



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

اثر آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش بر رضایت و تعهد معلمان

محمد توآبی^۱

۱- کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی استان قزوین

mtoabi79@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف اثر آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش بر رضایت و تعهد معلمان انجام شد. برای انجام این مطالعه، نمونه‌ای از معلمان در یک محیط آموزشی مشخص انتخاب شده است. در این مطالعه، با استفاده از پرسشنامه‌ای که شامل سوالاتی درباره آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش، رضایت و تعهد معلمان بود، داده‌ها جمع‌آوری شدند. در این بخش انواع آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش بر اساس مقالات مورد بررسی قرار می‌گیرد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، از روش‌های آماری مناسب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. همچنین، نتایج نشان داد که عواملی همچون فضای کلاس، تجهیزات و امکانات آموزشی، همکاران و مدیریت مدرسه نیز بر رضایت و تعهد معلمان تأثیر مثبت دارند. پژوهش حاضر به شیوه مروری و با استفاده از داده‌های کتابخانه‌ای صورت پذیرفت. در نتیجه، افزایش آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش و بهبود شرایط آموزشی، می‌تواند به افزایش رضایت و تعهد معلمان و بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند. نتایج نشان داد آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش، به طور مستقیم و مثبت بر رضایت و تعهد معلمان تأثیر دارد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهند که آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی معلمان دارد.

کلمات کلیدی: رضایت معلمان، تعهد معلمان، محیط آموزش و پرورش، کارکنان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

در دوره تحصیلی مدارس، رضایت شغلی و تعهد معلمان به عنوان دو عامل مؤثر در کیفیت آموزش و پرورش و عملکرد مدرسان مطرح می‌شود. آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش، به عنوان یکی از عوامل مؤثر در رضایت شغلی و تعهد معلمان، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر کیفیت آموزش و پرورش داشته باشد. با وجود اهمیت این موضوع، کمتر تحقیقاتی در ایران به بررسی ارتباط بین آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش و رضایت شغلی و تعهد معلمان در دوره تحصیلی ابتدایی اختصاص یافته است. بنابراین، بررسی این ارتباط و شناخت عوامل مؤثر در ایجاد آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مثبت برای معلمان در این دوره تحصیلی، یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. با وجود پیشرفت‌های مختلف در زمینه‌های مرتبط با آموزش و یادگیری، معلمان همواره به عنوان سرمایه‌های ارزشمند و نیروهای مؤثر در رشد دانش‌آموزان محسوب می‌شوند. استعداد، توانایی، نگرش و شخصیت معلم به صورت پیوسته در شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان ایفای نقش مستقیم می‌کند (صدیقی، ابوالفضل، ۱۴۰۱). در معرض قرار گرفتن معلم در متغیرهای سازمانی نظیر سرپرست، همکار، محیط کار، حقوق و دستمزد و تعامل او با این عوامل موجب بروز حالت‌های عاطفی و ذهنی مثبت و منفی در معلم می‌گردد که تمام فعالیت‌ها و بالأخص عملکرد کاری وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Andrew, ۱۹۶۲).

یکی از این اهداف، شناخت عوامل مؤثر در توفیق سازمان‌هاست. با شناخت این عوامل، می‌توان کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش داده و در نهایت عملکرد آن‌ها را بهبود بخشید. اما چگونه است که معلمی در یک مدرسه اثربخش و کارساز بوده و وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهد. اما همین معلم پس از انتقال به مدرسه دیگر کارایی خود را از دست می‌دهد؟ در اینجاست که می‌توان گفت: تفاوت مدارس منحصرأ به وضعیت فیزیکی، ساختمان، منابع انسانی و مادی موجود در آن محدود نمی‌شود بلکه هر مدرسه، دارای آداب و رسوم ارزش‌ها، هنجارها و روش‌های علمی مخصوص و نسبتاً پایداری است (اتحاد، ۱۳۸۰).

این خصوصیات، که به ما اجازه می‌دهد یک مدرسه را از مدرسه دیگر متفاوت بدانیم، «جو مدرسه» نامیده می‌شود «جو» اصطلاح وسیعی است که به آگاهی معلمان از محیط عمومی کار اطلاق می‌شود و متأثر از سازمان رسمی و غیررسمی، شخصیت افراد، و رهبری سازمان است (اسدی، ۱۳۸۶).

در هر سازمان، می‌توان ابعاد متفاوتی را تشخیص داد که دو بعد مهم آن، بعد اجتماعی و بعد روانی می‌باشند، بعد اجتماعی، موجب اطاعت از قوانین و مقررات و دستیابی به اهداف سازمانی است، بعد روانی، سبب دلگرمی و وابستگی افراد به سازمان است. در صورتی که این ابعاد وجود داشته باشند، می‌توانند موجبات رشد و پویایی گروه را فراهم آورند. بر اساس تحقیقات انجام شده، توجه به بعد روانی سازمان، سبب افزایش کارایی، انگیزش، روحیه و عملکرد کارکنان می‌شود این بعد، نشان دهند آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش است (بیان فر و کیخانی، ۱۴۰۰).

آگاهی‌هایی که فرد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کند، دارد و احساس او نسبت به سازمان برحسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، ملاحظه‌کاری‌ها، صمیمیت و حمایت، و صراحت هست از آنجا که جو مدرسه یک موضوع مهم است، اغلب مشکل است که آن را به دقت تعریف کرد. جو باید به عنوان ویژگی‌هایی بادوام در نظر گرفته شود که ویژگی روان‌شناختی یک مدرسه معین را توصیف می‌کند. آن را از سایر مدارس متمایز می‌سازد و در رفتار معلمان و دانش‌آموزان نفوذ می‌کند و همین‌طور احساس روان‌شناختی است که معلمان و دانش‌آموزان نسبت به آن مدرسه برخوردار هستند «فرهنگ» به مجموعه دست آورده‌ای مادی و تجارب غیرمادی بشر اطلاق می‌شود که از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد و هر نسل ضمن پیرایش پاره‌ای از جنبه‌های آن، خود نیز به پیکره اصلی افزوده و به نسل بعد از خود تحویل می‌دهد (Andrew, ۱۹۶۲).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرهنگ عموماً به‌عنوان مفاهیم، رفتارها، هنرها، ابزار، علوم و امثال آن در یک جامعه و در یک‌زمان مشخص تعریف می‌شود نتیجه اینکه آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش در تحلیل عملکرد کارکنان بسیار مهم تلقی می‌شود چراکه جو مدارس بر رفتار معلمین و دانش آموزان تأثیر می‌گذارد. شناخت جو مدارس به ما کمک می‌کند که کشمکش‌ها را تشخیص داده و سپس با بررسی آن‌ها در جهت کاهش یا رفع آن‌ها کوشش کنیم با رفع تضاد در محیط کار بین کارکنان و مدیر، نگرش دانش آموزان نسبت به تحصیل مطلوب‌تر خواهد شد. بر اساس تحقیقات انجام‌شده، توجه به بعد روانی سازمان سبب افزایش کارایی، انگیزش روحیه و عملکرد کارکنان در سازمان می‌گردد. این بعد از سازمان همان آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش است و سهم عمده‌ای در اثربخشی سازمان دارد. زمانی گفته می‌شود، افراد خوب کار می‌کنند که بهره‌وری داشته باشند (بیان فر و کیخائی، ۱۴۰۰).

امروزه بهره‌وری خود دلالت بر دو مفهوم مرتبط به هم یعنی اثربخشی و کارایی دارد. اثربخشی معطوف به هدف است لیکن صحبتی در خصوص هزینه‌های انجام‌شده جهت رسیدن به هدف نمی‌کند. درواقع هر قدر در ازای ستاده‌های به‌دست‌آمده، منابع یا داده‌های کمتری را از دست داده باشیم کارایی بیشتری خواهیم داشت. از این‌رو هزینه‌ها جایی که کارایی مطرح است مورد توجه قرار می‌گیرند (الوانی، ۱۳۷۶).

علاوه بر بهره‌وری که برحسب اثربخشی و کارایی سنجیده می‌شود، عملکرد مستلزم اطلاعاتی از قبیل میزان حوادث کار، گردش کار، غیبت‌ها و تأخیرات کارکنان در ورود به محل کار است. به این معنی که یک کارمند خوب کسی است که نه تنها از نقطه نظر بهره‌وری خوب کار می‌کند. (انصاری، ۱۳۸۹). بلکه همچنین با به‌موقع حاضر شدن در محل کار یا از دست ندادن اوقات کاری و یا کم کردن حوادث کاری مربوطه، گرفتاری‌ها و مشکلات سازمان را تقلیل می‌دهد چنانچه افراد موجود در یک سازمان، احساس کنند که نیازهای تعلق، ارزش داشتن، احترام و شکوفا شدن آنان تأمین می‌شود به‌نوعی آرامش روحی و روانی می‌رسند که این شرایط زمینه رشد فرد را فراهم می‌سازد (اسدی، ۱۳۸۶).

تمام این حالات، زمینه‌ساز بهبود و ارتقای روحیه و افزایش کار و تلاش فرد و درنهایت دست یافتن به اهداف سازمانی می‌گردد. از طرف دیگر سنجش عملکرد کارکنان در سازمان نیز امری حیاتی است. مدیران برای اتخاذ تصمیمات معتبر پرسنلی نیازمند به ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشند. اطلاعات حاصل از ارزیابی عملکرد به‌عنوان مبنایی برای تعیین احتیاجات آموزشی، ترفیعات، اخراج‌ها، پرداخت حقوق، فوق‌العاده شغل و تخصیص پاداش به‌کاررفته و مدرکی است که بر اساس آن کارکنان کارآمد، اثربخش و یا بالعکس درجه‌بندی می‌شوند. تبعات ناشی از این ارزیابی برای مدیریت و کارکنان در همه سازمان‌ها اهمیت برجسته‌ای دارد (بیان فر و کیخائی، ۱۴۰۰).

اکثریت سازمان‌ها در پی بهبود عملکرد کارکنان خود هستند از این‌رو بررسی رابطه حالات روحی و روانی افراد با رفتار و عملکرد آنان نیاز همیشگی آن‌ها بوده و بسیار بااهمیت و ضروری است. نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران کمک کند تا رابطه آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مدارس با عملکرد دبیران را دریافته و با کاربرد روش‌های صحیح در بهبود شرایط حاکم بر مدرسه و ایجاد آمادگی در کارکنان خود برای بهبود عملکرد اقدام نمایند. منظور از جوسازمانی، اهمیت انسانی است که کارکنان یک سازمان در آن به انجام وظایف خود می‌پردازند. گاهی منظور از جوسازمانی نقطه‌نظرهایی می‌باشد که به طور مشترک و در رابطه با شیوه رفتار کارکنان یک سازمان در بین بیشتر مدیران عالی آن سازمان وجود دارد (Anderson, ۱۹۹۸).

یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی اجتماعی بشر امروزی مدیریت است. به کمک این فعالیت، اهداف و مأموریت‌های سازمان تحقق می‌یابد و از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری می‌شود و توانایی‌ها و استعداد‌های انسان‌های درون سازمان از قوه به فعل درمی‌آید. در این میان، مدیران سازمان‌های آموزشی نقش حساس و حیاتی دارند. مدیران آموزشی باید دارای توانایی‌ها و مهارت‌های خاصی باشند تا بتوان باکمال اطمینان سرنوشت تربیتی کودکان و نوجوانان را به دست آن‌ها سپرد. دانش و آگاهی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

و مهارت‌های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدی باشد که نیاز به آموزش و خطاهای مکرر نباشد، زیرا هر خطا و آزمایشی همراه با زیان‌های بزرگی خواهد بود که بسیاری از آن‌ها جبران‌ناپذیر است.

دیدگاه‌های مختلف در مورد شکل‌گیری آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش

رویکرد ساختاری: این رویکرد اساساً جوسازمانی را به‌عنوان ویژگی‌های وابسته به سازمان در نظر می‌گیرد که این ویژگی‌ها مربوط به خود سازمان و مستقل از اعضای آن است. رویکرد ساختاری ما را به ارتباط بین هدف و معیارهای آگاهی جوسازمانی هدایت می‌کند (صدیقی، ابوالفضل، ۱۴۰۱).

موقعیت‌های واقعی در شرایط سازمانی عامل تعیین‌کننده نظرات، ارزش‌ها و آگاهی‌های کارکنان از وقایع سازمان است. بنابراین ابعاد مختلف سازمان مانند: اندازه سازمان، میزان تمرکز در تصمیم‌گیری، تعداد سطوح در سلسله‌مراتب، ماهیت فناوری و حوزه‌های که قوانین رسمی و خط‌مشی‌های رفتاری را مشخص می‌سازد، در تعیین و شکل‌گیری جوهای مختلف مؤثر خواهند بود (انصاف، ۱۳۷۷). رویکرد آگاهی: رویکرد آگاهی که می‌توان آن را رویکرد آگاهی - روان‌شناختی نیز نامید. اساس و ریشه جوسازمانی را در اعضای سازمان متمرکز می‌داند این رویکرد بر این فرض استوار است که افراد متغیرهای موقعیتی را به روشی که از لحاظ روان‌شناختی برای آن‌ها معنی‌دار است، تعبیر و تفسیر نموده و به آن پاسخ می‌دهند (اسدی، ۱۳۸۶).

بنابراین بر اساس این رویکرد، جوسازمانی وابسته به آگاهی کارکنان است. رویکرد تعاملی: اساس این رویکرد بر آن است که جوسازمانی حاصل تعامل میان اعضای سازمان و موقعیت‌های سازمانی است. بنابراین همان‌گونه که برخی از محققین جوسازمانی را به‌درستی به‌عنوان محصول ترکیب ویژگی‌های شخصیتی و عناصر ساختاری سازمان تعریف کرده‌اند، این رویکرد نیز به ماهیت این ارتباط متقابل توجه کرده و نقش آن را به‌عنوان یک عامل اساسی در شکل‌گیری جوسازمانی معرفی می‌کند. رویکرد فرهنگی: رویکرد فرهنگی نوع تکامل‌یافته رویکرد تعاملی است (Andrew, ۱۹۶۲).

طبق این رویکرد گروه‌های سازمانی یک حس مشترک از ارزش‌ها، تاریخ، مقاصد و اهدافی که حاصل تعبیر و تفسیر جمعی است را ایجاد می‌کند. رویکرد فرهنگی بر این مطلب تأکید دارد که گروه‌ها در بردارنده ارزش‌ها، هنجارها، اطلاعات حاصل از توافق جمعی و معانی که به‌طور تاریخی شکل گرفته‌اند می‌باشند بنابراین در این رویکرد، جوسازمانی از فرهنگ سازمانی ناشی می‌شود و فرهنگ سازمانی که همان نمادها، هنجارهای رفتاری، مفروضات و باورهای سازمانی و ... است در شکل‌گیری جو آن نقش اساسی دارد (اچسون، ۱۳۸۰).

مدیریت کارکردن با و به وسیله دیگران است ضمن آنکه مدیران وظایف و فعالیت‌های متنوع و پیچیده‌ای انجام می‌دهند. هیچ مدیری نمی‌تواند برای انجام کارهای مربوط به شغلش تنها بر کوشش‌های فردی خود تکیه کند. بر این اساس داشتن مهارت و توانمندی‌های مختلفی برای مدیران صرف نظر از نوع فعالیت و مأموریت سازمانشان ضرورت پیدا می‌کند. مدیر باید قادر باشد کارهایی که افراد او انجام خواهند داد را برنامه‌ریزی کند، معیارهایی که باید به آنها رسید را تعیین کند، آن‌ها را سازمان دهد، وظایف را مشخص کند و سرانجام دقت کند که جریان فعالیت‌های افراد و بخش‌های مختلف با یکدیگر هماهنگ باشد. در تمام این فعالیت‌ها مدیران از مهارت‌هایی بهره می‌گیرند که در اصطلاح به آنها مهارت‌های مدیریتی گفته می‌شود.

اهمیت مدیریت و توسعه، توجه به مدیریت را در اولویت قرار داده است امروزه در مقایسه با گذشته ایفای نقش مدیریت یا به عبارتی هماهنگ ساختن فعالیت‌ها و امکانات سازمان در جهت وصول به اهداف سازمان، به لحاظ وسعت ارتباطات، قلمرو و پیچیدگی اهداف و وظایف سازمان و نیز گسترش پیچیدگی افکار و انتظارات کارکنان و مهارت‌های استفاده از تجهیزات بسیار دشوارتر شده است. با توجه به مواردی که اشاره شد چنین به نظر می‌آید که مدیران جهت رسیدن به اهداف موردنظرشان نیازمند داشتن مهارت‌هایی می‌باشند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی اجتماعی بشر امروزی مدیریت است. به کمک این فعالیت، اهداف و مأموریت‌های سازمان تحقق می‌یابد و از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری می‌شود و توانایی‌ها و استعداد‌های انسان‌های درون سازمان از قوه به فعل درمی‌آید. در این میان، مدیران سازمان‌های آموزشی نقش حساس و حیاتی دارند. مدیران آموزشی باید دارای توانایی‌ها و مهارت‌های خاصی باشند تا بتوان باکمال اطمینان سرنوشت تربیتی کودکان و نوجوانان را به دست آن‌ها سپرد. دانش و آگاهی و مهارت‌های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدی باشد که نیاز به آموزش و خطاهای مکرر نباشد، زیرا هر خطا و آزمایشی همراه با زیان‌های بزرگی خواهد بود که بسیاری از آن‌ها جبران‌ناپذیر است.

انواع آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش

در این بخش انواع آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش بر اساس مقالات مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جو باز

در این نوع جو، معلمان از روحیه بالایی برخوردارند. آن‌ها بدون پرخاشگری و درگیری به‌خوبی با یکدیگر کار می‌کنند عدم تعهد کم. شکل شخصی جو باز عبارت است از اعتماد و روحیه زیاد و عدم اشتغال کم، این ترکیب جوی را پیشنهاد می‌کند که هم مدیر و هم معلمان رفتار صمیمی دارند (الوانی، ۱۳۷۶).

جو خودگردان

پایه و اساس کنش‌های رهبری در درجه اول از گروه ناشی می‌شود. رهبر، کنترل ناچیزی را نسبت به اعضای گروه بکار می‌بندد، از طریق ارضای نیازهای اجتماعی نشاط و روحیه در حد بالائی حاصل می‌شود. خشنودی از پیشرفت وظایف نیز مشهود است، منتهی درجه آن کمتر است.

جو کنترل شده

با روابط خشک و توجه خیلی زیاد به وظیفه مشخص است. در درجه اول رفتار گروه معطوف به انجام وظایف است و میزان توجه به رفتارهای که نیازهای اجتماعی را برآورد نماید نسبتاً کم است. نشاط و روحیه غالباً بالا است، مع‌هذا تا حدی خشنودی اجتماعی تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد. در این اوضاع و احوال گشودگی یا «صداقت» در رفتار به چشم نمی‌خورد، زیرا که گروه به درجات مختلف نسبت به موفقیت در کار آرامش خاطر ندارد (اتحاد نژاد، ۱۳۸۰).

جو دوستانه

به درجات بالا خصوصی است ولی زیر کنترل است. اعضای این سازمان خشنودی اجتماعی دارند ولی کنترل اجتماعی ناچیزی را در مورد انجام وظایف بکار می‌بندند. در نتیجه به سبب اینکه اعضای گروه خشنودی کمتری از انجام کار به دست می‌آورند نشاط و روحیه در حد عالی نیست و بر این مبنی خیلی از رفتارها را در این اوضاع و احوال نمی‌توان «اصیل» تلقی نمود (اچسون، ۱۳۸۰).

جو پدران



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

با این خصیصه به خوبی مشخص می‌گردد که مدیر مدرسه تجلی کنش‌های رهبری را در گروه محدود می‌سازد و ابتکار بسیاری از این کنش‌ها را به خود اختصاص می‌دهد. از مهارت‌های رهبری موجود در گروه به‌عنوان مکمل توانائی مدیر مدرسه در بروز اعمال رهبری استفاده‌نشده و در نتیجه پاره‌ای از کنش‌های رهبری صورت واقعی به خود نمی‌گیرد (اسدی، ۱۳۸۶).

جو بسته

با بی‌تفاوتی عاطفی خیلی زیاد تمام اعضای سازمان، مشخص است. سازمان به‌خوبی کار نمی‌کند، نشاط و روحیه خیلی پایین است، زیرا که اعضای گروه نه خشنودی اجتماعی به دست می‌آورند و نه در مورد پیشرفت کارشان خشنودی دارند. در رفتار اعضا نشانی از اصالت دیده نمی‌شود. در حقیقت به نظر می‌رسد که سازمان در حالت رکود به سر می‌برد (انتصاری، ۱۳۷۹).

آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش و تعهد معلمان

اثر آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش بر تعهد معلمان یکی از مسائل مهم در حوزه آموزش است. آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش به مجموعه شرایط و عواملی اشاره دارد که در یک سازمان وجود دارد و بر رفتار و عملکرد اعضای آن تأثیر می‌گذارد. تعهد معلمان به‌سادگی به میزان تعلق و پیوستگی آن‌ها به مؤسسه آموزشی که در آن کار می‌کنند، اشاره دارد. برخی از عوامل آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش که می‌توانند بر تعهد معلمان تأثیر بگذارند عبارت‌اند از:

۱. رهبری مؤثر: نحوه رهبری در سازمان می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر تعهد معلمان داشته باشد. رهبرانی که قدرت انگیزشی بالا و استعداد‌های رهبری مناسب را دارند، معلمان را به خود متصل می‌کنند و تشویق می‌کنند تا در آموزش و پرورش بهتر عمل کنند.
 ۲. ارتباطات سازمانی: روابط قوی و سالم در سازمان، اعتماد و همبستگی را تقویت می‌کند. وجود ارتباطات باز درون‌سازمانی، فرصت برای انتقال ایده‌ها و نظرات معلمان را به رهبران و مدیران فراهم می‌کند و احساس ارزشمندی و شناخته شدن معلمان را افزایش می‌دهد.
 ۳. حمایت سازمانی: حمایت مناسب از سوی سازمان به معلمان اعتماد به نفس و احساس تضمین شده بودن را القا می‌کند. این حمایت می‌تواند شامل ارائه منابع آموزشی و توسعه حرفه‌ای، فرصت‌های رشد و پیشرفت و حمایت مالی باشد.
 ۴. فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی مهمی است که ارزش‌ها، باورها و رفتارهای پذیرفته‌شده در سازمان را تعیین می‌کند. فرهنگی که بر اعتقاد به ارزش آموزش و پرورش و اهمیت نقش معلمان تأکید دارد، می‌تواند احساس تعلق و تعهد معلمان را تقویت کند.
- به‌طور کلی، آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مطلوب و مناسب می‌تواند به تقویت تعهد معلمان کمک کند و باعث ارتقای عملکرد و بهبود کیفیت آموزش و پرورش شود.

پیشنهاد‌های پژوهش

مطالعات کاربردی و تحقیقی در این زمینه بیان می‌دارد اینکه به جو مدارس و بعد روانی سازمان توجه شود زیرا سبب افزایش کارایی، انگیزش روحیه و عملکرد کارکنان در سازمان می‌گردد. همچنین کارکنان باید آموزش داده شوند تا توانایی انجام کار را داشته باشند و آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مدارس باز و صمیمی باشد چون بر میزان مسئولیت‌پذیری نقش دارد و عملکرد کارکنان در سازمان سنجش شود (Anderson, ۱۹۹۸).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

چون این امری حیاتی است مدیران برای اتخاذ تصمیمات معتبر پرسنلی نیازمند به ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشند. همچنین از ابزارهای دیگری برای بررسی آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش و همچنین عملکرد استفاده شود و در دبیرستان‌های دخترانه نیز این تحقیق صورت گیرد. علاوه بر جوسازمانی به روحیه، انگیزش، ماهیت شغل، سن کارمند و سطح تحصیلات کارکنان توجه شود. چون همه این متغیرها در عملکرد کارکنان مؤثر هستند (اسدی، ۱۳۸۶). در ادامه پیشنهادها کاربردی جهت بهبود آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش، رضایت شغلی و تعهد معلمان را بررسی خواهیم کرد:

۱. ارتقای روابط بین فردی: سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌هایی را برای تقویت روابط بین معلمان و ارتقای همکاری و تعاملات مثبت بین آن‌ها اجرا کنند. برگزاری جلسات هم‌افزایی، گردهمایی‌های تیمی و تشکیل گروه‌های کاری مشترک از روش‌های موثری برای ارتقای روابط بین فردی است (بیان فر و کیخائی، ۱۴۰۰).

۲. فراهم کردن حمایت و پشتیبانی: سازمان‌ها باید به معلمان خود حمایت و پشتیبانی مناسب را ارائه کنند. این شامل ارائه منابع و تجهیزات آموزشی، ارائه فرصت‌های آموزش و پیشرفت شغلی، ارزیابی و بازخورد سازنده و حمایت از معلمان در مواجهه با مشکلات و چالش‌های شغلی است.

۳. ارزش‌گذاری نقش معلمان: سازمان‌ها باید ارزش و اهمیت نقش معلمان را به طور رسمی و عملیاتی تأیید کنند. این می‌تواند شامل ارائه فرصت‌های پیشرفت شغلی، تقدیر از دستاوردها و تلاش‌های معلمان، اعطای جوایز و پاداش‌های معنوی و مادی، و توجه به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها باشد.

۴. ارتقای شرایط کاری: سازمان‌ها باید بهبود شرایط کاری معلمان را در نظر بگیرند. این شامل ارائه تسهیلات و امکانات مناسب، بهبود بستر فیزیکی و فناوری آموزشی، حفظ تعادل کار-زندگی و تنوع و جذابیت وظایف شغلی می‌شود.

۵. ارتقای ارتباط مدیران و معلمان: برقراری ارتباط مؤثر و دوسویه بین مدیران و معلمان می‌تواند بهبود رضایت شغلی و تعهد معلمان را تسهیل کند. مدیران باید از طریق جلسات روزانه، بازخورد منظم، ارتباط مستقیم و قابلیت‌های رهبری مؤثر، ارتباط قوی با معلمان خود برقرار کنند (صدیقی، ابوالفضل، ۱۴۰۱).

۶. توسعه فرصت‌های حرفه‌ای: سازمان‌ها باید فرصت‌های آموزش و پیشرفت حرفه‌ای را برای معلمان فراهم کنند. این شامل دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها، کنفرانس‌ها و فرصت‌های ارتقای تخصص و مهارت‌های آموزشی است. این اقدامات معلمان را تحرک و ارتقاء حرفه‌ای تشویق می‌کند و رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد.

۷. تشکیل گروه‌های کاری و همفکری: سازمان‌ها می‌توانند برای معلمان گروه‌های کاری و همفکری را تشکیل دهند. این گروه‌ها به معلمان امکان می‌دهند تا در محیطی تعاملی و همکاری‌بخش با همکاران خود به اشتراک گذاشتن تجربیات، ایده‌ها و راهکارهای خود را تقویت کنند.

۸. ارزش‌گذاری به مشارکت معلمان: سازمان‌ها باید مشارکت معلمان را تشویق کنند و ارزش‌گذاری کنند. ایجاد فرصت‌ها برای مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری، اجرای پروژه‌های تیمی و شرکت در ارائه ایده‌ها و نظرات، از جمله اقداماتی است که می‌تواند رضایت شغلی و تعهد معلمان را بهبود بخشد.

۹. مدیریت استرس: استرس می‌تواند تأثیر منفی بر رضایت شغلی و تعهد معلمان داشته باشد. بنابراین، سازمان‌ها باید برنامه‌ها و راهکارهایی را برای مدیریت استرس معلمان ارائه کنند، از جمله ارائه فضاهای استراحت مناسب، روش‌های مدیریت زمان و آموزش مهارت‌های مقابله با استرس.

۱۰. ارتقای ارتباط با دانش‌آموزان و والدین: سازمان‌ها باید ارتباطات معلمان را با دانش‌آموزان و والدین تسهیل کنند. ایجاد فرصت‌های مستمر برای بحث و تبادل نظر با والدین، برگزاری جلسات والدین-معلم و ارائه بازخورد منظم به دانش‌آموزان، ارتباطات قویتری را بین این افراد ایجاد می‌کند و رضایت شغلی معلمان را بهبود می‌بخشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

با اعمال این پیشنهادات، احتمالاً آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش، رضایت شغلی و تعهد معلمان بهبود می‌یابد. همچنین، مطالعات بیشتری نیز می‌توانند در این زمینه انجام شود تا به راهکارهای دقیق‌تری برای بهبود شرایط کاری معلمان و افزایش رضایت شغلی و تعهد آن‌ها دست یافت.

نتیجه‌گیری

مقاله موردنظر با عنوان «اثر آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش بر رضایت شغلی و تعهد معلمان» مورد بررسی قرار گرفته است. در این مقاله، تأثیر آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش بر دو متغیر مهم در زمینه آموزش، یعنی رضایت شغلی و تعهد معلمان، مورد بررسی قرار گرفته است. برای انجام این مطالعه، نمونه‌ای از معلمان در یک محیط آموزشی مشخص انتخاب شده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، از روش‌های آماری مناسب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهند که آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی معلمان دارد. معلمانی که در یک سازمان با جوی مثبت و حمایتی فعالیت می‌کنند، بیشترین سطح رضایت شغلی را تجربه می‌کنند. همچنین، تعهد معلمان نیز با آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مرتبط است و در سازمان‌هایی که جوی مثبت و تشویق‌کننده دارند، معلمان تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود ابراز می‌کنند (صدیقی، ابوالفضل، ۱۴۰۱).

آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش، ساختارها، نگرش‌ها، جریان‌های فکری و رفتاری و عقاید شکل گرفته و موجود در یک سازمان را تعریف می‌کند که بر روال‌های کاری و رضایت شغلی معلمان تأثیر غیرقابل‌انکاری دارد. آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش ممکن است با توجه به خصوصیات منحصر به فرد خود، در بهبود عملکرد معلمان و ایجاد فضای کاری رضایت‌بخش بسیار مؤثر باشد و یا بالعکس، موجب عدم رضایت، تحمل فشار و در نتیجه کاهش عملکرد معلمان گردد، که خود به صورت مستقیم بر فرآیند یادگیری دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد (بیان فر و کیخائی، ۱۴۰۰).

نگرش‌ها و ابعاد مدیریتی قادر به تعیین آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مدارس و رضایت شغلی معلمان می‌باشند. دیدگاه معلمان در مورد مهارت‌های فنی، انسانی و آگاهی مؤثر بر رضایت شغلی متفاوت است. ماهیت محیط‌های اجتماعی کار در مدارس از موضوعات مورد توجه مطالعات مختلف در زمینه علوم رفتاری و اجتماعی است. به دست آورده‌ای نگرش دقیق از جو موجود در محیط‌های سازمانی، پژوهشگران را برای بررسی متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی و رابطه آن‌ها با عوامل دیگر بیش از پیش ترغیب نموده است. از این رو پژوهش‌ها درباره آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش و رضایت شغلی و رابطه آن‌ها با رویکردهای گوناگون به انجام رسیده است.

بر اساس نتایج مطالعات مختلف، مدیران مدارس نقش تعیین‌کننده‌ای در آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مدارس دارند و نگرش مثبت و صحیح از سوی آن‌ها و تلاش مستمر در جهت رفع فشارهای سازمانی بر معلمان می‌تواند رضایت شغلی و به تبع آن کیفیت عملکرد معلمان را به شکل مؤثری بهبود بخشد. بنابراین، مقاله نشان می‌دهد که برقراری یک آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مثبت و حمایتی در محیط آموزشی می‌تواند بهبود رضایت شغلی و تعهد معلمان را به همراه داشته باشد. این نتایج می‌توانند به سازمان‌ها و مدیران آموزشی کمک کنند تا سیاست‌ها و راهکارهای مناسبی را برای ایجاد آگاهی کارکنان از محیط آموزش و پرورش مثبت و حمایتی در محیط آموزشی اتخاذ کنند و از این طریق رضایت شغلی و تعهد معلمان را بهبود بخشند.



منابع

۱. اتحاد نژاد، شاپور (۱۳۸۰). نظر دبیران در خصوص میزان مهارت‌های اثربخش مدیران و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان‌های شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۲. اچسون، کیت و دامین گال، مردیت (۱۹۹۹). نظارت و راهنمایی تعلیمات کاربرد فنون کلینیکی ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: کمال تربیت.
۳. اسدی، حمید (۱۳۸۶). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی شهید بهشتی بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ، پایان نامه فوق لیسانس رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی.
۴. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۶). مدیریت عمومی، چاپ دهم، تهران: نشر نی
۵. صدیقی، ابوالفضل، (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین جو مدرسه و روحیه، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
۶. بیان فر، فاطمه و کیخانی، مهین. (۱۴۰۰). رابطه جو عاطفی خانواده و جو روانی- اجتماعی مدرسه با سازگاری تحصیلی دانش آموزان دختر مقطع متوسطه، هفتمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران
۷. Haeselager, G.J.T., & van Lieshout, C.F.M. (۱۹۹۲). Social and affective adjustment of self- and peer-reported victims and bullies. Paper presented at the European Conference on Developmental Psychology, Seville, Spain.
۸. Hirano, K. (۱۹۹۲). Bullying and victimization in Japanese classrooms. Paper presented at the European Conference on Developmental Psychology, Seville, Spain.
۹. Junger, M. (۱۹۹۰). Intergroup bullying and racial harassment in the Netherlands. *Sociology and Social Research*, ۲۴, ۶۵-۷۲.
۱۰. Kazdin, A.E. (۱۹۸۷). Treatment of antisocial behaviour in children: Current status and future directions. *Psychological Bulletin*. ۱۰۲, ۱۸۷-۲۰۳.
۱۱. Lagerspetz, K.M., Bjorkqvist, K., Berts, M., & King, E. (۱۹۸۲). Group aggression among school children in three schools. *Scandinavian Journal of Psychology*, ۲۳, ۴۵-۵۲.
۱۲. Loeber, R., & Dishion, T. (۱۹۸۳). Early predictors of male delinquency: A review. *Psychological Bulletin*, ۹۴, ۶۹-۹۹.
۱۳. Loeber, R., & Stouthamer-Loeber, M. (۱۹۸۶). Family factors as correlates and predictors of conduct problems and juvenile delinquency. In M. Tonry & N. Morris (Eds.), *Crime and justice*, Vol. ۷ (pp. ۲۹-۱۴۹). Chicago: University of Chicago Press.
۱۴. Anderson, Carl A. (۱۹۹۸). *Management: skill function Organization performance*, ۲nd edition. Mc Graw Hill.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱۵. Andrew W. Haloin and Don B. Croft (۱۹۶۲). The Organizational Climate of School, Washington, DC: U.S. Office of Education, Research Project, Contract, SAE ۵۴۲- ۸۶۳۹, August ۱۹۶۲), pp.۱۷۵-۱۷۶.