

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

علوم تربیتی و روان‌شناسی

شماره سیزدهم و چهاردهم - پاییز و زمستان ۱۳۸۱

صص ۳۹-۵۴

بررسی سازوکارهای سازگاری دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان با محیط واحدهای آموزشی

قربانعلی سلیمی^۱ - بدری شاه‌طالبی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی سازوکارهای سازگاری دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در محیط واحدهای آموزشی است. فرض تحقیق این است که دبیران دبیرستانها برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکارهای مختلف سازگاری استفاده می‌نمایند. در این پژوهش میزان استفاده دبیران از ۹ سازوکار؛ جابه‌جایی، جبران، خیالبافی، دلیل‌تراشی، سرکوبی، فرافکنی، کناره‌گیری، همانندسازی و واکنش وارونه مورد بررسی قرار گرفته است. برای نیل به هدف پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای شامل ۷۲ سؤال بسته پاسخ و یک سؤال باز پاسخ تهیه و در مورد ۱۵۰ نفر از دبیران اجرا گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در سطح توصیفی با استفاده از شاخصهای آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی با استفاده از آزمونهای

- کروسکال والیس، یومن ویتنی و فریدمن به تحلیل داده‌ها پرداخته شده است. از بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق مشخص گردید که:
- دیران مرد و زن در حد کمتر از متوسط از سازوکارهای سازگاری استفاده می‌کنند.
 - بیشترین سازوکاری که دیران مرد و زن استفاده می‌کردند، واکنش وارونه بوده است.
 - کمترین سازوکاری که دیران مرد استفاده می‌کردند فرافکنی و کمترین سازوکاری که دیران زن استفاده می‌کردند جابه‌جایی بوده است.
 - افراد با مدارک تحصیلی به یک اندازه از سازوکارهای سازگاری استفاده می‌کنند.
- کلید واژه‌ها: سازوکار، سازگاری دیران، محیط آموزشی.

مقدمه

سازگاری به‌عنوان مهمترین نشانه سلامت روان از مباحثی است که جامعه‌شناسان و روان‌شناسان در دهه‌های اخیر توجه خاص به آن مبذول داشته‌اند. هر کس در هر محیطی که زندگی می‌کند، باید بتواند با آن سازگار شود. بخش عمده‌ای از شکست‌های هر فرد در جریان زندگی، ناشی از عدم سازگاری با محیط است. برای رسیدن به این مقصود، هر فرد می‌کوشد تا بین آنچه انجام می‌دهد از یک سو و آنچه محیط انتظار انجام دادن آن را دارد از سوی دیگر تعادل برقرار کند. به عبارت دیگر سازگاری فرد مستلزم برآوردن نیازهای شخصی خویش مطابق با واقعیت‌های محیطی است.

سازگاری جریانی پویاست. هر فرد به محیط و تغییراتی که در آن رخ می‌دهد پاسخ‌هایی می‌دهد، تعیین اینکه شخص تا چه اندازه می‌تواند با محیط و تغییرات آن سازگار شود به دو عامل بستگی دارد: یکی خصوصیات شخص یعنی مهارت‌ها، نگرش‌ها، حالات بدنی و دیگری موقعیتهایی که با آن مواجه می‌شود، مانند کشمکش‌های خانوادگی، تعارض در محیط کار و... این دو عامل با هم در تعیین سازگاری، خشنودی، کامیابی و یا شکست و کناره‌گیری فرد مؤثرند. چون شخص و محیط همواره در حال تحول‌اند، پس سازگاری باید با توجه به این دو عامل صورت پذیرد (آزاد، ۱۳۷۴).

یکی از انواع سازگاری در دوران بزرگسالی، سازگاری شغلی است که از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه تقریباً اکثریت افراد خوشبختی را به سازگاریهای شغلی رضایت بخش مربوط می دانند، به گونه ای که سازش شغلی آنان در سازشهای اجتماعی و در نهایت رضایت خاطر آنها از زندگی اثر می گذارد. وقتی فرد شغلی انتخاب می کند، باید بتواند خود را با ساعات کار، افراد مافوق، همکاران، ویژگیهای شغل، الزامات شغل، محیط فیزیکی، انتظارات و اهداف سازمان تطبیق دهد. به نظر روان شناسان عامل بسیار مهم در سازگاری با شغل، گرایش یا نگرش فرد نسبت به شغل است.

به عقیده هرست (۱۳۷۴) گرایش به کار را می توان به دو مقوله جامعه خواهی و خودخواستی تقسیم کرد: افراد با گرایش جامعه خواهی به کار خود علاقه و رغبتی نشان نمی دهند، شغل خود را سنگین، ناخوشایند و تحمیلی می دانند و رغبت ایشان فقط به واسطه مزد و حقوقی است که دریافت می دارند. برعکس افراد با گرایش خودخواستی، کار را موجب احترام به خود، عزت نفس، و احساس ارزش می دانند و بیشترین رضایت را از شغل خود به دست می آورند.

اداره امور سازمانها از قبیل سازمانهای اقتصادی، اداری، بازرگانی و فرهنگی بر پایه سازگاری کارکنانی است که در آن سازمانها کار می کنند. این سازگاری دو گونه است: الف) سازگاری کارکنان با یکدیگر: شامل احساس تجانس با همکاران و احساس برابری با افراد همگروه از نظر سن، میزان تحصیلات، سابقه کار و نظایر اینها.

ب) سازگاری کارکنان با کار: شامل همبستگی و پیوندی که بر پایه دلستگی و وظیفه ای که به آنان واگذار شده قرار دارد.

به عقیده پارسونز (۱۹۶۰) توجه به سازگاری کارکنان نه تنها در اداره امور سازمانها حایز اهمیت است، بلکه همواره با شاخصهای دیگری چون قابلیت انطباق، رشد و توسعه ملاک اثربخشی محسوب می شود. به عبارت دیگر اگر بپذیریم که اثربخشی و کارایی رسیدن به اهداف سازمانی و فردی با دستیابی به اهداف، نیازها و انتظارات است و برای آن شاخصهایی چون تولید، بازدهی کمی و کیفی، رشد، توسعه، نوآوری، خلاقیت و رضایت شغلی و انگیزش قایل شویم، برای تعیین میزان آن در سازمان باید چهار بعد سازگاری، دستیابی به اهداف، تمامیت و دوام را مد نظر قرار دهیم.

یکی از سازمانها و نهادهای گسترده و مهم در جوامع امروز، نهاد آموزش و پرورش است که در زمینه تربیت کودکان، نوجوانان و جوانان مسؤلیت مهمی را برعهده دارد و امروزه به صورت رسمی و سازمان یافته، در سطحی گسترده با رشد اخلاقی، فرهنگی، اجتماعی، توسعه علمی، صنعتی و اقتصادی مرتبط است و معلم به عنوان عضو حساس این سازمان عامل مؤثری در به فعل درآوردن استعدادها بالقوه دانش آموزان، انتقال تجارب بشری، ارائه ارزشهای مطلوب، افزایش معلومات و ایجاد مهارتهای لازم در افراد برای زندگی و تسهیل سیر حرکت وجودی آدمی به سوی کمال به شمار می رود. برای این اشخاص که به حکم وظیفه باید با ساخت و ترکیب موجود مدارس انجام وظیفه نمایند، سازگاری امری اجتناب ناپذیر است.

محدودیهایی که در ارتباط با برنامه ها، تدارکات، جا، تجهیزات، پول و نظایر اینها وجود دارد، تا حدی مستلزم هم رنگی بوده و محدودیتهای آشکاری بر افراد تحمیل می کند. عوامل بهداشتی حتی در خوشبینانه ترین شکل خود در مدارس نارساست و بنابراین تا حدی مستلزم سازگاری از طرف همه آنهاست که میل دارند به عضویت خود در مدارس ادامه دهند.

سازگاری از راههای مختلف از جمله ترس، دفاع، گریز، کناره گیری، اضطراب و استفاده از سازوکار سازگاری صورت می پذیرد. به عبارت دیگر الگوهایی که افراد برای رسیدن به سازگاری از آنها استفاده می نمایند متفاوت است (پورمقدس، ۱۳۷۶).

پرستاس (۱۹۶۲) سه الگوی مشخص همسازی را که افراد برای سازگاری به آن متوسل می شوند، شناسایی نموده است. این جامعه شناس، آنها را که این سه الگورا اختیار می کنند، فرازبوی، دمدمی مزاج و بی تفاوت می نامد. به نظر پرستاس فرد فرازبوی اهداف خود را کاملاً با اهداف مدرسه، نظام ارزشها، نظام اقتداری و سنتهای مدرسه و روش انجام امور در مدرسه یکی می داند. وی نوعاً ابراز رضایتمندی زیاد شغلی می نماید و آینده خود را در مدرسه و ناحیه می بیند. فرد بی تفاوت با کناره گیری از محیط مدرسه و هدایت کردن علایق و استعدادها در مسیرهای جدید، در مسیر منابع ارضاکنده خارج از محیط کار، اختلاف شخصی - سازمانی را حل کرده است. در واقع کار برای این گروه جز منبع درآمد و امنیت، محل دیگری به شمار نمی آید. فرد دمدمی مزاج، فردی است که نمی تواند قدرت و ارتقایی را که سازمان متبوعش به عنوان پاداش به او عرضه می کند، نپذیرد و نیز برای دست یافتن به این پاداشها، نمی تواند

نقشهای لازم را بازی کند. فرد دمدمی مزاج را درونگرا با دیدگاههای آرمانگرایانه و تحمل زیاد ابهام توصیف کرده‌اند. چنین فردی به مدرسه معترض است و از دیگران و خودش توقع زیادی دارد. علاوه بر الگوهای همسازی، در پاسخ به ناکامی، تنش و اضطراب فرد به سازوکارهای سازگاری نیز متوسل می‌گردد و از آنها به‌عنوان سلاحی برای حفظ تمامیت شخصیت، ارضای نیازمندیها، ایجاد سازش بین تمایلات ناسازگار، مخالف، کاهش فشار و اضطراب استفاده می‌کند (کوپر، ۱۳۷۳).

سازوکارهای سازگاری، وسیله‌ای برای ارضای غیرمستقیم احتیاجات، کاستن اضطراب و به‌دست آوردن حس اعتماد به‌نفس هستند و چون همه افراد گاهی احساس محرومیت می‌نمایند و باید از شکست غرور خود جلوگیری کنند، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که همه افراد به سازوکارهای سازگاری برای سازش با کار متوسل می‌شوند. این سازوکارها فرد را در مقابل محیط نامساعد محافظت می‌نماید و برای رشد حرفه‌ای، تحصیلی و اجتماعی بسیار مفید است (شاملو، ۱۳۶۹).

پژوهش حاضر در صدد است انواع سازوکارهای سازگاری که دبیران به‌کار گرفته‌اند و همچنین راههای ناسازگاری را شناسایی کنند و پاسخی برای این پرسش بیابند که دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی بیشتر از چه سازوکارهایی استفاده می‌کنند و چگونه می‌کوشند علی‌رغم وجود محدودیت‌های محیط خود را با کار سازگار نمایند؟

اهداف تحقیق

اهداف اصلی تحقیق عبارت‌اند از:

- ۱- بررسی انواع سازوکارهای سازگاری که دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از آنها استفاده می‌نمایند.
- ۲- اولویت‌بندی سازوکارهای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی.
- ۳- بررسی تفاوت سازوکارهایی که دبیران براساس متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت و سن به‌کار گرفته‌اند.
- ۴- آشنا نمودن مدیران مدارس با سازوکارهای سازگاری که دبیران به‌کار گرفته‌اند و اصلاح نگرش آنان نسبت به ناسازگاری.
- ۵- ارائه پیشنهادهایی برای سازگاری هر چه بیشتر دبیران با محیط واحدهای آموزشی و کاهش ناسازگاری در میان کارکنان مدارس.

سؤالات تحقیق

- ۱- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار دلیل تراشی استفاده می‌کنند؟
- ۲- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار جبران استفاده می‌کنند؟
- ۳- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار جابه‌جایی استفاده می‌کنند؟
- ۴- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار خیالبافی استفاده می‌کنند؟
- ۵- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار همانندی استفاده می‌کنند؟
- ۶- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار واکنش وارونه استفاده می‌کنند؟
- ۷- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار فرافکنی استفاده می‌کنند؟
- ۸- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار سرکوبی استفاده می‌کنند؟
- ۹- آیا دبیران برای سازگاری با محیط واحدهای آموزشی از سازوکار کناره‌گیری استفاده می‌کنند؟
- ۱۰- آیا بین سازوکارهای سازگاری که دبیران با توجه به عوامل جمعیت‌شناختی به کار گرفته‌اند، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

فرضیات تحقیق

- ۱- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار دلیل تراشی تفاوتی وجود ندارد.
- ۲- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار جبران تفاوتی وجود ندارد.
- ۳- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار جابه‌جایی تفاوتی وجود ندارد.
- ۴- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار خیالبافی تفاوتی وجود ندارد.
- ۵- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار همانندی تفاوتی وجود ندارد.

- ۶- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار واکنش وارونه تفاوتی وجود ندارد.
- ۷- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار فرافکنی تفاوتی وجود ندارد.
- ۸- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار سرکوبی تفاوتی وجود ندارد.
- ۹- بین میزان استفاده دبیران مرد و زن از سازوکار کناره‌گیری تفاوتی وجود ندارد.
- ۱۰- دبیران مرد و زن با سنوات مختلف خدمت به یک اندازه از سازوکارهای سازگاری استفاده می‌کنند.
- ۱۱- دبیران مرد و زن با مدارک تحصیلی مختلف به یک اندازه از سازوکارهای سازگاری استفاده می‌کنند.
- ۱۲- دبیران مرد از سازوکارهای سازگاری θ گانه به یک اندازه استفاده می‌کنند.
- ۱۳- دبیران زن از سازوکارهای سازگاری θ گانه به یک اندازه استفاده می‌کنند.

روش تحقیق

به منظور بررسی سازوکارهای سازگاری مورد استفاده دبیران با توجه به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق از روش توصیفی-پیمایشی استفاده گردید. جامعه آماری در این پژوهش کلیه دبیران مرد و زن نواحی پنجگانه آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۸-۷۷ بودند. برای تعیین حجم نمونه از آنجا که واریانس جامعه در شاخص مورد اندازه‌گیری در دسترس نبود، با استفاده از مطالعه مقدماتی واریانس جامعه برآورد و حجم نمونه با استفاده از فرمول تعیین گردید که تعداد آن ۱۵۰ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق چند مرحله‌ای است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، برای انجام پژوهش حاضر پرسشنامه محقق ساخته شامل ۷۲ سؤال بسته پاسخ و یک سؤال بازپاسخ است که براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم گردیده است. هر سازوکار در این پرسشنامه ۸ سؤال را به خود اختصاص داده است. این پرسشنامه در چندین مرحله تهیه گردید؛ در مرحله اول پژوهش مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان صورت پذیرفت و سازوکارهای مورد استفاده دسته‌بندی گردید و در ۹ طبقه شامل، کناره‌گیری، جبران، همانندسازی، فرافکنی، سرکوبی، دلیل تراشی، خیالبافی، واکنش وارونه و جابه‌جایی قرار گرفت. در مرحله دوم با همکاری و نظارت تعدادی از استادان محترم روان‌شناسی پرسشهای هر یک از مقیاسها از لحاظ تقدم و تأخر و ویرایش ادبی و مفهومی مرتب گردید و در مرحله سوم پرسشنامه تهیه شده در مورد

۱۵۰ نفر از دبیران اجرا گردید. به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، توزیع فراوانی و درصد و از آمار استنباطی شامل آزمون t تک‌متغیره، کروسکال والیس، یومن وبتنی و فریدمن استفاده گردیده است. خلاصه نتایج تحقیق در جدولهای زیر ارائه شده است:

جدول ۱- توزیع میانگین نمرات وزنی پاسخهای مربوط به سازوکارهای سازگاری مورد استفاده دبیران مرد

مکانیسم	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
دلیل تراشی	۲/۲۲	۰/۴۹	۰/۰۷	-۱۱/۱
جبران	۲/۲۶	۰/۵۲	۰/۰۸	-۹/۲۵
جابه‌جایی	۲/۳۱	۰/۵۶	۰/۰۸	-۸/۶۲
خیالبافی	۲/۶۶	۰/۴۸	۰/۰۷	-۴/۸
هماندی	۲/۷۲	۰/۵۶	۰/۰۸	-۳/۵
واکنش وارونه	۲/۸۰	۰/۵۵	۰/۰۸	-۲/۵
فراافکنی	۲/۸۹	۰/۵۰	۰/۰۷	-۱/۵
سرکوبی	۲/۸۹	۰/۴۳	۰/۰۶	-۱/۸
کناره‌گیری	۲/۹۲	۰/۵۶	۰/۰۸	-۸/۵

فرضیه صفر: دبیران مرد در سطح مساوی یا کمتر از متوسط از سازوکارهای سازگاری استفاده می‌کنند. $H_0: \mu \leq 3$

فرضیه مقابل، دبیران مرد بیشتر از متوسط از سازوکارهای سازگاری استفاده می‌کنند. $H_1: \mu > 3$

با توجه به اینکه t مشاهده شده در مورد هر سازوکار، از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر است. بنابراین فرضیه صفر تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، دبیران مرد از سازوکارهای سازگاری در سطح کمتر از متوسط استفاده می‌کنند.

جدول ۲ - توزیع میانگین نمرات وزنی پاسخهای مربوط به سازوکارهای سازگاری مورد استفاده دبیران زن

سازوکار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
دلیل تراشی	۲/۱۴	۰/۵۰	۰/۰۶	-۱۴/۳
جبران	۲/۱۷	۰/۶۶	۰/۰۷	-۱۱/۸
جابه جایی	۲/۱۹	۰/۵۹	۰/۰۷	-۱۱/۵
خیالبانی	۲/۴۳	۰/۵۰	۰/۰۶	-۹/۵
همانندی	۲/۶۳	۰/۵۹	۰/۰۷	-۵/۳
واکنش وارونه	۲/۶۷	۰/۶۰	۰/۰۷	-۴/۷۱
فرافکنی	۲/۷۷	۰/۵۲	۰/۰۶	-۳/۸
سرکوبی	۲/۸۵	۰/۵۷	۰/۰۶	-۲/۵
کناره گیری	۲/۹	۰/۶۵	۰/۰۷	-۱/۴

فرضیه صفر: دبیران زن در سطح مساوی یا کمتر از متوسط از سازوکارهای سازگاری استفاده می کنند. $H_0: \mu \leq 3$

فرضیه مقابل: دبیران مرد بیشتر از متوسط از سازوکارهای سازگاری استفاده می کنند. $H_1: \mu > 3$

با توجه به اینکه t مشاهده شده در مورد هر سازوکار، از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر می باشد. بنابراین فرضیه صفر تأیید می گردد. به عبارت دیگر، دبیران زن از سازوکارهای سازگاری در سطح کمتر از متوسط استفاده می کنند.

جدول ۳- مقایسه میزان استفاده از سازوکارهای سازگاری
دبیران مرد و زن با سنوات مختلف خدمت

P	H	رتبه میانگین رتبه میانگین رتبه	رتبه میانگین رتبه میانگین رتبه	رتبه میانگین رتبه میانگین رتبه	رتبه میانگین رتبه میانگین رتبه	سازوکار
		سال ۲۲	سال ۱۵-۲۱	سال ۸-۱۴	سال ۱-۷	
		و بیشتر				
۰/۲۲۷۰	۴/۳۴۰۱	۳۸/۳۸	۶۶/۴۱	۶۲/۳۲	۶۶/۴۷	دلیل تراشی
۰/۸۵۱۷	۰/۷۹۰۵	۶۷/۹۴	۶۲/۸۱	۶۵/۳۲	۵۹/۲۴	جبران
۰/۹۵۰۶	۰/۳۴۸۹	۶۳/۸۱	۶۵/۵۷	۶۳/۵۱	۶۰/۴۶	جابه جایی
۰/۰۶۱۲	۷/۳۶۱۲	۸۶/۱۳	۷۳/۳۵	۵۷/۸۳	۵۷/۸۵	خیابانی
۰/۰۳۲۴	۸/۷۷۴	۷۸/۷۵	۷۴/۶۱	۵۷/۴۲	۵۷/۱۹	هماندی
۰/۱۵۳۲	۵/۲۶۸۵	۸۳/۶۳	۷۱/۰۶	۵۹/۷۲	۵۷/۵۴	واکنش وارونه
۰/۳۳۰۲	۳/۴۲۸۵	۴۸/۸۸	۷۲/۳۰	۵۹/۷۳	۶۳/۶۴	فراکنی
۰/۱۴۴۸	۵/۳۹۱۳	۷۲/۴۴	۶۹/۵۱	۶۴/۴۹	۵۳/۴۶	سرکوبی
۰/۰۴۳۵	۸/۱۲۲۲۴	۸۳/۰۰	۷۵/۹۱	۵۷/۹۳	۵۶/۶۳	کناره گیری

با توجه به اینکه H محاسبه شده در مورد سازوکارهای کناره گیری و همانندی از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد بزرگتر است، بنابراین رتبه بندی دبیران با سنوات مختلف خدمت در خصوص میزان استفاده از سازوکارهای کناره گیری و همانندی یکسان نبوده است. به عبارت دیگر دبیران دارای سابقه خدمت ۲۲ سال و بیشتر، بیش از سایر دبیران از این دو سازوکار استفاده می کنند. در خصوص سایر سازوکارها رتبه بندی دبیران با سنوات مختلف خدمت یکسان است.

جدول ۴- مقایسه میانگین رتبه میزان استفاده از سازوکارهای سازگاری دبیران مرد و زن با مدارک تحصیلی مختلف

سازوکار	میانگین رتبه لیسانس	میانگین رتبه فوق لیسانس	Z	P
دلیل تراشی	۶۱/۷۴	۶۴/۴۲	۰/۲۴۷۸	۰/۸۰۴۳
چبران	۶۱/۹۷	۶۲/۲۶	۰/۰۲۹۹	۰/۹۷۶۱
جابه جایی	۶۱/۹۳	۶۲/۶۷	۰/۰۶۸۴	۰/۹۴۵۴
خیالبافی	۶۱/۳۱	۶۸/۸۴	۰/۶۵۹۶	۰/۵۰۹۵
همانندی	۶۲/۹۷	۵۳/۰۴	۰/۹۱۸۹	۰/۳۵۸۱
واکنش وارونه	۶۲/۶۹	۵۵/۶۳	۰/۶۵۳۴	۰/۵۱۳۵
فرافکنی	۶۱/۲۳	۶۹/۱۷	۰/۷۳۴۸	۰/۴۶۲۴
سرکوبی	۶۱/۲۳	۶۹/۱۷	۰/۷۳۴۸	۰/۴۶۲۴
کناره گیری	۶۲/۶۰	۵۶/۴۶	۰/۵۶۸۲	۰/۵۶۹۹

با توجه به اینکه Z محاسبه شده در مورد هر سازوکار، از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر است. بنابراین رتبه بندی دبیران مرد و زن با مدارک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس در خصوص استفاده از سازوکارهای سازگاری یکسان است. به عبارت دیگر دبیران مرد و زن دارای مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس به یک اندازه از سازوکارهای سازگاری استفاده می کنند.

جدول ۵- مقایسه میزان استفاده از سازوکارهای
سازگاری دبیران مرد و زن

میانگین رتبه	سازوکار
۶/۶۹	دلیل تراشی
۴/۸۶	جبران
۳/۱۵	جابه جایی
۶/۲۹	خیالبافی
۵/۰۶	همانندی
۶/۵۵	واکنش وارونه
۳/۳۳	فرافکنی
۵/۸۶	سرکوبی
۶/۲۰	کناره گیری

با توجه به اینکه $X^2 R$ محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد بزرگتر است، بنابراین رتبه بندی انواع سازوکارهای سازگاری از نظر دبیران مرد و زن یکسان نبوده است. بیشترین سازوکار مورد استفاده واکنش وارونه و کمترین سازوکار، جابه جایی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

۱- بررسی سازوکارهای سازگاری مورد استفاده دبیران، نشان می دهد که دبیران مرد و زن در حد کمتر از متوسط از سازوکارهای سازگاری استفاده می نمایند. بنابراین فرض صفر پژوهش مبنی بر اینکه دبیران مرد و زن در حد کمتر یا مساوی میانگین از سازوکارهای سازگاری استفاده می نمایند، تأیید و فرضیه مقابل رد می گردد.

۲- همچنین نتایج در خصوص میزان استفاده از دو سازوکار جبران و سرکوبی نشان داد که دبیران مرد در مقایسه با دبیران زن بیشتر از این دو مکانیسم استفاده می کنند و رتبه بندی دبیران مرد و زن در خصوص استفاده از این دو مکانیسم یکسان نیست. اما در

مورد سایر سازوکارها رتبه‌بندی دبیران مرد و زن یکسان است. همچنین رتبه‌بندی انواع سازوکارهای سازگاری از نظر دبیران مرد یکسان نبوده است و بیشترین سازوکار مورد استفاده واکنش وارونه و کمترین سازوکار مورد استفاده فرافکنی می‌باشد.

۳- رتبه‌بندی انواع سازوکارهای سازگاری از نظر دبیران زن نیز نشان‌دهنده این است که بیشترین سازوکار مورد استفاده دبیران زن واکنش وارونه و کمترین سازوکار مورد استفاده جابه‌جایی است.

۴- در بررسی رابطه بین سنوات خدمت و سازوکارهای سازگاری مورد استفاده، نتایج نشان می‌دهد که دبیران با سابقه ۲۲ سال خدمت و بیشتر، بیشتر از سایر دبیران از سازوکارهای کناره‌گیری و همانندی استفاده می‌کنند. اما در مورد سایر سازوکارها میانگین میزان استفاده دبیران با سنوات خدمت یکسان می‌باشد.

۵- نتایج نشان داد که بیشترین سازوکار مورد استفاده دبیران مرد و زن واکنش وارونه بوده است. همچنین کمترین سازوکار مورد استفاده دبیران زن جابه‌جایی بوده است.

۶- نتایج به دست آمده از این پژوهش با تحقیق مک‌کلند و اتکینسون (۱۹۵۳) که نشان داده بودند در پاسخ به ناکامی و عدم ارضای نیاز شخص به سازوکارهای سازگاری متوسل می‌شود تا از این طریق تعادل خود را حفظ نماید همسو می‌باشد. همچنین اگر سطح تحصیلات را یکی از نمودهای هوش در نظر بگیریم بین نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش مسعودی‌نژاد (۱۳۷۱) که به بررسی رابطه بین هوش و سازگاری پرداخته و به این نتیجه رسیده که بین هوش و سازگاری رابطه وجود ندارد، همخوانی مشاهده می‌شود. زیرا نتایج این پژوهش نیز نشان‌دهنده عدم رابطه بین میزان استفاده از سازوکارهای سازگاری تحصیلات افراد نمونه است.

همچنین نتایج نشان داد که بین سازوکارهای سازگاری مورد استفاده دبیران و عواملی چون سابقه خدمت و سن ارتباط چندانی وجود ندارد، اینکه فرد چه نوع سازوکارهایی را برای دفاع از خود به کار خواهد گرفت به شخصیت، تجربیات، خلق و خوی او و به ویژه توفیقات او در کاربرد این سازوکارها در گذشته بستگی خواهد داشت. مزیدی و جوکار (۱۳۷۶) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیده بودند که عوامل شخصیتی در نوع سازوکارهای سازگاری مؤثر است. برای مثال افراد فعال و پرخاشگر برای سازگاری بیشتر از سازوکار جبران استفاده می‌کنند در حالی که افراد آرام و گوشه‌گیر بیشتر از سازوکارهای خیالبافی استفاده می‌نمایند.

از آنجایی که راهبردهای ایجاد سازگاری متعدد و شامل روشهای مختلفی چون تدابیر فردی، سازمانی و محیطی است که هر یک از این راهبردها خود به دو گونه مؤثر و غیرمؤثر تقسیم‌بندی می‌شوند، انتظار می‌رود که دبیران برای سازگاری خود با محیط واحدهای آموزشی از تدابیر فردی مؤثر استفاده نمایند، چرا که تحقیقات مختلف نشان‌دهنده آن است که استفاده از سازوکارهای سازگاری از جمله تدابیر غیرمؤثر برای ایجاد سازگاری است، زیرا که سازوکارهای دفاعی شیوه‌های فریفتن و تسکین خود فرد هستند و شیوه‌های غیر ارادی، ناخودآگاهانه و غیرتعقلی محسوب می‌شوند، این شیوه‌ها در دوره طفولیت برای کاهش اضطراب و حفظ تمامیت شخصیت لازم هستند، ولی پس از سپری شدن دوران طفولیت نشانه کمبود رشد فرد محسوب می‌شوند، در مقابل راهبردهای نامؤثر، راهبردهای مؤثری چون خودآگاهی، برنامه‌ریزی، تنظیم اوقات فراغت، ورزش، فعالیت ورزشی، فعالیت بدنی، تجربه در کار، تسلط بر موقعیت و شرایط محیطی و هدف‌جو بودن وجود دارند که می‌توانند فرد را در ایجاد سازگاری با محیط کاری یاری رسانند.

با توجه به اینکه آموزش و پرورش یک نظام صد درصد انسانی است و کار اصلی آن انسان‌سازی در دو بعد جسمی و روانی و حفظ سلامت و بهداشت روانی دانش‌آموزان است، انتظار می‌رود که معلمان به‌عنوان افرادی که در این نظام اجتماعی انجام وظیفه می‌نمایند از سلامت روانی و سازگاری مناسب برخوردار باشند و برای ایجاد سازگاری از راهبردهای مؤثر استفاده نمایند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که دبیران در حد کمتر از متوسط از سازوکارهای سازگاری که تدابیر غیرمؤثر ایجاد سازگاری هستند استفاده می‌کنند، بنابراین با اتخاذ تدابیری چون شناخت موقعیت و مواع، تعیین هدف و هدف‌گرا بودن، مشارکت کارکنان در امور، تصمیم‌گیری، گسترش بهبود ارتباطات سازمانی، طراحی درست کار، تدوین برنامه‌های پیشرفت شغلی، شناسایی و محدود کردن عوامل تنش‌زا و اجتناب از این عوامل می‌توان زمینه استفاده بیشتر از راهبردهای مؤثر سازگاری را فراهم کرد. چنانکه در تجزیه سؤال باز پاسخ پرسشنامه نیز معلمان بیان داشته بودند که احساس امنیت شغلی، رفتار از روی عدل و انصاف، شرایط مطلوب کار، تقدیر و تشکر از زحمات آنان، یاری و دلجویی در مواقع سختی از عوامل مهم در ایجاد سازگاری آنان محسوب می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی

به منظور کمک به ایجاد سازگاری دبیران با محیط‌های آموزشی و جلوگیری از بروز تعارض و ناسازگاری به مدیران آموزشی پیشنهاد می‌شود که موارد زیر را در نظر داشته باشند:

- ۱- ایجاد ارتباطات دوستانه، صمیمی و غیررسمی با کارکنان واحد آموزشی.
- ۲- مشارکت دبیران در امر تصمیم‌گیری به منظور تقویت روحیه کاری و اتخاذ بهترین تصمیم.
- ۳- پذیرش مخالفت‌های اصولی کارکنان، حل موارد اختلاف و بالا بردن توافق.
- ۴- جلوگیری از بحث، جدل و کشمکش غیراصولی در محیط کار.
- ۵- ترتیب آموزشهای ضمن خدمت به منظور بالا بردن آگاهی معلمان در برخورد با شرایط و موقعیتهای مختلف.
- ۶- شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد سازگاری دبیران با محیط واحد آموزشی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آزاد، ح. (۱۳۷۴)، آسیب‌شناسی روانی. تهران، بعثت.
- پورمقدس، ع. (۱۳۶۷)، روان‌شناسی سازگاری، اصفهان، مشعل.
- دولان، ش و ر، شولر. مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه م طوسی و م صائبی، (۱۳۷۶)، تهران.
- رأس، ا. روان‌شناسی شخصیت، ترجمه س، جمال‌فر، (۱۳۷۵)، تهران، روان.
- سلیمی، ق. (۱۳۷۵)، روابط انسانی در مدرسه، اصفهان، دانشگاه اصفهان.
- شاملو، س. (۱۳۶۹)، بهداشت روانی، تهران، رشد.
- شاملو، س. (۱۳۷۲)، روان‌شناسی شخصیت، تهران، رشد.
- شریعتمداری، ع. (۱۳۶۹)، روان‌شناسی تربیتی، تهران، سپهر.
- شعاری‌نژاد، ع. (۱۳۷۴)، روان‌شناسی رشد بزرگسالان، تهران، بعثت.
- کوپر، ال. فشار روانی، ترجمه م قراچه‌داغی و ن شریعت‌زاده، (۱۳۷۳)، تهران، رشد.

گنجی، ح. (۱۳۷۳)، روان‌شناسی عمومی، تهران، بعثت.
میلانی فر، ب. (۱۳۷۰)، بهداشت روانی، تهران، قومس.

- ARNOLD, HUGHJ. and FLED MAN, DANEIL C. (1986). Organizational behavior, Singapor.
- BAKKER, E. WIGHT and ARGYRIS. (1957). Organizational Structure and Dynamics: A Fromework For Theory, Newhaven, Yale University.
- CHAUHAN, S.S, (1991). Mental Hygiene, New delh: Allied Publishers.
- DAVIS. (1985). Human Behavior at Work, New York: Mc Grawhill.
- FREUD, S. (1943). A general Introduction to Psychoanalysis, Doubleday.
- MC CLELLAND, J.W. (1953). The Achievement Motive.
- MUNN, N. (1961). Psychology, The Fundamentals of Human Adjustment.
- PARSONS, T. (1960). Some Lngredients of a Gexeral Theory of Formal Organization, University of a Chicago.

وصول: ۷۹/۱۰/۲۶
پذیرش: ۸۱/۲/۹