## با سلام و احترام

پرسشنامه اي كه در اختيار شما قرار گرفته، براي انجام پژوهش به منظور ارزيابي عوامل استرس زاي شغلي مديران آموزشي تنظيم گرديده است. لذا از شما مدير گرامي، درخواست مي شود براي كمك به جمع آوري اطلاعات مورد نياز، از طريق ارائه پاسخ دقيق به گزينه‌هاي اين پرسشنامه، ما را در اجراي اين كار، ياري فرمائيد.

#### با تشكر

#### دانشجوي كارشناسي ارشد دانشكده علوم تربيتي

#### دانشگاه شهيد بهشتي شهلا رضازاده

الف- مشخصات فردي

جنس: زن مرد

ميزان تحصيلات: ديپلم فوق ديپلم ليسانس فوق ليسانس

رشته تحصيلي:

سابقه مديريت:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رديف** | ب- موارد مشروحه زير تا چه حد در شما ايجاد استرس مي‌نمايد | **خيلي زياد** | **زياد** | **متوسط** | | **كم** | **خيلي كم** |
| 1 | فرسوده بودن ساختمان مدرسه |  |  |  | |  |  |
| 2 | سرو صداي دانش آموزان |  |  |  | |  |  |
| 3 | طراحي نامناسب كلاسهاي مدرسه |  |  |  | |  |  |
| 4 | احساس بيمار شدن در صورت ادامه كار |  |  |  | |  |  |
| 5 | مجهز نبودن محيط كار به وسايل گرم كننده و خنك كننده |  |  |  | |  |  |
| 6 | نور كافي يا نامناسب در محيط كار |  |  |  | |  |  |
| 7 | انجام وظايفي پايين تر از سطح شايستگي و توانائي |  |  |  | |  |  |
| 8 | انجام وظايف بسيار در زمان كوتاه |  |  |  | |  |  |
| **رديف** | ب- موارد مشروحه زير تا چه حد در شما ايجاد استرس مي‌نمايد | **خيلي زياد** | **زياد** | | **متوسط** | **كم** | **خيلي كم** |
| 9 | فقدان تخصص و تجربه كافي براي انجام وظايف شغلي |  |  | |  |  |  |
| 10 | مراجعات و توقعات بيش از حد والدين دانش آموزان |  |  | |  |  |  |
| 11 | كمود اختيارات لازم براي انجام وظايف شغلي |  |  | |  |  |  |
| 12 | تعداد زياد دانش آموزان |  |  | |  |  |  |
| 13 | امكان ترقي بيشتر در سازمانهاي ديگر در مقايسه با آموزش و پرورش |  |  | |  |  |  |
| 14 | نداشتن فرصت لازم جهت به روز كردن اطلاعات فني و اداري |  |  | |  |  |  |
| 15 | نبود امكانات لازم جهت به روز كردن اطلاعات فني و اداري |  |  | |  |  |  |
| 16 | عدم دريافت باز خورد مناسب از كارهاي انجام شده |  |  | |  |  |  |
| 17 | قدر ناشناسي از كار شايسته در محيط كار |  |  | |  |  |  |
| 18 | وجود قوانين و مقررات خشك و انعطاف ناپذير |  |  | |  |  |  |
| 19 | نبود معيارهاي صريح و روشن براي ارزيابي عملكرد |  |  | |  |  |  |
| 20 | وجود همكاران ناسازگار و ناخوشايند |  |  | |  |  |  |
| 21 | كنترلهاي بي مورد و آزار دهنده از طرف بالا دستان |  |  | |  |  |  |
| 22 | همكاري نكردن والدين دانش آموزان با اولياي مدرسه |  |  | |  |  |  |
| 23 | نگرش منفي معلمان نسبت به برنامه هاي مدير |  |  | |  |  |  |
| 24 | عدم وجود يك كانال ارتباطي موثر و مناسب ميان كاركنان |  |  | |  |  |  |
| 25 | روشن نبودن حيطه وظايف و مسئوليتهاي محوله |  |  | |  |  |  |
| 26 | تلاش براي تحقق هدفهاي مبهم |  |  | |  |  |  |
| 27 | انتظارات ضد و نقيض معلمان و مسئولان آموزش و پرورش |  |  | |  |  |  |
| 28 | وجود تعارض بين هدفهاي فردي با انتظارات سازمان |  |  | |  |  |  |
| 29 | تداخل مسئوليتها |  |  | |  |  |  |
| 30 | عدم تخصيص بهينه منابع (مالي و انساني) جهت آموزش و پرورش |  |  | |  |  |  |
| 31 | مشكلات مربوط به تامين هزينه هاي زندگي |  |  | |  |  |  |
| 32 | كمبود تجهيزات و وسايل اداري و آموزشي |  |  | |  |  |  |
| 33 | پايين بودن كيفيت تجهيزات اداري و آموزشي |  |  | |  |  |  |
| 34 | عدم تخصيص امكانات رفاهي جهت كاركنان آموزش و پروش |  |  | |  |  |  |
| 35 | تفاوت بين حقوق كاركنان آموزش و پرورش با ساير ادارات |  |  | |  |  |  |

سؤالات اين قسمت از پرسشنامه در صدد سنجش اين عوامل است.

##### جدول 2-3 عوامل استرس زاي شغلي و سوالات مربوطه

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| عوامل استرس‌زا | **سؤالات مربوط** | **تعداد سؤالات** |
| محيط فيزيكي | 6-1 | 6 |
| ماهيت كار | 12-7 | 6 |
| عدم امكان رشد حرفه‌اي | 17-13 | 5 |
| روابط نامناسب كاري | 24-18 | 7 |
| ويژگيهاي نقش | 29-25 | 5 |
| مسائل مادي | 35-30 | 6 |
| **جمع** | **35** | **35** |

تعيين اعتبار و روايي پرسشنامه

اگر شخصي اعتبار و روايي داده هاي خود را نداند نمي تواند نسبت به آنچه كه به دست آورده است و نتيجه گيريهايش زياد مطمئن باشد (كرلينجر، 1374، ص111). بنا بر اين هر تحقيقي براي اينكه نتايج قابل قبولي داشته باشد بايد داراي روايي و پايايي باشد.

الف) پايايي[[1]](#footnote-1) پرسشنامه

اعتبار يا قابليت پايايي پرسشنامه ، كيفيت ثبات و پايايي ابزار يا روش جمع آوري داده ها را در طول زمان نشان مي دهد (جان بست، 1376،ص 200). بعبارت ديگر مقصود از اعتبار يا پايايي يك وسيله اندازه گيري آن است كه اگر خصيصه مورد سنجش را با همان وسيله ( يا وسيله مشابه و قابل مقايسه با آن ) تحت شرايط مشابه دوباره اندازه بگيريم ، نتايج حاصل تا چه حد مشابه ، دقيق و قابل اعتماد است. ( هومن ،‌1376، ص228)

به منظور تعيين اعتبار پرسشنامه ، ابتدا پرسشنامه بصورت آزمايشي بين 16 نفر از اعضاي جامعه آماري توزيع شد و از پاسخ دهندگان خواسته شد تا ضمن پاسخ به سوالات ، موارد نامفهوم را با علامت مشخص نمايند.پس از جمع آوري پرسشنامه ها و محاسبه قابليت پايايي به شيوه آلفاكرانباخ با استفاده از نرم افزار آماري SPSS همچنانكه در پيوست آمده است ضريب 9524/0 بدست آمد.

با توجه به مطالب ذكر شده و مقدار آلفاي محاسبه شده ،‌مشاهده مي شود كه پرسشنامه از پايايي بالايي برخوردار مي باشد.

ب) روايي[[2]](#footnote-2) پرسشنامه

مفهوم روايي به اين سوال پاسخ مي دهد كه ابزار اندازه گيري تا چه حد خصيصه مورد نظر را مي سنجد ( سرمد و بازرگان ، 1379، ص 170). بدون آگاهي از روايي ابزار اندازه گيري نمي توان به دقت داده هاي حاصل از آن اطمينان داشت.

طرح پرسشهاي درست ،با عبارات روان ، روشن و قابل فهم ،‌شرط اساسي روايي پرسشنامه است .از آنجائيكه روش آماري مناسبي براي تعيين روايي پرسشنامه وجود ندارد، براي بالا بردن روايي پرسشنامه منابع ،‌مراجع خارجي و داخلي مورد مطالعه قرار گرفت و با مشورت اساتيد راهنما و مشاور اصلاحاتي در پرسشنامه صورت گرفت و پس از انجام اين مراحل، پرسشنامه شكل نهايي به خود گرفت و در ميان اعضاي نمونه آماري توزيع گرديد.

روشهاي آماري تجزيه و تحليل داده ها

در اين پژوهش با توجه به موضوع آن و اهداف مورد نظر از دو روش آمار توصيفي و آمار استنباطي جهت تجزيه و تحليل اطلاعات استفاده شده است.

**1. آمار توصيفي ـ** در تحقيق حاضر جهت توصيف داده ها از شيوه هاي توصيف آماري از قبيل جدول توزيع فراواني ،‌درصد فراواني و نمودار و از جمله شاخص‌هاي مركزي از ميانگين استفاده شده است.

**2. آمار استنباطي ـ** به منظور آزمون فرضيات و تجزيه و تحليل داده ها بر اساس داده‌هاي حاصل از نمونه هاي انتخابي ، از فنون آمار استنباطي نظير آزمون يو ـ ‌مان ويتني ، ويل كاكسون ،‌فريدمن و كروسكال ـ واليس استفاده شده

1. Reliability [↑](#footnote-ref-1)
2. Validity [↑](#footnote-ref-2)