

بررسی رابطه بین میزان اعتماد در محیط مدرسه و میزان همکاری دبیران در مدارس متوسطه

افسانه شهبازی*، رمضان حسن زاده**

حسن صیامیان***، کیومرث نیاز آذری****

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین میزان اعتماد در محیط مدرسه و میزان همکاری دبیران در مدارس متوسطه شهر ساری در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع همستگی است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از کلیه مدیران و دبیران ناحیه ۱ و ۲ مدارس متوسطه دولتی شهر ساری است. در پژوهش حاضر، جهت گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه دوقسمتی ۱- اعتماد و ۲- همکاری استفاده شده است. روایی آزمون، با توجه به استفاده از این پرسشنامه در مطالعات انجام شده قبلی، مورد تایید قرار گرفته است. علاوه بر آن پرسشنامه در اختیار عده‌ای از اساتید صاحب نظر در زمینه روانشناسی و علوم تربیتی قرار گرفت و آنها نیز روایی پرسشنامه را مورد تایید قرار دادند و ضریب پایایی آن توسط آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اعتماد ۰/۸۶۹ و برای پرسشنامه همکاری ۰/۹۰۴ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و از روش‌های آماری در سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد. بررسی فرضیه‌ها نشان داد که بین میزان اعتماد و همکاری دبیران با مدیران براساس جنسیت و نیز براساس میزان سابقه خدمت رابطه معناداری وجود ندارد.

کلیدواژه‌ها: اعتماد، همکاری، مدرسه متوسطه، دبیران.

* کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و کارشناس اطلاع رسانی پزشکی دانشکده علوم پزشکی مازندران.

** دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی ساری.

*** عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مازندران Email:siamian46@gmail.com

**** دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی ساری و رئیس دانشگاه.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۴/۲۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۶/۲۱

مقدمه

تحقق اهداف مورد انتظار از مدارس از جمله دبیرستان ها، مستلزم همکاری مدیران و دبیران با یکدیگر است. یکی از راه‌های تسهیل این همکاری اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر از طرفی و اعتماد متقابل کارکنان و مدیران دبیرستان از طرف دیگر است. در دنیای مملو از پیچیدگی و تغییر و تحول امروز، سطح رقابت سازمانی همواره در حال افزایش است. بدیهی است در عرصه رقابت سازمان‌هایی موفق‌تر عمل خواهند کرد که بتوانند سازوکارهای مثبت را در رقابت پیش روی خود بهتر به منصه ظهور برسانند. به عبارت دیگر، سازمان‌هایی خواهند توانست از پالایندگی گزینش سخت محیطی عبور کنند که از هرگونه ناخالصی بری بوده و بتوانند اعتماد و رضایت خاطر را که عامل تعیین کننده و استراتژیک محیطی است جلب کنند (مهربانی، ۱۳۸۲).

اعتماد از جمله مفاهیمی است که به تکرار در بحث‌های مربوط به رهبری، تغییر، روابط انسانی و مشارکت فعال افراد مورد نظر قرار گرفته و جو اعتماد و حاکم بودن آن بر روابط سازمانی در میان افراد از آرزوهای دیرینه انسان‌ها بوده است. هنگامی که به بررسی مفهوم اعتماد در روابط انسانی می‌پردازیم، متوجه می‌شویم تأکید اصلی در زمینه اعتماد، بر ایجاد تفاهم بین اهداف فردی و سازمانی است. به عبارت دیگر وظیفه متقابل فرد و سازمان، ایجاد محیطی سرشار از تفاهم و مبتنی بر روابط صحیح انسانی بین مدیر و کارکنان است به طوری که بتوانند در سایه آن، اهداف سازمان را متحقق سازند. ایجاد اعتماد بین مجموعه مدیریت و کارکنان سازمان همانا فرآیندی مستمر و طولانی، وقت گیر و مستلزم تلاشی همه جانبه است (فدوی، ۱۳۷۷).

اعتماد موضوعی است که از زمان‌های قدیم مورد توجه بوده است. هوثمر (Hosmer, L.T.) (۱۹۵۵) اظهار می‌دارد: تعریف اعتماد بسیار مشکل است، چرا که بسیار پیچیده و مبهم است. به نظر می‌رسد اتفاق نظر درباره اهمیت اعتماد در رفتار یا سلوک انسانی وجود ندارد؛ چنانکه به نظر می‌رسد اتفاق نظر کلی در مورد تعریف هم اعتماد وجود ندارد. پوتنام (Putnam) (۱۹۹۳) نشان داده است وقتی شهروندان به یکدیگر کمتر اعتماد می‌کنند و در جامعه همکاری کمتری دارند، کشور، دارایی و سرمایه اجتماعی خود را از دست می‌دهد. اینجاست که حل مسئله بصورت جمعی ضرورت پیدا می‌کند.

در مدارس موفق، همکاری نیز به عنوان یک جنبه مهم در نظر گرفته می‌شود و برنامه‌هایی برای اصلاح مدارس به منظور افزایش استفاده از روش‌های مشارکتی پیشنهاد شده است. مدیران مدارس موفق و اثر بخش، معلمان و والدین را به شرکت در تصمیم‌گیری‌ها تشویق می‌کنند. تشریک مساعی در امور باعث بالا رفتن رضایت شغلی کارکنان و تصمیمات با کیفیت بهتر و تعلق در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای تصمیمات می‌شود (گلیکمن (Glikman)، ۱۹۹۳ و پاندر (Pander)، ۱۹۹۸).

روابط مبتنی بر اعتماد بین رئیس و مرئوس، هم‌ردیفان و همکاران، از عوامل تعیین‌کننده اثربخشی مدیران به شمار می‌رود. هنگامی که امانت‌داری، صداقت و ارزش‌های متعالی بین فردی دستخوش نوسان است، اعتماد خدشه دار می‌گردد. بنابراین مدیران منعطف می‌توانند با پذیرش خطاهای خود، در میان گذاشتن اطلاعات مرتبط، تشویق به مشارکت معنی‌دار و تقویت روحیه خودکنترلی در اعضا، گام‌های موثری در ایجاد اعتماد بین افراد و گروه‌ها بردارند (پوررشیدی، ۱۳۷۷).

شرط لازم برای تحقق اهداف وسیع و در عین حال با اهمیت نظام آموزشی، وجود نیروی انسانی به ویژه مدیرانی است که علاوه بر داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های خاص، نسبت به شغل و سازمان خود احساس تعهد و وفاداری نموده و بتوانند سکاندارانی لایق برای این کشتی بزرگ باشند (علینقی‌پور، ۱۳۸۲).

ویلیام اوچی (Ouchi, William) در کتاب نظریه Z خود، اعتماد را به عنوان کلید موفقیت شخصی و سازمانی طولانی مدت معرفی می‌کند و می‌گوید: «برای اعتماد به یکدیگر لازم است بدانیم دو کنشگر، اهداف اساسی و مشترکی دارند که در طولانی مدت به ثمر می‌رسد؛ به طوری که هر کدام باید از نظر شخصی خود صرف‌نظر کرده و طوری رفتار کند که به دیگری ضرری نرساند» (نقل از ریس، ۱۹۹۶).

اگر اعتماد در یک سازمان وجود نداشته باشد، تبادل اطلاعات بین افراد کاهش می‌یابد و کارمندان با اطلاعات کمی در ارتباط‌اند و ناظران، نظرات و عقاید خود را در مورد سازمان و کارایی کارکنان با بی‌میلی بیان می‌کنند و از بحث و بررسی خودداری می‌کنند (کاظمی جغتاب، ۱۳۸۱).

گلم‌بی‌وسکی (Golembiewski, R) و مک‌کنکی (McConkie, M) (۱۹۷۵) معتقدند اعتماد یک جنبه مهم زندگی است که الگوهای رفتاری فردی و گروهی را در همه سیستم‌های اجتماعی تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. اخیراً اوچی (۱۹۸۱) اعتماد را

خصیصه برجسته روابط میان رئیس و مرئوس در مدیریت موفقیت آمیز دانسته است (هندرسون (Henderson) و هوی، ۱۹۸۳). بارث (Barth, R. S) (۱۹۹۰) نقش حیاتی مدیر را در هدایت مدرسه به وضوح به تصویر می کشاند. یکی از مؤلفه های مهم که موفقیت سازمان ها در گروپرتو آن امکان پذیر می گردد وجود جوئی از اعتماد در روابط بین افراد و گروه ها و بخش های مختلف سازمان است. اعتماد عامل بسیار مهم و حیاتی جهت به حداکثر رساندن عملکرد در تیم ها و سازمان ها است (هاری (Harry)، ۲۰۰۳). به گفته مارتن هولیس (Hollis' Martin) (۱۹۹۸) اعتماد موضوع بسیار پراهمیتی است که در تمام علوم اجتماعی و بشری ریشه دارد.

همکاری، یک جنبه مهم در مدیریت مدارس است و روش های مشارکتی در تصمیم گیری ها به طور روزافزونی رشد می کند و مدیران خواستار مشارکت معلمان و والدین در تصمیمات کلیدی سازمان هستند (کانلی (Conley) و دیگران، ۱۹۸۸).

بررسی پژوهش های به عمل آمده در زمینه اعتماد و همکاری در ایران عبارت اند از: اکبری (۱۳۷۶)، بایستی (۱۳۷۷)، فدوی (۱۳۷۷)، قاسمی پویا (۱۳۷۷)، چهاردولی (۱۳۷۸)، محمدرضایی (۱۳۷۸)، ابراهیم زاده (۱۳۸۰)، یزدان پناه کجانی (۱۳۸۰)، بازگیر (۱۳۸۱)، جهانیان (۱۳۸۱)، بهرامی (۱۳۸۲)، علینقی پور (۱۳۸۲) و سبحانی نژاد (۱۳۸۴).

پژوهش های به عمل آمده در زمینه اعتماد و همکاری در خارج از کشور عبارت اند از: زند (Zand) (۱۹۷۱)، دریسکل (Deriscoll) (۱۹۷۸)، هندرسون و هوی (Henderson & Hoy) (۱۹۸۳)، هندرسون و هوی (۱۹۹۲)، ماتسیچ و مانسی (Mattessich & Monsey) (۱۹۹۲)، پوتنام (Putnam) (۱۹۹۳)، بارنی و هانسن (Barney J. B & Hanson, M. H) (۱۹۹۴)، فورتز (Fuertes, Jairo N.; Sedlacek, William E) و همکارانش، نفتالی گلسمن (Nafaly Glasman) (۱۹۹۶)، آرنولد (Arnold) (۱۹۹۸)، یولین (Ulin) و همکارانش (۱۹۹۸)، هولیس (Hollis, M) (۱۹۹۸)، پوتنام (Putnam) (۲۰۰۰)، تسکانن - موران (Teschannen - Moran) (۲۰۰۰)، لاشینگر، فینگان، شامیان و کاسیر (Laschinger, H. K.S., Finegan, J. Shamian, J, Casier, S) (۲۰۰۰)، موی و ملیندا (Moye & Melinda) (۲۰۰۳)، بریک و شریدر (schreider Bryk and) (۲۰۰۳)، نورمن و سونیا (Norman & Sonia) (۲۰۰۳)، یانگ کای فنگ (Kaifeng Yang) (۲۰۰۳)،

چاورز و روت جین (Chaves & Ruth Jean) (۲۰۰۴)، میلیگان (K Milligan, Pamela) (۲۰۰۴)، شارما (Sharma, Motila) (۱۹۸۵) و میلوناکو و کیکس (Mylonakou & Kekes) (۲۰۰۶).

بنابراین با توجه به نقش اعتماد (Trust) و همکاری (Collaboration) (Participation, Cooperation) در اثربخشی مدارس و موفقیت هر چه بیشتر دانش آموزان، پژوهشگر بر آن شد رابطه اعتماد و همکاری مدیران و دبیران را در مدارس متوسطه شهر ساری بررسی کند. به امید آنکه بتواند رهنمودهایی جهت موفق‌تر کردن هر چه بیشتر مدارس شهر ساری به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش ارائه دهد.

۱. روش تحقیق

روش این بررسی، توصیفی و از نوع همبستگی است. در این پژوهش حجم نمونه بر اساس جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه کرجسی (Kerjicie) و مورگان (Moorgan) (کوهن و همکارانش، ۲۰۰۱، نقل از حسن زاده، ۱۳۸۳:۱۳۳) برآورد شد که نمونه مورد نظر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. با توجه به حجم جامعه دبیران ناحیه ۱ و ۲ مدارس متوسطه دولتی شهر ساری تعداد نمونه ۳۰۶ نفر دبیر و تعداد ۴۴ نفر مدیر در نظر گرفته شد.

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه آماری آزمودنی‌ها

جامعه	فراوانی		جمع فراوانی	درصد
	زن	مرد		
دبیران	۱۵۲	۱۵۴	۳۰۶	۸۷/۴
مدیران	۲۴	۲۰	۴۴	۱۲/۶
جمع	۱۷۶	۱۷۴	۳۵۰	۱۰۰

در این تحقیق از پرسشنامه اعتماد هوی و کوپراسمیت (Hoy and Kupersmith) (۱۹۸۵) و پرسشنامه همکاری تسکانن و موران (Taschanen and Moran) (۲۰۰۳) استفاده شده است. برای تعیین پایایی (Reliability) پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ (Cronbachs Alpha) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه اعتماد دبیران به مدیران، اعتماد

مدیران به دبیران، اعتماد دبیران به دبیران، همکاری دبیران با مدیران، همکاری دبیران با دبیران، همکاری دبیران با یکدیگر در مدرسه به ترتیب عبارت بودند از: ۰/۸۷، ۰/۸۲، ۰/۴۵، ۰/۸۹، ۰/۸۹ و ۰/۹۳.

پرسشنامه اعتماد، اعتماد دبیران به مدیر، اعتماد مدیر به دبیران و اعتماد دبیران به همکاران خود را می‌سنجد. در قسمت اول از سؤال ۱ تا ۲۶ اعتماد دبیران به مدیر و در قسمت دوم از سؤال ۱ تا ۱۷ اعتماد مدیر به دبیران و در قسمت سوم نیز از سؤال ۱ تا ۸ اعتماد دبیران به همکاران را می‌سنجد. از مدیران و دبیران خواسته شد ارزیابی خود را از اعتماد و همکاری موجود در مدرسه مشخص کنند. در این پرسشنامه از مقیاس لیکرت با گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم و خیلی کم استفاده شده است و پاسخ‌های مختلف افراد نمونه مربوط به هر یک از سؤال‌های پرسشنامه اعتماد در یکی از پنج گزینه فوق قرار گرفته است. ارزش عددی این پنج گزینه از شماره ۱ تا ۵ شماره‌گذاری شده است. یعنی ارزش عددی گزینه خیلی کم ۱ و گزینه خیلی زیاد ۵ می‌باشد. ارزش عددی پرسش‌های ۳، ۵ و ۶، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۲۲ از پرسشنامه اعتماد دبیران به مدیران با استفاده از مقیاس لیکرت با گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم، و خیلی کم، به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به صورت معکوس شماره‌گذاری شده است.

ارزش عددی پرسشنامه اعتماد مدیران به دبیران، از شماره ۱ تا ۵ شماره‌گذاری شده است. یعنی ارزش عددی گزینه خیلی کم ۱ و گزینه خیلی زیاد ۵ می‌باشد و ارزش عددی پرسش‌های ۳، ۴، ۶ و ۱۰ از پرسشنامه فوق، برحسب مقیاس لیکرت با گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم، و خیلی کم، به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به صورت معکوس مشخص شده است.

پرسشنامه همکاری، همکاری دبیران با مدیران و همکاری دبیران با یکدیگر را می‌سنجد که در آن پرسشنامه، از سؤال ۱ تا ۷ همکاری دبیران با مدیران و سؤال ۸ تا ۱۶ همکاری دبیران با یکدیگر را می‌سنجد. این پرسشنامه نیز دارای گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم و خیلی کم می‌باشد و پاسخ‌های مختلف افراد نمونه مربوط به هر یک از سؤال‌های پرسشنامه در یکی از ۵ گزینه فوق قرار می‌گیرد. ارزش عددی این ۵ گزینه نیز از ۱ تا ۵ شماره‌گذاری شده است. برای فرضیه‌های شماره ۱ تا ۳ از ضریب همبستگی پیرسون ۲ و برای فرضیه شماره ۴ از آزمون t و برای فرضیه‌های ۵ و ۶ از

تحلیل واریانس (ANOVA) استفاده شده است.

۲. نتایج

جدول ۲. خلاصه تحلیل‌های آماری فرضیه‌های اول تا سوم

P	R	N	فرضیه‌ها
۰/۰۰۰	۰/۳۳	۳۰۶	میزان اعتماد دبیران به مدیران و همکاری دبیران در مدرسه
۰/۰۰۰	۰/۵۴	۴۲	میزان اعتماد مدیران به دبیران و همکاری دبیران در مدرسه
۰/۰۰۰	۰/۳۰	۳۰۴	میزان اعتماد دبیران به همکاران و همکاری آنان با یکدیگر در مدرسه

۳. نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل در خصوص فرضیه‌های مورد بررسی پژوهش نشان داد:

۳-۱ فرضیه اول

بین میزان اعتماد دبیران به مدیر و همکاری دبیران با مدیر در مدرسه رابطه وجود داشت. فرضیه اول، با ضریب همبستگی پیرسون r مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r = ۰/۳۳$) با درجه آزادی $df=۳۰۴$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r = ۰/۱۹۵$) بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم بین میزان اعتماد دبیران به مدیران و همکاری دبیران در مدرسه رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه دبیران به مدیران اعتماد بیشتری داشته باشند، همکاری آنان در مدرسه نیز بیشتر است. این تحقیق با تحقیقات دریسکل (۱۹۷۸) و متسیچ و مانسی (۱۹۹۲) و یولین و همکارانش (۱۹۹۸) و تسکانن و موران (۲۰۰۰) یکسان بوده و با آنان همخوانی داشت؛ زیرا آنان نیز بیان کردند بین میزان اعتماد دبیران به مدیر و همکاری دبیران با مدیر در مدرسه رابطه وجود دارد.

1. Analysis of Variance

۲-۳ فرضیه دوم

بین میزان اعتماد مدیران به دبیران و همکاری دبیران در مدرسه رابطه وجود دارد. فرضیه دوم نیز با ضریب همبستگی پیرسون r مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r = ۰/۵۴$) با درجه آزادی $df=۴۲$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r= ۰/۲۸۸$) بزرگ تر است. بنابراین، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق تأیید می شود و نتیجه می گیریم بین میزان اعتماد مدیران به دبیران و همکاری دبیران در مدرسه رابطه وجود دارد.

به عبارت دیگر، هرچه مدیران به دبیران اعتماد بیشتری داشته باشد، همکاری آنان در امور مدرسه بیشتر مشاهده خواهد شد. این تحقیق با تحقیقات هندرسون و هوی (۱۹۸۳)، متسیچ و مانسی (۱۹۹۲)، یولین و همکارانش (۱۹۹۸) و تسکانن و موران (۲۰۰۰) یکسان بوده و با آن همخوانی داشت؛ زیرا آنان نیز بیان کردند بین اعتماد و همکاری رابطه وجود دارد.

۳-۳ فرضیه سوم

بین میزان اعتماد دبیران به همکاران و همکاری آنان با یکدیگر در مدرسه رابطه وجود دارد. فرضیه سوم نیز با ضریب همبستگی پیرسون r مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ چون ضریب همبستگی محاسبه شده ($r = ۰/۳۰$) با درجه آزادی $df=۳۰۴$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r= ۰/۱۹۵$) بزرگ تر است. بنابراین، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق تأیید می شود و نتیجه می گیریم بین میزان اعتماد دبیران به همکاران و همکاری آنان با یکدیگر در مدرسه رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه دبیران به یکدیگر اعتماد داشته باشند، همکاری بیشتری نیز با یکدیگر خواهند داشت.

این تحقیق با تحقیقات هوی و دیگران (۱۹۹۲)، متسیچ و مانسی (۱۹۹۲)، یولین و همکارانش (۱۹۹۸) و تسکانن و موران (۲۰۰۰) یکسان بوده و با آن همخوانی داشت. زیرا آنان نیز بیان کردند بین اعتماد و همکاری دبیران رابطه وجود دارد.

۴-۳ فرضیه چهارم

بین میزان اعتماد و همکاری با مدیران بر اساس جنسیت تفاوت وجود دارد.

فرضیه چهارم با t تست مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ چون t محاسبه شده در قسمت اعتماد ($t_m=1/984$) با درجه آزادی $df=304$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی $1/96$ بزرگ‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم بین میزان اعتماد دبیران زن و مرد با مدیران تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر اعتماد دبیران به مدیران در بین جنس زن بیشتر از جنس مرد است در صورتی که در قسمت همکاری، t محاسبه شده ($t_m=1/241$) با درجه آزادی $df=304$ و سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از ضریب همبستگی جدول بحرانی $1/96$ کوچک‌تر است. بنابراین، فرضیه صفر تأیید و فرضیه تحقیق رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم میزان همکاری دبیران زن و مرد با مدیران متفاوت است.

بین میانگین نمرات ابعاد اعتماد و همکاری با دبیران با توجه به جنسیت تفاوت وجود دارد. یعنی در قسمت اعتماد به مدیر بر اساس جنس تفاوت وجود دارد، اما در قسمت همکاری دبیران با مدیران بر اساس جنس تفاوت وجود ندارد. این تحقیق با مطالعه انجام شده توسط خانم علینقی پور (۱۳۸۲) تا حدی متفاوت است؛ زیرا او در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین میزان اعتماد و همکاری دبیران با مدیران بر اساس جنسیت تفاوت وجود ندارد.

۵-۳ فرضیه پنجم

بین میزان اعتماد و همکاری با مدیران بر اساس میزان تحصیلات تفاوت وجود دارد. فرضیه پنجم با تحلیل واریانس (ANOVA) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ چون F محاسبه شده ($F_m=0/596$) با درجات آزادی 302 و 3 در سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از جدول بحرانی ($F_b=2/62$) کوچکتر است. بنابراین، فرضیه صفر تأیید و فرضیه تحقیق رد می‌شود همچنین F محاسبه شده در قسمت همکاری ($F_m=2/397$) از جدول بحرانی ($F_b=2/62$) کوچکتر است. بنابراین فرضیه صفر، تأیید و فرضیه تحقیق رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم بین میزان اعتماد دبیران به مدیر بر اساس میزان تحصیلات تفاوت وجود ندارد و این نکته مؤید این است که تحصیلات نمی‌تواند باعث افزایش میزان اعتماد و همکاری دبیران با مدیران باشد.

۶-۳ فرضیه ششم

بین میزان اعتماد و همکاری با مدیران بر اساس سابقه خدمت در مدرسه تفاوت وجود دارد.

فرضیه ششم با تحلیل واریانس (ANOVA) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ چون F محاسبه شده در قسمت اعتماد ($F_M=1/172$) با درجات آزادی ۳۰۰ و $df=5$ در سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از جدول بحرانی ($F = 2/23$) کوچکتر است. بنابراین، فرضیه صفر، تأیید و فرضیه تحقیق رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم بین میزان اعتماد دبیران به مدیر بر اساس سابقه خدمت تفاوت وجود ندارد. در صورتی که F محاسبه شده در قسمت همکاری ($F_M=2/867$) با درجات آزادی ۳۰۰ و $df=5$ در سطح اطمینان ۹۵٪ و آلفای ۵٪ از جدول بحرانی ($F = 2/23$) بزرگتر است. بنابراین، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم بین میزان همکاری دبیران با مدیر بر اساس سابقه خدمت تفاوت وجود دارد. زیرا دبیران با سابقه خدمت ۲۶ سال و بیشتر از آن همکاری‌شان با مدیر نسبت به دبیرانی که سابقه خدمت کمتری دارند، بیشتر است.

این مطالعه با تحقیق انجام شده توسط علینقی پور (۱۳۸۲) متفاوت است. زیرا وی بیان کرد بین میزان اعتماد و همکاری دبیران با مدیران با توجه به سابقه خدمت تفاوت وجود ندارد.

۴. پیشنهادات

۱-۴ مبتنی بر نتایج تحقیق

۱. با توجه به میزان همبستگی بین اعتماد دبیران به مدیر و همکاری دبیران در مدرسه، پیشنهاد می‌شود مدیران، فضایی آکنده از احترام، اطمینان و اعتماد در مدرسه ایجاد کنند تا در سایه آن، دبیران، با احساس رضایت به کار و فعالیت پرداخته، مدیر مدرسه را در جهت انجام مسئولیت‌ها یاری رسانند.

۲. با توجه به میزان همبستگی بین اعتماد مدیر به دبیران و همکاری دبیران در مدرسه، پیشنهاد می‌شود مدیران به‌طور صریح و روشن اعتماد خود را به دیگران در

مدرسه بیان دارند تا دیگران با تکیه بر آن انگیزه و رغبت به مشارکت و همکاری را همواره در خود زنده نگهدارند. زیرا با درگیر کردن و مشارکت دادن دبیران در امر تصمیم گیری و توجه به نظریات آنان، می توانند محیطی سرشار از اعتماد به وجود آورند.

۳. با توجه به همبستگی بین اعتماد دبیران به همکاران و همکاری آنان با یکدیگر پیشنهاد می شود مدیران با فعال کردن شورای معلمان و تشکیل جلسات مربوطه، آنان را در برنامه ریزی ها و تعیین اولویت ها و اتخاذ تصمیمات اساسی مشارکت دهند و زمینه را برای همکاری دبیران با یکدیگر مساعد سازند، زیرا در سایه این مشارکت، معلمان کم تجربه تر، از تجربیات همکاران با سابقه خود، در جهت رفع نواقص شان استفاده خواهند کرد و در آن صورت فرایند تدریس بهبود خواهد یافت.

۲-۴ مبتنی بر تجربیات محقق

۴. به منظور پیشگیری از بروز مشکلات و مسائل مختلف آموزشی، مبادرت به تشکیل جلسات هفتگی یا ماهانه نموده و از نظرات دبیران که مستقیماً با دانش آموزان در ارتباط هستند بهره مند شویم و هر چه سریع تر با تبادل نظر مساعد بین مدیران و دبیران به حل و فصل مسائل پردازیم. البته این امر در سایه همکاری و مشارکت بین مدیر مدرسه و دبیران میسر خواهد بود.

۵. لازم است فرهنگ اعتماد، مشارکت و همکاری و اهداف آن در بهبود و به سازی مراکز آموزشی کشور، برای همگان ایجاد شود و البته در این امر همکاری رسانه ها متمر ثمر خواهد بود.

۵. محدودیت های تحقیق

۶. نتایج این تحقیق صرفاً محدود به دبیرستان های دولتی شهر ساری بوده و قابل تعمیم به دبیرستان های غیر انتفاعی ساری و یا شهرهای دیگر نمی باشد.

۷. نتایج این تحقیق قابل تعمیم به مقاطع تحصیلی دیگر (ابتدایی و راهنمایی) در این شهر نخواهد بود.

منابع

- پوررشیدی، رستم ۱۳۷۷. بررسی نظرات مدیران و کارکنان در باره روش های ایجاد اعتماد بین آنان در صنایع مس مشهد باهنر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- علی نقی پور، فاطمه ۱۳۸۲. بررسی رابطه بین اعتماد حاکم بر دبیرستان های شهرستان کاشان با میزان همکاری دبیران، دانش آموزان و والدین. اصفهان: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- فدوی، محبوبه سادات ۱۳۷۷. بررسی نظرات مدیران و دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان در باره عوامل موثر در برقراری جو اعتماد در محیط کار. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- کاظمی جغتاب، حجت ۱۳۸۱. نقش اعتماد در سازمان های علمی و برخی عوامل موثر بر آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تبریز.
- مهربانی، محمد رضا ۱۳۸۲. «ارتباط مبتنی بر اعتماد و سازمان های اعتماد آفرین». مجله توسعه اعتماد، شماره خرداد و تیر، ص. ۵۴-۵۰.
- Driscoll, J.W. 1973. "Trust and Participation in Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction", *Academy of Management Journal* 21: 44-56
- Golembiewski, R. & McConkie, M. 1975. The centrality of trust in group processes. In G. Cooper (Ed.), *Theories of group processes* (pp. 131 - 185). New York: John Wiley.
- Harry, Olson 2003. *Creating solid trust*. (Part 3 of 3) from:
www.harryolson.com/aa_edl_14.html
- Henderson, A. T., & Berla, N. (Eds.), 1997. *A new generation of evidence: The family is critical to student achievement*. Washington, DC: Center for Law and Education.
- Hollis, M. 1998. *Trust Within Reason*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Hosmer, L.T. 1995. "Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics". *Academy of Management Review*, 20, 379-403.
- Hoy, W. K. & Kupersmith, W. J. 1985. "The meaning and measure of faculty trust. *Educational and Psychological Research*, 5, 1-10.
- Hoy, W.K. & Tschannen-Moran, M. 2002. *The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The Omnibus T-Scale*. Unpublished manuscript, Ohio State University.
- Mattessich, P. W., & Monsey, B. R. 1992. *Collaboration: What makes it work—A review of research literature on factors influencing successful collaboration*. St. Paul, MN: Amherst H. Wilder Foundation.

- Ouchi, W. 1981. *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. Menlo Park, CA: AddisonWesley.
- Pounder, D. G. (Ed.) 1998. *Restructuring schools for collaboration: Promises and pitfalls*. Albany
- Putnam, R. T. , & Borko, H. 1997. *Teacher learning: Implications of new views of cognition*.
- Tschannen-Moran, M. 1998. "School effectiveness: The underlying dimension". *Educational Administration Quarterly*, 34(4), 462-483.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W.K. 2000. "A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust". *Review of Educational Research*, 70, 547 - 593.
- Uline, C., Miller, D., & Tschannen-Moran, M. 1998." School effectiveness: The underlying dimensions". *Educational Administration Quarterly*, 34, 462-483
- Urquhart, Jody 2003. *Creating meaningful work*. <http://www.Biztimes.com>





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی