

بررسی سطح روحیه معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان آبادیه

مرضیه حیدری *

دکتر سعید رجایی پور **

چکیده: هدف این پژوهش بررسی سطح روحیه معلمان و دبیران مدارس آبادیه می‌باشد. در این راستا، سؤالاتی در قالب ابعاد دهگانه روحیه (ارتباطات مؤثر بین معلمان و مدیران، رضایت شغلی، تشریک مساعی، رفاه اقتصادی، حجم کار آموزشی، مسایل برنامه درسی، موقعیت اجتماعی، حمایت جامعه از آموزش و پرورش، خدمات و تسهیلات آموزشی و فشارهای اولیای منطقه) از نظر معلمان و دبیران و با توجه به متغیرهایی مثل جنسیت، میزان تحصیلات، سنوات خدمت و دوره تحصیلی تدوین گردید.

روش پژوهش مورد استفاده توصیفی - پیمایشی و جامعه‌ی آماری این پژوهش همه‌ی معلمان و دبیران مدارس شهرستان آبادیه می‌باشد که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم تعداد ۲۰۰ نفر نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری یک پرسشنامه ۱۰۰ سؤالی اقتباس شده از بتلی و ریمیل (۱۹۷۰) بود که به وسیله آن سطح روحیه معلمان اندازه‌گیری شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمونهای t تک متغیره، تحلیل واریانس چند متغیره و فریدمن) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که روحیه معلمان و دبیران در ابعاد (ارتباطات، رضایت شغلی، تشریک مساعی، مسایل برنامه درسی، خدمات و تسهیلات آموزشی، حجم کار آموزشی و فشارهای اولیای منطقه) بالا و در سایر ابعاد پایین بوده است. همچنین روحیه معلمان و دبیران زن در ابعاد فوق جزو حجم کار آموزشی در مقایسه با معلمان و دبیران مرد بالاتر بوده است و از نظر سنوات خدمت علاوه بر دو بعد فوق در بعد فشارهای منطقه بر معلمان نیز تفاوت معنی‌دار بود. علاوه بر این بین سطح روحیه معلمان دوره‌های مختلف تحصیلی در ابعاد ارتباطات، حجم کار آموزشی، مسایل برنامه درسی، موقعیت اجتماعی، حمایت جامعه از آموزش و پرورش و خدمات و تسهیلات آموزشی تفاوت معنی‌دار وجود داشت.

واژه‌های کلیدی: روحیه^۱، معلمان، ارتباطات^۲، رضایت شغلی^۳، همکاری^۴، موقعیت اجتماعی^۵

* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادیه hidarym86@yahoo.com

** استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان saedrajaeepour@ymail.com

1- morale

2- communication

3- job satisfaction

4- cooperation

5- social status

مقدمه

آموزش و پرورش نقش مهمی در بهسازی و توسعه زندگی فردی و اجتماعی افراد دارد. تحقق اهداف آموزش و پرورش، لزوم توجه به روحیه و ویژگی‌های افراد و محدودیت منابع و امکانات ایجاد می‌کند که اداره امور مدارس مبتنی بر توجه به روابط انسانی مؤثر، رضایت شغلی، ایجاد زمینه همکاری بین معلمان، فراهم نمودن خدمات و امکانات رفاهی و آموزشی و توجه به مسایل و مشکلات معلمان باشد تا بتواند فضای مدرسه را پویا، پرنشاط و فعال نموده و خلاقیت‌های معلمان و دانش‌آموزان را به خوبی شکوفا سازد. توجه به روحیه کارکنان یکی از مهم‌ترین مسایل در روانشناسی سازمانی و روابط انسانی است و می‌توان گفت: «روحیه ترکیبی است از طرز تلقی، احساسات و عواطف فردی یا افراد نسبت به انجام کار تا حد توان در یک محیط کاری. هر اندازه فعالیت فرد یا گروه توأم با رضایت خاطر باشد روحیه کاری مطلوب و در صورت عکس، روحیه نامطلوب و پایین است.» (عسکریان، ۱۳۷۰، ص ۱۲۰). در تعریف دیگری روحیه به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین معلمان وجود دارد اشاره می‌کند (هوی^۱ و همکاران، ۱۹۹۳). بنتلی و ریمپل^۲ (۱۹۸۰) روحیه را به‌عنوان علاقه و اشتیاق حرفه‌ای که یک شخص در جهت تحقق اهداف فردی و گروهی در یک موقعیت شغلی معین ابراز می‌کند، تعریف کرده‌اند. بنابراین می‌توان گفت فرد با روحیه، فردی وظیفه شناس است که وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهد و از آنجا که روحیه عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، سازمان‌ها باید به اهمیت این امر واقف گردند.

همراه با پیدایش انقلاب صنعتی یکی از مهم‌ترین پدیده‌های روانی-اجتماعی عصر جدید که توجه بسیاری از مدیران و نظریه‌پردازان را به خود جلب کرده است چگونگی وضع روحی و روانی افراد در سازمان است. این موضوع با کشف اهمیت روابط انسانی و پاداش‌های غیرمادی در مطالعات هاثورن شکل جدیدتری پیدا کرد، به گونه‌ای که تصور و درک مدیران و صاحبان تولید و نظریه‌پردازان سازمانی را از علل و عوامل مرتبط با افزایش تولید و بهره‌وری دگرگون ساخت. در نتیجه، مطالعات و تحقیقات زیادی در ارتباط با ارزیابی روحیه و شناخت عوامل مؤثر بر آن صورت گرفت. این مطالعات و بررسی‌ها راه تازه‌ای برای یافتن عوامل مؤثر در ایجاد علاقه به کار و تقویت روحیه افراد، پیش پای دانشمندان و پژوهشگران علوم رفتاری قرار داد. به موازات این بررسی‌ها، بحث‌های نظری فراوانی نیز در مورد مفهوم روحیه در بین متخصصان مطرح گردید.

1- Hoy

2- Bentley and Remple

شاهد این مدعا، دیدگاه‌های متفاوت موجود در این زمینه و پژوهش‌های انجام شده می‌باشد که در این قسمت به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود.

- نظریه پردازان همگی موافقند که روحیه نتیجه ترکیب عوامل زیر است: ۱- ساختمان شخصیت
- ۲- سازمان اجتماعی محیط کار ۴- جنبه های رسمی سازمان (کاشانیان، ۱۳۷۰: ۱۱۰).
- تحقیقات و بررسی های علمی مؤید آن است که روحیه خوب به عوامل متعددی نظیر موارد زیر بستگی دارد: ۱- شرایط مطلوب و مناسب کار، ۲- خاطر جمعی، آسایش و توجه به رفاه نسبی، ۳- احساس تعلق به سازمان، ۴- احساس توفیق در کار، ۵- رفتار از روی عدل و انصاف، ۶- احساس اهمیت داشتن کار و وظایف محوله به هر فرد در سازمان (وایلز^۱، ۱۳۷۶).
- پرهیزگار (۱۳۶۸) شش عامل عمده روحیه را موارد زیر می‌داند: ۱- صحت و تناسب سرپرستی، ۲- رضایت خاطر از نوع کار، ۳- جوشش با همکاران، ۴- رضایت از هدف سازمان، ۵- رضایت نسبی از میزان عواید و حقوق، ۶- صحت و سلامت جسم و روان در محیط کار.
- خیاطان مصطفوی (۱۳۷۷) به نقل از ایستمن^۲ می‌نویسد: «عدم رضایت شغلی، نگرش منفی نسبت به کار، احساس خستگی روانی، رفتن به کلاس بدون آمادگی قبلی، غیبت‌های مکرر، فراموشی و افسردگی همگی نشانه‌های بارز عدم روحیه مناسب در بین کارمندان آموزشی می‌باشد.» اسمیت^۳ (۱۳۷۰) معتقد است که سطح روحیه معلمان را می‌توان با توجه به چهار عامل زیر مورد بررسی قرار داد: ۱- احساس پیشرفت ۲- احساس کارگردانی ۳- احساس اتفاق ۴- احساس کمک به خود و دیگران (ص ۱۱۷). به نظر گتزلز و گوبا^۴، روحیه در سازمان نتیجه سه بعد معقولیت، همداتی و تعلق است (لی فام و هووئه^۵، ۱۳۸۰: ۸۵) همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هر چه مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها افزایش می‌یابد به همان نسبت روحیه کارکنان نیز افزایش می‌یابد و تصمیم‌گیری مشارکتی به بهبود و افزایش روحیه، افزایش همکاری گروهی، خلاقیت و ابتکار، وفای به عهد، احترام متقابل به یکدیگر و کاهش میزان غیبت منجر می‌شود (محمدی، ۱۳۷۷). همچنین جو سازمانی باز مدارس، پرداخت حقوق و مزایای متناسب با هزینه زندگی و سطح تخصص کارکنان، جوشش با همکاران، نوع کار، صحت و تناسب مدیریت و سرپرستی (معالجی، ۱۳۷۳)، برقراری روابط انسانی مؤثر و نظر مردم درباره شغل معلمی و موقعیت اجتماعی معلمان (امیرسلیمانی، ۱۳۵۱؛ معزی، ۱۳۵۱)، تأمین نیازهای مادی کارکنان (معزی، ۱۳۵۱؛

1- Wiles

3- Smith

5- Lipham and Hoeh

2- Eastman

4- Getzels and Guba

شریعت پناهی، ۱۳۵۶ و شکبیا مقدم، ۱۳۶۷) و ایجاد امکانات و تسهیلات رفاهی، استفاده صحیح از دانش و تخصص و دادن اختیار و مسئولیت در محیط کار به افراد، حقوق کافی و تأمین مالی (رازقی، ۱۳۶۷)، رضایت از شغل، تسهیلات آموزشی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها (بسطامی، ۱۳۷۴) در بالا بردن روحیه و افزایش کارایی سازمان نقش مؤثری دارد.

مطالعات مختلف در سازمان‌ها حاکی از آن است که بین موفقیت سازمان با روحیه موجود در آن رابطه وجود دارد. افراد به دلایل نیاز به کار و نتایج آن به سازمان‌ها می‌پیوندند. اگر مدیران سازمان بتوانند افراد را با یکدیگر متحد ساخته و اهداف سازمان را چنان جذابیت دهند که تمام کارکنان آنها را به‌عنوان اهداف خود بپذیرند، روحیه افراد بسیار مطلوب، بهره‌وری بالا و موفقیت سازمان در تحقق اهداف تضمین خواهد شد. اما اگر سازمان و مدیریت نتواند زمینه‌گرایی به همکاری و همدلی را برای تحقق اهداف سازمان فراهم آورد، در آن صورت روحیه نامطلوب افراد در تحقق اهداف سازمان به‌وجود خواهد آمد (عطافر، ۱۳۷۱).

لامسدن^۱ (۱۹۹۸) در مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافت که رهبری و حمایت مدیریت، رفتار خوب دانش‌آموزان، جو مثبت مدرسه و خودمختاری معلمان در افزایش رضایت شغلی معلمان و حمایت والدین، ادراکات معلمان از دانش‌آموزان و یادگیری آنان بر روحیه معلمان تأثیر زیادی دارد. پاتر^۲ (۱۹۹۵) افزایش روحیه معلمان را در حذف وظایف آموزشی غیرضروری می‌داند. ملیتزر و ویلکینسون^۳ (۱۹۹۴) همکاری بین معلمان و نهادهای محلی را عامل مؤثری در بهبود روحیه ذکر می‌کند. در مطالعه‌ای که دیویس^۴ (۱۹۶۲) انجام داده است عوامل مهم تشکیل‌دهنده روحیه را عبارت از لیاقت و شایستگی سرپرستی، رضایت از کار، سازگاری با همکاران و سلامت عمومی، روانی و جسمانی ذکر می‌کند (به نقل از جعفری، ۱۳۷۰). رتلیس برگر^۵ (۱۹۵۰) مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و همکاری بین کارکنان را عامل مؤثری در بهبود و تقویت روحیه می‌داند.

به نظر می‌رسد یکی از موارد مهمی که در آموزش و پرورش می‌تواند تأثیر بسزایی بر روند فعالیت‌ها و اقدامات این سازمان داشته باشد وضعیت روحیه معلمان باشد. روحیه از آن جهت اهمیت پیدا می‌کند که عامل تعیین‌کننده‌ای در رضایت خاطر افراد و بهبود فعالیت‌ها و افزایش بهره‌وری در سازمان است. مطالعه و سنجش روحیه افراد وسیله‌ای است که می‌تواند مدیران را از

1- Lumsden
3- Melenzyer and Wilkinson
5- Roethlisberger

2- Potter
4- Davis

نظریات، افکار و عقاید کارکنان درباره تصمیماتی که درباره آنها اتخاذ شده است آگاه سازد. همچنین احساسات آنان را نسبت به شغل و محیط کارشان به خوبی آشکار می‌سازد. بسیاری از سازمان‌ها با شرایطی که در محیط کار به وجود می‌آورند، باعث کاهش یا افزایش روحیه در بین کارکنان می‌شوند. به طور مثال، رضایت از کار، جالب توجه و مورد علاقه بودن شغل، شرایط مطلوب کار و ارتباطات مؤثر باعث افزایش روحیه در افراد می‌شود. در نتیجه افراد همواره میل و رغبت به انجام وظایفشان داشته و سازمان را در جهت تحقق اهداف خود یاری می‌رسانند. همچنین بی‌علاقگی‌ها، کم‌کاری‌ها و عدم مشارکت در امور همگی نشانه‌ای از روحیه نامطلوب در افراد است و نتیجه‌ی این امر، کاهش کارایی افراد و در نهایت کاهش پویایی و تکامل در جامعه می‌باشد. بنابراین مدیران سازمان‌ها نباید اهمیت روحیه کارکنان را نادیده بگیرند و همواره باید سطح و چگونگی روحیه آنان را مورد توجه و بررسی قرار دهند و ضمن توجه مستمر و مداوم به وضعیت روحیه افراد و تأثیر آن بر روند فعالیت‌ها و تحقق اهداف سازمانی، عوامل مرتبط با روحیه و راه‌های مناسب برای شناخت و افزایش روحیه افراد شناسایی شده و در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها مورد استفاده بهینه قرار گیرد.

به طور کلی با بررسی نتایج مطالعات و تحقیقات گذشته این گونه استنباط می‌شود که تعداد زیادی از این تحقیقات به بررسی ارتباط روحیه با متغیرهای دیگر پرداخته‌اند و بیشتر محققان در مورد ارتباط بین عواملی نظیر حقوق و دستمزد، نحوه‌ی رهبری و سرپرستی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم بودن خدمات و امکانات رفاهی، همکاری بین افراد و رضایت شغلی با عامل روحیه اتفاق نظر داشته‌اند. صاحب نظران دیگری از جمله بنتلی و ریمپل (۱۹۷۰) ابعاد روحیه را شامل موارد زیر می‌دانند: ۱- ارتباطات مؤثر بین معلمان و مدیران ۲- احساس رضایت از شغل ۳- همکاری بین معلمان ۴- فراهم بودن رفاه اقتصادی ۵- حجم کار ۶- مسایل برنامه درسی ۷- موقعیت اجتماعی ۸- حمایت جامعه از آموزش و پرورش ۹- فراهم بودن خدمات و تسهیلات آموزشی ۱۰- کاهش فشارهای منطقه بر معلمان.

هدف از انجام پژوهش حاضر نیز بررسی سطح روحیه معلمان با توجه به ابعاد دهگانه روحیه مدل بنتلی و ریمپل می‌باشد. برای دستیابی به این هدف، سؤالات زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

۱. تا چه میزان ارتباطات مؤثر بین معلمان و مدیران وجود دارد؟
۲. تا چه میزان معلمان از شغل خود احساس رضایت می‌کنند؟

۳. تا چه میزان تشریک مساعی بین معلمان وجود دارد؟
۴. تا چه میزان رفاه اقتصادی برای معلمان فراهم است؟
۵. تا چه میزان حجم کار آموزشی معلمان با توانایی‌های آنان تناسب دارد؟
۶. تا چه میزان به مسایل و مشکلات برنامه درسی مدارس توجه می‌شود؟
۷. تا چه میزان به موقعیت اجتماعی معلمان توجه می‌شود؟
۸. تا چه میزان جامعه از آموزش و پرورش حمایت می‌کند؟
۹. تا چه میزان خدمات و تسهیلات آموزشی لازم برای معلمان فراهم است؟
۱۰. تا چه میزان به کاهش فشارهای اولیای منطقه بر معلمان توجه می‌شود؟
۱۱. آیا بین سطح روحیه معلمان از نظر هر یک از ابعاد دهگانه روحیه با توجه به عوامل دموگرافیک (جنسیت، سنوات خدمت، میزان تحصیلات و دوره تحصیلی) تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش

در این پژوهش برای بررسی و توصیف سطح روحیه معلمان از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل تمام معلمان و دبیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان آبادیه می‌باشد؛ که جمعاً (۱۰۹۸) نفر بوده‌اند. از این جامعه ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

ابزار مورد استفاده در این پژوهش برای بررسی سطح روحیه معلمان «پرسش‌نامه استاندارد پی. تی. ا»^۱ می‌باشد که توسط بنتلی و ریمپل (۱۹۷۰) تهیه گردیده و شامل ۱۰۰ سؤال و ۱۰ شاخص می‌باشد و بر اساس مقیاس لیکرت درجه‌بندی شده است و دارای گزینه‌های «خیلی زیاد»، «زیاد»، «تا حدوی»، «کم» و «خیلی کم» می‌باشد. روایی^۲ پرسش‌نامه این پژوهش، از طریق مطالعه مقدماتی

1- Purdue Teacher Opinionnaire (P.T.O) 2- validity

سؤالات پرسش نامه و تأیید استادان صاحب نظر سنجیده و معتبر شناخته شد. پایایی^۱ پرسش نامه، از طریق ضریب آلفای کرونباخ (سرمد و همکاران، ۱۳۸۰) تعیین شد که ضریب پایایی پرسش نامه روحیه ۰/۸۷ محاسبه گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری نظیر میانگین، انحراف معیار و خطای معیار و در سطح استنباطی به منظور سنجش سؤالات پژوهش از آزمون‌های t تک متغیری، تحلیل واریانس چند متغیری و فریدمن استفاده شده است.

یافته‌ها

طی جدول‌های ۱ و ۲ خلاصه‌ای از نتایج بررسی سؤالات ویژه پژوهش و توضیحات آنها به‌طور خلاصه ارائه می‌شود.

جدول ۱: توزیع میانگین نمرات معلمان و دبیران در خصوص ابعاد دهگانه روحیه

t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	
۷/۵۵	۰/۰۵۳	۰/۷۳۶	۳/۴۰	ارتباطات مؤثر بین معلمان و مدیران
۴/۵۰	۰/۰۳۹	۰/۵۴۲	۳/۱۷	رضایت شغلی
۲/۶۵	۰/۰۴۵	۰/۶۲۱	۳/۱۲	تشریک مساعی بین معلمان
-۱۱/۹۰	۰/۰۴۹	۰/۶۸۳	۲/۴۰	رفاه اقتصادی
-۲۶/۷۲	۰/۰۳۸	۰/۵۲۵	۱/۹۷	میزان تناسب حجم کار آموزشی معلمان
۲/۵۸	۰/۰۳۹	۰/۵۴۲	۳/۱۰	مسایل برنامه درسی مدارس
-۶/۴۵	۰/۰۵۸	۰/۸۰۳	۲/۶۲	توجه به موقعیت اجتماعی معلمان
-۶/۰۱	۰/۰۵۱	۰/۷۰۰	۲/۶۹	حمایت جامعه از آموزش و پرورش
۲/۹۰	۰/۰۷۷	۱/۰۶۰	۳/۲۲	دسترسی به خدمات و تسهیلات آموزشی
-۴/۳۲	۰/۰۴۸	۰/۶۷۱	۲/۷۸	فشارهای اولیای منطقه بر معلمان

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد در بعد ارتباطات چون t مشاهده شده (۷/۵۵) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۱ (۲/۳۲) بزرگتر بوده، بنابراین میزان ارتباطات مؤثر بین معلمان و مدیران

بالاتر از سطح متوسط می‌باشد و در بعد رضایت شغلی نیز چون t مشاهده شده (۴/۵۰) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۱ (۲/۳۲) بزرگتر بوده، بنابراین احساس رضایت از شغل بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

بر اساس جدول فوق در بعد تشریک مساعی بین معلمان چون t مشاهده شده (۲/۶۵) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۱ (۲/۳۲) بزرگتر بوده، بنابراین میزان تشریک مساعی بین معلمان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. بر اساس نتایج به دست آمده در بعد رفاه اقتصادی چون t مشاهده شده (۱۱/۹۰-) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ (۱/۶۴-) کوچکتر بوده، بنابراین میزان رفاه اقتصادی برای معلمان پایین‌تر از سطح متوسط فراهم می‌باشد. همچنین در بعد تناسب حجم کار با توانایی‌های معلمان چون t مشاهده شده (۲۶/۷۲-) از مقدار بحرانی در سطح ۰/۰۵ (۱/۶۴-) کوچکتر بوده، بنابراین میزان تناسب حجم کار آموزشی معلمان با توانایی‌های آنان پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد. و در بعد توجه به مشکلات برنامه درسی چون t مشاهده شده (۲/۵۸) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۱ (۲/۳۲) بزرگتر بوده، بنابراین میزان توجه به مسایل و مشکلات برنامه درسی مدارس بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که در بعد توجه به موقعیت اجتماعی معلمان چون t مشاهده شده (۶/۴۵-) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ (۱/۶۴-) کوچکتر بوده، بنابراین میزان توجه به موقعیت اجتماعی معلمان پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد. همچنین در بعد حمایت جامعه از آموزش و پرورش نیز چون t مشاهده شده (۶/۰۱-) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ (۱/۶۴-) کوچکتر بوده، بنابراین میزان حمایت جامعه از آموزش و پرورش پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد. در بعد فراهم بودن خدمات و تسهیلات آموزشی بر اساس نتایج جدول ۱ چون t مشاهده شده (۲/۹۰) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۱ (۲/۳۲) بزرگتر بوده، بنابراین میزان فراهم بودن خدمات و تسهیلات آموزشی برای معلمان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. اما در بعد فشارهای منطقه بر معلمان چون t مشاهده شده (۴/۳۲-) از مقدار بحرانی جدول در سطح ۰/۰۵ (۱/۶۴-) کوچکتر بوده، بنابراین میزان فشارهای اولیای منطقه بر معلمان پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد.

نتایج سؤال یازدهم نشان داد که، بین سطح روحیه معلمان و دبیران بر اساس عوامل دموگرافیک (جنسیت، میزان تحصیلات، سنوات خدمت و دوره تحصیلی) در بعضی از ابعاد تفاوت وجود دارد. بر اساس (جنسیت)، فقط در ابعاد ارتباطات، رضایت شغلی، تشریک مساعی، رفاه اقتصادی، مسایل

برنامه درسی مدارس، موقعیت اجتماعی معلمان، حمایت جامعه از آموزش و پرورش و دسترسی معلمان به خدمات و تسهیلات آموزشی، بر اساس (میزان تحصیلات) در ابعاد حمایت جامعه از آموزش و پرورش و خدمات و تسهیلات آموزشی، بر اساس (سنوات خدمت) در خصوص ابعاد حمایت جامعه از آموزش و پرورش، خدمات و تسهیلات آموزشی و فشارهای اولیای منطقه، بر اساس (دوره تحصیلی) در خصوص ابعاد ارتباطات، حجم کار آموزشی، مسایل برنامه درسی مدارس، موقعیت اجتماعی معلمان، حمایت جامعه از آموزش و پرورش و خدمات و تسهیلات آموزشی تفاوت مشاهده شد.

جدول ۲: مقایسه و رتبه‌بندی ابعاد دهگانه روحیه

میانگین رتبه	ابعاد روحیه
۸/۸۲	حجم کار آموزشی معلمان
۶/۹۰	ارتباطات مؤثر بین معلمان و مدیران
۶/۲۲	رضایت شغلی
۶/۰۷	فراهم بودن خدمات و تسهیلات آموزشی
۵/۹۵	فشارهای اولیای منطقه بر معلمان
۵/۶۰	تشریک مساعی بین معلمان
۵/۴۶	مسایل برنامه درسی مدارس
۳/۹۲	حمایت جامعه از آموزش و پرورش
۳/۴۶	موقعیت اجتماعی معلمان
۲/۱۰	رفاه اقتصادی

نتایج آزمون (فریدمن) نشان داد که، رتبه‌بندی سطح روحیه معلمان و دبیران در خصوص ابعاد دهگانه روحیه یکسان نمی‌باشد و بعد حجم کار آموزشی معلمان در بالاترین رتبه و بعد رفاه اقتصادی در پایین‌ترین رتبه قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

- نتیجه سؤال اول پژوهش نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد ارتباطات ۳/۴۰ با انحراف معیار ۰/۷۳۶ بوده است. t مشاهده شده ($t=7/55$) در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده است. بنابراین روحیه معلمان در این بعد بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. نتایج حاصله از این سؤال با نتایج تحقیقات امیرسلیمانی (۱۳۵۱) همخوانی دارد.

- نتیجه سؤال دوم بیانگر این بود که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد رضایت از شغل ۳/۱۷ با انحراف معیار ۰/۵۴۲ بوده است. t مشاهده شده ($t=۴/۵۰$ در سطح ۰/۰۱) معنادار بوده است. بنابراین در این بعد روحیه معلمان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. این نتیجه بیانگر بالا بودن روحیه معلمان در بعد رضایت از شغل است. نتایج حاصله با نتایج پژوهش‌های بسطامی (۱۳۷۴) همخوانی دارد.

- نتیجه سؤال سوم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد تشریک مساعی بین معلمان ۳/۱۲ با انحراف معیار ۰/۶۲۱ بوده است. t مشاهده شده ($t=۲/۶۵$ در سطح ۰/۰۱) معنادار بوده است. بنابراین روحیه معلمان در این بعد بالاتر از متوسط می‌باشد و این نتیجه حاکی از بالا بودن روحیه معلمان در خصوص بعد فوق است. نتایج این سؤال با نتایج پژوهش‌های رتلیس برگر (۱۹۵۰) همخوانی دارد.

- نتیجه سؤال چهارم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد رفاه اقتصادی ۲/۴۰ با انحراف معیار ۰/۶۸۳ بوده و t مشاهده شده ($t=۱۱/۹۰$ در سطح ۰/۰۵) معنادار نبوده است. بنابراین روحیه معلمان در بعد فوق پایین‌تر از متوسط می‌باشد. به عبارت دیگر عدم توجه به نظرات معلمان در زمینه مشکلات اقتصادی و فراهم نبودن رفاه اقتصادی لازم برای آن‌ها باعث پایین بودن سطح روحیه معلمان در این زمینه می‌باشد. نتایج حاصله با نتایج پژوهش‌های معزی (۱۳۵۱)، شریعت پناهی (۱۳۵۶)، شکبیا مقدم (۱۳۶۷) و بسطامی (۱۳۷۴) همخوانی دارد.

- نتیجه سؤال پنجم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد تناسب حجم کار آموزشی معلمان با توانایی‌های آنان ۱/۹۷ با انحراف معیار ۰/۵۲۵ بوده است. t مشاهده شده ($t=-۲۶/۷۲$ در سطح ۰/۰۵) معنادار نبوده است. از این رو، روحیه معلمان در بعد فوق بالاتر از سطح متوسط می‌باشد و این نتایج بیانگر بالا بودن روحیه آنان در این بعد است. نتایج این سؤال با نتایج پژوهش پاتر (۱۹۹۵) همخوانی دارد. وی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که یکی از راه‌های بهبود و بالابردن روحیه معلمان حذف وظایف آموزشی غیرضروری است که با نتیجه این سؤال همسو بوده است.

- تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال ششم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد توجه به مسایل و مشکلات برنامه درسی ۳/۱۰ با انحراف معیار ۰/۵۴۲ بوده است. t مشاهده شده ($t=۲/۵۸$ در سطح ۰/۰۱) معنادار می‌باشد. بنابراین روحیه معلمان در این بعد بالاتر از متوسط است.

- تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال هفتم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد توجه به موقعیت اجتماعی معلمان $2/62$ با انحراف معیار $0/803$ بوده است. t مشاهده شده ($t = -6/45$ در سطح $0/05$) معنادار نبوده است. بنابراین روحیه معلمان در این بعد پایین‌تر از سطح متوسط بوده است. نتیجه این سؤال با نتایج پژوهش امیرسلیمانی (۱۳۵۱) همخوانی دارد.

- تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال هشتم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد حمایت جامعه از آموزش و پرورش $2/69$ با انحراف معیار $0/700$ بوده است. t مشاهده شده ($t = -6/01$ در سطح $0/05$) معنادار نبوده است. بنابراین روحیه معلمان در خصوص بعد فوق پایین‌تر از سطح متوسط می‌باشد. نتایج این سؤال با نتایج پژوهش ملینزر ویلکینسون (۱۹۹۴) همخوانی دارد. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که همکاری و ارتباط بین مربیان، دست‌اندرکاران و نهادهای محلی در تقویت و بالابودن روحیه مؤثر است.

- نتایج سؤال نهم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد فراهم بودن خدمات و تسهیلات آموزشی لازم برای معلمان $3/22$ با انحراف معیار $1/060$ بوده است. t مشاهده شده ($t = 2/90$ در سطح $0/01$) معنادار می‌باشد. بنابراین روحیه معلمان در بعد فوق بالاتر از سطح متوسط بوده است و نتایج بیانگر رضایت معلمان از خدمات و تسهیلات مدرسه و بالا بودن روحیه آنان می‌باشد. نتیجه این سؤال با نتایج پژوهش بسطامی (۱۳۷۴) همخوانی دارد.

- نتایج سؤال دهم نشان داد که متوسط نمره روحیه معلمان در بعد فشارهای اولیای منطقه بر معلمان $2/78$ با انحراف معیار $0/671$ بوده است. t مشاهده شده ($t = -4/32$ در سطح $0/05$) معنادار نیست. بنابراین روحیه معلمان در این بعد بالاتر از سطح متوسط بوده است.

به‌طور کلی با توجه به نتایج یافته‌های ده سؤال ویژه پژوهش حاضر، می‌توان گفت مدیرانی که تلاش می‌کنند رابطه‌ای نزدیک با معلمان داشته باشند و در روابط خود با معلمان تبعیض قایل نمی‌شوند، دارای معلمانی با روحیه بالاتری هستند. همچنین معلمانی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند، با همکاران خود در محیط مدرسه تفاهم و همکاری دارند، از جدول زمانی برنامه درسی و خدمات و امکانات آموزشی در مدرسه راضی‌تر هستند از روحیه بالاتری برخوردارند. بنابراین می‌توان گفت برای تقویت و بالا بردن روحیه معلمان، مدیران باید با برقراری ارتباط با معلمان اطلاعات لازم را جهت اجرای فعالیت‌ها به آنها بدهند و ارتباطات در مدارس باید از حالت خشک و رسمی به شکل ارتباطات شبکه‌ای و دو جانبه تبدیل شود. همچنین زمینه ایجاد تفاهم و همکاری بین معلمان و دسترسی به خدمات و امکانات آموزشی در مدرسه فراهم باشد.

نتایج سؤال یازدهم نشان داد روحیه معلمان و دبیران زن در خصوص ابعاد دهگانه روحیه جز حجم کار آموزشی از روحیه معلمان و دبیران مرد بالاتر بوده است. یکی از دلایل این امر ممکن است به خاطر این باشد که معلمان زن با این هدف به امر تدریس می‌پردازند که بیشتر به ماهیت کار تدریس علاقه دارند تا این که در پی کسب درآمد و تأمین زندگی باشند، در صورتی که معلمان مرد بیشتر هدفشان تأمین زندگی و کسب درآمد می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که معلمان دارای مدرک کاردانی در مقایسه با معلمان دارای مدرک دیپلم در خصوص بعد حمایت جامعه از آموزش و پرورش و معلمان دارای مدرک کارشناسی و بالاتر در مقایسه با معلمان دارای مدرک کاردانی در خصوص بعد خدمات و تسهیلات آموزشی از روحیه بالاتری برخوردار بوده‌اند. علاوه بر این روحیه معلمان و دبیران دارای سنوات خدمت ۱۵-۱۰ سال در مقایسه با معلمان و دبیران دارای سنوات خدمت کمتر از ۱۰ سال در ابعاد حمایت جامعه از آموزش و پرورش و خدمات و تسهیلات آموزشی بالاتر بوده است و روحیه معلمان و دبیران دارای سنوات خدمت ۱۶ سال به بالا نیز در مقایسه با معلمان و دبیران دارای سنوات خدمت ۱۵-۱۰ سال در خصوص بعد فشارهای اولیای منطقه در سطح پایین‌تری بوده است.

همچنین روحیه معلمان ابتدایی در مقایسه با معلمان و دبیران راهنمایی و متوسطه در خصوص ابعاد ارتباطات، مسایل برنامه درسی و خدمات و تسهیلات آموزشی بالاتر بوده است. دبیران مقطع متوسطه در مقایسه با معلمان مقطع ابتدایی و راهنمایی در خصوص بعد حجم کار آموزشی معلمان و براساس بعد موقعیت اجتماعی معلمان دبیران متوسطه در مقایسه با معلمان راهنمایی دارای روحیه بالاتری بوده‌اند. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد که بالاترین بعد روحیه، بعد تناسب حجم کار آموزشی معلمان با توانایی‌های آنان می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش برای بهبود روحیه و افزایش آن در میان معلمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

۱. مدیران مدارس، به جلسات و شوراها اهمیت بیشتری داده و فضای لازم را برای ایجاد مشارکت، خلاقیت و نوآوری معلمان فراهم کنند.
۲. مدیران، محیط کار و مدرسه را به گونه‌ای فراهم آورند تا تدریس برای معلمان خوشایند و مطلوب باشد و از تحمیل فعالیت‌های غیرضروری به معلمان تا حد امکان بپرهیزند.

۳. مدیران، با برنامه‌ریزی‌های دقیق، روحیه همکاری را در بین معلمان به‌وجود آورده و تدابیری اتخاذ کنند تا معلمان در محیط کار بتوانند روابط صمیمانه و توأم با همکاری با یکدیگر برقرار سازند و از تجربیات یکدیگر در امر تدریس استفاده کنند.
۴. مسئولان تا حد امکان، امکانات رفاهی را برای معلمان فراهم کنند و از نظر حقوق و مزایا آنها را تأمین نمایند. همچنین امکان ادامه تحصیل و سفرهای مطالعاتی و تخصصی برای معلمان فراهم شود.
۵. مسئولان، شرایط و موقعیت کاری معلمان را به‌ویژه از لحاظ استخدام، آموزش ضمن خدمت و امکانات پیشرفت اجتماعی بهبود بخشند. همچنین شرایطی را فراهم آورند تا حقوق جامعه معلمان محترم شمرده شود و آنها احساس امنیت داشته باشند و با برگزاری سمینارها و اجتماعات مختلف و با قدردانی از زحمات معلمان اعتبار و حیثیت اجتماعی معلمان را بالا ببرند.
۶. مدیران، از طریق برگزاری جلسات انجمن اولیا و مربیان، اولیای دانش‌آموزان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده و آنها را در جریان مسایل و مشکلات آموزش و پرورش مدرسه قرار دهند. همچنین از والدین آگاه و تحصیل کرده برای اداره و سخنرانی جلسات گردهمایی اولیا استفاده کنند.
۷. مدیران، وسایل و امکانات کافی و لازم برای تدریس را اعم از وسایل سمعی و بصری، منابع و امکانات کتابخانه و سایر وسایل آموزشی لازم که در امر تدریس و یادگیری دانش‌آموزان مؤثر می‌باشد، در اختیار معلمان قرار دهند.

منابع فارسی

- اجاقی، ع. (۱۳۷۷). بررسی رابطه بین جوسازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر ملایر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- اسمیت، ف.جی (۱۳۷۰). ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی. (محمد رضا بهرنگی، مترجم). تهران: مترجمی.
- امیر سلیمانی، م. (۱۳۵۱). بررسی علل ضعف روحیه معلمان مدارس متوسطه منطقه ۵ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

- بسطامی، ح. (۱۳۷۴). بررسی عوامل مؤثر در روحیه و روابط آن با عملکرد کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی-شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- پرهیزگار، ک. (۱۳۶۸). روابط انسانی در مدیریت. چاپ سوم. تهران: انتشارات خوشه.
- جعفری، ر. (۱۳۷۰). روحیه و رضایت از کار. مقاله‌هایی درباره رفتار سازمانی و انگیزش. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خیاطان مصطفوی، ف. (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش روحیه از دیدگاه مدیران، دبیران و کارمندان آموزشی دبیرستان دخترانه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- رازقی، ع. (۱۳۶۷). نقش تخصص و ارتباط آن با انگیزش و روحیه سازمانی در بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- سرمه، ز.؛ بازرگان، ع.؛ و حجازی، ا. (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
- شریعت پناهی، ه. (۱۳۵۶). بررسی عوامل انگیزشی و روحیه کارکنان سازمان‌های وابسته به وزارت تعاون و امور روستاها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- شکیبا مقدم، ن. (۱۳۶۷). بررسی رابطه روحیه و کارایی در پرسنل ستادهای ناجا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- سگریان، م. (۱۳۷۰). مدیریت نیروی انسانی. تهران: جهاد دانشگاهی تربیت معلم.
- عطافر، ع. (۱۳۷۱). روحیه نیروی انسانی و رابطه آن با بهره‌وری. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد. سال ششم. شماره اول و دوم، صص ۴۷-۴۴.
- کاشانیان، م. (۱۳۷۰). تأثیر روحیه در کار. مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. چاپ اول. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- لی فام، ج.؛ و هووئه، ج. (۱۳۸۰). مدیریت مدارس. (محمدعلی نایلی، مترجم). اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- محمدی، م. (۱۳۷۷). رابطه میزان مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری با روحیه آنان در مدارس متوسطه شهرستان رشت. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گیلان.

معزی، ا. (۱۳۵۱). بررسی روحیه کارکنان وزارت کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

وایلز، ک. (۱۳۷۶). مدیریت و رهبری آموزشی. (محمدعلی طوسی، مترجم). چاپ پنجم. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

منابع انگلیسی

- Bentley, R. R. & Rempel, A. M. (1970).** *Purdue Teacher Opinionnaire*. Lafayette, IN: Purdue Research Foundation, Purdue University.
- Bentley, R. R. & Rempel, A. M. (1980).** *Manual For the Purdue Teacher Opinionnaire*. West Lafayette, Indiana: The University Book Store.
- Hoy, W. K.; Tarter, J. & Kottkamp, R. B. (1993).** *Open Schools and Healthy Schools, Measuring Organizational Climate*. Sage Publications. The International Professional Publisher, New Burypark, London.
- Lumsden, L. (1998).** *Teacher Morale*. Eric Clearinghouse on Educational Management. University of Oregon, Eugene, OR.
- Melenyzer, B. J. & Wilkinson, T. (1994).** *Empowring the School-Community*. Atlanta, GA. ERIC Record .No, ED 398191.
- Potter, L. (1995).** *How to Improve Teacher Morale*. Reston, VA. ERIC Record.No. Ed 380911
- Roethlisberger, F. J. (1950).** *Management and the worker*. Harward University Press .

