است.
 - بین فرسودگی عاطفی از ابعاد فرسودگی شغلی تفاوت معنی دار آماری بین دبیران زن و مرد در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد.
 - بین مسخ شخصیت از ابعاد فرسودگی عاطفی تفاوت معنی دار آماری بین دبیران زن و مرد در سطح ۰/۰۵ وجود دارد.
 - در بعد عدم موفقیت فردی تفاوت معنی داری بین دبیران زن و مرد وجود ندارد.
- یافته های جانبی تحقیق حاکی از این است که:
- بین سن و سابقه خدمت دبیران با ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی رابطه معنی دار وجود ندارد ولی بین سابقه خدمت با شاخص کلی فرسودگی شغلی رابطه معنی دار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد.

فصل اول

۱-۱ - مقدمه

پیشرفت روزافزون دانش بشری در دهه های اخیر و به تبع آن تغییر و تحول سریع در زندگی انسانها و این اذعان که هر دگرگونی در نحوه ی زندگی انسان ها تأثیر انکارناپذیر در روحیه افراد دارد سبب می شود که عصر حاضر دوران تضاد و تعارض در رفتار انسانی خوانده شود . به ویژه پس از راهیابی مفهوم جهانی شدن در عرصه مناسبات سازمانها و بنگاههای اقتصادی ، صنعتی ، آموزشی و تأثیرات ناگهانی آن در این نهاد ها ، روش های جدیدی از الگوهای رفتار انسانی در سازمان ها و بدنبال آن تغییر در نوع برخورد بشر امروزی در مواجهه با مشکلات و تنش ها مشاهده می شود . امروزه به مدد تحولات و پیشرفت های سریع تکنولوژیکی در عرصه مهارتهای زندگی و به دنبال آن تغییر نیازهای بشر و روشهای رفع آنها همچنین فقدان هماهنگی بین نهاد های اجتماعی و سرعت تحول و توسعه مؤسسات ، تعارض نقش و مسئولیتها ، رقابت و پیچیدگی های سازمان و وظایف آن موجب بروز فشارها و تنش های عصبی و روانی در کارکنان سازمان ها می شود که این پدیده در کشورهای در حال توسعه به دلیل انتقال از زندگی ساده و آرام به زندگی پرشتاب و پیچیده ماشینی که بادقت زمان بندی شده است ، مستلزم سازگاری با این تحولات است که گاه به دلایلی میسر نمی شود و موجب سندرمی به نام فرسودگی شغلی^۱ می گردد .

افراد در طول زندگی شغلی خود با عوامل استرس زای زیادی مواجه هستند که غالباً به وضوح قابل مشاهده نیستند . زمانی مشکل به صورت جدی بروز می کند که ، کار و شرایط آن وامکانات محیط پیرامون فرد با شرایط و ویژگی ها و توانایی های او متناسب و هماهنگ نباشد . در چنین وضعیتی ناهنجاری های شغلی در مسیر حرفه ای فرد ظاهر می شود . عواملی چون خستگی مفرط، غیبت از کار، ترک یا تغییر کار ، افسردگی ، اضطراب ، نگرانی ، اعتیاد و . . . نشانگانی از پدیده ای به نام فرسودگی شغلی در فرد است . در واقع فرسودگی پاسخ طبیعی سیستم بیولوژیکی^۱ فرد در برابر استرس ها و هیجان های مزمن است .

نظر به اینکه انسان به عنوان منشأ اصلی تحولات اقتصادی - فرهنگی به طور مستقیم در تیررس انحطاط و اضمحلال پیشرفتهای سازمان یافته قرار می گیرد ، نظریه پردازان در حوزه ی منابع انسانی و طراحان مشاغل اجتماعی رویکرد ویژه ای به تناسب شغلی و شخصیت افراد دارند . کارکنان سازمان از یک سو در مواجهه با انبوهی از اطلاعات روزمره قرار دارند و دائماً در حال تفسیر این داده ها و تعامل با محیط پیرامون خود هستند و از سوی دیگر سعی در سازگاری و همراهی با تغییرات محیط چه از نظر جسمی و چه از نظر روانی دارند . شاید هماهنگی با محیط فیزیکی محل خدمت برای کارکنان بخش اندکی از دغدغه های ذهنی آنان باشد ولی به طور حتم درگیری های ارتباطی بین کارکنان به ویژه الگوهای رفتاری همکاران و بالانحص نحوه ی تعامل

^۱ - Job - burnout

فصل اول : طرح تحقیق

بالادست با زیردستان در یک محیط کاری هوشمند یکی از مهمترین مشغولیت های ذهنی افراد است . مضافا اینکه وقتی با یک مقوله ی تعاملی در انسان ملزم به ارائه ی خدمت روبرو هستیم پیش بینی استرس شغلی و فشار کاری دور از ذهن نخواهد بود . فرسودگی شغلی معلمان بر ابعاد مختلف سازمان آموزشی تاثیر می گذارد. وجود جو سازمانی سالم لازمه کارایی و اثر بخشی هر سازمان است اثر بخشی سازمان آموزشی به عنوان مهمترین هدف و مقصدی است که تمام تلاشهای سازمانی در راستای رسیدن به آن انجام گیرد. برای ارتقای مدارس باید معلمانی با انگیزه پیشرفت بالا داشته باشیم و این ممکن نخواهد بود، مگر در فضای عاری از فشار روانی . از آنجا که فرسودگی شغلی ضربات مهمی بر اقتصاد و توسعه کشور وارد می سازد و اعتبارات زیادی را که باید صرف توسعه نیروی انسانی گردد، برای جبران هزینه های ناشی از حذف نیرو های مؤثر و درمان بیماریهای جسمی و روحی افراد صرف میگردد، باید بطور جدی مورد توجه و مطالعه قرار گیرد .

۱- ۲- بیان مساله

بی شک اغلب معلمان بعد از فراغت از تحصیل با یک سری ایده الها ، آموخته ها و مهارتها وارد مجموعه ای به نام آموزش و پرورش می شوند و تصور می کنند، تمام آموخته های دانشگاهی را یکجا پیاده کرده و نتیجه ملموس و قابل توجهی خواهند گرفت اما با توجه به تفاوت های فردی افراد و عملکرد متفاوت آنها در مقابل شرایط جدید پیش آمده گاه افراد در جریان بروز تعارض بین خواستها ، نیازها و امکانات محیطی و نیز به جهت لزوم سازگاری با کشمکشهای محیطی در ایجاد تعادل ، وضعیت پیش آمده و جدید را استرس زا می دانند و دچار استرس شغلی می شوند. استرس ناشی از شغل استرسی است که فرد معینی بر سر شغل معینی دستخوش آن می شود (خواجه پور ، ۱۳۸۵ ص ۱۶) . حال اگر راههای مقابله ای که فرد دچار استرس جهت رفع و مقابله با آن پیش می گیرد برای کاهش استرس او کافی یا مفید نباشد فرد دچار فرسودگی شغلی می شود.

واضح است که تاثیر شگرف دبیران بر تعلیم و تربیت دانش آموزان را نمی توان انکار کرد ، معلمان برای انجام درست و بهینه وظایف خود باید از سلامت روحی _ روانی مناسبی برخوردار باشند. حرفه دبیری از جمله مشاغل پر استرس معرفی شده است که نتایج زیانبار آن از فرد تجاوز کرده ، گستره جامعه را فرا می گیرد. از عمده ترین پیامدهای این استرسها بروز فرسودگی شغلی میان معلمان می باشد . از مهمترین عوارض فرسودگی غیبت از کار ، تاخیرهای متوالی ، شکایتهای مختلف روانی _ تنی ، کشمکش و تضاد در خانواده و محیط کار ، تغییر شغل ، اعتیاد و در نهایت ترک شغل را می توان بر شمرد . هنگامیکه فرسودگی شغلی روی می دهد فقدان روز افزون واقع بینی ، کاهش انرژی در ادامه فعالیت سودمند ، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می کند (اسکونفولد ، به نقل از بدری ۱۳۷۴) . برای مقابله ، پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی راهبردهای گوناگونی گزارش شده است. اما ابتدا باید عوامل ایجاد کننده فرسودگی شناسایی شوند تا با برنامه ریزی های آتی در جهت کاهش این پدیده اقدام نماییم .

فصل اول : طرح تحقیق

فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار نیست که بعد از کار مداوم بوجود آید بلکه به سبک زندگی فرد و ساعات بیداری او نیز سرایت می کند (هرشن سن ، ترجمه منشی طوسی ، ۱۳۷۴، ص ۴). عامل اصلی اختلال فرسودگی شغلی ، تحمل فشار روانی ناشی از کار به مدت طولانی و کار زیاد می باشد . متغیرهای دیگری نیز در این زمینه نقش دارند برای مثال شناخت اوضاع و احوال و شرایط متعدد درون سازمان و نیز ویژگی های شخصیتی فرد (گلدبرگر و بریزیتز ، ۱۹۸۷، ص ۳) .

فرسودگی شغلی میان حرفه ای های خدمات انسانی بخصوص معلم ها از سه چشم انداز توصیف شده است : روانشناختی^۱ ، هستی شناختی^۲ و جامعه شناختی^۳ . بعنوان نشانگان روانشناختی، افراد از لحاظ عاطفی فرسوده می شوند و حس هدفمندی یا موفقیت و توانایی کنار آمدن و سازش را از دست می دهند(دورکین ، ۲۰۰۱، ص ۲) .

از این چشم انداز فرسودگی شغلی متضمن سه جنبه اساسی است: فرسودگی عاطفی^۴ ، زوال شخصیت^۵ (تا جائیکه فرد از دیگران جدا می شود و ممکن است نسبت به افراد تحت مراقبت خود سنگدل شود) و احساس کاهش عملکرد شخصی^۶ در رابطه با ایفای شغل(چرنیز، ۱۹۸۳ و مازلاک ، ۱۹۹۳، ص ۲) .

عوامل دیگری مانند پایین بودن حقوق معلمان رفتارهای دانش آموزان مخرب ، الزامات زمان ، کمبود منابع ، فقدان حمایت اداری ، نگرش منفی نسبت به شغل ، تنوع نقش معلم ، فقدان حمایت عمومی ، انتقالات اجباری و اولیای متوقع نیز در فرسودگی شغلی نقش دارند(براورز و تامیک، ۲۰۰۰، ص ۲) .

علاوه بر فرصتهای اندک برای ارتقاء (که رابطه مستقیم با فرسودگی شغلی دارد) وجود قوانین و مقررات خشک و غیر قابل انعطاف ، این احساس را در فرد ایجاد می کند که در دام یک نظام غیر منصفانه افتاده است و همین احساس باعث می شود نسبت به شغل خود نقطه نظر های منفی پیدا کند (گینز و ارمیر ، ۱۹۸۳ ، ص ۷) .

عامل مهم دیگری که می تواند در فرسودگی شغلی اثر داشته باشد سبک رهبری^۷ مدیر می باشد . بدون تردید مدیریت و رهبری موتور توسعه است و کلید رستگاری ، رفاه و استقلال ملتهاست (خلیلی شورینی ، ۱۳۷۶، ص ۳۲) . مدیران برای موفقیت باید دارای ویژگی های رهبری نیز باشند تا معلمان از حضورشان بخوبی استقبال نمایند. داشتن ویژگی ها و توانایی های رهبری سبب می شود تا حضور او در محیط کار و بین همکارانش مورد قبول و پذیرش قرار بگیرد . در حقیقت داشتن ویژگی و توانایی های رهبری از تحمیلی و تحکمی بودن مدیریت می کاهد و بر طبیعی و عادی بنظر رسیدن وجود او می افزاید (میر کمالی ، ۱۳۸۴، ص ۱۲۷) . رهبری به زبان ساده یعنی قدرت نفوذ در افراد برای تغییر و هدایت رفتار آنها (همان منبع ص ۱۲۷) . نقش مدیر مدرسه برای آینده بصورت تشویق معلمان برای شکل دهی گروههای همکار به منظور ایفای یک نقش مرکزی در گستره رهبری آموزشی در مدارس آینده است(فیولان، ۱۹۹۱، ص ۳) .

۱- Psychological ۲-Existential ۳ - Sociological ۴ -Emotional exhaustion ۵ -Depersonalization
۶- Sense of low personal accomplishment ۷ - Leadership style

فصل اول : طرح تحقیق

مدیر مدرسه همه روزه با دانش آموزان و معلمان سرو کار دارد که هر یک دارای حالات روحی و جسمی و نیازهای مادی و معنوی متفاوت می باشند ، که مدیر برای انجام صحیح وظایف خود و پیشبرد اهداف آموزشی و پرورشی باید در رفع نیازها و برقراری روابط انسانی مطلوب بین آنها بکوشد. هر گاه مدیران در انجام وظایف ، هدایت و رهبری نتوانند سبک مناسبی برگزینند، موجب ایجاد جو و به تبع آن رفتار سازمانی نا مطلوب در مدارس شده ، بر رفتار اعضاء سازمان تاثیر مخربی خواهند گذاشت که این خود موجب نارضایتی ، عدم کارایی و پایین آمدن اثر بخشی سازمان خواهد شد. حال این سوال مطرح می شود که فرسودگی شغلی معلمان چه اندازه به سبک رهبری مدیران مربوط می شود؟ و کدام سبکها موجب افزایش و تشدید فرسودگی شغلی معلمان می شود؟

این تحقیق در صدد است به بررسی سبک های رهبری مدیران (رابطه مدارا^۱ - وظیفه مدارا^۲) و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستانهای شهرستان ارومیه پردازد و همچنین رابطه متغیر های دمو گرافیک (سن ، جنس ، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی) با فرسودگی شغلی دبیران را مورد بررسی قرار دهد.

۱-۳ - ضرورت و اهمیت تحقیق

امروزه با وجود دستیابی به دانش و اطلاعات علمی در سطح زندگی، با طیف وسیع از فشارها و استرسهای روحی مواجه هستیم که عامل این استرسها بیرونی ، درونی و یا ترکیبی از هر دو هستند و چنانچه راهکارهای مقابله ای کافی یا مفید نباشد منجر به فرسودگی شغلی می شود که لطمات و صدمات زیادی برای فرد و جامعه خواهد شد.

مدرسه بعنوان یک سیستم اجتماعی از جایگاه ممتازی در میان دیگر زیر سیستم های جامعه برخوردار است. و عملکرد مدرسه دائما مورد قضاوت عوامل درونی (کارکنان) و عوامل بیرونی (محیطی) آن قرار دارد. شکی نیست که محیط نسبت به کارکرد مدارس حساس است . زیرا که محیط برای مدرسه منبع انرژی است . محیط منابع ، ارزشها ، تکنولوژی و درخواستهایی را برای مدرسه فراهم می کند که همه اینها برای عمل سازمانی محدودیتهایی به وجود می آورد.

ترقی هر جامعه در گرو نوع و فعالیتی است که در مدارس انجام می گیرد و اثر مدیریت بعنوان رهبر آموزشی در مدرسه را نمی توان نادیده گرفت (میرکمالی، ۱۳۸۴، ص ۱۷).

هدف عمده از تشکیل مدارس تعلیم و تربیت دانش آموزان است و بدون تردید در سیستم اجتماعی مدرسه نقش معلمان به (لحاظ ارتباط و تعامل با دانش آموزان) از نقش سایر افراد پر اهمیت تر می باشد. در حیطه شغلی ، پدیده استرس و فشار روانی بخش اجتناب ناپذیر زندگی شغلی را تشکیل می دهد و از تجربیات ناشی از شغل نشأت می گیرد . حال چنانچه معلمان از سلامت جسمی ، عاطفی و روحی برخوردار نباشند و نیازهای مادی ، معنوی ، احترام و خود شکوفایی آنها مورد توجه قرار نگیرد، ضمن اتلاف منابع مادی و انسانی آموزش و پرورش ، آثار مخربی بر پیکره جامعه وارد خواهد شد .

^۱-Relation oriented

^۲-Task oriented

فصل اول : طرح تحقیق

استرسهای ناشی از شغل باعث بروز نارضایتی افراد شاغل می شود و این خود تاثیر بسزایی در سایر جنبه های زندگی اعم از اجتماعی، فردی و خانوادگی دارد. همچنین می تواند به نارضایتی و تحلیل قوای جسمانی و روانی افراد منجر گردد زیرا محیط کار از محرکهای فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هر کدام از این عوامل می تواند باعث بروز فشار روانی شوند (لوی، ۱۹۹۰، به نقل از بدری گرگری، ۱۳۷۴). یکی از عوامل موثر بر این فشار نحوه رفتار و سبک رهبری مدیران می باشد. سبک رهبری مدیران بر کارایی و اثر بخشی و رضایت شغلی کارکنان تاثیر دارد و همچنین میتواند بر نگرش، عقاید، سلامت روانی و سازمانی مدارس نیز تاثیر داشته باشد. سبکهای مدیریت نماد بیرونی تفکرات، خواسته ها و شخصیت مدیران است که به صورت الگوی پایدار در صحنه عمل مورد مشاهده و امتحان همه افرادی که با سازمان سروکار دارند، قرار می گیرند (میرکمالی، ۱۳۸۴، ص ۲۶۹). گرچه علاقه مندی معلم از عوامل مهم موفقیت معلم و در نهایت اثربخشی و کارایی مدرسه خواهد شد، اما اگر جو مدرسه رشد دهنده نباشد، سبک رهبری اتخاذ شده بالنده و متناسب با فضیلت معلمان نباشد تعلیم و تربیت در اهداف و رسالت خود ره به جایی نخواهد برد. بسیاری از افراد جوان و علاقمند به شغل معلمی، در ابتدای کار خود با علاقه و شور و نشاط به تدریس می پردازند؛ ولی پس از چند سالی به علت عدم توجه مدیران و سازمان آموزش و پرورش به کوششها و مساعی آنها، به تدریج کم علاقه و تا حدودی بی تفاوت می شوند بالعکس، کسانی هستند که در ابتدای کار علاقه چندانی به معلمی نداشته و به قول خودشان از روی ناچاری و نیافتن شغل دیگری به شغل معلمی پناه آورده بودند؛ این افراد بر اثر توجه و برنامه ریزی مدیران با درایت و اندیشمند خود کم کم به کار خود علاقمند شدند مدیران آنها سعی داشتند محیط مطلوب برای معلمان خود فراهم سازند و در مقابل رفتارهای قابل قبول معلمان، رفتار شایسته از خود نشان میدادند و برای آنها پادشاهی مناسب در نظر می گرفتند (میرکمالی، ۱۳۸۴، ص ۲۷۷).

عملکرد افراد تابعی از توانایی و انگیزه های آنان می باشد. از این رو مدیران جهت بهبود کارایی و اثربخشی سازمانی سازمانی باید به سطح انگیزه افراد توجه داشته باشند، تا با تشویق و هدایت آنها موفق به کسب مقاصد و اهداف سازمان شوند. (سید جوادین ۱۳۸۴ ص ۱۵۴).

امروزه به تبع پیشرفتهای و تغییرات حاصله در وضع زندگی مردم، انتظارات و نیازهای مراجعین و مشتریان، خدمات مدارس نیز تغییر کرده است. همچنین سطح تخصص اغلب معلمان بالاتر از مدیران قرار دارد و با توجه به اینکه رهبری تابعی است از رهبر، پیروان و شرایط موجود لذا تبعیت آنها از چنین مدیری بدون داشتن سبک رهبری متناسب دشوار می نماید. اهمیت این تحقیق در آن است که به این عامل مهم پرداخته، ابعاد مختلف فرسودگی شغلی را در بین معلمان روشن کرده و به بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سبک رهبری مدیران خواهد پرداخت. پس اهمیت و ضرورت این تحقیق را میتوان با اهمیت کاربردی نتایج آن به اجمال چنین تعریف کرد:

فصل اول : طرح تحقیق

۱- به مدیران و دست اند کاران آموزشی کمک خواهد کرد که با کسب آگاهی و اطلاع از میزان فرسودگی شغلی دبیران و شناسایی علل و عوامل موثر در آن بتوانند میزان آن را پایین آورده و از این طریق به بالا بردن کارایی و اثر بخشی مدارس کمک نمایند.

۲- به مدیران کمک می کند تا بتوانند سبک رهبری متناسب با کارکنان و موقعیت خود اتخاذ نمایند و از این طریق ضمن موفقیت واحد آموزشی خود، در جهت تحقق اهداف و رسالت‌های آموزش و پرورش گام بردارند.

۳- نتایج این تحقیق مدیران ارشد آموزشی را در آموزش و ارزیابی شغل، ایمنی و بهداشت شغل و ایجاد ملاک‌هایی برای گزینش، انتخاب و تطبیق شغل با ویژگی‌های شاغل و در نهایت کاستن نارضایتی شغلی و عوارض آن یاری خواهد کرد.

۴- نظر به دیدگاه سرمایه گذار بودن هزینه ها در آموزش و پرورش و ضرورت توجه مسولین به این مهم، همچنین تاثیر آموزش و پرورش در رشد و توسعه جامعه و سهم عظیمی که در هزینه ی بودجه ی کشور دارد، نتایج این تحقیق و تحقیقات مکمل می تواند تاثیر اساسی در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش و جلوگیری از به هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی داشته باشد.

۵- سیاستگذاران آموزشی را در صورت ضرورت های ناشی از فن آوری، اجتماعی و سازمانی و تغییر مقررات و قوانین و لزوم طراحی مجدد شغل^۱ یاری می رساند.

۶- دانشگاهها و مراکزی را که وظیفه تربیت نیروی انسانی متخصص برای آموزش و پرورش را برعهده دارند با سندرم فرسودگی شغلی، علل و راههای مقابله ای آن آشنا می سازد تا از بروز عوارض بعدی جلوگیری نماید.

۱- ۴ - اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق شناسایی سبک رهبری مدیران و رابطه آن با فرسودگی شغلی دبیران شهرستان ارومیه می باشد. اهداف فرعی این تحقیق عبارتند از :

- ۱- تعیین نوع سبک های رهبری مدیران
- ۲- تعیین میزان هریک از ابعاد فرسودگی شغلی دبیران
- ۳- تعیین رابطه سبک های رهبری مدیران با هریک از ابعاد فرسودگی شغلی دبیران
- ۴- تعیین رابطه ویژگی های دموگرافیک (سن، سابقه خدمت، جنسیت و مدرک تحصیلی) دبیران با فرسودگی شغلی آنان
- ۵- دستیابی به راهکارهای پیشنهادی جهت کاهش میزان فرسودگی شغلی دبیران

۱- ۵ - فرضیه های تحقیق

۱- سبک رهبری وظیفه مدار مدیران با میزان فرسودگی دبیران رابطه مثبت دارد.

^۱ - Job redesign

فصل اول : طرح تحقیق

- ۲- فرسودگی شغلی دبیران در کل و ابعاد سه گانه آن (فرسودگی عاطفی ، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) براساس سبک رهبری مدیران (رابطه مدار و مشارکتی) متفاوت از یکدیگر است .
- ۳- بین سن و فرسودگی شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
- ۴- بین سابقه خدمت و میزان فرسودگی شغلی دبیران رابطه مثبت وجود دارد.
- ۵- بین فرسودگی شغلی دبیران زن و دبیران مرد تفاوت وجود دارد.
- ۶- بین میزان فرسودگی شغلی دبیران زن و مرد در هر یک از ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی تفاوت وجود دارد.

۱-۶- تعریف متغیرها و اصطلاحات

- فرسودگی شغلی: کاهش قدرت سازگاری فرد بر اثر عوامل فشارزا است ، مرکب از خستگی عاطفی و جسمی که منجر به ایجاد خودپنداره منفی فرد ، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می گردد. این سندرم ممکن است فرد را به سوی انواع بیماریهای روانی و جسمی سوق دهد (ساعتچی ، ۱۳۷۹). از نظر عملیاتی عبارت است از نمره ای که فرد از پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک در سه بعد فرسودگی عاطفی ، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی بدست می آورد.

- فرسودگی عاطفی: وجود احساساتی است که در آن شخص نیروی هیجانی خود را از دست داده ، قادر به برقراری ارتباط عاطفی با دیگران نیست . از نظر عملیاتی نمره ای است که آزمودنی از مقیاس فرسودگی عاطفی پرسشنامه مازلاک بدست می آورد.

- مسخ شخصیت : نگرش منفی در پاسخ به دیگران ، این مقوله با پاسخهای غیر احساسی و خشن به مراجعان و همکاران مربوط است و همراه با احساسات و نگرشهای منفی و سرزنش نسبت به دیگران می باشد. از نظر عملیاتی نمره ای است که آزمودنی از مقیاس مسخ شخصیت فرسودگی شغلی مازلاک بدست می آورد.

عدم موفقیت فردی: بدین معناست که افراد از تلاشهای حرفه ای خود برداشتهای منفی دارند و احساس می کنند که در شغلشان پیشرفتی ندارند. از نظر عملیاتی نمره ای است که از مقیاس موفقیت فردی پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک بدست می آورد.

سبک : سبک عبارتست از زیربنای ساختار نیاز فرد که رفتار او را در وضعیتهای مختلف برمی انگیزد (خلیلی شورینی، ۱۳۷۶).

سبک رهبری : عبارت است از الگوی رفتاری که رهبر به هنگام هدایت کردن فعالیتهای دیگران از خود نشان می دهد (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه بند ، ۱۳۸۴، ص ۸۵). در این پژوهش سبک رهبری با عنایت به توجه مدیر آموزشگاه به دبیران (رابطه) و توجه او به تکلیف (وظیفه) مشخص می شود. از نظر عملیاتی از طریق پرسشنامه سبک رهبری و امتیازات کسب شده توسط مدیر به دست خواهد آمد.

سبک رابطه مدار : حد و مرزی که یک رهبر به وسیله گشودن مجاری ارتباط ، تفویض مسؤلیت و دادن فرصت به زیردستان برای استفاده از توانایی های بالقوه میان خود و اعضای گروه رابطه شخصی برقرار می کند . این رفتار بوسیله حمایت

فصل اول : طرح تحقیق

اجتماعی ، عاطفی ، دوستی و اعتماد متقابل مشخص می شود (هرسی و بلانچارد ، ترجمه علاقه بند ، ۱۳۸۴، ص ۸۵). مدیران رابطه مدار کسانی هستند که رضایت عمده خود را از روابط شخصی با دیگران بدست می آورند و در واقع زمانی احساس راحتی می کنند که روابط خوبی با دیگران داشته باشند. عزت نفس آنها تا حد زیادی بستگی به این دارد که دیگران چه نظری نسبت به آنها دارند (خلیلی شورینی، ۱۳۷۶). از نظر عملیاتی از طریق امتیازی که مدیر از پرسشنامه تعیین سبک بدست می آورد، مشخص می شود.

سبک وظیفه مدار : حدو مرزی است که یک رهبر، اعضای گروه خود را سازمان می دهد و تشریح می کند که هر یک قرار است چه فعالیتی را، چه وقت و چگونه انجام دهند. (هرسی و بلانچارد، ترجمه علاقه بند ، ۱۳۸۴، ص ۸۵). مدیران وظیفه مدار کسانی هستند که رضایت اصلی را از انجام دادن کار بدست می آورند و عزت نفس خود را از دست یابی به هدف حاصل می کنند، نه از روابطشان با دیگران (خلیلی شورینی ، ۱۳۷۶). از نظر عملیاتی از طریق امتیازی که مدیر از پرسشنامه تعیین سبک بدست می آورد، مشخص می شود.