

«فصلنامه آموزش و ارزشیابی»

سال ششم - شماره ۲۳ - پاییز ۱۳۹۲

ص.ص ۳۱-۴۰

## بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان کلبهر و ناحیه ۲ تبریز با رضایت شغلی معلمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹

دکتر صادق ملکی آوارسین<sup>۱</sup>

رقیه قصابی<sup>۲\*</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۰۹/۳۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۴/۱۰

### چکیده:

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان کلبهر و ناحیه ۲ تبریز با رضایت شغلی معلمان در سال تحصیلی ۸۹-۹۰ بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان به تعداد ۸۷۱ نفر بود که حجم نمونه از طریق جدول مورگان ۳۴۶ نفر برآورد و به روش تصادفی نسبتی انتخاب و آزمون سلامت سازمانی OHI و رضایت شغلی JDI بر روی آنان اجرا شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون و t تست نشان داد که: بین سلامت سازمانی در سطح نهادی، با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد ولی در سطح اداری و فنی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین سلامت سازمانی شهرستان کلبهر و ناحیه ۲ تبریز و مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت معنی‌داری وجود داشته ولی از نظر رضایت شغلی بین این دو منطقه تفاوت وجود نداشت.

**واژگان کلیدی:** سلامت سازمانی، رضایت شغلی، دوره متوسطه.

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه علوم تربیتی، تبریز، ایران.

۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد گروه رشته مدیریت آموزشی، تبریز، ایران. \* نویسنده مسئول این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد می‌باشد.

**مقدمه:**

آموزش و پرورش یکی از بنیادی‌ترین و با اهمیت‌ترین سازمان‌های دنیای امروز است و اغلب مردم به طور مستقیم و غیرمستقیم با این سازمان رابطه دارند و این بیانگر نقش کلیدی و حیاتی آموزش و پرورش در زندگی پیچیده انسان‌ها است. هدف غایی آموزش و پرورش تربیت انسان‌های خلاق، ماهر، متدین و کارآمد است و این هدف زمانی تحقق می‌یابد که نیروی انسانی شاغل در مدارس از کیفیت، بالندگی و سلامت روانی و اخلاقی برخوردار باشند. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت و بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. توانمندی فکری، اخلاقی و رفتاری معلمان هر چقدر بالاتر باشد به همان اندازه مدارس از کیفیت و مقبولیت بیشتری برخوردار بوده و تأثیر بیشتری در یادگیری دانش‌آموزان خواهند داشت، بنابراین داشتن معلمان خشنود و راضی عامل مهمی در اثر بخشی مدارس است. برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت و عدالت و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می‌باشد (حسینیان، مجیدی، حبیبی، ۱۳۸۶، ص ۱۰). وقتی اعضای سازمان در موقعیتی قرار می‌گیرند که انگیزه کافی برای انجام کار نداشته و نارضایتی خود را در موقعیت‌های مختلف ابراز می‌کنند، مهم‌ترین سؤالی که مطرح می‌شود این است که منشأ این نارضایتی چیست؟ در پاسخ به این سؤال می‌توان گفت که نارضایتی ممکن است از خود شغل، محیط و یا از خود شخص باشد (کارشو، ۲۰۰۴). به اعتقاد جنفر و گارس<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورها می‌باشد که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. به زعم اسپکتور<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل‌شان به طور کلی نشان می‌دهد. رضایت شغلی باعث می‌شود افراد نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود داشته باشند و برای شغل خودش ارزش زیادی قایل شوند. رضایت شغلی سبب افزایش روحیه و سلامتی جسمی و روانی در فرد می‌شود. هم‌چنین سبب ایجاد انگیزه و مسئولیت‌پذیری بالا در فرد می‌شود. در نتیجه تلاش فرد افزایش یافته، عملاً نسبت به دیگران موفق‌تر شده و عملکرد و بازدهی بالایی خواهد داشت. عدم وجود رضایت شغلی باعث می‌شود افراد انگیزه لازم و کافی برای انجام وظایف خود نداشته باشند و از نظر سلامت روانی دچار فرسودگی شغلی گردند و در نتیجه کارایی لازم را هم نداشته باشند.

سازمان‌های آموزشی مدرن برای رسیدن به اهداف تعیین شده خود، بحث انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را با طراحی پرداخت‌ها، سرپرستی دقیق و ایجاد فضای صمیمی و مناسب مورد توجه قرار داده‌اند

1- Caruso

2- Jennifer&amp;Gareth

3- Spector

(جهاننیده، ۱۳۸۸). تعامل انسان با متغیرهای سازمانی نظیر محیط کار، همکاران، سرپرست و... و چگونگی ادراکات او از این عوامل موجب رضایت و عدم رضایت او از کار می‌شود که تمام فعالیت‌ها و به ویژه عملکرد کاری وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا برای افزایش رضایت شغلی باید متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی شناسایی و تقویت شده و نسبت به برطرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه شود. " تنها مدیرانی می‌توانند امکان برطرف کردن نیازهای مرتبه‌های بالای کارکنان تحت نظارت حوزه را فراهم سازند که فضای روانی (فضای سازمانی) مناسب را درون سازمان بوجود آورند " (حسن‌زاده، ۱۳۸۹). یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار رضایت شغلی نقش بسیار حیاتی و مهم در سازمان آموزش و پرورش دارد. مقوله سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف بطور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است و ناظران در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز با موفقیت بالا می‌یابند. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند، به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند (لایدن و کیلنگل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، صص ۳-۵). سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی سالم است که با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروهای آنها را به طور اثر بخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (واین<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶، ص ۳۰). نول اظهار می‌دارد که سلامت سازمانی موضوعی کلی است که با زیر مجموعه‌های زیر ارتباط دارد: ۱- استرس ۲- بهداشت روانی ۳- اخلاق در سازمان (نول<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، ص ۱۹۲). مایلز<sup>۴</sup> نخستین نظریه‌پرداز سلامت سازمانی در محیط آموزشی، یک سازمان سالم را سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز با محیط سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (دجوی و ویلسون، ۲۰۰۷)<sup>۵</sup>.

توسعه سلامت سازمانی بیانگر توانایی یک سازمان برای دستیابی به اهداف آن بر اساس محیطی است که در تلاش برای توسعه عملکرد سازمانی و تأمین رفاه کارمند است. (المان<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). مدرسه‌ی سالم مدرسه‌ای است که دو دسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را برآورده نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل نماید

- 
- 1- Lynden& Klingle
  - 2- Wayne
  - 3- Newll
  - 4- Miles
  - 5- Dejoy&Wilson
  - 6- Alman

(هوی و میسکل<sup>۱</sup>، ۱۳۸۲). شناخت سلامت سازمانی مدارس می‌تواند تسهیل کننده امور آموزشی و تربیتی و اداره مدارس و نیز پیش‌بینی کننده فعالیت‌های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیرمدرانه شود. سلامت سازمانی مدارس اشاره به محیطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد (علی‌مرادی رابری، ۱۳۷۹، ص ۲) مدارس سالم احتمالاً معلمان متعهدی دارند که به یکدیگر و به مدیر اعتماد دارند و به معیارهای تحصیلی بالاتر معتقدند و دارای جو باز هستند و معلمان و دانش‌آموزان موفق دارند. در چنین مدرسی پیشرفت آموزشی، رشد حرفه‌ای مداوم معلمان و مدیران هدف‌های قابل تحقق محسوب می‌شوند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۲۸). فهم و وضعیت سلامت یک سازمان آموزشی احتمالاً می‌تواند ما را در گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای افزایش رضایت شغلی معلمان یاری نماید.

نتایج مطالعه رحیمی پردنجانی (۱۳۷۹) نشان داد که بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار وجود دارد، اما بین هر یک از ابعاد سلامت سازمانی به طور جداگانه با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌دار وجود نداشت. عزیزی مقدم (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین سلامت سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد. بیک‌زاده، سرمست، خویشی (۱۳۸۸) نشان دادند که بین سلامت سازمانی در سطح نهادی مدارس و عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی آموزش و پرورش مراغه رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین میزان سلامت اداری و فنی مدارس رابطه معنی‌داری وجود دارد ساعدی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با رضایت شغلی به این نتیجه رسید که بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق سلیمانی (۱۳۸۹) نشان داد سلامت سازمانی مدارس تهران از نظر معلمان در حد مناسب است و مدارس دخترانه نسبت به مدارس پسرانه از سلامت سازمانی بالاتری برخوردار هستند و بین شهرستان‌های استان تهران از لحاظ سلامت سازمانی مدارس تفاوت وجود دارد. بین خشنودی شغلی و سلامت سازمانی (بگلی و کزجکا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳)، اعتماد مدیران به دبیران و سلامت سازمانی (بارنز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). هرچه سازمان ناسالم و مشارکت کارکنان در آن کمتر باشد خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می‌ود (فرنچ و کاپلان<sup>۴</sup>، ۱۹۷۳). هر قدر یک سازمان جوّ سالمی (از جهت سلامت سازمانی) داشته باشد به همان میزان از خشنودی شغلی بهره می‌گیرند (فیتنس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). معلمان خواهان محیط کاری هستند که ایمن و سالم

---

1- Hoy & Miskel

2 - Begley & Gzajka

3 - Barnes

4 - French & Caplan

5 - Fitnecc

بوده و امکان دسترسی به منابع کافی و ابزار مناسب پژوهشی در آن وجود داشته باشد تا بدین وسیله تدریس مؤثر و موفق‌تری داشته باشند (بون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰) بین ادراک معلمان مدارس خصوصی و دولتی هم‌چنین معلمان زن و مرد از سلامت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد (ادنای<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که رضایت شغلی از زوایای مختلف مورد بررسی قرار گرفته و تحت تأثیر عوامل متعددی است در این راستا نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که عدم توجه به آن در مدارس می‌تواند اثرات نامطلوبی در زندگی فردی و سازمانی معلمان بجا گذارد. لذا این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال اساسی است که آیا ارتباطی بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه و رضایت شغلی معلمان در ادارات آموزش و پرورش کلیبر و ناحیه ۲ تبریز وجود دارد؟ برای پاسخ‌گویی به سؤال فوق چهار فرضیه به شرح زیر مورد آزمون قرار گرفت.

۱- بین سلامت سازمانی در سطح نهادهای، اداری و فنی با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

۲- بین سلامت سازمانی مدارس شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز تفاوت وجود دارد.

۳- بین رضایت شغلی معلمان شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز تفاوت وجود دارد.

۴- بین سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش:

این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه‌ی معلمان شاغل در مدارس متوسطه دولتی شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ به تعداد (N=۷۸۱) نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان (n=۳۴۶) نفر برآورد شد که به روش تصادفی نسبتی انتخاب شدند. از این تعداد ۱۹۶ نفر معلم مرد و ۱۵۰ نفر معلم زن می‌باشند برای اندازه‌گیری سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) که به وسیله هوی و همکاران<sup>۳</sup> تهیه شده و به وسیله علاقه‌بند ترجمه شده است، استفاده شده است. برای سنجش رضایت شغلی معلمان از پرسشنامه رضایت شغلی (jdi) شامل: رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع و رضایت از حقوق است که توسط ویسوکا و کروم<sup>۴</sup> تهیه شده مورد استفاده قرار گرفته است.

پایایی پرسشنامه‌ها در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۵</sup> برای پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۲ و برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۷ محاسبه شده است.

1 - Boone

2 - Adeniyi

3 - Hoe&etal

4 - Wysocki& Chrome

5 - Cronbach

## یافته‌ها

فرضیه اول: بین سلامت سازمانی در سطح نهادی، اداری و فنی با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول (۱): جدول همبستگی بین متغیر سلامت سازمانی در سطح نهادی، اداری و فنی با رضایت شغلی معلمان

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد
سلامت سازمانی در سطح نهادی و رضایت شغلی معلمان	-۰/۶۲	۰/۲۴۸	۳۴۶
سلامت سازمانی در سطح اداری و رضایت شغلی معلمان	۰/۳۴۹	۰/۰۰۰	۳۴۶
سلامت سازمانی در سطح فنی و رضایت شغلی معلمان	۰/۲۱۸	۰/۰۰۰	۳۴۶

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی سلامت سازمانی با رضایت شغلی در سطح نهادی ۰/۶۲-، در سطح اداری ۰/۳۴۹ و در سطح فنی ۰/۲۱۸ می‌باشد که این مقدار از نظر آماری در سطح نهادی معنی دار نیست اما در سطح اداری و فنی معنا دار است بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت بین متغیر سلامت سازمانی در سطح نهادی با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود نداشته ولی در سطح اداری و فنی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سلامت سازمانی مدارس شهرستان کلیدر و ناحیه ۲ تبریز تفاوت وجود دارد.

جدول (۲): جدول آزمون t مستقل برای مقایسه سلامت سازمانی شهرستان کلیدر و ناحیه ۲ تبریز

نوع	تعداد	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین‌ها	خطای معیار تفاوت	فاصله اطمینان ۹۹٪ برای تفاوت میانگین‌ها
								حد پائین حد بالا
کلیدر	۱۰۶	۱۱۸/۸۷	-۲/۴۹۵	۳۴۴	۰/۰۱۳	-۵/۱۲	۲/۰۴	-۰/۲۰۷۷۸ ۰/۳۴۸۶۰
ناحیه ۲ تبریز	۲۴۰	۱۲۳/۹۹						

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود نمره t محاسبه شده برای سلامت سازمانی برابر با ۲/۴۹۵- می‌باشد که این نمره در سطح ۰/۰۱ معنی دار است و نتیجه می‌گیریم که بین سلامت سازمانی شهرستان کلیدر و ناحیه ۲ تبریز تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین رضایت شغلی معلمان شهرستان کلیدر و ناحیه ۲ تبریز تفاوت وجود دارد.

جدول (۳): جدول آزمون t مستقل برای مقایسه رضایت شغلی معلمان شهرستان کلیدر و ناحیه ۲ تبریز

نوع	تعداد	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین‌ها	خطای معیار تفاوت	فاصله اطمینان ۹۹٪ برای تفاوت میانگین‌ها
								حد پائین حد بالا
کلیدر	۱۰۶	۱۴۴/۴۶	-۱/۰۲۶۱	۳۴۴	۰/۰۹۶	-۳/۱۶۸	۲/۸۴	-۰/۳۶۸۱۰ ۰/۴۶۶۲۰
ناحیه ۲ تبریز	۲۴۰	۱۴۸/۱۴						

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود نمره  $t$  محاسبه شده برای رضایت شغلی معلمان  $۱/۰۲۹۴$  - می‌باشد که این نمره در سطح  $۰/۰۱$  برای سلامت سازمانی معنی‌دار نیست در نتیجه بین رضایت شغلی معلمان شهرستان کلبهر و ناحیه ۲ تبریز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. فرضیه چهارم: بین سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت وجود دارد.

جدول (۴): جدول آزمون  $t$  مستقل برای مقایسه سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه

نوع جنسیت	تعداد	میانگین	س.م.م	نمره آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۹٪ برای تفاوت میانگین‌ها
زن	۱۵۰	۱۲۹/۵۲	۶/۹۵۰	۳۴	۰/۰۰	۱۲/۵۲	-۰/۲/۲۰۳۹۶ - ۰/۳۶۴۹۵
مرد	۱۹۶	۱۱۷				۱۸	

همانطور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود نمره  $t$  محاسبه شده برابر با  $۶/۹۵۰$  می‌باشد که این نمره در سطح  $۰/۰۱$  معنی‌دار است. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج بدست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی در سطح نهادی رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود نداشت. این یافته با نتایج گزارش شده توسط رحیمی پردنجانی (۱۳۷۹)، بیک‌زاد، سرمست، خویشی، (۱۳۸۸) همسو می‌باشد و با نتایج گزارش شده توسط هوی و ولفولک (۱۹۹۰)، اندرودی (۱۳۸۱)، مغایر می‌باشد در این پژوهش مشخص شد که ۷۳ درصد از معلمان سلامت سازمانی را در سطح نهادی ضعیف ارزیابی نمودند. واقعیت این است که مدرسه به عنوان یک نهاد مهم باید در اجتماع مورد حمایت و پشتیبانی قرار گیرد و معلمان برای اجرای بهینه وظایف به این حمایت فارغ از فشارها و مداخله‌های ناروای افراد و گروه‌های خارج مدرسه نیازمندند و توجه به این بعد از سلامت سازمانی باعث اثربخشی مدارس و رضایت شغلی معلمان خواهد شد.

همین نتایج آزمون نشان داد که بین سلامت سازمانی در سطح اداری با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج گزارش شده توسط رحیمی پردنجانی (۱۳۷۹) مغایر می‌باشد و با نتایج تحقیقات گزارش شده توسط هوی و ولفولک (۱۹۹۰) و بیک‌زاد، سرمست، خویشی، (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. لذا شایسته است یک مدیر راه‌هایی برای جلب وفاداری، اعتماد و همکاری معلمان پیدا کند، تلاش‌های آنها را برانگیزد و با توجه به پیشنهادات و خواسته‌های معلمان و رفاه شخصی آنان و ایجاد تغییرات مناسب، سلامت سازمانی مدرسه را بالا برده و رضایت شغلی معلمان را فراهم نمایند.

همچنین بین سلامت سازمانی در سطح فنی بارضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج گزارش شده توسط رحیمی پردنجانی (۱۳۷۹) مغایر می‌باشد و با نتایج تحقیقات گزارش شده توسط هوی و ولفولک (۱۹۹۰)، اندرودی (۱۳۸۱) و بیک‌زاد، سرمست، خویشی، (۱۳۸۸) همسو بوده و بیانگر آن است که سلامت سازمانی در سطح فنی با رضایت شغلی معلمان رابطه مستقیم دارد. بنابراین داشتن حس نوع دوستی، اعتماد متقابل در بین معلمان، عشق به کار، وجود استانداردهای عالی و قابل وصول و همچنین محیط جدی و منظم در مدرسه باعث افزایش روحیه کاری و رضایت شغلی معلمان می‌شود. چنین مدرسی معلمان و دانش‌آموزان موفق‌تری خواهند داشت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و تعهد سازمانی معلمان و کارکنان افزایش خواهد یافت.

براساس نتایج آزمون t بین سلامت سازمانی شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج گزارش شده توسط نادر سلیمانی (۱۳۸۷) که وضعیت سلامت سازمانی را در استان تهران مطالعه کرده همسو بوده و بیانگر آن است که وضعیت سلامت سازمانی در نواحی و مناطق مختلف متفاوت است. یافته دیگر پژوهش حاکی از این است که میانگین نظر معلمان نسبت به یگانگی نهادی در کلیبر بیشتر از تبریز است و در سطوح اداری و فنی میانگین نظر معلمان در ناحیه ۲ تبریز بیشتر از کلیبر می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان به این نکته اشاره کرد که قطعاً منابع انسانی، مادی و تجهیزاتی بالاخص کیفیت نیروی انسانی در سلامت سازمانی مدارس تأثیرگذار است و شهرستان‌ها از این جنبه‌ها با هم متفاوت هستند. با این حال مسئولین ذی‌ربط با شناختی که از شهرستان‌ها دارند می‌توانند قضاوت واقع بینانه‌تری پیرامون این یافته داشته باشند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز تفاوتی از نظر آماری وجود ندارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت چون نظام آموزش و پرورش ایران متمرکز می‌باشد و معلمان از وضعیت یکسانی چون حقوق و مزایای یکسان، شرایط ارتقاء یکسان و... برخوردار هستند. لذا وضعیت رضایت شغلی آنها تقریباً یکسان می‌باشد. این تحقیق یافته جانبی دیگری هم داشت و آن اینکه بیشتر معلمان به کار، مافوق و همکاران خود نظر رضایت بخشی دارند در حالیکه از حقوق و ترفیع خود ناراضی هستند ولی در کل از شغل خود راضی هستند.

نهایتاً نتایج تحقیق نشان داد بین سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج گزارش شده توسط قنبری (۱۳۷۷)، پردنجانی (۱۳۷۹)، قدسی (۱۳۸۵)، نادر سلیمانی (۱۳۸۷) و نتایج تحقیق ادنای (۲۰۱۱) همسو می‌باشد و با نتایج تحقیقات علیم‌رادی (۱۳۷۹) مغایر می‌باشد. در این پژوهش مشخص شده است که مدارس دخترانه نسبت به مدارس پسرانه از سلامت سازمانی بالاتری برخوردار هستند. مدارس دخترانه در تمامی ابعاد سلامت سازمانی به جز یگانگی نهادی

و پشتیبانی نسبت به مدارس پسرانه از وضعیت بالاتری برخوردارند در تبیین این یافته می‌توان گفت که شاید روحیه زنان با فرهنگ مدرسه داری و آداب تعلیم و تربیت در مقایسه با مردان بیشتر سازگار است. با توجه به نتایج تحقیق که حاکی از وجود رابطه بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان می‌باشد پیشنهاد می‌شود.

بیش از پیش به سلامت سازمانی مدارس توجه کنند و معلمان و مدیران را با مفهوم سلامت سازمانی آشنا سازند و در ارزشیابی سالیانه مدیران، سلامت سازمانی مدارس را مورد توجه قرار داده و از مدیران موفق در ارتقاء سلامت سازمانی تقدیر به عمل آید. همچنین با توجه به پایین بودن سلامت سازمانی در سطح نهادی به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود از فشارها و مداخله‌های ناروای افراد دیگر جلوگیری نمایند.

### منابع:

- اندرودی، ر. (۱۳۸۱) **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- بیک‌زاد، ج، سرمست، ب، خویشی، ب، (۱۳۸۸) **بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی آموزش و پرورش مراغه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی**، شماره دوم صص. ۱۹۲-۱۷۵.
- جهاندیده، ع. (۱۳۸۸)، [www.nasserjahan-albadi-blogfa.com](http://www.nasserjahan-albadi-blogfa.com)
- حسینیان، ش و مجیدی، ع و حبیبی، ص، (۱۳۸۶)، **عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی**، سال نهم شماره ۲، صص ۲۵-۹.
- حسن زاده، م، (۱۳۸۹)، **بررسی رابطه بین سلامت اداری با عدالت سازمانی در اداره گمرک استان ایلام**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز
- رحیمی پردنجانی، ع. (۱۳۷۹)، **بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی استان چهارمحال بختیاری**، تهران، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- ساعدی، سارا، (۱۳۸۹) **رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن.
- سلیمانی، نادر (۱۳۸۹)، **بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران براساس الگوی هوی و فیلدن**، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال اول، شماره ۴، صص ۲۳-۴۴.
- عزیزی مقدم، ا. (۱۳۸۸)، **بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد، فصلنامه دانشور رفتار**، شماره ۳۶.
- علاقه‌بند، ع. (۱۳۷۸)، **سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش**، شماره ۲۱

صص. ۱۴-۳۳.

علیمرادی رابری، ح، (۱۳۷۹)، **بررسی سلامت سازمانی و عوامل مرتبط با آن در مدارس متوسطه شهرستان بافت**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه باهنر کرمان.

قدسی، ا، (۱۳۸۵)، **بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی معلمان دبیران دوره راهنمایی شهر تهران، فصلنامه تعلیم و تربیت**، شماره ۲، ص ۹.

قنبری کوهنجانی (۱۳۷۷)، ف، **بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد.

هوی، و، میسکل، س، (۱۳۸۲)، **تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی**، ترجمه سیدعباس زاده، م. ارومیه، انتشارات انزلی.

هوی وولفولک، وین.ک، (۱۹۹۰)، [www.fekrenoTorg.com](http://www.fekrenoTorg.com)

Adeniyi Omoyemiju, M. (2011). [www.sciedu.ca/wje](http://www.sciedu.ca/wje).

Alman, D. (2010). <http://knol.google.com>

Barnes, Kevin, Michel (1994) the organization Health of middle schools trust, and decision participation work environment. Degree: E.D.D

Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. **Journal of Applied Psychology**, 78(4), 552-556.

Boone. (2010). [www.ncef.org/rl/index.cfm](http://www.ncef.org/rl/index.cfm).

Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligenc Leadership, N. J. Erlbaum

Dejoy & Wilson. (2007). Organizational health Promotion: Broadening the horizon of workplace health Promoting. Health Facility Management UAS

French, J. RD, & Caplan. R. D. (1973). organizational. Stress in individual strain newyork: AMA

Fatness, L. E. (2003). Job Satisfaction: Sage Publications Thousand Oaks London New Delhi.

Jennifer, M. George & Gareth R. Jones (1999). Organizational Behavior understanding, USA newyork, Assion Wesley

Lynden, J & Klingle. W. (D's 2000). "Supervising organizational health" **supervision journal**, pp: 3-5 Cited in refrence.

New Il. S. 2000. the heal tgy organization, London, organizational health, superdision journal, vol61, p192.

Spector, Peter. (2007). Job satifaction, sage Publications, Thousand oaks London New Dehli

Wayne, K. (1986). organizational health thconcept and journal of research and development in education, rd, 20number summer, p: 30