

## بررسی رابطه‌ی بین سلامت سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی

حکیمه السادات شریف‌زاده<sup>۱</sup>، سهیلا هاشمی<sup>۲</sup>، حسین علی نژاد<sup>۳</sup>

### چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان به شیوه پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بابلسر به تعداد ۳۶۵ نفر می‌شود که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۸۱ نفر تعیین و به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه سلامت سازمانی [OHI]<sup>۴</sup> و رضایت شغلی [JDI]<sup>۵</sup> استفاده شده است که پرسش‌نامه سلامت سازمانی به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی هوی و فلدمن، نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز و استفاده از آن در تحقیقات داخلی و خارجی از روایی محتوایی برخوردار است. همچنین همسانی درونی پرسش‌نامه رضایت شغلی توسط کندال وهالین از ۰/۸۹ تا ۰/۹۲ و در مطالعه غنی در سال ۱۳۷۳، ۰/۴۶ گزارش شده است. علاوه بر این پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که میزان آن به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۴ به دست آمده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل چند متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ابعاد سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد که ضریب همبستگی آن ۰/۵۰ است. این تفاوت معنادار بین مدارس دولتی و غیردولتی از لحاظ ابعاد سلامت سازمانی نیز دیده می‌شود. هم‌چنین بین رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود داشت. اما بین رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه و پسرانه این تفاوت معنادار مشاهده نشد.

**کلیدواژه‌ها:** سازمان، سلامت سازمانی، معلمان مقطع ابتدایی، رضایت شغلی.

### مقدمه:

سازمان‌ها متشکل از افرادی‌اند که باید ضمن برقراری ارتباطی مؤثر باهم، به سمت یک برنامه‌ریزی درست هدفمند، گام بردارند تا بتوانند به اهداف مشترک سازمان دست یابند. در صورتی این هدف محقق می‌شود که کارکنان سازمان از انگیزه، اعتمادبه‌نفس و رضایت شغلی برخوردار باشند. یکی از این سازمان‌ها، نظام آموزش و پرورش هست که از عناصر مختلفی تشکیل شده است. «معلمان به‌عنوان یکی از این عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت شغلی آنان می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر به‌سزایی داشته باشد» (ناظم و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۷). رضایت شغلی<sup>۶</sup> یک عامل مهم در افزایش کارایی و ایجاد انگیزه و هم‌چنین نگرش مثبت معلمان نسبت به شغلشان است (غفوریان و همکاران ۱۳۹۰: ۳۶). این احساس مثبت که از طریق ارزیابی شغل فرد و تجربیاتش حاصل می‌شود، کمک زیادی به سلامت روحی و روانی آنان می‌کند.

<sup>۱</sup> . استادیار فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه مازندران، [hakimehsharifzadeh@gmail.com](mailto:hakimehsharifzadeh@gmail.com)

<sup>۲</sup> . استادیار روان‌شناسی دانشگاه مازندران، [soheilhashemi@yahoo.com](mailto:soheilhashemi@yahoo.com)

<sup>۳</sup> . کارشناسی ارشد فلسفه تعلیم و تربیت، [Alinejadhusein@gmail.com](mailto:Alinejadhusein@gmail.com)، این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه مازندران است

<sup>۴</sup> . organizational health Inventory

<sup>۵</sup> . job description index

6. Job satisfaction

«یکی از عوامل تأثیرگذار در بالا بردن میزان رضایت شغلی کارکنان و معلمان، سلامت سازمانی<sup>۱</sup> است. سازمان سالم جایی است که افراد باعلاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این محل افتخار می کنند» (جاهد، ۱۳۸۴: ۱۶). در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه ی افراد روشن است. همه می دانند که ارزش های پذیرفته سازمان کدامند و این ارزش ها هستند که مرزهای رفتارهای درست و نادرست را مشخص می کند» (بیک زاده و بیرامی امین لویی، ۱۳۸۸: ۵۸). یکی از عناصر اصلی سازمان ها برای رسیدن به افزایش کارایی و بهره وری بالا، نیروی انسانی است، به شرطی که آنان دارای رضایت شغلی باشند. گرونبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) بیان می کند که بر سر تعریف مفهوم رضایت شغلی هیچ توافق کلی وجود ندارد. به نظر او رضایت شغلی عبارت است از: حالت عاطفی لذت بخش ناشی از ارزیابی شغل برای دستیابی به ارزش کار. اسپکتور (۱۹۹۷) رضایت شغلی را میزان دوست داشتن و دوست نداشتن شغل توسط افراد تعریف می کند و بیان می کند که سازمان ها می توانند با ایجاد تغییراتی در محل کار و اتخاذ اصول و شیوه های برای بهبود در نهایت موجب افزایش رضایت شغلی شوند (دیویس، ۲۰۱۲). بسیاری از مطالعات تحقیقاتی با تمرکز بر رضایت شغلی نشان می دهد که نیازها، ارزش ها، تجارب افراد و ویژگی های محیط کاری مثل خود شغل، کارفرما و وضعیت اقتصادی، نقش مهمی در رضایت شغلی دارد (دنگانی و مک کی، ۲۰۱۲). هرز برگ<sup>۳</sup> (۱۹۶۶) مؤلفه های تأثیرگذار بر رضایت شغلی را شناسایی کرده است که شامل: احساس موفقیت، به رسمیت شناختن خودکار، احساس مسئولیت، امکان پیشرفت و رشد، حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، روابط بین فردی، نظارت، توافق باسیاست های سازمان، شرایط کار و زندگی شخصی می شود (ولکویین و ژو، ۲۰۰۳). «با ایجاد انگیزه های شغلی در معلمان می توان آن ها را به تلاش بیشتر و تدابیری باکیفیت بهتر وادار کرد. ایجاد حس مسئولیت در معلم در قبال کارهای که انجام می دهد، اعتماد به نفس از جمله عوامل مهمی هستند که مسئولان آموزش و پرورش باید به آن ها توجه بیشتری نمایند» (طهماسبی بروجنی و رجایی پور، ۱۳۸۴: ۵۵). اسپیر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) نشان دادند که منابع رضایت شغلی معلمان شامل کار کردن با دانش آموزان، چالش های روانی موجود در این حرفه و حس استقلال در کلاس درس است (بازمن، ۲۰۱۰: ۱۲۵). «یک بررسی جامع از ادبیات موجود نشان می دهد که عوامل چالش برانگیز بودن شغل، یکسانی حقوق، شرایط مناسب کاری، همکاران و تناسب بین فرد و شغل در صحنه رضایت شغلی نقش مهمی بازی می کنند» (اصغری، ۱۳۸۶: ۷۱). رضایت شغلی متأثر از عواملی مختلفی است که عمدتاً شامل پاداش های درونی و بیرونی مرتبط با موفقیت شغلی و محیط کاری است. جنبه های از رضایت شغلی مانند ماهیت شغل، پاداش های بیرونی و روابط با مردم در محل کار به شدت محیط کاری را تحت تأثیر قرار می دهد (محمود و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۷۴).

یکی از چارچوب های نظری مشهور در مورد سنجش جو اجتماعی مدارس، سلامت سازمانی است که پایه و اساس آن بر مطالعات و تحقیقاتی بنیاد است که پارسونز، بیلز<sup>۵</sup>، سیلز<sup>۶</sup> (۱۹۵۳)، انجام داده اند و توسط هوی و تارتتر<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) و هوی و میسکل (۱۹۹۱) به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شده است (کورکماز، ۲۰۰۶). این مفهوم برای اولین بار توسط ماتیو مایلز در مطالعه وضعیت اجتماعی مدارس مطرح گردید (سمالوگ لو، ۲۰۰۶). وی در سال ۱۹۶۵ در مقاله ای ابعاد سلامت سازمانی در مورد مدرسه را شامل تمرکز اهداف، کفایت ارتباطات، تعادل قدرت در حد مطلوب، بهره وری از منابع، انسجام و پیوستگی، روحیه، نوآوری، اقتدار، سازگاری و شایستگی مشکل گشایی می داند (محمدی صدر و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۲۹). «سلامت سازمانی، نشانه ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. هم چنین بروندادهای سالم برای ذی نفعان؛ مانند سرمایه گذاران، جامعه، مشتریان

1 . organizational health

2 . Gruneberg

3 . Frederick Herzberg

4 . Spear .et. al.

5 .Bales

6 .Sils

7 . Hoy& Tarter

و موکلان را در بردارد. سلامت سازمانی کل نگر، جامع و استراتژیک است» (براتون و گولد، ۲۰۰۳ نقل از میر کمالی و ملکی نیا، ۱۳۸۷: ۱۱۴). از نظر لایدن و کلینگل<sup>۱</sup> سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر است که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برد (هوی و ولفوک، ۱۹۹۳ نقل از شریعتمداری، ۱۳۸۸: ۱۲۲). پارسونز (۱۹۷۶) پیشنهاد می‌کند که سازمان‌های رسمی، نظیر مدارس و دانشگاه‌ها، سه سطح مشخص مسئولیت در ارتباط با این نیازها دارد: سطح فنی که محصول را تولید می‌کند و شامل ابعاد روحیه (حس اعتماد، همدلی بین کارکنان یک سازمان) و تأکید علمی که نشان‌دهنده تلاش و کوشش‌های مدرسه برای رسیدن فراگیران به اهداف آموزشی است، می‌شود. سطح مدیریتی که فعالیت‌های درونی سازمان را کنترل می‌کند و شامل ابعاد نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی و حمایت از منابع می‌شود و سطح نهادی که یگانگی نهادی (توانایی سازمان و مدرسه برای سازگاری و تطابق با محیط با حفظ برنامه آموزشی خود) را در بر می‌گیرد (رنج دوست و میرزایی، ۲۰۱۲). در چنین سازمان‌های سالمی است که کارکنان بر این باورند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان رشد کنند و به راحتی افکار و نظرات خود را مستقیم بیان کنند و به نوعی خود را جزیی از سازمان بدانند که می‌توانند بر میزان دسترسی به اهداف و بالابردن کیفیت خدمات و اثربخشی مطلوب بر محیط تأثیرگذار باشند. اگر سازمان‌های جامعه به خصوص نظام آموزشی و مدرسه به عنوان کانون آموزش و یادگیری از هرگونه عیب و نقص و ناتوانی در رسیدن به اهداف میرا باشند بتوانند خود را با محیط انطباق دهند و فعالیت‌ها و برنامه‌هایشان را در جهت نیل به اهداف مورد نظر هماهنگ و همسوس نمایند، قطعاً سازمان‌هایی سالم به شمار می‌روند که می‌توانند رضایت شغلی معلمان را چندین برابر افزایش دهند. بنابراین لازم و ضروری به نظر می‌رسد که با انجام چنین تحقیقی، از میزان سلامت سازمانی مدارس ابتدایی شهرستان بابلسر و رضایت شغلی معلمان این مقطع آگاهی پیدا کنیم تا با یک برنامه‌ریزی درست و اتخاذ خط‌مشی‌های مناسب زمینه‌ساز پیشرفت مدرسه در تمام ابعاد اجتماعی، فرهنگی و آموزشی باشیم.

### فرضیه‌های پژوهش:

- بین ابعاد سلامت سازمانی مدارس ابتدایی و رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی در مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی و غیردولتی شهرستان بابلسر تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان بابلسر تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان بابلسر تفاوت معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش:

این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث ماهیت جزء تحقیقات توصیفی به شمار می‌رود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی شهر بابلسر به تعداد ۵۸ واحد آموزشی است که تعداد ۳۶۵ معلم در این مدارس در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ به تدریس اشتغال دارند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۱ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) و شاخص توصیف شغل (JDI)<sup>۲</sup> اسمیت، کندان و هالین (۱۹۶۹) استفاده شده است. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر انجام شده که ضرایب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶۳ و ۰/۹۴۱ حاصل گردید. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی، آزمون t دو نمونه‌ای مستقل و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

### یافته‌ها:

<sup>۱</sup>. Lynden & Klinge

<sup>۲</sup>. job description index

**فرضیه اول:** بین ابعاد سلامت سازمانی مدارس ابتدایی و رضایت شغلی معلمان شهرستان بابلسر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.  
جدول ۱ ماتریس همبستگی بین ابعاد سلامت سازمانی و رضایت شغلی

تعداد	سطح معناداری	ضریب اسپیرمن	ضریب پیرسون	ابعاد سلامت سازمانی
۱۸۱	۰/۰۳	۰/۱۶		یگانگی نهادی
۱۸۱	۰/۰۰۰		۰/۳۸۷	نفوذ مدیر
۱۸۱	۰/۰۰۰	۰/۴۷۵		ملاحظه گری
۱۸۱	۰/۰۰۰	۰/۴۳۲		ساخت دهی
۱۸۱	۰/۰۰۰		۰/۴۳۸	پشتیبانی منابع
۱۸۱	۰/۰۰۰	۰/۳۳۴		روحیه
۱۸۱	۰/۰۰۰		۰/۳۹۴	تأکید علمی

جدول ۱ نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین بعد یگانگی نهادی با رضایت شغلی به میزان ۰/۱۶ محاسبه شده است که در سطح ۰/۰۳ معنادار است. همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین بعد نفوذ مدیر با رضایت شغلی ۰/۳۸۷ و ضریب همبستگی بعد ملاحظه گری ۰/۴۷۵ محاسبه شده است که هر دو مقدار با توجه به سطح معناداری مربوطه در سطح ۰/۹۹ اطمینان معنادار هستند.  
به منظور تعیین ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد سلامت سازمانی یا رضایت شغلی از تحلیل رگرسیون به شیوه گام‌به‌گام به شرح جداول زیر استفاده شده است.

جدول ۲: نتیجه کلی معناداری رگرسیون

اثر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۴/۰۵	۲	۷/۰۲	۳۰/۲۹	۰/۰۰۰
مانده	۴۱/۲۸	۱۷۸	۰/۲۳		
کل	۵۵/۳۴	۱۸۰			

نتایج جدول گویای آن است که اثر رگرسیون به‌طور کلی با مقدار F برابر ۳۰/۲۹ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. در ادامه، در تحلیل رگرسیون اثر هر یک از متغیرهای پیش‌بین با فرض ثابت بودن اثر سایر متغیرهای دیگر بر متغیر ملاک موردبررسی قرار گرفته است که نتایج آن در جدول زیر مشاهده می‌شود:

جدول ۳: تحلیل رگرسیون چندگانه بین ابعاد سلامت سازمانی با رضایت شغلی

ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R <sup>2</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	مقدار
۰/۵۰۴	۰/۲۵۴	۰/۲۴۶	۰/۴۸۱	

همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، ضریب همبستگی چندگانه بین دو بُعد آورده شده در مدل (رعایت-ملاحظه‌گری و تأکید علمی) و رضایت شغلی برابر ۰/۵۰۴ است که با توجه به مقدار F و سطح خطای محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد ( $\delta = 0.01$ ) معنی‌دار است. ضریب تبیین چندگانه نیز برابر ۰/۲۵۴ است. بدین ترتیب مشخص می‌شود که نزدیک به ۲۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی معلمان متأثر از دو بُعد سلامت سازمانی (رعایت-ملاحظه‌گری و تأکید علمی) است.

در جدول زیر نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به‌منظور آزمون بررسی اثر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک ارائه شده است. نتایج تحلیل رگرسیون (به روش Stepwise) در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۴: ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

متغیرهای مستقل مانده در مدل	B	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۱/۶۲	--	۶/۱۱	۰/۰۰۰
رعایت و ملاحظه گری	۱/۳۵۴	۳۵۴	۴/۸۵	۰/۰۰۰
تأکید علمی	۱/۲۷	۲۳۰	۳/۱۵	۰/۰۰۲

با توجه به نتایج، معادلات رگرسیونی استاندارد چنین است: تأکید علمی (۰/۲۳) + رعایت و ملاحظه گری (۰/۳۵۴) = رضایت شغلی. ارقام مندرج در این معادله به این معناست که با افزایش یک واحد انحراف استاندارد رعایت و ملاحظه گری، میزان رضایت شغلی معلمین به اندازه ۳۵۴٪ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و همچنین با افزایش یک واحد انحراف استاندارد تأکید علمی، میزان رضایت شغلی معلمین به اندازه ۲۳٪ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. ضرایب بتا در جدول بیانگر آن است که متغیر رعایت و ملاحظه گری نزدیک ۰/۳۵ و متغیر تأکید علمی ۰/۲۶ در تبیین متغیر وابسته (رضایت شغلی معلمین) سهم دارند.

**فرضیه دوم:** بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی در مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود دارد.

سنجش تفاوت میانگین میزان بُعد یگانگی نهادی برحسب مدارس دولتی و غیردولتی:

جدول ۵: آزمون تفاوت میانگین میزان یگانگی نهادی برحسب نوع مدارس

متغیر	مقوله	تعداد	میانگین رتبه	مقدار آزمون یومن - ویتنی	سطح معناداری
نوع مدارس	دولتی	۱۳۷	۸۳/۹۳	۲۰۴۶	۰/۰۰۱
	غیردولتی	۴۴	۱۱۳		

مطابق داده‌های جدول می‌توان گفت که میانگین یگانگی نهادی در مدارس دولتی و غیردولتی دارای تفاوت معناداری است.

سنجش تفاوت میانگین میزان بُعد نفوذ مدیر برحسب مدارس دولتی و غیردولتی:

به‌منظور مقایسه میانگین بُعد نفوذ مدیر در بین مدارس دولتی و غیردولتی، از آزمون t دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۶: نتایج آزمون t دو نمونه‌ای مستقل پیرامون وضعیت نفوذ مدیر برحسب نوع مدارس

نوع مدارس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	T	معناداری
دولتی	۱۳۷	۲/۸۱	۰/۵۴۹	۰/۰۴۶	۳/۴۷۴	۰/۰۰۰
غیردولتی	۴۴	۳/۱۵	۰/۶۵۷	۰/۰۹۹		

بررسی‌های آماری نشان می‌دهد که میانگین بُعد نفوذ مدیر در مدارس دولتی برابر با ۲/۸۱ و در مدارس غیردولتی برابر با ۳/۱۵ هست. یافته‌های به‌دست آمده حاکی از آن است آمار t برابر با ۳/۴۷۴ - و سطح معناداری حاصل (S = ۰/۰۰۰) هست. این تفاوت در سطح اطمینان ۹۹٪ قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد.

سنجش تفاوت میانگین میزان بُعد ملاحظه گری برحسب مدارس دولتی و غیردولتی:

جدول ۷: آزمون تفاوت میانگین میزان بُعد ملاحظه گری برحسب نوع مدارس

متغیر	مقوله	تعداد	میانگین رتبه	مقدار آزمون یومن - ویتنی	سطح معناداری
نوع مدارس	دولتی	۱۳۷	۸۴/۴۱	۲۱۱۰	۰/۰۰۳
	غیردولتی	۴۴	۱۱۱/۵۳		

مطابق داده‌های جدول فوق می‌توان گفت که میانگین ملاحظه‌گری در مدارس مورد مطالعه در بین مدارس دولتی و غیردولتی دارای تفاوت معناداری است.

سنجش تفاوت میانگین میزان بُعد ساخته‌ی برحسب مدارس دولتی و غیردولتی:

جدول ۸: آزمون تفاوت میانگین میزان بُعد ساخت دهی برحسب نوع مدارس

متغیر	مقوله	تعداد	میانگین رتبه	مقدار آزمون یومن - ویتنی	سطح معناداری
نوع مدارس	دولتی	۱۳۷	۸۸/۰۵	۲۶۰۹	۰/۱۷۷
	غیردولتی	۴۴	۱۰۰/۱۹		

مطابق داده‌های جدول میانگین رتبه ساخت دهی در بین مدارس دولتی برابر با ۸۸/۰۵ هست که این میزان برای مدارس غیردولتی برابر با ۱۰۰/۱۹ هست. از این رو می‌توان گفت که میانگین ساخت دهی در مدارس مورد مطالعه دارای تفاوت است اما این نتیجه قابلیت تعمیم به جامعه آماری را ندارد.

سنجش تفاوت میانگین میزان بُعد پشتیبانی منابع برحسب مدارس دولتی و غیردولتی:

به منظور مقایسه میانگین بُعد پشتیبانی منابع در بین مدارس دولتی و غیردولتی، از آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۹: نتایج آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل پیرامون میانگین بُعد پشتیبانی منابع در بین مدارس

نوع مدارس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	T	معناداری
دولتی	۱۳۷	۲/۸۳	۰/۶۵۲	۰/۰۵۵	۴/۴۱۰	۰/۰۰۰
غیردولتی	۴۴	۳/۳۱	۰/۵۶۲	۰/۰۸۴		

بررسی‌های آماری نشان می‌دهد که میانگین پشتیبانی منابع در مدارس دولتی برابر با ۲/۸۳ و در مدارس غیردولتی برابر با ۳/۳۱ هست. یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است آمار  $t$  برابر با ۴/۴۱۰ - و سطح معناداری حاصل ( $S = ۰/۰۰۰$ ) هست. این تفاوت در سطح اطمینان ۹۹٪ قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد.

سنجش تفاوت میانگین میزان بُعد روحیه معلمان برحسب مدارس دولتی و غیردولتی:

جدول ۱۰: آزمون تفاوت میانگین میزان بُعد روحیه معلمان برحسب نوع مدارس

متغیر	مقوله	تعداد	میانگین رتبه	مقدار آزمون یومن - ویتنی	سطح معناداری
نوع مدارس	دولتی	۱۳۷	۸۴/۶۴	۲۱۱۰	۰/۰۰۳
	غیردولتی	۴۴	۱۱۰/۸۲		

این تفاوت رتبه روحیه معلمان در سطح اطمینان ۹۹ درصد قابل تعمیم به جامعه آماری است. از این رو می‌توان گفت که میانگین روحیه معلمان در مدارس مورد مطالعه در بین مدارس دولتی و غیردولتی دارای تفاوت معناداری است.

سنجش تفاوت میانگین میزان بُعد تأکید علمی برحسب مدارس دولتی و غیردولتی:

به منظور مقایسه میانگین بُعد تأکید علمی در بین مدارس دولتی و غیردولتی، از آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۱۱: نتایج آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل پیرامون میانگین بُعد تأکید علمی در بین مدارس

نوع مدارس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	t	معناداری
دولتی	۱۳۷	۲/۹۵	۰/۴۴۳	۰/۰۳۷	۴/۲۹۴	۰/۰۰۰
غیردولتی	۴۴	۳/۲۸	۰/۴۷۳	۰/۰۷۱		

بررسی‌های آماری نشان می‌دهد که میانگین تأکید علمی در مدارس دولتی برابر با  $2/95$  و در مدارس غیردولتی برابر با  $3/28$  هست. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است آمار  $t$  برابر با  $4/294$  - و سطح معناداری حاصل ( $S = 0/000$ ) هست. این تفاوت در سطح اطمینان ۹۹٪ قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد.

**فرضیه سوم:** بین رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی و غیردولتی شهرستان بابلس تفاوت معناداری وجود دارد. به‌منظور مقایسه میانگین رضایت شغلی در بین مدارس دولتی و غیردولتی، از آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است:

جدول ۱۲: نتایج آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل پیرامون میانگین رضایت شغلی در بین مدارس

نوع مدارس	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	T	معناداری
دولتی	۱۳۷	۳/۵۸	۰/۵۵۰	۰/۰۴۷	-۲/۷۶	۰/۰۰۶
غیردولتی	۴۴	۳/۸۴	۰/۵۲۴	۰/۰۷۹		

یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است آمار  $t$  برابر با  $2/76$  - است و با توجه به سطح معناداری، تفاوت اندکی که بین مدارس دولتی و غیردولتی از حیث میانگین رضایت شغلی مشاهده می‌شود با ۹۹ درصد اطمینان قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد.

**فرضیه چهارم:** بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان بابلس تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳: نتایج آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل پیرامون میانگین رضایت شغلی معلمان زن و مرد

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	T	معناداری
مرد	۷۰	۳/۶۴	۰/۵۹۲	۰/۰۷۰	/۰۰۷	۰/۹۹
زن	۱۱۱	۳/۶۴	۰/۵۳۲	۰/۰۵۰		

برای مقایسه میانگین رضایت شغلی در بین معلمان زن و مرد، از آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است که بررسی‌های آماری نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی در بین معلمان مرد برابر با  $3/64$  و این میزان در معلمان زن نیز برابر با  $3/64$  است. یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از آن است آمار  $t$  برابر با  $1/007$  است و با توجه به سطح معناداری، این نتیجه قابلیت تعمیم به جامعه آماری را ندارد. در نتیجه این فرضیه تأیید نمی‌شود.

**فرضیه پنجم:** بین رضایت شغلی معلمان مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به این که در پژوهش حاضر سه نوع مدرسه (پسرانه، دخترانه و مختلط) وجود دارد، به‌منظور مقایسه میانگین رضایت شغلی در سه گروه، از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است که نتایج آن در جداول زیر گزارش شده است:

جدول ۱۴: توصیف آماری میانگین رضایت شغلی برحسب نوع مدرسه

نوع مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
پسرانه	۴۵	۳/۷۱	۰/۵۳۱
دخترانه	۷۲	۳/۵۰	۰/۵۶۴
مختلط	۶۴	۳/۷۵	۰/۵۳۲
جمع	۱۸۱	۳/۶۴	۰/۵۵۴

نتایج بررسی‌های آماری بین دو متغیر نوع مدرسه با رضایت شغلی، نشانگر آن است که میانگین نمره رضایت شغلی در مدارس پسرانه برابر با  $3/71$  و مدارس دخترانه  $3/50$  و مدارس مختلط برابر با  $3/75$  است که نشانگر اختلاف ناچیزی است.

جدول ۱۵: تحلیل واریانس یک‌طرفه پیرامون عملکرد تحصیلی و نوع مدرسه

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معناداری
واریانس بین گروهی	۲/۴۲	۲	۱/۲۱	۴/۰۸	۰/۰۱۸
واریانس درون گروهی	۵۲/۹۱	۱۷۸	۰/۲۹		
واریانس کل	۵۵/۳۴	۱۸۰	-		

نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان می دهد که تفاوت میانگین اندک متغیر رضایت شغلی در بین مدارس پسرانه، دخترانه و مختلط از لحاظ آماری معنادار است. این نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد. استفاده از آزمون دانت سی بیانگر آن است که مدارس پسرانه در مقایسه با مدارس دخترانه و مختلط و همچنین مدارس مختلط در مقایسه با مدارس دخترانه از رضایت بالاتری برخوردار هستند.

### نتیجه گیری:

یافته نخست پژوهش نشان می دهد که بین ابعاد سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبتی وجود دارد. یعنی هرچه قدر مدارس به عنوان یک سازمان رسمی از نظر سطوح فنی، نهادی و اداری در وضعیت مطلوبی باشد، به همان میزان معلمان که در این مدارس مشغول خدمت هستند، احساس رضایت شغلی بیشتری می کنند و بالعکس اگر مدارس نتوانند این وسایل آموزشی مورد نیاز معلمان را تأمین کند، نباید انتظار داشت که معلمان آن مدارس از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیقات دیگری که در زمینه های سلامت سازمانی مدارس صورت گرفته، هماهنگ است. چون یافته های زاهد بابلان در سال (۱۳۸۷) و ذوالقدر نسب (۱۳۸۴) نشان می دهد که سلامت سازمانی مدارس استان اردبیل و همدان به گونه معنی داری بالاتر از میانگین است و بین ابعاد سلامت سازمانی مدارس و تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبتی وجود دارد. در خصوص فرضیه دوم این مطالعه باید اذعان داشت که این فرضیه در شش بعد از سلامت سازمانی به غیر از بعد ساخت دهی مدارس تأیید می شود. این بدین معنی است که مدارس غیردولتی مسئولیت و نظارت خویش را در خصوص ابعاد سلامت سازمانی بهتر از مدارس دولتی انجام داده اند. این نتایج به دست آمده با مطالعات سلیمانی (۱۳۸۹) همسو است. زیرا او نیز در تحقیقی با عنوان بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان های استان تهران نتیجه گیری می کند که میزان سلامت سازمانی مدارس از نظر معلمان در حد مناسب است و مدارس غیرانتفاعی نسبت به مدارس دولتی از سلامت سازمانی بالاتری برخوردار هستند. در خصوص تأیید فرضیه سوم این پژوهش می توان نوشت معلمان که در مدارس غیردولتی تدریس می کنند، رضایت شغلی بالاتری نسبت به معلمان مدارس دولتی دارند که نتایج حاصل از تحلیل داده ها درستی این گفته را تأیید می کند. یافته های پژوهشی هم چنین بیانگر این نکته است که بین میزان رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوتی معناداری وجود نداشت. یعنی با توجه به عوامل سنجیده شده در میزان رضایت شغلی (ماهیت شغل، مدیر، همکاران، ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط فعلی محیط کار) می توان به این نتیجه رسید که تأثیر این عوامل در میزان رضایت شغلی معلمان زن و مرد یکسان بوده است که موجب شده تا تفاوت معناداری بین دو گروه در خصوص رضایت شغلی وجود نداشته باشد. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای سنجش تفاوت بین میزان رضایت شغلی بر حسب جنسیت مدارس (فرضیه پنجم) نشان می دهد که تفاوت اندک بین مدارس از لحاظ آماری معنادار است. همچنین آزمون تعقیبی برای مقایسه گروه ها نیز نشان می دهد که معلمان مدارس پسرانه بیشترین میزان رضایت شغلی دارند و معلمان مدارس مختلط نیز در مقایسه با معلمان مدارس دخترانه از رضایت شغلی بالایی برخوردارند. پس با توجه به این نکته که عوامل سازمانی، محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی که تأثیرگذار بر میزان رضایت شغلی هستند و هر اندازه این عوامل در یک محیط کاری مثل مدرسه فراهم شوند، رضایت شغلی کارکنان آن مکان نیز بیشتر است، به نظر می رسد که مدارس پسرانه بیشتر توانسته است این عوامل را برای معلمان فراهم سازد. از آنجاکه نتایج تحقیق نشان داد که معلمان از وضعیت حقوق و مزایا و ارتقاء رضایت نداشته اند. لازم است مسئولان و دست اندرکاران نظام



آموزشی نظام حقوقی و ترفیعی کارکنان را بهبود دهند تا معلمان شایسته بر اساس ضوابط و سوابق بتوانند به رده‌های بالاتر شغلی دست پیدا کنند. علاوه بر این مسئولان باید وسایل و امکانات آموزشی و کمک آموزشی مورد نیاز معلمان را در مدارس فراهم آورند و بیش از پیش به مشارکت و افزایش همبستگی و ارتباط سازنده کارکنان با یکدیگر از طریق برگزاری کارگاه‌ها و جلسات آموزشی توجه نمایند.

#### منابع و ماخذ:

- اصغری، جمشید (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات صفار- اشراقی.
- بیک زاده، جعفر؛ بیرامی امینلویی، هاجر (۱۳۸۸). سلامت سازمانی. ماهنامه کار و جامعه، ص ۵۸-۶۲.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹، ص ۱۶-۲۱.
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش تهران. مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، ص ۱۱۹-۱۵۱.
- طهماسبی بروجنی، رضا؛ رجایی پور، سعید (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان استان اصفهان در سال ۱۳۸۱-۱۳۸۲. فصلنامه آموزه، شماره ۲۵، ص ۵۵.
- غفوریان، هما و همکاران (۱۳۹۰). بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال ۶، شماره ۴، ص ۳۳-۴۸.
- میر کمالی، سید محمد؛ ملکی نیا، عماد (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های دولتی شهر تهران. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شماره ۴، ص ۱۱۳-۱۳۳.
- ناظم، فتح؛ غلامرضا شاکری ارقنه، جواد و مطلبی، آزاده (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران متوسطه در دبیرستان‌های شهرستان نظرآباد. فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۲، پاییز ۱۳۹۰، ص ۷۵-۹۵.
- Bozeman, Todd Dane. (2010). Teacher Participation In Professional Activities And Job Satisfaction: Prevalence and Associative Relationship To Retention For High School Science Teachers. Theses of Doctor of Philosophy. Texas A&M University.
- Cemaloglu, Necati. (2006). Analysis of The Primary School Teachers Perception of Organizational Health in Terms of Different Variables. H.U. Journal of Education, 30, 63-72.
- Davis, Christen M. (2012). Elementary Teachers Perceptions of Administrators and Job Satisfaction. Theses of Doctor of Education, University of Cincinnati.
- Donegani, Chiara Paola & McKay, Stephen. (2012). Is There a paradox of Lower Job Satisfaction Among Trade Union Members? European Evidence. Transfer: European Review of Labour And Research. 18(4). PP, 471- 489.
- Giacometti Myers, Karen S. (2005). Factors Affecting Job Satisfaction and Retention of Beginning Teachers. Theses of Doctor of Education. State University.
- Giri, Vijai N & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance. Psychological Studies. 55(2): 137- 143.

- Korkmaz,M.(2006). The Relationship Between Organizational Health and Robust vision in Elementary Schools. Educational Research Quarterly, vol. 30.1. 14 – 36.
- Mehmood, Nasir & et. El. (2012). A Study of Factors Affecting Job Satisfaction (Evidence From Pakistan). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol.4. No6.
- Mohammadisadr, Mohammad & et, al.(2012). Relationship Between Managers Performance and Organizational Health. International Education Studies, Vol.5.3.
- Ranjdust, Shahram & Mirzaei, Lida. (2012). Investigation of the Relationship between Organizational Health and Job Satisfaction of School Teacher. Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2(9), 9104 – 9111.
- Volkwein, James Fredericks & Zhou, Ying. (2003). Testing a Model of Administrative Job Satisfaction. Research in Higher Education, vol.44,No.2.

