



Questionnaire1

پرسشنامه وان - مرجع پرسشنامه ایران

بسمه تعالی

استاد محترم

پرسشنامه‌ای که در پیش‌رو دارید مربوط به پژوهشی است با عنوان «تحلیل عوامل تنیدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی استان همدان به منظور ارائه الگویی برای مدیریت تنیدگی شغلی» که با طی مراحل مختلف پژوهشی عوامل تنیدگی زای شغلی مدیران مدارس ابتدایی شناسایی شده و پرسشنامه حاضر براساس آن عوامل تنظیم شده است. حال از جنابعالی به عنوان صاحب‌نظر در مسایل تعلیم و تربیت تقاضا می‌شود با توجه به اهمیت این پژوهش بخشی از وقت گرانبهای خود را به مطالعه پرسشنامه اختصاص داده و با پاسخگویی به پرسش‌های آن اینجانب را در جهت اعتبار بخشیدن به چهارچوب الگوی پیشنهادی یاری فرمایید. نظرات صائب و مسئولانه جنابعالی می‌تواند در دقیق و معتبر شدن الگوی پیشنهادی نقش اساسی داشته باشد.

پیشاپیش از همکاری شما صمیمانه سپاسگزاری می‌شود

سیروس قنبری

مشخصات پاسخ دهنده:

* جنسیت: زن مرد

* رشته تحصیلی:

* میزان تحصیلات: دکتری نامزد دکتری^(۱)

* مرتبه علمی: استاد دانشیار استادیار مربی

(۱) منظور از نامزد دکتری دانشجویانی هستند که دوره آموزش دکتری را گذرانده و مشغول گذراندن امتحان جامع یا تدوین رساله می‌باشند.

راهنمای تکمیل:

برای پاسخگویی به پرسش‌ها ابتدا هر عامل تنیدگی‌زا را به دقت مطالعه فرموده و سپس بفرمایید که راه حل مدیریتی پیشنهاد شده در صورت به کارگیری به چه میزان برای کاهش تنیدگی زایی آن عامل مناسب است. پاسخ خود را با علامت × در ستون مربوطه مشخص فرمایید؛ شایان ذکر است که منظور از تنیدگی شغلی عبارت است از: ...



تاسم غنای کم	تاسم غنای زیاد				
	۱	۲	۳	۴	۵
تاسم غنای کم					
تاسم غنای زیاد					
راه حل مدیریتی	<p>تأکید بر پیشرفت و ارتقاء کارکنان بر اساس نتایج ارزشیابی صحیح و دقیق از عملکرد آنها. ایجاد جو سازمانی مطلوب در راستای تقویت روحیه کارکنان و سلامت سازمانی.</p> <p>تقویت این باور در بین مقامات ادارات آموزش و پرورش که مدیران مدارس، دارای استعداد توانایی خلاقیت، ابتکارند و به منظور شکوفایی استعدادهای آنان باید از طریق ایجاد جو مثبت و دوستانه و تأکید بر مدیریت مشارکت جویانه به عنوان افرادی حرفه‌ای نگریسته شوند.</p> <p>تدوین دستورالعمل‌های اجرایی و تأکید بر اجرای آنها.</p> <p>بیان شفاف و واضح نظرات و دیدگاهها در هر زمینه‌ای از طرف مقامات اداره برای کارکنان.</p> <p>بازنگری و تسهیل جریان ارتباطات مقامات مافوق با کارکنان در ادارات آموزش و پرورش.</p> <p>پرداخت حقوق و مزایا متناسب با تخصص، مهارت، تجربه و کیفیت وظایف و مسئولیت‌های سازمانی کارکنان.</p> <p>پرداخت اضافه حقوق و مزایا برای اضافه کاری مدیر مدرسه متناسب با اثر گذاری بر کیفیت کیفیت تحقق اهداف مدرسه.</p> <p>اجرای دقیق نظام هماهنگ پرداخت حقوق کارکنان دولت و افزایش حقوق کارکنان آموزش و پرورش با توجه به اهمیت پیچیدگی و دشواری ماهیت امر تعلیم و تربیت.</p> <p>رفار با کارکنان بر اساس نتایج ارزشیابی از عملکرد، بلوغ شغلی، لیاقت، شایستگی و کارایی آنان.</p> <p>بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات سازمانی موجود و مشارکت کارکنان در وضع قوانین و مقررات جدید.</p> <p>ارزشیابی عملکرد مدیران مدارس به وسیله افراد ذیصلاح، معزوب و توانمند.</p> <p>طراحی سیستم اداری پویا از طریق بازنگری در سیستم اداری موجود و استقرار شبکه ارتباطی قوی بین واحدهای کاری.</p> <p>اعمال کنترل‌های هدفمند، قابل فهم از طرف کارکنان، به موقع و توسط افراد توانمند و شایسته و ایجاد مکانیزم خود کنترلی.</p> <p>ارائه مستمر بازخور از عملکرد به طور روشن به مدیران مدارس و تجدید و تقویت بنیان مبتنی بر عملکرد در حضور دیگران از کار شایسته مدیران مدارس و برجسته کردن موفقیت آنها.</p>				
عوامل تنیدگی زا	<p>کم طلبی و کم کار در سازمان متبوع.</p> <p>عدم محبت آموز، دوستی و روابط انسانی حسنه در سازمان متبوع.</p> <p>اراه از مدیران مدارس به عنوان افرادی فرو دست نه به عنوان همکاران.</p> <p>عدم به جایی ضابطه در سازمان متبوع.</p> <p>لزات و احساسات به طور واضح و روشن از طرف مقامات اداره متبوع.</p> <p>تلاقات با مقامات مافوق به هنگام نیاز.</p> <p>حقوق و مزایای دریاقتی با حجم کار در سازمان متبوع.</p> <p>ایجاب برای اضافه کاری مدیر مدرسه.</p> <p>حقوق کارکنان آموزش و پرورش با سایر سازمانها.</p> <p>س و بی عدالتی در اداره متبوع.</p> <p>تفرات دست و پا گیر.</p> <p>راد غیر متخصص از کارهای مدیر مدرسه.</p> <p>سیستم اداری و دریافت بخشنامهها با تأخیر زیاد.</p> <p>عدم بهی مورد و آزار دهنده.</p> <p>یافت بازخور از کارهای انجام شده و عدم قدر شناسی از کار شایسته.</p>				

پرسشنامه روان



تأمین خفلی زیاد	تأمین خفلی کم	راه حل مدیریتی	عوامل تنبیدی زا	
۲	۳	۴	۵	<p>توجه به مدیران مدرسه به عنوان کارکنان حرفه ای و دخالت دادن آنان در تصمیمات مربوط به مدارس از طریق اعمال سبک مدیریت مشارکت جویانه.</p> <p>آنها را با (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) از (۱ تا ۵) نمره بزنید و ابرو را بکشید</p> <p>تمرکز زدایی و تأکید بر مدیریت مدرسه صحوری در راستای تصمیم گیریهای مربوط به اداره امور مدرسه.</p> <p>توجه کردن به نقاط ضعف و اشتباهات کارکنان در کنار نقاط قوت و ایجاد زمینه مناسب برای جبران اشتباهات.</p> <p>برقراری سیستم حقوقی متناسب با نیازهای زندگی، جذب افراد توانمند و شایسته و تربیت آنها برای شغل معلمی، دخالت دادن معلمان در تصمیم گیریهای امور مدرسه و فراهم ساختن امکانات پیشرفت حرفه ای آنان.</p> <p>مشارکت دادن کارکنان در امور مدرسه، تقویت احساس موثر بودن در مسائل مدرسه و احساس تعلق و وابستگی سازمانی در بین کارکنان.</p> <p>سهجهم کردن معلمان در برنامه ریزی و اداره جلسات و شوراها و ایجاد فضای باز و نسالم جهت اظهار نظر معلمان در جلسات.</p> <p>مدیریت زمان به شکل مؤثر از طریق:</p> <p>تدوین برنامه کاری مطلوب، تهیه فهرست کار هفتگی، تشخیص اهمیت فعالیتها و اولویت بندی وظایف، تفکیک مسائل مهم از مسائل ضروری و فوری و اختصاص بهترین اوقات برای مهمترین مسائل، پرهیز از تعلل و سستی در انجام کار، تعیین مهلت و موعدهی مشخص برای انجام هر کار، اختصاص اوقاتی برای امور شخصی، تعیین محدودیت زمانی در ملاقاتها، اختصاص مکانی برای انجام کار رسمی و فقهی، تفویض مقاری از کارها و اختیارات به افراد شایسته.</p> <p>ایجاد زمینه پذیرش پارهای از اختیارات مدیر به وسیله کارکنان مدرسه از طرف اداره متبوع و ایجاد شرایط کارگروهی در بین کارکنان به وسیله مدیران مدارس همراه با مشوقهای مادی و غیرمادی</p>
				<p>ی سازمان متبوع درباره مدرسه بدون مشارکت دادن مدیران مدارس،</p> <p>الت بک خاربه از بالا به پایین در سازمان،</p> <p>جشننامهها، دستوراتالعملها و آیین نامههای آموزش و پرورش در همه امور.</p> <p>م اغراض(ملاحظه) از طرف مافوق هنگام بروز اشتباه.</p> <p>تهای شغلی معلمان و بی علاقگی و کم توجهی برخی از آنان به کیفیت</p> <p>یت همکاران در مواقع ضروری با موقعیتهای دشوار از مدیر مدرسه.</p> <p>معلمان در جلسات شوراها و مدرسه بدون علاقه و انگیزه لازم.</p> <p>ی از تمام شدن مهلت یا رسیدن مهلت مقرر برای انجام کارها.</p> <p>رست کافی برای استراحت در اثنای کار.</p> <p>حجم کار محوله با زمان حضور موقوف در مدرسه.</p> <p>ست لازم برای مطالعه و یادگیری اطلاعات و مهارتهای جدید درباره شغل خود.</p> <p>حل مدیریتی ارائه شده در ستون مقابل عوامل ۲۳ تا ۲۶ را شامل می شود»</p> <p>ودن بیش از حد مسئولیت مدیریت مدرسه.</p>

۱	۲	۳	۴	۵
---	---	---	---	---

راه حل مدیریتی

عوامل تبدیلی زا

<p>رعایت اصل تجانس بین شغل و شغل هنگام انتصاب مدیران (رعایت تناسب توانمندیهای مدیران با مسئولیتهای مدیران مدارس)</p> <p>تعیین ایام و ساعات خاص از هفته جهت ملاقات با والدین از طرف مدیران مدارس و اعلام آن به صورت کتبی به والدین در ابتدای سال تحصیلی.</p> <p>توجه کامل والدین نسبت به اهداف آموزش و پرورش، منابع و امکانات مدرسه و وظایف و مسئولیتها و محدوده اختیارات مدیران مدارس از طریق تشکیل جلسات به وسیله ادارات آموزش و پرورش و مدیران مدارس.</p> <p>- آشنا ساختن مدیران مدارس با مهارتها و سبکهای مدیریت تراض و مذاکره و تقویت مهارتهای انسانی و اجتماعی آنها.</p> <p>- روشن ساختن نقشهای سازمانی و وظایف هر یک از کارکنان و بیان واضح انتظارات و خواستههای مدیر از آنها.</p> <p>- ایجاد جو سازمانی باز و سالم در مدرسه به طوری که کارکنان به راحتی نظرات خود را پیرامون امور مربوط به مدرسه مطرح نمایند.</p> <p>- تقویت مهارتهای انسانی و اجتماعی مدیران مدارس از طریق دوره های آموزشی.</p> <p>- پرداخت پادشاهی مادی و معنوی به کارکنان مدرسه با توجه به نظرات مدیران مدارس.</p> <p>- تمرکز زمانی و تاکید بر مدیریت مدرسه محوری و به کارگیری مدیریت مشارکتی از طریق ایجاد سیستمها و کانالهای ارتباطی که مدیران مدارس نیز در تصمیم گیریهای اداره متبوع شرکت جویند.</p> <p>ارائه آموزشهای ضمن خدمت ملهم از تغییرات اثر گذار بر تعلیم و تربیت و تقویت توانمندی و مهارتهای مدیران متناسب با این تغییرات.</p>	<p>باز آشنایی حرفه ای مدیر و تکالیف کاری.</p> <p>کرر والدین دانش آموزان و پاسخگویی به سوالات آنها.</p> <p>هین و ناسازگاری برخی از والدین دانش آموزان.</p> <p>رفع اختلاف بین کارکنان مدرسه.</p> <p>حل اختلافات بین خود و زیر دستان.</p> <p>راه حل مدیریتی ستون مقابل عوامل ۳۱ و ۳۲ را شامل می شود»</p> <p>وز افزون ضرورت جلب حمایت و همکاری والدین با مدرسه.</p> <p>برداری از قدرت پادشاهی به زیر دستان موفق و ایجاد انگیزه در آنان.</p> <p>باشتن در انتخاب کارکنان مدرسه.</p> <p>به خلافت و ابتکار برای اداره مدرسه.</p> <p>راه حل مدیریتی ستون مقابل عوامل ۳۵ و ۳۶ را شامل می شود»</p> <p>توانمند شدن و کسب مهارتهای لازم به منظور همگام شدن با تغییرات اثر گذار.</p> <p>بوی آموزش های لازم جهت انجام بهتر وظایف کاری.</p> <p>«راه حل مدیریتی ستون مقابل عوامل ۳۷ و ۳۸ را شامل می شود»</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



راه حل مدیریتی

	۲	۳	۴	۵
روشن ساختن انتظارات از مدیران مدارس، ارائه اطلاعات لازم و ایجاد جو سازمانی حمایتی به وسیله سرپرست.				
- آگاه ساختن والدین دانش آموزان از اهمیت تعلیم و تربیت فرزندانشان و جایگاه حساس و ضروری ارتباط و همکاری آنها با مدرسه در این زمینه از کانال‌های مختلف.				
روشن ساختن اهداف و وظایف مدرسه برای کارکنان و مشارکت دادن آنها در تصمیمات مربوط به امور مدرسه و تقویت روحیه جمع‌گرایی به وسیله مدیر مدرسه.				
تمرکز زدایی، توجه ویژه دولت به بودجه آموزش و پرورش، شناسایی سازمانها، نهادهای مؤسسات و ... که در تهیه و واگذاری امکانات و تجهیزات می‌توانند با مدرسه همکاری و مساعدت نمایند و جلب کمکهای آنان.				
تدوین و به کار گیری سیستم ارتقاء و ترفیع به طوری که مانع از عملکرد کارکنان در رابطه با مسئولیت‌ها و وظایفی که در شرح شغل آنها آمده است بوده و ضوابط و شرایط کاری برای اعطای آن یکسان باشد.				
رعایت دقیق استانداردها و شاخص‌های علمی و فنی در احداث و تجهیز مدارس.				
ایجاد درک مشترک نسبت به وظایف مدیران مدارس در بین مقامات ادارات آموزش و پرورش.				
تشکیل جلسات و شوراها در ادارت آموزش و پرورش با اهداف و موضوعات مشخص و روشن با مشارکت دادن نمایندگان مدیران مدارس در مراحل برنامه‌ریزی، اجرا و پیگیری مصوبات جلسات و شوراها.				
آشنا ساختن مدیران مدارس با مهارت‌های مدیریت بحران.				
سازماندهی نیروی انسانی حتی الامکان با توجه به جنسیت کارکنان و دانش آموزان مدارس، لحاظ کردن نسبت پذیرش معلمان و مدیران مرد و زن با توجه به نسبت جنسیت دانش آموزان.				

عوامل تنیدگی زا

کمیت کافی به وسیله سرپرست (کارشناس مسئول آموزش ابتدایی در اداره متبوع).	
مکارتاری والدین دانش آموزان با مدیر مدرسه.	
تهیایی و اتزوا در انجام کار.	
عدم بودجه مدرسه و فقار ناشی از تأمین قسمتی از آن توسط والدین دانش	
نبودن سیستم حرارتی و برودتی محل کار با فصول مختلف.	
«راه حل مدیریتی ستون مقابل عوامل ۴۲ و ۴۳ را شامل می‌شود.»	
نبودن تصمیمات مربوط به ارتقاء و ترفیع مدیران مدارس.	
انگارد بودن کلاسهای آموزشی مدرسه.	
نبودن میزان نور و روشنایی اتاق کار.	
«راه حل مدیریتی ستون مقابل عوامل ۴۵ و ۴۴ را شامل می‌شود.»	
تواضع و خواهش‌های متفاوت و متضاد مقامات مافوق.	
عدم وقت گیر بودن جلسات و شوراها در مدارس در اداره متبوع و اجباری مدیران در این جلسات.	
عدم با موقعیت‌های بحرانی.	
عدم با تناسف در مدرسه.	

پرسشنامه و بان
تاریخ: ۲۷/۰۲/۱۳
صفحه: ۱

آثار مدیران آموزشگاههای ابتدایی (دولتی)
سال تحصیلی ۸۲-۸۳ (رسمی و پیمانی)

ردیف	منطقه	مدیر و مدیر معلم		مقطع	استان
		مرد	زن		
۱	اسدآباد	۱۰۰	۳۲	اسمایی	همدان
۲	نیزار	۴۱	۳۹		
۳	توسینگار	۶۶	۲۹		
۴	جوگز	۴۵	۲۲		
۵	خزل	۴۱	۱۶		
۶	رزق	۳۷	۱۷		
۷	سامس	۵۳	۱۳		
۸	سردرود	۳۱	۲۰		
۹	فامس	۲۰	۲۶		
۱۰	قروند در حریر	۴۲	۱۳		
۱۱	قلقل رود (فرستخ)	۳۹	۱۱		
۱۲	قهاوس سرا	۲۸	۲۷		
۱۳	کیودر آهنگ	۶۷	۵۱		
۱۴	گل تپه	۳۱	۱۵		
۱۵	لالحیر	۱۷	۲۱		
۱۶	ملایر	۱۰۰	۵۶		
۱۷	شاپور	۱۰۱	۵۰		
۱۸	همدان - ...	۴۶	۶۵		
۱۹	همدان - ...	۵۵	۸۲		
جمع ابتدایی					
					جمع همدان
					جمع کل
۶۰۳		۹۹۸	۶۰۵		
۶۰۳		۹۹۸	۶۰۵		
۱۶۰۳		۹۹۸	۶۰۵		