بسم الله الرحمن الرحیم

ارتباط ویژگی های شغلی با خودکارآمدی حرفه ای معلمان

تالیف:

سوسن خسروی

مربی امور آموزشی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه رازی کرمانشاه

ویراستار:

شهلا رضایی

انتشارات قانون‌یار

۱۳۹۵

سرشناسه	:	خسروی، سوسن، ۱۳۴۹ -
عنوان و نام پدیدآور	:	ارتباط ویژگی‌های شغلی با خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان/تالیف سوسن خسروی ؛ ویراستار شهلا رضایی.
مشخصات نشر	:	تهران: انتشارات قانون‌یار، ۱۳۹۵ .
مشخصات ظاهری	:	۱۰۴ ص.: جدول، نمودار .
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۸۰۷۷-۳۱-۲
وضعیت فهرست نویسی	:	فیپا
موضوع	:	معلمان -- اثر بخشی
موضوع	:	Teacher effectiveness
موضوع	:	خودکارایی
موضوع	:	Self-efficacy
موضوع	:	معلمان -- ارزشیابی
موضوع	:	Teachers -- Rating of
موضوع	:	موفقیت شغلی
موضوع	:	Career development
رده بندی کنگره	:	LB۳/۱۰۲۵/۴الف۵خ ۱۳۹۵
رده بندی دیویی	:	۱۰۲/۳۷۱
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۴۶۷۰۶۱

انتشارات قانون یار

ارتباط ویژگی های شغلی با خودکارآمدی حرفه ای معلمان

تألیف: سوسن خسروی

ویراستار:شهلا رضایی

ناشر: قانون یار

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۱۰۰ جلد

قیمت نسخه الکترونیکی: ۸۰۰۰ تومان

قیمت نسخه چاپی: ۱۴۰۰۰ تومان

شابک:۹۷۸-۶۰۰-۸۰۷۷-۳۱-۲

مرکز پخش: تهران، میدان انقلاب، خ منیری جاوید، پلاک ۹۲

تلفن: ۶۶۹۷۳۹۶۰ کتابفروشی رسولی(چراغ دانش سابق)

سپاسگزارم از همسرم، دختر خوبم لیلا و استاد ارجمندم جناب آقای دکتر بهمن سعیدی پور

تقدیم به:

امیر نازنینم و خواهر عزیزم

بیا تا قدر یکدیگر بدانیم که تا ناگه ز یکدیگر نمانیم

فرشته مهربانم افسوس! ناگه ز تو ماندم!

بی آنکه به تو گفته باشم که چقدر دوستت دارم.

قلبم را با تو در زیر تلی از خاک دفن کردم و اکنون جسمم

به هوای امیر کوچکت تنها به دم و بازدمی اکتفا می کند.

فهرست مطالب

مقدمه ۹
فصل اول ۱۳
کلیات ۱۳
فصل دوم ۳۳
عوامل تشکیل دهنده ساختار نظریه شناخت اجتماعی ۳۳
فصل سوم ۵۱
تجزیه و تحلیل دادهها ۵۱
فصل چهارم ۸۱
نتیجه‌گیری و پیشنهادها ۸۱
منابع و مأخذ ۹۱

مقدمه

ویژگی‌های شغلی و خودکارآمدی از عوامل کلیدی در موفقیت حرفه‌ای معلمان هستند. باورهای خودکارآمدی بر فعالیت‌ها، تلاش و پشتکار معلم در کلیه فعالیت‌های آموزشی تأثیر فوق العاده‌ای می‌گذارد. علیرغم آنکه عقیده به تعیین کننده بودن باورهای معلم در رفتار در حین آموزش، عقیده‌ای ساده است اما همانقدر نیز نیرومند و از پشتوانه پژوهشی برخوردار است(کاوه‌ای، آشوری و حبیبی،۱۳۹۳). چرا که پژوهش‌ها نشان می‌دهد معلمان با خودکارآمدی بالا سطوح بالاتری از تعهد و اشتیاق در قبال کار را از خود نشان می‌دهند و استرس کمتری نیز تجربه می‌کنند و در نتیجه عملکرد موفق‌تری دارند. در حقیقت خودکارآمدی حرفه‌ای یک ارزیابی شناختی از توانایی‌ها برای انجام بهتر یک شغل است. مفهوم خودکارآمدی برای اولین بار در نظریه شناختی اجتماعی به وسیله آلبرت باندورا مطرح شد. باورهای خودکارآمدی به ارزیابی شناختی فرد در مورد توانایی‌های خود برای انجام موفقیت آمیز تکلیف در یک حوزه مشخص اشاره دارد(جلالی،آقایی و نظری،۱۳۸۷). بر اساس این نظریه تغییر رفتار و حفظ آن تابعی از انتظارات فرد در باره توانایی خود در انجام رفتار معین و انتظارهای مربوط به نتیجه حاصل از انجام آن رفتار است(کریمی طرقبه، شجیع، قهرمان و محمدی،۱۳۸۸). چرنیس[1](۱۹۹۳)، برای اولین بار خودکارآمدی حرفه‌ای را در زمینه کاری عنوان کرد که به عنوان اعتقاد به توانایی در اجرای صحیح نقش حرفه‌ای یک شخص شناخته می‌شود(حسنی و تیما،۱۳۸۹).

از آن جا که هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی معلمان با خودکارآمدی است، لذا توضیح مختصری نیز در خصوص ویژگی‌های شغلی می‌آوریم. نتیجه مطالعات و پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام پذیرفته، نظریه‌های متعددی است، که نگرش ویژگی‌های شغلی یکی از مهمترین آن‌ها است. ریچارد هاکمن وگریگوری

1-Cherniss

اولدهام[۲](۱۹۷۵) الگوی ویژگی‌های شغلی ارائه نمودند که سال ها به عنوان چارچوبی برای تجزیه و تحلیل و طراحی شغل مورد استفاده قرار گرفت(ایزدی یزدان‌آبادی و نوشه ور،۱۳۸۹). در این الگو، به جای استفاده از شیوه‌های تعامل یا تکنینک‌های رفتاری برای انگیزش و رضایت افراد، بر اقدامات ساختاری و شغلی تقریبا پایدار تاکید می‌شود که می‌توانند موجبات انگیزش و رضایت متصدیان شغل را فراهم آورند. هدف اصلی این الگو روشن ساختن این نکته است که صرفاً خصوصیات شغل منتج به انگیزه نمی‌گردند، بلکه شخصیت، فرهنگ، آموخته‌ها و حالات روانی فرد هم در این میان نقش عمده ای ایفا می‌کنند. تأثیر غیر قابل انکار ویژگی‌های شغلی بر حالات روحی و روانی افراد بارها طی بررسی‌های متعدد به اثبات رسیده است و حکایت از این مسئله دارد که می‌تواند یکی از عوامل زمینه ساز موفقیت یا عدم موفقیت شغلی افراد باشد. از طرفی به دلیل تأثیر خودکارآمدی بر انجام موفقیت‌آمیز کارها و تعیین اهداف بالاتر و نیز تلاش بیشتر در افراد و از جمله معلمان؛ در این پژوهش به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و خودکارآمدی حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدائی پرداختیم، تا شاید بتوان با شناخت نحوه و چگونگی ارتباط این متغیرها با یکدیگر در جهت بهبود ویژگی‌های شغلی و خودکارآمدی معلمان گامی هر چند کوچک برداشت و به این وسیله در موفقیت بیشتر تدریس و نیز بالا بردن کیفیت آموزشی گامی مؤثر برداشت.

بدون تردید معلمان سرمایه اصلی نظام آموزش و پرورش هستند که از طریق دانش، مهارت و انگیزه‌های خود برای جامعه ارزش افزوده به وجود می‌آورند. یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌های آموزشی عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه این سرمایه انسانی است. به هر حال سازمان‌های آموزشی به منظور دست‌یابی به اثر بخشی و بهره‌وری بالاتر، چاره‌ای جز فراهم ساختن شرایط لازم برای استفاده بهینه از این سرمایه نخواهند داشت. از جمله روش‌هایی که صاحب‌نظران مدیریت برای تحقق این هدف توصیه

1-Richard Hackman&Gregory Oldham

می‌کنند طراحی شغلی و بهبود ویژگی‌های شغل و خودکارآمدی شغلی کارکنان می‌باشد(سند و منشور اصلاح نظام آموزش و پرورش،۶۲:۱۳۸۲).

در زمینه طراحی و بهبود ویژگی‌های شغل، نظریات مختلفی ارائه گردیده است. نگرش ویژگی‌های شغلی که رویکردی انگیزشی به شغل دارد، حاصل پژوهشات ترنر و لورنس[۳](۱۹۶۵)، ریچارد هاکمن و ادوارد لاولر[۴](۱۹۷۱)است. بعدها هاکمن وگریگوری اولدهام(۱۹۷۵) به صورت گسترده‌تری نتایج پژوهش‌های قبلی را مورد بررسی قرار دادند. نتیجه مطالعات آنها، مدل ویژگی‌های شغل(***JCM***[۵] بود که به مثابه چارچوبی برای تجزیه و تحلیل و طراحی شغل مطرح شد(ایزدی یزدان آبادی و نوشه ور،۱۳۸۹).

یکی از گرایش‌های عمده در ارزیابی شغلی، تعریف و اندازه گیری حیطه‌های مختلف انتظارات خودکارآمدی مربوط به شغل است. از واژه خودکارآمدی تعاریف متعددی شده است. رایج‌ترین مفهوم خودکارآمدی در نظریه شناختی اجتماعی آلبرت باندورا[۶] شامل محتوا یا خودکارآمدی ویژه تکلیف است که به باورهای فرد در باره توانایی انجام وظایف خاص بر می‌گردد که برای دستیابی به موفقیت در حوزه ای خاص و در شرایط طبیعی لازم است(عظیمی،سلیمی و حاجی پور،۹۷:۱۳۹۱). بر اساس این نظریه تغییر رفتار و حفظ آن تابعی از انتظارات فرد در باره توانایی خود در انجام رفتار معین و انتظارات معین مربوط به نتیجه حاصل از انجام آن رفتار است. با توجه به این مفهوم، خودکارآمدی حرفه‌ای به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف می‌شود(حسنی و تیما،۱۳۹۲). بنابراین می‌توان باور کارآمدی معلم را قضاوت

1-Terner & Lawrence

2-Richard Hackman& Edvard Lawler

3-Job Characteristics Model

4- Albert Bandura

معلم در باره توانایی خود برای به دست آوردن نتایج مطلوب از فعالیت و یادگیری‌های دانش آموزدانست(قلائی،کدیور، صراحی و اسفندیاری ،۱۳۹۰).

فصل اول

کلیات

در این فصل پس از تعریف مبانی‌نظری پژوهش و تعریف ویژگی‌های شغلی و مؤلفه‌های آن و نیز خودکارآمدی حرفه‌ای، به بیان نظریه‌ها و صاحب‌نظران بزرگ در این مباحث پرداخته‌ایم و آراء و نظرات مهم این بزرگان را به اختصار شرح داده‌ایم. در آخر پیشنیه پژوهش‌های انجام شده در این خصوص را با ذکر سال و عنوان پژوهش و نیز نام پژوهشگران در ایران و جهان عنوان نموده‌ایم.

تعریف مبانی نظری طراحی و ویژگی‌های شغلی

مبحث ویژگی‌های شغلی جزئی لاینفک از موضوع طراحی شغلی می‌باشد. در زمینه بهبود ویژگی‌های شغلی و طراحی شغلی، تاکنون پژوهش‌های فراوانی صورت گرفته و نظریات مختلفی نیز ارائه گردیده است. هاکمن و ساتل[۷](۱۹۹۷)، طراحی شغل را اعمال تغییر در مشاغل ویژه عنوان کرده‌اند. برخی طراحی شغل را به عنوان، مجموعه به هم پیوسته‌ای از مشاغل به منظور افزایش کیفیت کاری کارکنان و بهره وری در حین عمل می‌دانند(عباس پور،۱۳۸۲). در تعریفی دیگر، طراحی شغل عبارت از تعیین و درکنار هم قراردادن وظایفی که به صورت یک واحد در رسیدن به یک هدف از پیش تعیین شده عنوان می‌شود. در حقیقت طراحی شغل راه یا شیوه ای است که کارها در هم آمیخته می‌شود تا مشاغل فردی که بر عملکرد و رضایت شغلی اثرگذار است بوجود آید. شاید نخستین کسی که در این خصوص به صورتی منسجم به پژوهش پرداخت، فردریک تیلور(۱۸۵۶-۱۹۱۵) باشد. تاکید اصلی تیلور بر کشف روش‌های علمی انجام کار، استاندارد کردن کارها و تخصصی کردن مشاغل بود(علاقه بند،۱۳۸۱).

نظریه‌های طراحی شغلی

ویلیام اسکات[۸] نظریه‌هایی را که در زمینه طراحی و تعیین ویژگی‌های شغلی، مطرح شده‌اند را به سه دسته اساسی به شرح ذیل تقسیم می‌کند:

الف- مکتب مدیریت علمی(کلاسیک): از مشهورترین افراد در این زمینه می‌توان به فردریک تیلور(پدر مدیریت علمی)، هنری فایول[۹]، کارل ماکس وبر[۱۰] اشاره کرد.

1- Suttle

۱- William Scott

۲- Henry Fayol

ب- مکتب سیستمی یا مبتنی بر سیستمها: از مشهورترین افراد در این زمینه می‌توان به نظرات ماری پارکر فالت[۱۱] اشاره کرد.

ج-مکتب نئوکلاسیک یا روابط انسانی: بنیانگذار این مکتب التون مایو[۱۲] است. هرزبرگ[۱۳] و هاکمن و الدهام از معروفترین نظریه پردازان این مکتب هستند.

مکتب مدیریت علمی

رایج‌ترین شیوه برای طراحی مشاغل، روش مدیریت علمی است که تیلور آن را پیشنهاد کرده است. تیلور معتقد بود که تقسیم کار بر اساس تخصص باید مبنای طراحی مشاغل قرار گیرد و بهترین طرح برای هر شغل آن است که حرکات اضافی برای انجام دادن آن را حذف کرده باشد. به این منظور تیلور روش‌های حرکت سنجی و زمان سنجی را به کار برد(عباس پور، ۱۳۸۲). در حقیقت مکتب کلاسیک با سه تئوری اساسی شناخته می‌شود: مدیریت علمی تیلور، اصول گرایی فایول و بوروکراسی ماکس وبر.

فردریک تیلور

در اواخر قرن بیستم فردریک تیلور، بکارگیری شیوه ای علمی در مدیریت کارآمد فنون کارگری را پیشنهاد کرد. وی رویکرد خود را مدیریت علمی نامید و چاره عدم کارآیی سازمان‌ها را اعمال مدیریت علمی(روش منظم) می‌دانست، نه استفاده از آدم‌های خارق العاده؛ از این رو، در صدد بر آمد که مسائل تولید و عملیات سازمان‌ها را با توسل به روش‌های منظم علمی حل کند. او معتقد بود از طریق نظارت دقیق می‌توان کارآیی را افزایش داد. دیدگاه مهندسی تیلور، توجه صرف به خود شغل دارد و نه شاغل و یا انسانی که کار را انجام می‌دهد و جنبه‌های جامعه شناختی و روان شناختی افراد در سازمان‌ها را نادیده می‌گیرد(علاقه بند،۱۳۸۱). پیام ضمنی نظریه مدیریت علمی برای سازمان‌ها این است که کارآمدتر و عقلانی تر ساختن سازمان‌ها امکان پذیر است و این امکان از طریق کاربرد روش‌های علمی و برنامه

۳- Karl Marx Weber
٤- Mary Parker Follett
٥- Elton Meyer
٦- Herzberg

ریزی در طراحی وظایف سازمانی تحقق می‌پذیرد. اگرچه کاربرد اصول مدیریت علمی در ارتباط با سازمان آموزش و پرورش تا حدی ناخوش‌آیند جلوه می‌کند، اما باید اذعان کرد که کاربرد آن‌ها به تدریج نه تنها در سازمان‌های تولیدی و صنعتی بلکه در سایر سازمان‌ها از جمله آموزشی نیز عمومیت پیدا کرد. امروزه در سطوح عملیاتی همه سازمان‌ها سعی می‌شود که وظایف دقیقاً مشخص شوند روش ها و ابزار وظایف معلوم باشند و در حین کار نیز دقائق کار مورد نظارت و سنجش قرار گیرند(علاقه بند، ۱۳۸۹).

هنری فایول

هنری فایول نظریه‌ای مستقل از نظریه مدیریت علمی فردریک تیلور، با نام مدیریت اداری ارائه کرد. فایول یکی از تأثیرگذارترین مدافعان نظریه مدیریت جدید است. این نظریه بر سطح مدیریت در راس سلسله مراتب سازمانی متمرکز می‌باشد. فایول معتقد بود علیرغم تنوع موجود در هدف‌های سازمانی و شرایط محیطی آنها، شباهت‌های اساسی در ساختار و فراگردهای سازمانی یافت می‌شود؛ مثلا ساختار همه سازمان ها دارای دو بعد عمودی و افقی است. بعد عمودی یا ساختار سلسله مراتبی، با تفویض مسؤولیت و اختیار از بالا به پایین مشخص می‌شود و بعد افقی، تفکیک کارکردها یا وظایف سازمانی است. به این منظور فایول، وظایف مدیریت را مشخص کرد و اصولی بر آن مترتب دانست. کاربرد نظریه مدیریت اداری جهان شمول است. سازمان‌های آموزشی در همه کشورها، از اصول و قواعد آن به شکلی عمیق اثر پذیرفته اند. جوانب رسمی نظام آموزشی نظیر اهداف، خط مشی‌ها، سلسله مراتب، اختیار، تمرکز و عدم تمرکز عمدتاً به نظریه فوق اشاره دارند(پیو و هیکسن[۱۴]،۱۳۵۲).

ماکس وبر

کارل ماکس وبر یک حقوقدان، سیاستمدار، جامعه شناس و استاد اقتصاد سیاسی بود که به گونه‌ای ژرف نظریه‌های اجتماعی و جامعه شناسی را تحت تأثیر خود قرار داد. در اصل او نظام بوروکراسی را پیاده سازی کرد. تخصصی شدن کار در حد عالی، انجام امور به صورت مدون،

1-Peyo&Hicksen

ساختار قدرت–سلسله مراتب، سیستم منظم، ثبت سوابق اداری در جهت پیگیری هر چه بیشتر، تکنیک جداگانه اداری از مالکیت، منطق، اجرای اختیار قانونی از مهم‌ترین ویژگی‌های نظریه ماکس وبر است.

مکتب سیستمی

در این روش به جای طراحی تک تک مشاغل، سیستم کار به نحوی طراحی می‌شود که ابعاد اجتماعی و فنی کار، مکمل یکدیگر باشند. بر اساس اطلاعاتی که از نظر کارکنان، سرپرستان و مدیران سازمان جمع‌آوری می‌شود، سیستم کار طوری طراحی می‌گردد که هم نیازهای انسانی و اجتماعی کارکنان برآورده شود و هم ضرورت های فنی کار انجام گیرد.

ماری پارکر فالت

پیش از پژوهش‌های مربوط به شرایط انسانی و اجتماعی کار، بعضی از صاحب‌نظران نسبت به دیدگاه ساختگرا و یک سونگر نظریه‌های کلاسیک واکنش نشان داده بودند. در میان آن‌ها شاید ماری پارکرفالت(پیامبر مدیریت) را بتوان مفسر دوره گذار از نظریه‌های کلاسیک به نظریه‌های رفتاری دانست. وی معتقد بود که مسئله اصلی در هر کار جمعی یا سازمانی، ایجاد و نگهداری روابط انسانی پویا و در عین حال هماهنگ است. ماری پارکر فالت جامعه شناسی بود که به کنکاش پیرامون مفاهیم مدیریت پرداخت. از نظر فالت یک جامعه دموکراتیک باید هوشمند و آگاه باشد که برای تحقق آن باید شرایط زیر مهیا باشد: افراد دارای شعور و مشارکت باشند- افراد خود بخواهند ظرفیت خود را ارتقا دهند- کلیه افراد دارای هویت سیاسی باشند. فالت هماهنگی را راهبرد اساسی سازمان اثربخش می‌دانست.

ج–مکتب نئوکلاسیک

طرفدارن این مکتب معتقد بودند که مدیریت باید توجه خویش را بر افراد تمرکز دهد. به بیان دیگر متغیرهای اجتماعی را موثرتر از متغیرهای فیزیکی می‌دانستند. مکتب نئوکلاسیک با مطالعات التون مایو(۱۹۲۰) شروع شد.

التون مایو

التون مایو(۱۹۲۰) ضمن تاکید بر جنبه‌های انسانی مدیریت، به خنثی کردن جنبه فنی مهندسی جنبش مدیریت علمی تمایل داشت. نظریه‌های مایو به دلیل اینکه به بررسی تعامل انسان‌ها با یکدیگر می‌پرداخت بعدها به مکتب روابط انسانی شهرت یافت. مفاهیم و اصول نظریه روابط انسانی شاید بیش از هر سازمانی در محیط‌های آموزشی زمینه پذیرش داشت؛ زیرا که ماهیت کارآموزش و پرورش ایجاب می‌کرد که جوانب انسانی کار مورد توجه قرار گیرد. جوانب مهم روابط انسانی در ارتباط با مدیران سازمان‌های آموزشی عبارتند از: انگیزش، ادراک، ارتباط، ساختار قدرت، اختیار، روحیه، پویایی شناسی گروهی، تصمیم‌گیری، رهبری. این عناوین هسته اصلی مجموعه دانش و معلوماتی را تشکیل می‌دهند که بر اساس آن، مدیران سازمان‌های آموزشی می‌توانند به فهم روابط لسانی محیط کار خود نائل شوند(پال[۱۵]،۱۳۸۰). اساس فلسفی نظریه روابط انسانی بر این اندیشه استوار است که حرمت و شأن انسان در محیط کار باید احیا شود، هدف‌های سازمان در جهت رفاه کارکنان مورد تجدید نظر قرار گیرد، در تصمیم‌گیری و مدیریت از مشارکت گروهی افراد استفاده شود، با تغییر در ساختار سازمان، امکان آزادی عمل و ابتکار به افراد داده شود تا کار و شغل آنان تلاش برانگیز و رضایت بخش گردد و بالاخره، اهمیت و جایگاه گروه‌ها در محیط کار به درستی شناخته شود(علاقه بند،۱۳۸۹).

هرزبرگ

نظریه هرزبرگ(۱۹۵۹) تحت عنوان بهداشت-انگیزش، مبنای رهیافت انگیزشی، غنی‌سازی شغلی قرار گرفت. او بر این باور بود که مدیران می توانند با به کار گیری عوامل انگیزشی در شغل افراد(تجربه، موفقیت، قدردانی، مسؤولیت و رشد شخصی)، باعث ایجاد انگیزه در آن‌ها شوند(ایزدی یزدان آبادی و نوشه ور،۱۳۸۹). در این نظریه، هرزبرگ از دو عامل بهداشتی و انگیزشی صحبت می‌کند و معتقد است در حالی که فقدان عوامل بهداشتی باعث شکایت و نارضایتی می‌شود، وجود آن‌ها تأثیری در رضایت یا ایجاد انگیزه ندارد. اما وجود عوامل

1-Pall