

«فهرست مطالب»

صفحه

عنوان

فصل اول

مقدمه

بیان مسأله

هدف تحقیق

فرضیات تحقیق

اهمیت و ضرورت تحقیق

پیشینه تحقیق

تعاریف عملیاتی

فصل دوم

مقدمه

تنیدگی حرفه ای

منابع وابسته به محیط کار

تنیدگی حرفه های کنترل و نگهداری

تنیدگی وابسته به افراط یا تفریط در کار

منابع وابسته به تطبیق فرد با محیط

تنیدگی ارتباطی

الف- مدیران

ب- افراد تابع

سبک مدیریت و روابط انسانی

تامین بهداشت روانی

ویژگی های افرادی که سلامت روانی دارند

عملیاتی که سلامتی روانی را به خطر می اندازد

روابط میان فردی

خستگی ناشی از شغل

فشار ناشی از کار

اهمیت رضایت شغلی

نگرش کلی فرد نسبت به شغلش

فصل سوم

تعریف آمار

جامعه آماری

روش نمونه‌گیری آماری

روش جمع‌آوری اطلاعات

ابزار پژوهش

فصل چهارم

تفسیر نتایج و تجزیه و تحلیل نتایج کمی و کلی پژوهش

فصل پنجم

نتیجه‌گیری

فهرست منابع

فصل اول

مقدمه:

افراد جامعه کنونی بیش از پیش نسبت به تنیدگی و پیامدهای آن هوشیار شده اند. والدین و فرزندان می دانند که هسته خانوادگی دگرگون شده زندگی عصر ما چنان است که در اغلب خانواده ها پدر و مادر هر دو باید کار کنند تا بتوانند هزینه های روز افزون را تامین کنند. هشیاری فزاینده افراد نسبت به رویدادهای ضربه آمیز زندگی لزوم توجه را به واکنشهای افراد و شیوه ای که در رویارویی با عناصر تنیدگی را اتخاذ می کنند ضروری کرده است.

سازمان جهانی بهداشت، بهداشت روانی را چنین تعریف می کند: بهداشت روانی در دوران مفهوم کلی بهداشت جای می گیرد و بهداشت یعنی توانایی کامل برای ایفای نقشهای اجتماعی، روانی و جسمی، بهداشت تنها نبود بیماری باعث عقب ماندگی نیست.

معیار اصلی قضاوت درباره بهداشت روانی شخص این است که او بتواند با محیط خود مبادلات هماهنگ داشته باشد.

انسان سالم توانایی را دارد که به طور دائم به دنبال رفع نیازهای خود برود و در محیط به جستجو بپردازد. برای نیل به این هدف او به همکاری دو عنصر حیاتی نیاز دارد: شخص و محیط.

اگر خود شخص را کنار بگذاریم هرچه در اطراف باقی می ماند محیط محسوب خواهد شد. بنابراین برای هر شخص محیط های مختلفی وجود دارد: مدرسه، محیط کار، محل سکونت و غیره.

می توان عوامل تشکیل دهنده محیط کار را به دو گروه عمده تقسیم کرد:

عوامل فیزیکی و عوامل انسانی.

جای تردید نیست که هر دو عامل می توانند بر بهداشت روانی مدیران اثر مثبت یا منفی داشته باشند.

امروزه استرس به عنوان مهمترین فاکتور به وجود آورنده امراض روحی، جسمی و رفتاری انسانها توجه پزشکان روانشناسان و دانشمندان علوم رفتاری و مدیریت را به خود معطوف نموده به طوری که باید عنوان نمود که فشارهای عصبی نقش مهمی در فراهم نمودن مشکلات روحی و جسمی در انسانها ایفا می کند.

مدیران به واسطه سختی کار و مسئولیت زیاد عوامل تحت فشار می باشند، استرس بازده مدیران را کاهش می دهد و براساس یافته های مطالعات متعدد، استرس ضمن کاهش بازدهی کار مدیران لذت زندگی را از افراد سلب می کند. در نتیجه بر بازده کل نظام آموزشی اثر می گذارد.

بیان مسأله

عدم سازش و وجود اختلالات رفتار در جوامع انسانی بسیار مشهود و فراوان است. در هر طبقه و صنفی و در هر گروه و جبهی، اشخاص نامتعادلی زندگی می کنند. بنابراین در مورد همه اعم از کارگر، محصل، پزشک و مهندس، زارع استاد دانشگاه و غیره خطر ابتلا به ناراحتی های روانی وجود دارد. به عبارت دیگر هیچ فرد انسانی در برابر امراض مصونیت ندارد. البته دانستن اینکه هر شخص ممکن است گرفتار ناراحتی روانی شود خود به خود کافی نیست زیرا که بهداشت روانی فقط منحصر به تشریح علل اختلالات رفتار نبوده بلکه هدف اصلی آن پیشی گرفتن از وقوع ناراحتی ها می باشد. پیش گیری به معنای وسیع آن، عبارت می باشد از به وجود آوردن عواملی که مکمل زندگی سالم و نورمال است. به علاوه درمان اختلالات جزئی رفتار، به منظور جلوگیری از وقوع بیماری های شدید روانی است.

در سالهای اخیر در کشور ایران مانند سایر کشورهای جهان علاقه مخصوصی هم از طرف مقامات دولتی و هم از جانب مردم به امر بهداشت روانی نشان داده شده است. اگرچه هنوز مدت زمانی از این توجه و علاقه گذشته ولی اثرات آن در بهبود اوضاع بیمارستان های روانی و به کار

بردن روش های صحیح در پیشگیری مشاهده می گردد. با وجود این پیشرفت های محسوس می توان گفت که مردم ما هنوز از فهم و درک صحیح ماهیت و علل اختلالات روانی به درستی آگاهی ندارند. و متأسفانه آمارهای دقیق مربوط به این موضوع نیز در دسترس نیست. برحسب آمارهایی که کشورهای مختلف ارائه داده اند معلوم شده است که تعداد بیماران روانی به طور مداوم رو به ازدیاد می باشد. بعضی از تحقیقات ابتدائی در ایران نیز رشد روزافزون بیماری های روانی را تایید می کند.

گذشته از کسانی که در بیمارستان ها بستری شده اند ما به تعداد زیادی از بیماران روانی بر می خوریم که تحت هیچگونه درمانی قرار نگرفته و اغلب در میان خانواده ها و اجتماعات به سر می برند.

احتیاج یعنی کشتی که فرد را به عملی وادار می کند. احتیاج نه تنها جسمانی است بلکه دارای جنبه روانی نیز میباشد. در این صورت شدت احتیاج حالت روانی نیز شدید می گردد. هنگامی که احتیاج ارضاء شود، تنش کم شده حالت عاطفی آرامی، جانشین غلیان قبلی خواهد شد.

در صورت رفع نکردن احتیاج، حالت شدید هیجان روانی ادامه پیدا خواهد کرد. این هیجان تاثیرات مختلفی روی دستگاه های عضوی دارند. برای اینکه به درستی بتوانیم ماهیت احتیاجات روانی را بفهمیم باید اطلاعاتی در

مورد دستگاه خود کار اعصاب داشته باشیم. زیرا این دستگاه وظیفه مهمی در ایجاد رفتار هیجانی دارد. در حالات شدید هیجانی، دستگاه مذکور به حالت آمده باش در می آید و اگر حالات هیجانی، مداوم و مزمن باشد این دستگاه فعالیت مداوم پیدا می کند و این وضع باعث خستگی می شود. عواطف و افکار، نزدیکی زیادی با هم دارند، بدین معنی که طرز فکر افراد احساساتی و زودرنج، تحت تاثیر احساسات و عواطف آنها قرار گرفته، نحوه تفکر ادراک آنها را تغییر می دهد و اغلب آنها را از تفکر و تعقل صحیح و دقیق دور می نماید.

هدف تحقیق

بی گمان به مدیران و مسئولان سازمان ها به دنبال تحقق اهداف سازمانی خود می باشند و در این راستا کارکنان سازمان نقش مهمی جهت به ثمر رساندن این اهداف خواهند داشت، یکی از شرایطی که قادر است ضامن دستیابی به اهداف سازمانی باشد تاثیر سلامت روانی مدیران در رضایت شغلی کارکنان و معلمان می باشد تا کارایی و بازده کار آنها را افزایش دهد.

مدیرانی که از سلامت برخوردار نیستند برای سازمان تهدید محسوب می شوند زیرا در رضایت شغلی سایر کارکنان تاثیرات منفی می گذارند. هدف

کلی از این تحقیق بررسی سلامت روانی مدیران در رضایت شغلی معلمان در مدارس ابتدایی می باشد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی: بین سلامت روانی مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه

معنی دار وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱- آیا بین سلام روانی مدیران با نحوه و خروج معلمان در مدرسه رابطه

وجود دارد؟

۲- آیا بین سلامت روانی مدیران با عملکرد معلمان با دانش آموزان رابطه

وجود دارد؟

۳- آیا بین سلامت روانی مدیران با عملکرد آنان در بعد تهیه و تجهیزات

آموزشی رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین سلامت روانی مدیران با عملکرد آنان در بعد اداری و مالی

رابطه وجود دارد؟

۵- آیا بین سلامت روانی مدیران با مشارکت دادن معلمان در امور مدرس

رابطه وجود دارد؟

«اهمیت و ضرورت تحقیق»

ضرورت این تحقیق در راستای افزایش بازدهی لازم است و در جهت عملکرد مدیران صورت می گیرد. رفتار موجود بشر تابع تمامیت وجود اوست بدین معنی که روان تابع تن است و هر فرد انسانی بر اثر ارتباط خصوصیات روانی و جسمی موجود دست به عملی می زند. زیرا سلامت روانی مدیر در رضایت شغلی معلمان تاثیر بالایی دارد و یکی از عللی که سبب می شود معلمان با روحیه وارد کلاس شوند و انگیزه بالاتری داشته باشند این است که مدیر از سلامت روانی برخوردار باشد و یکی از عللی که سبب می شود معلمان کم روحیه باشند و با انگیزه کمتری وارد کلاس شوند و کلاس کارایی لازم را نداشته باشد و وجود کلاس برای آنها غیرقابل تحمل باشد این است که مدیران از سلامت روانی برخوردار نیستند و در این صورت است که سازمان کارایی و بازده لازم را نخواهد داشت.

«پیشینه تحقیق»

از میان انواع مدیریت، مدیریت آموزشی با اهمیت ترین و ظریفترین نوع مدیریت است که موضوع آن (انسان) است. انسانی که در مدارس

ومؤسسات آموزشی وارد شده و نیازمند تعلیم و تربیت رشد ابعاد جسمانی عاطفی، اجتماعی، عقلانی و اخلاقی است.

عظمت توجه به مدیریت آموزشی تا آن حد است که در قرن بیست و یکم، هنر و علم اداره کردن گروه های کوچک و بزرگ انسانی، از شاخص ها و خصوصیات عمده تمدن معاصر اعلام شد. و این دانش در زمره یکی از رشته های تخصصی علوم انسانی درآمده است. در ایران نیز توجه به مدیریت آموزشی، و سرمایه گذاری در تربیت مدیران شایسته در سطوح

عالی، میانوی اجرایی ضرورت دارد. (صافی، ۱۳۷۹، ص ۱)

۱- جمشید نژاد (۱۳۷۵) تحقیقی تحت عنوان «بررسی و مقایسه استرس

شغلی و رضایت شغلی در مدیران مدارس ابتدائی و متوسطه شهر

اهواز» به عمل آورده که در آن از دو پرسشنامه سنجش استرس

شغلی مدیران و رضایت شغلی برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده

است.

در این تحقیق اطلاعات جمع آوری شده پس از تجزیه و تحلیل نتایج زیر را

مشخص کرده است:

اکثر مدیران شغل خود را به عنوان مدیر مدرسه زیاد و یا خیلی زیاد استرس آور ارزیابی کرده اند که کمی بیش از این تعداد از شغل خود خشنود نبوده اند.

۲- یادگاری، فردوس، بررسی تاثیر بهداشت روانی مدیران بر عملکرد

معلمان، ۱۳۶۹ پایان نامه کارشناسی ارشد،

۳- موسوی ده مردی، علی، رابطه خشنودی شغلی را انگیزه پیشرفت با

سلامت روانی سال ۱۳۷۷، کارشناسی ارشد.

۴- یادگاری خندایی، فردوس، بررسی تاثیر بهداشت روانی مدیران بر

عملکرد معلمان، سال ۱۳۷۰، پایان نامه کارشناسی ارشد.

(تفاوت عملیاتی)

۱- استرس: **Stress**

استرس حالتی پویا و هیجان انگیز است که فرد با یک فرصت، محدودیت و

یا تقاضای غیر عادی مواجه می شود واکنشهای احساسی، فیزیکی، و

شناختی از خود نشان می دهد.^۱

۲- عملکرد: **Performance**

^۱-مقیمی، ۱۳۷۸، ص ۴۳۵

عملکرد نتیجه واقعی و قابل اندازه گیری تلاش است. اگرچه تلاش منجر به عملکرد می گردد، این دو را نمی توان با یکدیگر برابر داشت و میان این دو

تفاوت فاحشی وجود دارد. (سعادت، ۱۳۷۶ / ص ۲۶۱)

۳- روابط انسانی: احساس دوستی و یکدلی بین کارکنان، سازگاری آنها

با یکدیگر، احترام قائل شدن برای یکدیگر و شاد شدن از پیشرفت دیگران

و همین طور رقابت سالم برای انجام کارها روابط انسانی می گویند.^۱

۴- رضایت شغلی: نگرش کلی فرد نسبت به شغلش را رضایت شغلی می

گویند کسی که رضایت شغلی بالا دارد نگرش وی به کار مثبت و کسی که

رضایت شغلی پایین دارد نگرش به کارش منفی خواهد بود. «رضایت

شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضاء نیازها و تمایلات و امیدها

است که افراد از کار خود به دست می آورند»^۲

۵- سلامت روانی: برخورداری از رفاه کامل روانی و پیشگیری از ابتلا به

اختلالات و بیماری های روانی (تعریف نظری)

۶- بهداشت روانی: به نمره ای اطلاق می شود که فرد در آزمون سلامت

عمومی GHQ کسب می نماید (تعریف عملیاتی)

^۱- دکتر علی علاقه بند، ۱۳۷۸.

^۲- فرنچ، ترجمه صائی، ۱۳۷۱، ص ۲۲۹.

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

فصل دوم

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

مقدمه:

اصطلاح تنیدگی یا استرس از کلمه لاتین stringere مشتق شده که به معنای در آغوش گرفتن، فشردن و باز فشردن است. رفتارهایی که می توانند با احساسات متضاد همراه باشند. برای مثال می توان کسی را در آغوش گرفت اما در همین حال وی را دچار اختناق کرد. فشردن یا زیر فشار قرار گرفتن به اختناق منتهی می شو و احساس درماندگی و اضطرابی را به وجد می آورد که قلب و روح را در بر می گیرد. به این ترتیب درماندگی یا استیصال^۱ نیز اصطلاح دیگری است که از Stringere مشتق شده است و بیانگر احساس رهاشدگی، انزواع، ناتوانی و جز آن است که در یک موقعیت حاد (نیاز، خطر، رنج) در فرد ایجاد می شود. قبل از قرن بیستم از اصطلاح تنیدگی در زبان فرانسه استفاده نشده در حالی که در زبان انگلیسی از قرن هفدهم به بعد، به صورت گسترده ای از آن سود جسته اند و رنج، محرومیت، گرفتاری، ناراحتی و ناملایمات یعنی همه پیامدهای یک زندگی دشوار را با این کلمه بیان کرده اند.^۲

۱ - دادستان، ۱۳۷۷ صص ۲۵ و ۲۶

اکنون به طبقه بندی تعاریفی که در مورد اصطلاح تنیدگی ارائه شده اند باز می گردیم:

۱- تنیدگی نیرویی است که تنش و تغییر شکلی در شی ای که این نیرو بر آن وارد می شود، ایجاد می کند.

۲- تنیدگی نتیجه عمل یک عامل جسمانی، روان شناختی و یا اجتماعی است، عاملی که سایه آن را «عامل تنیدگی زا» نامیده است.

۳- تنیدگی در عین حال عبارت است از عامل تنیدگی زا و پیامد اثر آن در ابعاد مختلف فردی.

۴- در این معنا، تنیدگی از بعد زیست شناختی آن در نظر گرفته نمی شود

بلکه از زاویه پویایی در عین حال درونی و برونی آن مورد توجه قرار می گیرد. در این صورت تنیدگی به منزله عاملی برونی است که توسط یک فرد در فضا و در زمان معینی ادراک می شود. فرد،

دفاعهای روانی خود را برای مقابله با آن به کار می اندازد. و در عین حال، نظامهای خودکار زیست شناختی نیز با این دفاع های روان شناختی پیوند می یابد.

مسائلی که در مورد تنیدگی مطرح هستند عبارتند از:

۱- منابع تنیدگی در وضع کنونی

۲- تنیدگی و زندگی حرفه ای

۳- واکنش های روانی نسبت به تنیدگی وری آوردهای نظری

۴- بیماریهای تنیدگی

۵- امکانات پیشگیری و درمان تنیدگی

شش منبع تنیدگی حرفه ای و سازمانی تاکنون مشخص شده اند که به

عواملی در پی می آیند وابسته اند:

۱- شغل فرد

۲- نقش سازمانی فرد

۳- جریان پیشرفت حرفه ای

۴- روابط حرفه ای

۵- ساختار و جو سازمانی

۶- رویارویی خانواده- کار

۱- تنیدگی حرفه ای

محیط حرفه ای، نوع کار، افراط یا تفریط در کار، خطرهای جسمانی، چگونگی تطبیق فرد با محیط کار و با رویارویی خانواده کار، به منزله منابع تنیدگی یا تنش های حرفه ای محسوب می شوند.

۱-۱ منابع وابسته به محیط کار:

بیش از یک قرن و نیم است که پزشکان متخصص کار و مسئولان بهداشت محیط، شرایط یا جو کار را به عنوان عوامل تنیدگی مورد بررسی قرار داده اند.

۱-۲ تنیدگی حرفه های کنترل و نگرهبانی

کارهایی که در قلمرو کنترل و نگرهبانی قرار دارند بر ریتم عصبی- فیزیولوژیکی فرد و همچنین بر بازده ذهنی و انگیزش نسبت به کار اثر می کنند.

۱-۳ تنیدگی وابسته به افراط یا تفریط در کار

فرنچ^۱ و کاپلان^۱ (۱۹۷۳) در یکی از پژوهش های خود به این نتیجه رسیده اند که افراط در کار یا نارسایی کیفی آن (مثلا سخت دانستن کار) از عوامل ایجاد کننده تنیدگی است و نارسا کنش وری رفتارها را در پی دارد.

¹ - French, G.R.P

نارسایی کیفی کار، عامل تنیدگی زای دیگری است که به کارهای، بدون جاذبه و یکنواخت وابسته است. بی حوصلگی و یا بی علاقه نسبت به کار نیز اغلب به کاهش ظرفیت واکنش کارگران و کارمندان در موقعیت های اضطراری و پیش بینی نشده منجر می شود.

۱-۴- صنایع وابسته به تطبیق فرد رامحیط

رضایت حرفه ای می تواند با توجه به مفهوم شخص به محیط (P-E)^۲ یعنی براساس تعیین درجه سازش یافتگی و ویژگی های روانی-اجتماعی یک فرد با شرایط محیط کار ارزشیابی می شود، معیار دیگری برای تعیین تنیدگی تنش است. هنگامی که فرد نتواند خود را با شرایط محیط کار تطبیق دهد پاره ای از شاخه های مرضی مانند اضطراب، افسردگی، نارضایتی و بیماری های جسمانی بروز می کنند. ما تاکنون فقط به پژوهش هایی که در کشورهای انگلیسی زبان انجام

شده اند پرداخته ایم. به نظر می رسد که تحقیقات کشورهای فرانسوی، زبان به خصوص پژوهشهای دوژور^۳، نیل^۴ و وینسر^۵ (۱۹۸۰) بر سازش

¹ - Caplan, R.D.

² - Person- environment

³ - Dejours, c.

⁴ - Neil, C.

⁵ - Winsler, A.

یافتگی فرد با محیط کار، بهداشت روانی در محیط کار و یا آسیب شناسی روانی درد و رنج در کار، متمرکز هستند.

تنیدگی ارتباطی

تنیدگی ارتباطی نوعی از تنیدگی است که به کیفیت روابط انسانی فرد با کارمندان رده های بالاتر کارمندان تابع و همکاری وابسته است. اغلب روان شناسان بر این باورند که وجود روابط خوب در محیط کار به منزله عامل بنیانی فرد و سازمان محسوب می شود.

الف- مدیران

باک^۱ (۱۹۷۵) شخصیت مدیران را از زاویه رابطه آنها با افراد تابع با استفاده از یک پرسشنامه مورد بررسی قرار داده و به این نکته دست یافته است که فقدان یا کمبود توجه احترام آمیز مدیران نسبت به افراد تابع افزایش تنش در محل کار منجر می شود، زیرا توجه احرام آمیز، احساسی است که با رفتاری دوستانه، احترام متقابل و نوعی گرمی در روابط انسانی توأم است.

ب- افراد تابع

¹ - Buck, r.

شیوه ای که براساس آن یک مدیر به اداره افراد تابع خود می پردازد، حساسترین بخش کار وی را تشکیل می دهد افزون بر مسئله ناتوانی در مدیریت، مسأله اداره امور براساس مشارکت فیزیکی از منابع تنیدی محسوب می شود، چه، استفاده از مشارکت در امر مدیریت برای بسیاری از مدیرانی که در امر مدیریت و مشارکت ناتوان هستند، ناراحتی و اضطراب گسترده ای را به وجود می آورد. عدم موازنه بین قدرت سوری و قدرت واقعی، از دست دادن منزلت، کوشش در اعمال قدرت و امتناع کارمندان تابع در مشارکت به خصوص برای مدیرانی که دارای تحصیلات علمی و فنی هستند، از منابع بالقوه تنیدی محسوب می شوند. چرا که توجه این گونه مدیران، بیش از آنکه با تعاملهای انسانی معطوف باشد بر وظایف، مسائل، جریان کار و فرآیند تصمیم گیری، متمرکز است.

(دادستان)

موضوع بهداشت روانی به سالم و متعامل بار آوردن شخصیت انسان ها از طریق فراهم آوردن محیط مناسب برای تامین نیازها و شکوفایی استعدادها بر می گردد. به همین دلیل در تعریف بهداشت روانی می گوئیم که بهداشت روانی عبارت است از پیشگیری از پیدایش بیماری روانی و سالم سازی محیط روانی با افراد جامعه (سازمان) بتوانند با برخورداری

از شخصیت و روان متعامل با عوامل محیط خود رابطه برقرار کرده و در راه تامین نیازها، شکوفایی استعدادها و رسیدن به هدف های متعالی فردی و اجتماعی خود بکوشند. چنانچه سازمان یا محیطی بتوانند زمینه های تامین بهداشت روانی افراد را فراهم کند شخصیت روان افراد متعادل می شود و می توانند با یکدیگر و همچنین با عوامل محیطی روابطی مطلوب برقرار کنند. پس با این تعبیر سلامتی روان دانش آموزان، معلمان و کارکنان سهم بسزایی در برقراری روابط انسانی دارد. به همین دلیل در تعریف بهداشت روانی، بیشتر دانشمندان از به وجود آمدن سازگاری در بین افراد سخن می گویند.

آموزش و پرورش و به عبارت دیگر مدرسه یک نظام صد در صد انسانی است که عامل انسانی هیچ سازمان دیگری مانند کارخانه و یا حتی بیمارستان به اندازه مدرسه قوی نمی باشد کار اصلی مدرسه انسان

سازی است و انسان سازی در دو بعد جسم و روح و یا روان معنی پیدا می کند. حفظ سلامت یا بهداشت روانی دانش آموزان و معلمان کار مدرسه است. مدرسه جای سالم سازی انسان ها است. هر جامعه ای از مدارس خود انتظار دارد که افرادی با شخصیت، متعادل، سازگار، با عاطفه، اجتماعی، با اعتماد به نفس، مسئولیت پذیر، منطقی و عادل بار

آورد. همه اینها منوط به وجود روابط، شرایط و محیط سازمان یافته و مناسب از طریق اعمال مدیریت و رهبری درست در مدرسه می باشد.

یکی از شاخص های مهم بهداشت روانی، توان برقراری رابطه با دیگران است. انسان سالم به عنوان یکی از نیازهای اساسی خود میل به برقراری روابط انسانی با افراد دیگر تحت عنوان دوستان، همکاران، نزدیکان و غیره دارد.

احساس تعلق به دیگران و تعلق دیگران به خود احساس مالکیت از نیازهای انسان است. و هر شخص؟ دوست دارد که کسی او را دوست بدارد و کسی نیز وجود داشته باشد که او را دوست داشته باشد. به همین دلیل، کناره گیری و انزوا نشانه عدم سلامت روانی است. وقتی انسان در حال بیماری و تعارض باشد، مکانیزمهای دفاعی اش به کار می افتد و از دیگران فاصله می گیرد تا وقتی انسان سالم و متعادل است، غیر از مواقع ضروری دوست دارد که با دیگران زندگی کند.

بهداشت روانی سبب پیدایش روابط نزدیک و صمیمانه و همچنین ارضای نیازهای روانی انسان می گردد. مجموعه روابطی که بین افراد برقرار می شود سبب پیدایش عزت، حرمت و امنیت در آنها می شود. سعید شاملو آنقدر که بهداشت روانی در آموزشگاه و تعلیم و تربیت اهمیت می دهد که

تعلیم و تربیت را مترادف با بهداشت روانی می‌داند و می‌گوید تعلیم و تربیت و بهداشت روانی از جنبه نظری هدف واحدی دارند. از نظر او هدف بهداشت روانی و تعلیم و تربیت ساختن آدم‌های سالم، مفید و مدیران مدارس، نه تنها خود باید از روان متعددی برخوردار باشند، بلکه باید روان دانش‌آموزان و معلمان خود را نیز متعادل سازند. برای رسیدن به چنین هدفی باید سعی شود که نیازهای کودکان، نوجوانان و جوانان را تامین کنند. به قول آبراهام مازلو (Abraham maslow) علت اساسی بیماری‌ها و عقده‌های روانی عدم تامین نیازهای آنها است. عدم تامین همه نیازها و مخصوصاً نیازهای اجتماعی و روانی مانند نیازهای قدر و منزلت، احترام، شناخته شدن شکوفایی استعدادها و نظایر آن سبب بروز تعارض، تنش و ناکامی می‌شود. از جهت دیگر وجود فضایی از صفا و صمیمیت سبب افزایش بهداشت روانی می‌شود. اگر دانش‌آموزان و معلمان حس کنند که مدرسه وجود آنها را می‌پذیرد و بین آنها روابط صمیمانه‌ای وجود دارد، روابط آنها مستحکم‌تر می‌شود.

وجود فضای مضر مبنی بر عدالت، تقوی، برابری و برادری در افراد نوعی احساس آرامش و امنیت به وجود می‌آورد.

اثر عمیقی بر بهداشت روانی دارد. مدرسه باید فضایی از معنویت به وجود آورد که روح وحدت و یکتاپرستی در بین معلمان و دانش آموزان تقویت شود. آموزش های اخلاقی و دینی که همراه با استدلال و شناسایی ذات احدیت باشد و فرد را به طور طبیعی و دور از هرگونه اجبار به یاد خدا وادارد تاثیر زیادی بر بهداشت روانی دارد.

مدیر آموزشی موفق کسی است که روابط انسانی بین افراد را از طریق فراهم کردن زمینه های بهداشت روانی تقویت کند.^۱

ویژگی های افرادی که سلامت روانی دارند:

یکی از ویژگی های سلامت روانی که تقریباً اکثر نظریه دانان بر آن توافق دارند این است که:

اشخاص سالم می دانند چیستند و کیستند. آنان از نقاط قوت و ضعف و رذایل و فضایل خویش آگاهند و به طور کلی شکیباهستند و خود را

می پذیرند و به آنچه نیستند تظاهر نمی کنند، با آنکه ممکن است برای ارضای نیازهای دیگر مردمان موقعیت ها نقش های اجتماعی را بازی کنند، اما نقش ها را با خود راستین اشتباه نمی گیرند. کسی که بهداشت روانی خوبی دارد، معمولاً بصورت بهنجار در نظر گرفته می شود. بهنجار کسی است

^۱- سید محمد میرکمالی، ۱۳۸۰- ص ۱۰۹- ۱۱۰-۱۱۱.

که رفتار او به رفتار اکثر مردم نزدیک است و در جهت افراط و تفریط انحراف ندارد.

برای داشتن بهداشت روانی خوب، شرایطی وجود دارد، روبرو شدن با واقعیت، سازگار شدن با دیگران، دشمنی نکرده با دیگران و کمک رساندن به مردم. (گنجی ۱۳۷۶).

علت هایی که سلامت روانی را به خطر می اندازند:

۱- تاثیرات محیطی

۲- محیط شهری

۳- فرهنگ

۴- بیکاری

روابط میان فردی:

از آنجا که روابط میان فرد شاغل و سرپرست او از اهمیت خاصی

برخوردار است، در اینجا راهبردی را مورد بحث قرار می دهیم که هدف از

آن مدیران است. ارتباطهایی که در محیط کار به وجود می آیند ارکان

روابط میان افراد را تشکیل می دهند. هر اندازه مدیران و سرپرستان

بیشتر بتوانند ارتباط موثرتری با کارکنان خود برقرار کنند، کارکنان به

احتمال کمتری دستخوش استرس می شوند. مدیر میتواند با در پیش

گرفتن رفتار و روش های معینی ارتباط موثرتری به وجود آورد، چنین رفتار و روش هایی عبارتند از:

پیشبرد کارها، رضایت مشروط، رهنمود، حمایت، سرکوب خودبینی و غرور، نارضایتی مشروط و مشارکت.

پرورش چنین مهارتهایی برای رفتارهای ارتباطی در مدیران، در واقع خود نوعی راهبرد مدالغ شمرده می شوند به همین دلیل برخی متخصصان بهداشت حرفه ای برنامه هایی را برای آموزش این مهارت ها به مدیران و سرپرستان فراهم کرده اند.^۱

خستگی ناشی از شغل:

بررسی های انجام شده مبین این نکته است که کارکنانی که دارای مشاغل خسته کننده و پر چالش هستند کمتر دچار اضطراب، افسردگی و بیماری های فیزیکی می شوند. تا آنهایی که کارهای با چالش کمتری را عهده دار می باشند.

فشار ناشی از کار:

^۱- غلامرضا خواجه پور، ۱۳۷۷، ص ۱۷۰.

فشار کار از انواع عوامل استرس زا می باشد که با نوع کار و خصوصیات فرد بستگی دارد. اگرچه هر نوع کاری، درصدی از فشار عصبی را احتمالاً در کارمند ایجاد می کند.^۱

اهمیت رضایت شغلی:

با فزونی گرفتن توقعات نیروی کار کیفیت روش های مدیریتی نیز بهبود یافت. با آنکه خوشنودی به طور دکی بالاست ولی هنوز میلیون ها نفر کارمند یا کارگر هستند از بخش های ویژه در کارشان مانند اوضاع کاری ناخوشنودند، این خود وسیله برانگیزاننده برای مدیران است تا به بررسی خوشنودی شغلی پردازند.

رضایت شغلی : نگرش کلی فرد نسبت به شغلش:

رضایت شغلی یکی از عواملی بسیار مهمی در موفقیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد.

گروهی معتقدند رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد. به عبارت دیگر این عده رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاه های روانی

^۱-فرزاد فخمی، ۱۳۸۱، ص ۳۸.

و خصوصیات فردی توجیه می نمایند. فیشر و هانا (۱۳۳۹) رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط انتقال می انگارد یعنی اگر شغل مورد نظر؟ مطلوب را برای فرد تامین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است.

در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذهبمت شغل می نماید و درصدد تغییر آن بر می آید.

رضایت شغلی بخشی از رضایت زندگی است. چون شغل یک بخش عمده از زندگی است پس رضایت شغل به رضایت کلی انسان از زندگی اثر دارد. به نظر هایپاک (۱۹۹۳) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغلش احساس امنیت و رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد.

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

فصل سوم

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

تعریف آمار:

آمار عموماً در اصطلاح عامیانه به معنای ارقام است ولی در معنی تخصصی تر آن یعنی مجموعه ای از تکنیک ها و روش هایی که در جمع آوری، طبقه بندی، خلاصه کردن، پردازش نمایش، تجزیه و تحلیل و تفسیر اطلاعات مورد استفاده قرار می گیرد و انواع آن به دو صورت است: آمار توصیفی-آمار استنباطی.

جامعه آماری

جامع شامل گروهی از افراد است که یک یا چند صفت مشترک دارند. جامعه مورد بررسی در این تحقیق یک گروه پنجاه نفری از معلمان و کارکنان مدارس ابتدائی شهرستان گرمسار میباشد که از طریق نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند.

روش نمونه گیری آماری:

نمونه: به معنی کلی و جزئی از جامعه رami توان نمونه آن جامعه خواند، اما در معنی متعارف در هر جامعه به آن جزئی گفته می شود که معرف جامعه باشند.

روش جمع آوری اطلاعات:

۱- از اطلاعات و منابع معتبر که با مراجعه به مراکز تحقیقاتی و پژوهشی و کتابخانه ها و نشریه ها و مجله های مدیریت استفاده شده است.

۲- پرسشنامه ای که یکی از ابزار متداول در جمع آوری اطلاعات در آمار می باشد که ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه است.

ابزار پژوهش:

برای سنجش آزمودنی ها از دو پرسشنامه استفاده شده و هر دو

پرسشنامه بر روی یک گروه اجرا گردید. ابتدا پرسشنامه رضایت شغلی

که این پرسشنامه مشتمل بر بیست سوال می باشد و هر سوال جنبه ای از

شغل کارمند را در نظر دارد و می توان به میزان رضایت شغلی وی را از

طریق سنجش طرز تلقی و فکر او نسبت به کار و شغلش استنتاج کرد.

پرسشنامه رضایت شغلی (MSQ) شامل مقیاس پنج درجه ای است و از

سطح خیلی راضی، راضی، عدم تصمیم گیری، ناراضی و خیلی ناراضی

درجه بندی شده است.

پرسشنامه دوم، پرسشنامه سلامت عمومی است. این پرسشنامه، یک

پرسشنامه سرندی مبتنی بر روش خودگزارش دهی است که در مجموعه

های بالینی با هدف ردیابی کسانی که دارای یک اختلال روانی هستند مورد

استفاده قرار می گیرند. در این پرسشنامه به دو طبقه اصلی از پدیده ها توجه می شود. ناتوانی فرد در برخورداری از یک کنش وری سالم و بروز پدیده های جدید و با ماهیت معلول کننده.

پرسشنامه سلامت عمومی را میتوان به عنوان مجموعه پرسش هایی که از پایین ترین سطح نشانه های مشترک مرضی که در اختلالات مختلف روانی وجود دارند، تشکیل شده است و بدین ترتیب می تواند بیماران روانی را به عنوان یک طبقه کلی از آنهایی که خود را سالم می پندارند، متمایز کند. بنابراین هدف این پرسشنامه دستیابی به تشخیص خاص در سلسله مراتب بیماری های روانی نیست. بلکه منظور اصلی (آن) ایجاد تمایز بین بیماری روانی و سلامت است.

این پرسشنامه به عنوان یک ابزار سرنده می تواند احتمال وجود یک اختلال روانی را در فرد تعیین کند. در حال حاضر با اجرای این پرسشنامه توانسته اند به گستره وسیعی از نتایج در جمعیت های مختلف دست یابند. این پرسشنامه دارای چهار زیر مقیاس است: نشانه های بدنی، اضطراب و بی خوابی، نارسا کنش وری اجتماعی و افسردگی و خیم، از مجموع نمرات زیر یک نمره کلی به دست می آید. وجود چهار زیر مقیاس براساس تحلیل آماری پاسخ ها ثابت شده است.

نشانه های بدنی را در بر می گیرد این زیر مقیاس دریافت های حسی بدنی را که اغلب با برانگیختگی های هیجانی همراهند ارزشیابی می کند. مواد

این زیر به مقیاس در پرسشنامه با حرف (A) مشخص شده اند.

پرسشنامه های زیر- مقیاس دوم (B) شامل موادی است که با اضطراب و

بی خوابی مرتبطند. هفت ماده مربوط به این زیر- مقیاس در پرسشنامه با

حرف (B) مشخص شده اند.

زیر- مقیاس سوم (C) گستره توانایی افراد را در مقابله با خواست های

حرفه ای و مسائل زندگی روزمره می سنجد و احساسات آنها را درباره

چگونگی کنار آمدن با موقعیت های متداول زندگی، آشکار می کند. هفت

ماده مربوط به این زیر- مقیاس در پرسشنامه با حرف (C) متمایز شده

اند.

و بالاخره چهارمین زیر-مقیاس در برگیرنده عواملی است که با افسردگی

وخیم و گرایش مشخص به خودکشی مرتبطند. هفت ماده متمایز کننده آن

در پرسشنامه با حرف (D) مشخص شده اند. نمره کلی هر فرد از حاصل

جمع نمرات چهار زیر-مقیاس به دست می آید.

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

فصل چهارم

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

ضریب همبستگی پرسیون

A = سلامت جسمانی

1) Correlations

ضریب همبستگی		RZAYA T	B
RZAYA T	Person	1.000	.441**
	Correlation	.	.001
	Sig. (2-tailed)	50	50
	N		
A	Person	.411**	1.000
	Correlation	.001	.
	Sig. (2-tailed)	50	50
	N		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

B = افسردگی

2) Correlations

ضریب همبستگی	RZAYA T	B
--------------	------------	---

RZAYA T	Person Correlation	1.000	.441**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	50	50
B	Person Correlation	.296*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.037	.
	N	50	50

**Corre;ation is significant at the 0.05 level (2-talied)

C = اضطراب

3)

Correlations

ضریب همبستگی		RZAYA T	C
RZAYA T	Person	1.000	.441**
	Correlation	.	.001
	Sig. (2-tailed)	50	50
	N		
C	Person	.441**	1.000
	Correlation	.001	.
	Sig. (2-tailed)	50	50
	N		

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

D = اختلال و عملکرد اجتماعی

4)

Correlations

ضریب همبستگی		RZAYA T	D
RZAYA	Person	1.000	.296*

T	Correlation	.	.001
	Sig. (2-tailed)	50	50
	N		
D	Person		
	Correlation	.296*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.37	.
	N	50	50

**Corre;ation is significant at the 0.05 level (2-talied)

جمع = Sum = سلامت روانی

5)

Correlations

ضریب همبستگی		RZAYA T	SUM
RZAYA T	Person	1.000	.406*
	Correlation	.	.003
	Sig. (2-tailed)	50	50
	N		
D	Person	.406*	1.000
	Correlation	.003	.
	Sig. (2-tailed)	50	50
	N		

**Corre;ation is significant at the 0.01 level (2-talied)

(۱) با توجه به همبستگی محاسبه شده و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ با ۹۹٪ اطمینان بین رضایت شغلی و علائم جسمانی رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. یعنی افزایش علائم جسمانی با افزایش رضایت شغلی همراه است.

(۲) با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۲۹۶ و سطح معنی داری ۰/۰۳۷ با ۹۵٪ اطمینان بین رضایت شغلی و افسردگی رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. یعنی افزایش افسردگی با افزایش رضایت شغلی همراه است.

(۳) با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۴۴۱ و سطح معنی داری ۰/۰۰۱ با ۹۹٪ اطمینان بین رضایت شغلی و اضطراب رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد یعنی افزایش اضطراب با افزایش رضایت شغلی همراه است.

(۴) با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۲۹۶ و سطح معنی دار ۰/۰۳۷ با ۹۵٪ اطمینان معنی دار و مستقیم وجود دارد. (بین رضایت شغلی و اختلال و عملکرد اجتماعی) یعنی افزایش اختلال و عملکرد اجتماعی افزایش رضایت شغلی همراه است.

(۵) فرضیه:*

با توجه به ضریب هبستگی محاسبه شده ۰.۶/ و سطح معنی داری ۰.۰۳/
با ۹۹٪ اطمینان بین رضایت شغلی و سلامت روانی رابطه معنی دار و
مستقیم وجود دارد. یعنی افزایش سلامت روانی با افزایش رضایت شغلی
همراه است. (تاثیر فرضیه)

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

فصل پنجم

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

نتیجه گیری:

سازمان ها اصولاً به وسیله کوشش گروهی از انسان ها برای تحقق هدف یا هدف های معین هماهنگ می شوند و معنی این موضوع آن است که سازمان ها تحقق اهداف را به عهده دارند که اساساً از حیطة و ظرفیت فردی و انجام آن تشکل جمعی و تلاش گروهی را می طلبند. چنانچه علایق و رغبت های واقعی افراد به درستی و به وضوح شناخته شده و ادراک شوند کارایی آنها افزایش خواهند یافت.

از عواملی می تواند در رضایت شغلی معلمان موثر باشد. سلامت روانی مدیران می باشد. مدیران باید بدانند عدم مشاهده نارضایتی شغلی در چهره و ظاهر کارکنان ممکن است بر وجود شورشی پنهان در ذهن و دل آنها نسبت به مدیر دلالت داشته باشد. سازمان های امروزی را نمی توان به دست مدیرانی سپرد که از سلامت روانی برخوردار نباشند. بنابراین هر اندازه که مدیر از سلامت روانی برخوردار باشد سبب می شود که رضایت شغلی معلمان افزایش یافته و با انگیزه بیشتری کار کند و کارایی آنها افزایش می یابد و در آخر این تحقیق با محدودیت هایی هم همراه بوده است.

۱- عده ای از آزمودنی هانسبت به پاسخ دادن بعضی از سوالات مشکل

داشتند و در انتخاب پاسخ سوال مورد نظر تردید داشتند.

۲- مطالبی که مستقیماً با موضوع ارتباط داشته باشند در کتابخانه یافت

نشد.

۳- عدم همکاری آزمودنی ها.

۴- آموزش و پرورش همکاری لازم را با ما نداشت.

فهرست منابع:

- ۱- دکتر شاملو، سعید، بهداشت روانی، انتشارات رشد.
- ۲- پاول هرسی. کنت ایچ بلانچارد. ترجمه دکتر قاسم کبیری- مدیریت رفتار سازمانی «استفاده از منابع انسانی»
- ۳- دکتر میرکمالی، سید محمد. روابط انسانی در آموزشگاه، (۱۳۸۰)
- ۴- فاطمی نژاد، سید محمد، مدیریت فشارهای عصبی و روانی، ۱۳۸۱.
- ۵- گنجی، حمزه، بهداشت روانی، انتشارات ارسباران، ۱۳۷۶.
- ۶- اثر استورا، تالیف دکتر پریخ دادستان. تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن، انتشارات رشد، ۱۳۷۷.
- ۷- رندال آر داس، الیزابت، ترجمه غلامرضا خواجه پور، استرس شغلی (کتابی کاربردی در سطح فرد و سازمان)، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۷.
- ۸- دکتر فحیمی، فرزاد، فشار عصبی، و تعارضی در سازمان و راه های مقابله با آنها- نشر هوای تازه، تهران، ۱۳۸۱.
- ۹- کوکرین کاکرن، ریموند. ترجمه دکتر نجاریان. مبانی اجتماعی بیماری های روانی، انتشارات رشد، ۱۳۷۶ و ۱۳۷۵.

