

بررسی رابطه بین روحیه و خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم

سید محمد میرکمالی*

سید رسول حسینی**

چکیده

روحیه و خودکارآمدی از مفاهیم مهم در حوزه مدیریت محسوب می‌شوند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی وضعیت روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم و رابطه آنان با خودکارآمدی است. برای این منظور، ۵۵ نفر از مدرسان مراکز تربیت معلم شهر تهران از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه است: پرسشنامه روحیه (محقق‌ساخته) دارای قابلیت اعتماد ۰/۸۵ و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی «شرر» و همکاران (۱۹۸۲) با قابلیت اعتماد ۰/۸۶ است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، آزمون t گروه‌های مستقل، همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکراه استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که میزان روحیه مدرسان در حد متوسط بوده و بالاترین و پایین‌ترین میانگین به ترتیب مربوط به مؤلفه‌های «رضایت از تعامل و روابط با همکاران» و «رضایت از حقوق و مزایا» بوده است؛ همچنین بین روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم و خودکارآمدی آنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. بین میانگین روحیه مدرسان مرد و زن تفاوت مشاهده نشده است و اینکه براساس تحلیل نتایج واریانس یکراه تفاوتی بین میانگین روحیه مدرسان براساس میزان سابقه خدمت و مدرک تحصیلی آنان مشاهده نشده است.

واژگان کلیدی: روحیه، خودکارآمدی، مراکز تربیت معلم

* عضو هیئت علمی دانشگاه تهران (Mkamali@ut.ac.ir)

** دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (مسئول مکاتبات: Hosseinirasul@yahoo.com)

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌شود. عملکرد نیروی انسانی بقا و تعالی سازمان را به دنبال دارد. عوامل مختلفی کارایی و عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این میان، عوامل انگیزشی تأثیر بسزایی در رفتار و عملکرد افراد دارند. روحیه که از آن به حالت‌های عاطفی و ذهنی هم تعبیر می‌شود، از مقوله‌های مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان و سلامت سازمانی است. به زعم اندیشمندان، عوامل مختلف درون و برون سازمانی بر روحیه تأثیرگذار یا با آن رابطه دارند. شناسایی و سنجش میزان رابطه آنان با روحیه می‌تواند مدیران را در ارتقای روحیه و به دنبال آن بهبود عملکرد سازمان کمک کند و در این میان، رابطه خودکار آمدی و روحیه که هر دو از مفاهیم روان‌شناختی بوده، کمتر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است و بدین منظور، در این پژوهش به بررسی رابطه روحیه و خودکارآمدی پرداخته می‌شود.

طرح مسئله

روحیه از مفاهیم بنیادی حوزه مدیریت منابع انسانی است. روحیه بالا موجب رضایت شغلی، تلاش بیشتر، خلاقیت و نوآوری و تعهد کارکنان نسبت به رسالت و اهداف سازمان می‌شود. حفظ و ارتقای روحیه کارکنان از دغدغه‌های همیشگی مدیران است. بسیاری از سازمان‌ان خود موجبات زوال یا تقویت روحیه را در بین کارکنان‌شان فراهم می‌کنند. عدم اتخاذ تدابیر مناسب در جهت پاسخگویی به نیازهای اولیه و ثانویه کارکنان در سازمان باعث می‌شود آنان با حداقل روحیه و توان خود به کار مشغول بوده و همواره به دنبال فرصت‌طلبی و گریز از انجام وظیفه باشند؛ که این امر در نهایت منجر به کاهش کمیّت و کیفیت عملکرد آنان در سازمان می‌شود (ابوت^۱، ۲۰۰۳).

روحیه سازه‌ای روان‌شناختی و غیر قابل رؤیت است و این امر، سنجش مستقیم آن را دشوار می‌سازد، اما با مشاهده پیامدهای آن از جمله: رضایت‌مندی، عدم کارگریزی، مشارکت مؤثر و با انگیزه در فعالیت‌ها، سعی و تلاش بیشتر، می‌توان پی به بالا بودن روحیه برد (کراسمن^۲، ۲۰۰۳). به طور کلی روحیه، حالت واقعی کیفی درونی است که تمایل و یا عدم تمایل فرد یا گروه را برای رسیدن به یک هدف روشن می‌کند. روحیه در حالات مختلف، متفاوت است و این تفاوت بستگی به شرایط روانی و جسمی و محیط و افرادی که در زندگی و فکر فرد یا گروه مؤثر هستند، دارد (میرکمالی، ۱۳۸۳).

در باره روحیه، نظرها و تعاریف مختلفی ارائه شده است. بدین منظور، ابتدا چندین تعریف و نظر در باره روحیه ارائه می‌شود و در ادامه، عوامل مؤثر بر روحیه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

روحیه عبارت است از رفتار افراد و گروه‌ها نسبت به محیط کار و همکاری داوطلبانه آنان با حداکثر توانایی فردی در جهت تحصیل حد اعلائی منافع. مؤلفی دیگر، روحیه را به عنوان علاقه و احساسات حرفه‌ای که یک شخص نسبت به رسیدن به هدف‌های فردی و گروهی در یک موقعیت شغلی معین ابراز می‌کند، تفسیر و تعریف کرده است (جعفری، ۱۳۷۰).

روحیه معیار موفقیت مدیر در ایجاد روابط انسانی خوب در محیط کار است. روحیه صرفاً به یک حالت روحی زنده و با نشاط اشاره نمی‌کند، بلکه در عین حال حاکی از تعهد و وابستگی به یک هدف مشترک گروهی و جدیت و تلاش برای تحقق هدف است (علاقه‌بند، ۱۳۸۴).

میرکمالی (۱۳۸۳) در تعریف روحیه چنین بیان می‌دارد: روحیه حالتی کیفی، ذهنی، عاطفی و روانی شوق‌انگیز یا رخوت‌آور در فرد یا گروه است که از مجموعه برداشت‌های فرد، گروه، جامعه، محیط و خود، توانان و احساس موفقیت و تأمین نیازهای روانی و اجتماعی آنان به وجود می‌آید و در آنان نوعی تمایل یا عدم تمایل به کار و زندگی به وجود می‌آورد.

عوامل شکل‌دهنده روحیه

«لیفام^۱ و هوئه^۲» (۱۹۷۴) به نقل از علاقه‌بند (۱۳۸۴) براساس مدل سیستم اجتماعی معتقدند روحیه تابع سه متغیر است: تعلق‌پذیری^۳، همانندی^۴ و عقلانیت^۵. تعلق‌پذیری اشاره می‌کند به احساس ایفاگر نقش به هنگامی که انتظارات سازمان با نیازهای شخصی او توافق دارند. در این حالت، وی در انجام کار خود رضایت حاصل می‌کند و بر اثر آن به سازمان خود احساس وابستگی و تعلق پیدا خواهد کرد؛ همانندی، اشاره دارد به توافق میان هدف‌های سازمان با ارزش‌ها، هدف‌ها و نیازهای شخصی فرد. در این صورت فرد، هدف‌های سازمان را همانند و هم‌ذات با مقاصد و ارزش‌های خویش خواهد پنداشت؛

1. Morale
2. Lipham
3. Hoeh
4. Belongingness
5. Identification
6. Rationality

عقلانیت، دلالت دارد بر وجود یک رابطه منطقی و عقلانی میان انتظارات و هدف‌های سازمان؛ به عبارت دیگر، انتظارات نقش سازمانی فرد تا چه حد برای دستیابی به هدف‌های سازمان مناسب و مقتضی است؛ بنابراین، روحیه، تابع حضور سه عامل تعلق‌پذیری، عقلانیت و همانندی است؛ یعنی، توافق معقول بین انتظارات نقش‌ها، نیازهای فردی و هدف‌های سازمانی؛ از این رو، وظیفه مدیریت سازمان برای ایجاد روحیه مطلوب، تدارک امکانات و انجام اقدامات مقتضی برای برقراری توافق بین عوامل سه‌گانه مذکور است.

پرهیزکار (۱۳۷۵) شش عامل عمده روحیه را چنین بیان می‌کند:

۱. صحت و تناسب سرپرستی، ۲. رضایت خاطر از نوع کار، ۳. جوشش با همکاران ۴. رضایت از هدف و مقصد سازمان و میزان اثر آن، ۵. رضایت نسبی از میزان عواید و حقوق، ۶. صحت و سلامت جسم و روح در محیط کار

«کان»^۱ (به نقل از جعفری، ۱۳۷۰) در تحقیقات خود به چهار عامل مؤثر بر روحیه اشاره دارد:

۱. رضایت از ارزش مادی شغل، حقوق کنونی و آتی آن، فرصت‌ها و موقعیت‌هایی که جهت یادگیری و ترقی عرضه می‌دارد؛
۲. رضایت از کار، جالب توجه و مورد علاقه بودن شغل و میزان و حدشأن و منزلتی که برای دارنده آن فراهم می‌سازد؛
۳. رضایت از سازمان، شرایط کار و عملیات سیستم؛
۴. رضایت از شایستگی سرپرستان در نقش رهبری.

عامل مهم و اساسی دیگری که نقش اصلی در روحیه معلمان دارد، درک معلم از رفتار دانش‌آموزان است.

طی یک مطالعه فرهنگی از اشتیاق و دلسردی معلمان که شامل معلمان امریکایی و ۶ ملیت دیگر بود، معلمان به وضوح معلوم کردند که دانش‌آموزان به عنوان عامل اصلی و اساسی هستند که بر اشتیاق و دلسردی حرفه‌ای آنان اثر می‌گذارند. تقریباً همه معلمان مسئولیت‌پذیری و اشتیاق دانش‌آموزان را به عنوان عامل اساسی در اشتیاق خودشان در نظر می‌گیرند و بر عکس انگیزه پایین دانش‌آموزان را به عنوان عامل دلسردی (در خودشان) بیان کرده‌اند. در سال ۱۹۷۷ پروژه‌ای برای بهبود یادگیری در ۴۴ مدرسه بوستون انجام شد. بعد از اجرای پروژه ملاحظه شد علاوه بر رفتارهای یادگیری دانش‌آموزان، روحیه معلمان نیز بهبود یافته است (یونگ^۲، ۱۹۹۸).

1. Kan

2. Young

در این رابطه، «هاپکینز»^۱ (۱۹۹۵) پنج روش را برای بهبود روحیه کارکنان پیشنهاد کرد:

- ۲. تجمع معاشرتی
- ۳. قدردانی از کارکنان
- ۴. آموزش مستمر
- ۵. گردهمایی کارکنان
- ۶. قدرت سپاری

در مرور تاریخچه روحیه مشخص شد که پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه روحیه با مؤلفه‌های سازمانی از جمله: جو سازمانی (اجاقی، ۱۳۷۷)، سلامت سازمانی (طاهری، ۱۳۸۴) و ... پرداخته‌اند. در پژوهش حاضر، ضمن مقایسه تطبیقی پژوهش‌های داخلی و خارجی مؤلفه‌های مشترک روحیه استخراج و براساس آنان، ابزار سنجش روحیه تدوین شد. از آنجایی که در این پژوهش، رابطه روحیه و خودکارآمدی مورد بررسی قرار گرفت، در ادامه خلاصه‌ای از مفاهیم نظری خودکارآمدی ارائه می‌شود.

خودکارآمدی

خودکارآمدی،^۷ قضاوت شخص در مورد توانایی خود برای سازماندهی کردن و انجام دادن فعالیت‌هایی است که نیاز به دست یافتن سطح معینی از عملکرد را دارد (بندورا،^۸ ۱۹۹۳ و ۱۹۷۷)؛ به عبارت دیگر، خودکارآمدی قضاوت کلی شخص در مورد توانایی مشاهده شده خود برای انجام یک کار است؛ به عنوان مثال، باور یک دبیر ریاضیات در مورد اینکه می‌تواند با موفقیت حساب، دیفرانسیل و انتگرال را به دانش‌آموزان آموزش دهد، یک قضاوت کارآمد است؛ به همین ترتیب، مدیران مدرسه با خودکارآمدی بالا، ممکن است باور داشته باشند که می‌توانند تأثیری مثبت بر موفقیت دانش‌آموز داشته باشند یا اینکه شاید آنان تأکید بر یادگیری دانشگاهی در

-
1. Hopkins
 2. Social Gathering
 3. employee recognition
 4. Continuing education
 5. employee meetings
 6. empowerment
 7. Self-Efficacy
 8. Bandura

مدارس را افزایش دهند. استنباط‌های خودکارآمدی، بیانگر توانایی در انجام موفقیت‌آمیز کار در آینده را نشان می‌دهد (هوی^۱ و میسکل^۲، ۲۰۰۵).

باورهای خودکارآمدی، با تعیین نمودن اهدافی که افراد برای خود در نظر می‌گیرند، میزان تلاشی که آنان به کار می‌بندند، مدتی که آنان در مواجه شدن با مشکلات استقامت می‌ورزند و انعطاف‌پذیری آنان در رابطه با شکست‌ها، برانگیزه‌شان تأثیر می‌گذارد (بندورا، ۱۹۷۷ و ۱۹۹۳). هرچه قدر که افراد به توانایی‌های خود اعتقاد بیشتری داشته باشند، تلاش‌های آنان بیشتر و سرسختانه‌تر می‌شود. افراد مایل نیستند که به کارها و شغل‌هایی بپردازند که از توانایی‌شان فراتر باشد، آنان به دنبال فعالیت‌هایی هستند که برآورد کنند که از عهده آن بر می‌آیند. نتایج خودکارآمدی بالا یعنی تمایل برای شروع به اقدام کردن و پشتکار داشتن در وظایف، انتخاب وظیفه و شغل، توجه بر تمهیدات حل مشکل، کاهش ترس و اضطراب، تجارب عاطفی مثبت بر نتایج موفقیت تأثیر می‌گذارد (استپک^۳، ۱۹۹۳)؛ بنابراین، افرادی که توانایی‌های یکسانی دارند ولی میزان خودکارآمدی در آنان متفاوت است، عملکردشان متفاوت است (گست^۴ و میشل^۵، ۱۹۹۲).

انتظارات خودکارآمدی براساس چهار منبع اطلاعاتی شکل می‌گیرد (هوی و میسکل، ۲۰۰۵). این چهار منبع عبارت‌اند از: دستاوردهای عملکردی^۶، تجربه^۷، جانشینی^۸، ترغیب کلامی^۹ و حالت‌های فیزیولوژیکی^۹.

دستاوردهای عملکردی: بندورا معتقد است انتظارات کارآمدی در تجربیاتی که شخص در آنان مهارت دارد، ریشه دارد. تجارب موفق انتظارات سطح بالا ایجاد می‌کنند؛ در حالی که تجارب شکست تمایل به تولید سطح انتظارات پایین دارند؛ تجربیات جانشینی: این تجارب به فرایند الگوگیری که در نظریه بندورا به آن پرداخته شده است، اشاره دارد. دستاوردهای عملکردی بر پایه تجارب مهارت واقعی هستند ولی مؤثرترین منبع انتظارات کارآمدی نیستند. تجارب جانشینی نیز می‌توانند بر اکتساب انتظارات کارآمدی مؤثر باشند؛ یعنی دیدن یا مشاهده کارهای موفقیت‌آمیز دیگران، می‌تواند به تدریج ادراک‌های کارآمدی را در بینندگان القاء کند تا به این باور برسند که آنان هم آن قدر دارای قابلیت هستند که بر فعالیت‌های مشابه تسلط یابند؛

1. Hoy
2. Miskel
3. Stipek
4. Gist
5. Mitchell
6. Performance accomplishment
7. Vicarious experience
8. Verbal persuasion
9. Physiological states

ترغیب کلامی یا قانع‌سازی کلامی: قانع‌سازی کلامی بدین معنی است که اگر به مردم بگوییم شما توان انجام کارهایی را که می‌خواهید دارید، خودکارآمدی آنان افزایش می‌یابد. برای اینکه قانع‌سازی مؤثر بیفتد، باید واقع‌بینانه باشد. این شیوه اغلب برای متقاعد کردن افرادی به کار می‌رود که قابلیت‌های لازم برای انطباق با اهدافشان را دارند؛ برانگیختگی فیزیولوژیکی: میزان آرامش یا ترس ما در شرایط استرس‌زا، منبع دیگری است که بر خودکارآمدی ما تأثیر می‌گذارد. ما این نوع اطلاعات را اغلب به عنوان منبعی برای قضاوت در باره توانایی‌های خودمان به کار می‌گیریم. بندورا معتقد است زمانی که مردم با برانگیختگی آزارنده‌ای محاصره نشده‌اند، بیشتر انتظار موفقیت دارند تا زمانی که در شرایط استرس‌زا قرار می‌گیرند.

افراد دارای خودکارآمدی بالا برعکس افراد دارای خودکارآمدی پایین به هنگام برخورد با موانع و مشکلات به جای اجتناب از موانع با آنان درگیر می‌شوند و پایداری و استقامت بیشتری از خود نشان می‌دهند و بر شدت تلاش‌های خود می‌افزایند. شاید بتوان گفت که تفاوت واکنش این دو گروه از افراد به انگیزه و روحیه آنان برمی‌گردد. افراد دارای خودکارآمدی بالا انگیزش درونی دارند و همین انگیزش توان آنان را برای برخورد با موانع بسیج می‌کند. به عقیده «بندورا» (۲۰۰۰) مکانیزم‌های خودکارآمدی نقش مهمی را در خودانگیزی و روحیه افراد ایفاء می‌کند. خودکارآمدی قدرت انگیزی زیادی دارد و به عنوان یک منبع انگیزش درونی عمل می‌کند و روحیه افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همان‌طور که اشاره شد، خودکارآمدی به دلیل قدرت انگیزی فوق‌العاده میزان استقامت و پایداری افراد را در برابر موانع افزایش داده و اجازه نمی‌دهد افراد کارآمد به سادگی تسلیم موانع شوند و از موقعیت‌های دشوار اجتناب ورزند (بندورا، ۱۹۹۳).

به رغم تحقیقاتی که در حوزه روحیه انجام شده، پژوهشی که به بررسی رابطه روحیه و خودکارآمدی در نظام‌های آموزشی پرداخته باشد، صورت نگرفته است؛ بدین منظور، در پژوهش حاضر، به دنبال تحقق هدف‌های زیر هستیم:

- تعیین میزان روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم،
- تعیین رابطه روحیه و خودکارآمدی در بین مدرسان مراکز تربیت معلم،
- تعیین رابطه روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم با سایر متغیرهای فردی (جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی).

طرح تحقیق

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی است و از آنجایی که در این تحقیق به دنبال بررسی رابطه بین متغیرها بوده‌ایم، در گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدرسان مراکز تربیت معلم شهر تهران در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ است. این جامعه، شامل ۲۳۰ نفر مدرس بوده است. در شهر تهران، تعداد نه مرکز تربیت معلم در سطوح کاردانی و کارشناسی به آموزش و تربیت دانشجو معلمان مشغول هستند. اسامی مراکز تربیت معلم بدین شرح است: بلال حبشی، شهید ثانی، شهید بهشتی، شهید باهنر، شرافت، نسیم، شهدای مکه و شهید رجایی.

حجم نمونه

برای محاسبه حجم نمونه از فرمول محاسبه حجم نمونه کوکران (سرای، ۱۳۷۲) استفاده شده است:

$$n = \frac{Nt^2 s^2}{Nd^2 + t^2 s^2}$$

در این رابطه:

n = حجم نمونه
 S^2 = برآورد واریانس متغیر مورد مطالعه (در برآورد مقدماتی با اجرای ۱۰ پرسشنامه واریانس متغیر مورد نظر برابر با ۰/۲۷ بوده است).
 N = حجم جامعه
 D = مقدار اشتباه مجاز

$$n = \frac{(230)(1/96)^2(0/27)}{(230)(0/12)^2 + (1/96)^2(0/27)} = 55$$

براین اساس، اندازه نمونه برای سطح اطمینان ۰/۹۵ و اشتباه مجاز ۰/۱۲ حدود ۵۵ نفر در نظر گرفته شد.

روش نمونه گیری

برای انتخاب نمونه مناسب با توجه به متغیر جنسیت و رشته های تحصیلی مراکز تربیت معلم از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده است. با توجه به تعداد مدرسان هر یک از مراکز و از طریق انتساب متناسب تعداد ۵۵ نفر مدرس که از این تعداد ۳۰ نفر مدرس مرد و ۲۵ نفر مدرس زن انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری

برای سنجش خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم از مقیاس خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) با ضریب پایایی ۰/۸۶ استفاده شد (براتی، ۱۳۷۵).

به منظور سنجش میزان روحیه با استناد به مطالعات و پژوهش‌های به عمل آمده (لینز^۱، گود^۲ و هادل استون^۳، ۲۰۰۶؛ ویلکس^۴ و کندال^۵، ۱۹۹۸، یونگ، ۱۹۹۸ و میرکمالی^{۱۳۸۳})، از ده مؤلفه^۶ زیر استفاده شده است:

۱. رضایت از تعامل و روابط با همکاران ۲. احساس مؤثر بودن ۳. رضایت از محیط کار ۴. امنیت شغلی ۵. رضایت از مدیریت و رهبری ۶. حقوق و مزایا ۷. احساس تعلق به سازمان و مهم دانستن رسالت و اهداف آن ۸. احساس احترام، موفقیت، مسئولیت و آزادی در سازمان ۹. احساس آماده بودن زمینه تعالی، یادگیری و ارتقاء ۱۰. نگرش مثبت در باره عملکرد و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی.

بر این اساس، پرسشنامه سنجش روحیه با ۳۰ گویه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت ساخته شده و در اجرای مقدماتی میان ۱۵ نفر از مدرسان مراکز تربیت معلم ضریب پایایی ۰/۸۵ (براساس آلفای کرونباخ) به دست آمده است. همچنین به منظور محاسبه روایی پرسشنامه از روایی محتوا^۷ استفاده شد که نظر متخصصان بیانگر وضعیت مطلوب روایی پرسشنامه بوده است. در تحلیل داده‌ها با توجه به فاصله‌ای بودن داده‌های اندازه‌گیری شده، از شاخص‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون، آزمون t و تحلیل واریانس یکراهه استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

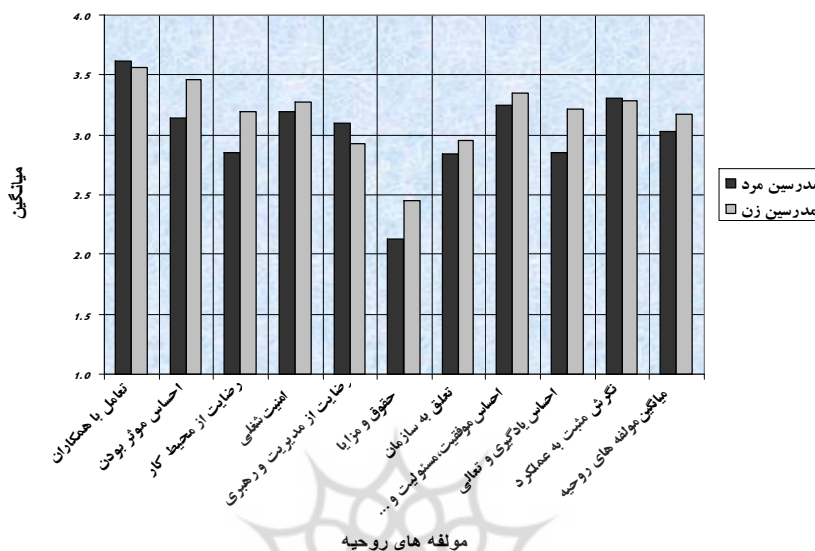
هدف اول پژوهش حاضر، تعیین میزان روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم بوده است؛ بدین منظور، ابتدا میانگین مؤلفه‌های ده‌گانه روحیه محاسبه شد. نمودار (۱) بیانگر وضعیت روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم در مؤلفه‌ها و همچنین میانگین کل روحیه (ستون آخر جدول) است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. Linz
2. Good
3. Huddleston
4. Wilks
5. Kendale
6. Content validity



نمودار (۱) میزان روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم به تفکیک مؤلفه‌ها و میانگین کل بر این اساس، بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه «احساس رضایت از تعامل و روابط با همکاران» (۳/۶) است. مؤلفه‌های بعدی که بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند، مؤلفه‌های «احساس احترام، موفقیت، مسئولیت و آزادی» و «نگرش مثبت به عملکرد و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی» است، هر دو میانگینی برابر (۳/۳) دارا هستند، اما مؤلفه «رضایت از حقوق و مزایا» پایین‌ترین میانگین را دارا می‌باشد که میزان آن (۲/۲۹) است. همچنین میانگین کل مؤلفه‌های ده‌گانه فوق که بیانگر میزان روحیه مدرسان هم می‌باشد، برابر با (۳/۱) است که نشان دهنده وضعیت متوسط روحیه مدرسان است. در ادامه میانگین روحیه مدرسان مرد و زن به تفکیک محاسبه می‌شود.



نمودار (۲) وضعیت مؤلفه های روحیه در مدرسان مرد و زن

همان طوری که در نمودار (۲) آمده است، بالاترین میانگین، نزد هر دو گروه مدرسان زن و مرد مربوط به مؤلفه «احساس رضایت از تعامل و روابط با همکاران» است. اما اولویت دوم در بین مدرسان مرد مؤلفه «نگرش مثبت به عملکرد و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی» است؛ در حالی که اولویت دوم در نزد مدرسان زن، مؤلفه «احساس مؤثر بودن در سازمان» است؛ همچنین پایین ترین میانگین، مربوط به مؤلفه «حقوق و مزایا» در بین هر دو گروه مدرسان بوده است. نمره مؤلفه مذکور در بین مدرسان مرد ۲/۱۴ است. ستون آخر نمودار (۲) بیانگر میانگین کل مؤلفه ها و یا همان میزان روحیه مدرسان است که این میانگین در بین مدرسان مرد برابر ۳/۰۳ و در نزد مدرسان زن برابر ۳/۱۷ است که نمرات هر دو گروه از مدرسان تقریباً برابر با میانگین مورد نظر است؛ البته به نظر می رسد که میانگین روحیه مدرسان زن بیشتر از همتایان مرد آنان می باشد اما در ادامه شاهد خواهیم بود که این اختلاف معنی دار نیست.

در ادامه با استفاده از روش همبستگی پیرسون به بررسی رابطه مؤلفه های روحیه و خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم پرداخته شد.

جدول (۱) ضریب همبستگی بین روحیه و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی مدرسان

| خودکارآمدی | مؤلفه ۱ تعامل با همکاران | مؤلفه ۲ احساس مؤثر بودن | مؤلفه ۳ رضایت از محیط کار | مؤلفه ۴ امنیت شغلی | مؤلفه ۵ رضایت از مدیریت | مؤلفه ۶ حقوق و مزایا | مؤلفه ۷ تعلق به سازمان | مؤلفه ۸ احساس موفقیت | مؤلفه ۹ احساس یادگیری و تعالی | مؤلفه ۱۰ نگرش مثبت به عملکرد | روحیه (میانگین مؤلفه- های ده گانه) |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|----------------------------|---|--|--|
| همبستگی پیرسون | ۰/۳۵* | ۰/۴۹** | ۰/۲۲ | ۰/۱۶ | ۰/۱۸۱ | ۰/۲۱۶ | ۰/۳۲* | ۰/۴۷** | ۰/۴** | ۰/۴۲** | ۰/۴۸** |
| سطح معنی داری | ۰/۰۱۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۱ | ۰/۲۴۳ | ۰/۱۸۶ | ۰/۱۱۳ | ۰/۰۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۰ |
| N | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ | ۵۵ |

** = معنی داری در سطح یک درصد

* = معنی داری در سطح پنج درصد

بر اساس نتایج جدول (۱) بالاترین همبستگی بین دو مؤلفه (شماره ۲ و ۸) «احساس مؤثر بودن» و «احساس احترام، موفقیت، مسئولیت و آزادی» و خودکارآمدی مشاهده می‌شود که هر دو در سطح کمتر از ($P=0/01$) دارای همبستگی مثبت هستند. همچنین دو مؤلفه ۹ و ۱۰ «احساس آماده بودن زمینه تعالی، یادگیری و ارتقاء» و «نگرش مثبت در باره عملکرد و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی» همبستگی مثبت معنی داری ($P<0/01$) با خودکارآمدی دارند، اما مؤلفه‌های (۶، ۳، ۴، ۵) «رضایت از محیط کار»، «امنیت شغلی»، «رضایت از مدیریت و رهبری» و «حقوق و مزایا» همبستگی معنی داری با خودکارآمدی نداشته‌اند، اما همان‌طور که در ستون آخر جدول (۳) مشاهده می‌شود، بین میزان روحیه مدرسان مرد و زن از آزمون T مستقل استفاده شد. مثبت (۴۸/۰) مشاهده می‌شود که در سطح ($P<0/01$) معنی دار است؛ همچنین به منظور بررسی میزان تفاوت روحیه مدرسان مرد و زن از آزمون T مستقل استفاده شد. که نتایج جدول (۲) بیانگر عدم تفاوت معنی دار بوده است و می‌توان چنین استنباط شود که در این پژوهش، جنسیت، عامل تأثیرگذار بر میزان روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم نبوده است.

جدول (۲) آزمون t مستقل بین میانگین روحیه مدرسان مرد و زن

| سطح معنی داری | مقدار t | df | میانگین روحیه | |
|---------------|---------|----|---------------|------------|
| | | | مدرسان زن | مدرسان مرد |
| ۰/۱۲ | ۱/۲ | ۵۳ | ۳/۱۷ | ۳/۰۳ |

و در پایان به منظور بررسی تأثیر سابقه خدمت و همچنین مدرک تحصیلی بر میزان روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم تحلیل ANOVA صورت گرفته و نتایج جدول (۳) بیانگر عدم تفاوت معنی دار بین میزان روحیه مدرسان با سوابق خدمتی متفاوت بوده است.

جدول (۳) نتایج تحلیل واریانس یکراهه تأثیر سابقه خدمت بر میزان روحیه مدرسان

| منبع تغییرات | SS | df | MS | F | سطح معنی داری |
|--------------|-------|----|-------|-------|---------------|
| بین گروه‌ها | ۰/۲۳۲ | ۲ | ۰/۱۱۶ | ۰/۹۱۶ | ۰/۴۰۶ |
| درون گروه‌ها | ۶/۵۷۸ | ۵۲ | ۰/۱۲۷ | | |
| کل | ۶/۸۱ | ۵۴ | | | |

در تحلیل دیگر واریانس یکراهه که متغیر مستقل مدرک تحصیلی مدرسان در سه سطح لیسانس، فوق لیسانس و دکتری بوده، نتایج مشاهده شده بیانگر عدم تفاوت معنی دار میانگین روحیه مدرسان در سه سطح مذکور بوده است. هر چند در پژوهش‌های گذشته تأثیر مدرک تحصیلی بر میزان روحیه معنی دار بوده است که در بخش نتیجه‌گیری بدان اشاره خواهد شد.

نتیجه گیری

به منظور تحقق هدف اول پژوهش مبنی بر «تعیین میزان روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم»، میانگین مؤلفه‌های ده‌گانه روحیه و همچنین در نهایت میانگین روحیه مدرسان مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس این یافته‌ها بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های «احساس رضایت از تعامل و روابط با همکاران» و «احساس احترام، موفقیت، مسئولیت و آزادی» بوده است. نتایج این بخش تحقیق با پژوهش‌های قبلی از جمله طاهری (۱۳۸۱) که به بررسی رابطه سلامت سازمانی و روحیه دبیران شهر تهران پرداخته بود، همخوانی دارد. در پژوهش مذکور، بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه «رضایت از تعامل با همکاران» بوده است؛ همچنین در پژوهشی، «لینز» و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی وضعیت روحیه کارکنان در روسیه پرداختند، مؤلفه «رضایت از روابط و تعامل با همکاران» از میانگین بالایی برخوردار بود. در پژوهش حاضر پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه «رضایت از حقوق و دستمزد» بوده که در پژوهش طاهری (۱۳۸۴) هم مؤلفه مذکور از پایین‌ترین میانگین برخوردار بوده است؛ البته باید اذعان کرد، این مؤلفه از دغدغه‌های مهم جامعه معلمان و به تبع آن مدرسان است؛ یعنی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر انگیزش، روحیه، عملکرد و ... اثرگذار می‌باشد، اما میانگین کل مؤلفه‌ها که بیانگر میزان روحیه مدرسان است، در حدود ۳ بوده در حالی که در پژوهش‌های دیگر همچون لینز و همکاران (۲۰۰۶) و یونگ (۱۹۹۸) بالاتر از ۳/۵ بوده است؛ البته این مقوله می‌تواند نتیجه دلایلی باشد که خود نیازمند پژوهشی دیگر است.

برای بررسی رابطه روحیه و خودکارآمدی مدرسان از همبستگی پیرسون استفاده شد. بر اساس نتایج حاصله بین روحیه و خودکارآمدی مدرسان، همبستگی مثبت وجود دارد و بیانگر این است که افراد خودکارآمد با فرض ثابت نگره داشتن سایر متغیرهای تأثیرگذار از روحیه بالاتری برخوردار هستند. در بررسی رابطه خودکارآمدی با مؤلفه‌های روحیه، نتایج بیانگر رابطه معنی‌دار و مثبت بین خودکارآمدی و شش مؤلفه روحیه (۱. رضایت از تعامل و روابط با همکاران ۲. احساس مؤثر بودن ۳. احساس تعلق به سازمان و مهم دانستن رسالت و اهداف آن ۴. احساس احترام، موفقیت، مسئولیت و آزادی در سازمان ۵. احساس آماده بودن زمینه تعالی، یادگیری و ارتقاء ۶. نگرش مثبت در باره عملکرد و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی) است. این نتایج با پژوهش‌های بندورا (۱۹۹۳) و گیست (۱۹۹۲) همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش‌های مذکور بیانگر این بودند که افراد خودکارآمد از روحیه بالایی برخوردار بوده و حتی می‌توانند از طریق «ترغیب کلامی» همکاران خود را به بالابردن روحیه و احساس خودکارآمدی تشویق کنند. همچنین در تحقیق یونگ (۱۹۹۸) که به بررسی روحیه و کارآمدی معلمان استرالیا پرداخته است، بین خودکارآمدی و روحیه

همبستگی معنی‌داری مشاهده شد. در پژوهشی که شوارزر^۱ (۱۹۹۸) به بررسی و سنجش خودکارآمدی ادراک شده بین ۱۳ فرهنگ مختلف انجام داده بود، اشاره به این موضوع داشت که جوامعی که از روحیه بالاتری برخوردار بودند، از میانگین خودکارآمدی بالاتری هم برخوردار بودند و این بیانگر وجود رابطه بین روحیه و خودکارآمدی است.

به منظور بررسی میزان تفاوت روحیه بین مدرسان مرد و زن، از آزمون T مستقل استفاده شد، اما به رغم بیشتر بودن میانگین روحیه مدرسان زن نسبت به مدرسان مرد، این تفاوت معنی‌دار نبوده است. یافته مذکور با نتایج بعضی پژوهش‌ها همخوانی ندارد؛ از جمله می‌توان به پژوهش منصوری دارنجانی (۱۳۸۰) اشاره کرد، که به بررسی تأثیر جو سازمانی بر روحیه دبیران شهر شیراز پرداخته بود. در پژوهش مذکور، بین میانگین روحیه دبیران مرد و زن تفاوت معنی‌دار مشاهده شد و حکایت از بیشتر بودن میانگین روحیه دبیران زن بوده است؛ البته عدم تفاوت معنی‌دار بین میانگین روحیه مدرسان مرد و زن مراکز تربیت معلم، به خاطر همکار بودن در این مراکز است؛ بر خلاف دبیران مرد و زن که به صورت جداگانه در مدارس دخترانه و پسرانه مشغول به تدریس هستند؛ بنابراین، تعامل و روابط مدرسان مرد و زن در مراکز و تأثیرپذیری و تأثیرگذاری متقابل آنان بر یکدیگر علت عدم تفاوت میانگین روحیه آنان شده است.

در پایان، به منظور بررسی تأثیر مدرک تحصیلی و میزان سابقه خدمت بر روحیه مدرسان از تحلیل واریانس استفاده شده است. که نتایج به دست آمده بیانگر عدم ارتباط این دو متغیر با روحیه مدرسان بوده است و این نتایج با نتایج تحقیق جعفری (۱۳۸۱) که به بررسی «عوامل مؤثر بر روحیه کارکنان شرکت زغال سنگ» پرداخته بود، همخوانی دارد. در پژوهش مذکور، بین روحیه و سابقه خدمت کارکنان همبستگی معنی‌داری مشاهده نشده بود؛ بنابراین، می‌توان چنین استنباط کرد که عدم تأثیرگذاری متغیرهای مذکور (مدرک تحصیلی و سابقه خدمت) بر روحیه مدرسان مراکز تربیت معلم می‌تواند ناشی از جو باز و سالم و همچنین تعامل و روابط متقابل بین مدرسان مراکز تربیت معلم باشد.

به طور خلاصه، روحیه یکی از عوامل مهم در ارتقاء کیفیت یک نظام آموزشی تحت می‌باشد و ارتباط متقابل با سایر متغیرهای انگیزشی (خودکارآمدی، خودپنداره و ...) و عوامل درون و برون سازمانی دارد. همان طوری که در مقدمه ذکر شد، مهم این است که مدیران در پی پاسخگویی به این سؤال باشند که چگونه می‌توانند روحیه کارکنان خود را حفظ کنند و ارتقاء دهند. در این راستا، پیشنهاد می‌شود، پژوهشی فراتحلیلی از تحقیقات مربوط به روحیه صورت پذیرد تا مؤلفه‌های معتبر و متناسب با زمینه‌های مختلف تهیه و تدوین شود.

منابع

اجاقی، علی (۱۳۷۷). بررسی رابطه جوسازمانی و روحیه دبیران شهر ملایر. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

براتی، محمد (۱۳۷۵). بررسی رابطه خود اثربخشی، عزت نفس و خودپایی در بین دانش آموزان سال سوم دبیرستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

پرهیزکار، کمال (۱۳۷۵). روابط انسانی. تهران: انتشارات مؤلف.

جعفری، رضا (۱۳۷۰). روحیه و رضایت از کار. مقاله‌هایی در باره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش، تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی.

جعفری، علی (۱۳۸۱). بررسی عوامل مرتبط با روحیه کارکنان شرکت زغال سنگ کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

سرای، حسن (۱۳۷۲). مقدمه بر روش‌های نمونه‌گیری. تهران: انتشارات سمت.

طاهری، احمد (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستانی پسرانه دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

علاقه بند، علی (۱۳۸۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: نشر روان. کاشانیان، منصور (۱۳۷۰). تأثیر روحیه در کار. مقاله‌هایی درباره مبانی رفتار سازمانی و انگیزش. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

لیفام، جیمز و هوئه، جیمز (۱۳۷۰). مدیریت مدارس. ترجمه محمد علی نائلی، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.

منصوری دارنجانی، احمد (۱۳۸۰). بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس بر روحیه دبیران دبیرستانی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه شیراز.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: نشر یسپرون.

Abbott, J. (2003). How low employee morale affects customer satisfaction and profits in the business-to-business sector. *Journal of Communication Management*, Vol. 7, No. 4, pp 333-9.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.

- Bandura, A. (2000). Cultivate Self-Efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed). *Handbook of principles of Organizational Behaviore*. Malden, MA: Blackwell.
- Crossman, A. & About-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No.4, pp 368-76.
- Gist, M. E. & Mitchel, T. R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of management review*, 17(2).
- Hopkins, H. (1995). A challenge to managers: five ways to improve employee morale. *Executive Development*, Vol. 8, No. 7.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGraw-hill
- Linz, S. J. et al (2006). Worker morale in Russia: an exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 5, pp 415-437.
- Schwarzer, R. & Born, A. (1998). Optimistic Self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in 13 cultures. *World Psychology*, (?).
- Stipek, D. J. (1993). *Motivation to learn (2nd Ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wilks, T. & Kendall, L. (1998). The Staff Morale Questionnaire Re-visited and Re-validated. Miles Franklin Primary School and the University of Tasmania, Australia.
- Young, D. (1998). Teacher Morale and Efficacy in Rural Western Australia. Paper Presented to the Australian Association for Research in Education. Annual Conference, Adelaide, South Australia, 29th November-3rd December.