

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

(علوم انسانی)

شماره اول - پاییز ۱۳۷۸

صص ۸۴ - ۷۱

عوامل مؤثر در ایجاد جو سالم سازمانی

از دیدگاه دبیران دبیرستانهای اصفهان

تربیانعلی سلیمی* - سعیده رجایی**

چکیده

سلامت سازمانی، چارچوب نظری و ابزار اندازه گیری سودمندی را برای تجزیه و تحلیل، درک، طرح و تغییر محیط کار مدارس به مدیران و مسؤولان نظام آموزشی ارائه می دهد. به این منظور، هفت عامل که به عنوان ابعاد هفتگانه سازمانی مدارس شناخته شده اند، از دیدگاه ۳۳۵ نفر دبیر که از ۲۱ دبیرستان شهر اصفهان به صورت تصادفی - طبقه ای انتخاب شده اند؛ مورد بررسی قرار گرفته است.

در این مقاله ضمن بررسی عوامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی، میزان سلامت جو دبیرستانها و نیز وجود تفاوت میان دبیرستانهای دخترانه و پسرانه و میان دبیرستانهای نواحی پنجگانه شهر اصفهان از جهت هر یک از ابعاد هفتگانه سلامت

* - عضو هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

** - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

سازمانی و به‌طور کلی شاخص سلامتی با استفاده از پرسشنامه سلامت سازمانی که در سال ۱۹۷۸ هوی و فیلدمن^۱ تنظیم کرده‌اند و روشهای آماری نظیر نمره استاندارد t ، آزمونهای F, I, χ^2 مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است.

بر اساس نتایج به‌دست آمده، به‌طور کلی از نظر شاخص سلامتی، میزان سلامت جو، فقط ۱۹ درصد از مدارس مورد مطالعه در سطح سالم، ۱۴/۳ درصد در سطح ناسالم و ۶۶/۷ درصد در سطح متوسط قرار گرفته است. نتایج این بررسی همچنین حاکی از آن است که تفاوت میان دبیرستانهای دخترانه و پسرانه و نیز میان دبیرستانهای نواحی پنجگانه شهر اصفهان از جهت هر یک از ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی و در مجموع شاخص سلامتی، معنی‌دار نیست.

مقدمه

هر سازمان، همانند موجودی زنده، در شرایط مساعد می‌تواند به حیات خود ادامه دهد. شرایط مطلوب در یک سازمان را نه فقط جنبه‌ها و ابعاد فیزیکی آن بلکه ساختار کار، شیوه رهبری، فراهم بودن زمینه رشد، روحیه مناسب، کمال کارکنان و عوامل دیگر فراهم می‌آورد.

پرسش اساسی این است که ابعاد مؤثر در ایجاد جو سالم سازمانی، بویژه در محیطی آموزشی نظیر دبیرستان، کدام است؟ افزون بر این، ابعاد مزبور برای همه انسانها و همه فرهنگها یکسان نیست. هر فرد متناسب با شرایط زندگی شخصی، خانوادگی و فرهنگی خود از ارزشها، ملاکها و ادراکهای ویژه‌ای برخوردار است. آگاهی مدیران از عوامل زمینه‌ساز فرهنگ و جو سازمانی می‌تواند در موفقیت و سلامت دانش‌آموزان، دبیران و دیگر کارکنان یک محیط آموزشی نقشی مؤثر داشته باشد.

همان‌گونه که هوی و همکاران^۲ (۱۳۷۱) مطرح ساخته‌اند، مفهوم «جو سازمانی» به شرایطی اطلاق می‌گردد که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کند و یا مانع آن شود. در یک جو سالم سازمانی (نظیر یک مدرسه) شرایط مناسب رشد و کمال برای کلیه نیروهای انسانی موجود در آن فراهم می‌گردد.

چارچوب نظری مورد بررسی در زمینه سلامت سازمانی مدارس بر پایه مطالعات و تحقیقاتی که پارسونز و همکاران او بالز و شیلز (۱۹۶۷)^۱ انجام داده‌اند، قرار دارد. آنها در نتیجه تحقیقات خود دریافتند که هر مدرسه‌ای از طریق سه سطح نهادی، اداری و فنی بر روی چهار فعالیت اساسی خود (انطباق با محیط اطراف، کسب هدف، حفظ وحدت و یکپارچگی در بین اعضا، ایجاد و حفظ ارزشهای منحصر به سیستم) اداره می‌شود و یک مدرسه سالم مدرسه‌ای است که در آن سطوح فنی، اداری و نهادی با یکدیگر هماهنگ باشند. به عبارت دیگر، مدرسه‌ای که از سلامت لازم و کافی برخوردار باشد، می‌تواند خود را با محیط اطراف تطبیق دهد، منابع مربوط را برای به دست آوردن مقاصد خود بسیج کند، فعالیت‌های خود را هماهنگ سازد و در بین کارکنان آموزشی انگیزه ایجاد نماید (هوی و همکاران، ۱۹۹۳).

هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) بر اساس مطالعات و تحقیقات پارسونز و همکارانش، پرسشنامه‌ای تحت عنوان «پرسشنامه سلامت سازمانی» که متشکل از هفت الگوی کنش و واکنش مشخص در مدارس می‌باشد؛ تدوین کردند.

زیرمجموعه‌های این پرسشنامه؛ ۱- کمال سازمانی ۲- ساختار ابتکار ۳- ملاحظه کاری ۴- نفوذ مدیر ۵- پشتیبانی منبع ۶- روحیه ۷- تأکید بر پیشرفت تحصیلی می‌باشد. در مجموع، ابعاد هفتگانه مزبور شاخص سلامتی مدارس را تشکیل می‌دهد. این محققان با استفاده از پرسشنامه، جو ۷۸ دبیرستان را مورد مطالعه و بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که تعداد بسیار کمی از سازمانها ناسالم و بقیه مدارس در حدی میان سازمانهای سالم و ناسالم قرار دارند (هوی و همکاران، ۱۳۷۱).

مطالعات اولیه درباره پرسشنامه سلامت سازمانی نشان داد که هر قدر سازمان پویاتر باشد، درجه اعتماد کارکنان آموزشی به مدیر، همکاران و خود سازمان بیشتر است، «در تحقیقات بعدی، محققان به همبستگی زیادی که بین فضای باز و سلامتی مدارس وجود دارد، پی بردند. به طور کلی، مدارس باز مدارس سالمی بودند و مدارس سالم نیز مدارس بازی هستند» (هوی و همکاران، ۱۳۷۱، ص ۴۲).

هوی و همکاران (۱۹۹۳) میزان سلامت جو مدارس متوسطه را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که میزان سلامت جو مدارس سالم با شاخص ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی به طور عمده در سطح بالا (بسیار بالاتر از میانگین) می باشد، در حالی که میزان سلامت جو مدارس ناسالم با این شاخص در سطح بسیار پایینی (پایین تر از میانگین) قرار گرفته است.

هوی و ولفولک^۱ (۱۹۹۳) ارتباط بین اثربخشی تدریس معلمان و ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی را بررسی کردند و دریافتند که تنها دو عامل از بین ابعاد سلامت سازمانی (یعنی کمال سازمانی و روحیه معلمان) با اثربخشی تدریس گروهی معلمان ارتباط دارد و باعث بالا رفتن این اثربخشی می گردد (هوی و همکاران، ۱۹۹۳).

به طور کلی، پرسشنامه سلامت سازمانی در بسیاری از کشورها به عنوان یک وسیله بسیار مؤثر برای تجزیه و تحلیل، بهبود و توسعه جو مدارس شناخته شده است. با این وصف، اکثر تحقیقات داخلی از طریق سایر ابزارهای سنجش و اندازه گیری جو سازمانی، به خصوص پرسشنامه توصیف جو سازمانی؛ انجام شده است. یکی از معدود پژوهشهای صورت گرفته با استفاده از پرسشنامه سلامت سازمانی را زنگل (۱۳۷۴) انجام داده است. وی از این پژوهش نتیجه گرفته است که میان مقطع تحصیلی با جو سازمانی از نظر بُعد سلامت سازمانی در هر یک از سطوح نهادی، اداری و فنی، تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین وی دریافته است که میان نوع مدرسه (دولتی و غیر انتفاعی) با جو سازمانی از نظر بُعد سلامت سازمانی در سطح نهادی تفاوت معناداری وجود ندارد، در حالی که میان نوع مدرسه (دولتی و غیر انتفاعی) با جو سازمانی از نظر بُعد سلامت سازمانی در هر یک از سطوح اداری و فنی تفاوت معناداری وجود دارد.

با توجه به مطالب فوق، می توان گفت که سلامت سازمانی، چارچوب نظری و ابزار اندازه گیری سودمندی را برای تجزیه و تحلیل، درک، طرح و تغییر محیط کار مدارس به مدیران و دست اندرکاران نظام آموزشی ارائه می دهد. انجام تحقیقات

اساسی در این زمینه یکی از گامهای مهمی است که اگر دقیق و آگاهانه برداشته شود، به توسعه و بهبود کمیت و کیفیت علمی و سایر فعالیتهای سازمانهای آموزشی، بویژه مدارس، کمکهای شایانی خواهد نمود.

در این راستا هدف کلی این پژوهش را بررسی عوامل مؤثر بر جوّ سالم سازمانی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان تشکیل می دهد.

مواد و روشها

از آنجا که این تحقیق به بررسی وضع موجود می پردازد، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و از آن جهت که به بررسی ادراکات و ترجیحات افراد از طریق پرسشنامه می پردازد، می توان از آن به عنوان یک تحقیق پیمایشی نام برد (سلیمی، ۱۳۷۰).

جامعه آماری این تحقیق را کلیه دبیران دبیرستانهای دخترانه و پسرانه شهر اصفهان که در سال تحصیلی ۷۶ - ۱۳۷۵، ۲۷۲۳ نفر بوده اند، تشکیل می دهد. از این تعداد به تفکیک نوع دبیرستان ۱۴۱۸ نفر در دبیرستانهای پسرانه و ۱۳۰۵ نفر در دبیرستانهای دخترانه به تدریس اشتغال داشته اند.

برای انتخاب نمونه مورد نظر، از دو شیوه نمونه گیری تصادفی ساده و طبقه ای استفاده شده است (دلاور، ۱۳۷۰). بدین معنا که ابتدا از بین کلیه دبیرستانهای دخترانه و پسرانه شهر اصفهان ۲۱ دبیرستان به صورت تصادفی انتخاب شد و سپس در هر دبیرستان متناسب با تعداد دبیران آن، نمونه مورد مطالعه به صورت تصادفی، انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفته است. ضمناً تعداد دبیرستانهای مورد بررسی در هر یک از نواحی پنجگانه متناسب با تعداد دبیرستانهای هر ناحیه بوده است.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه سلامت سازمانی می باشد که هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) تنظیم کرده اند. این پرسشنامه ۴۴ سؤال دارد که از هفت بُعد کنش و واکنش مشخص در مدارس متوسطه تشکیل شده است. در این پرسشنامه از کارکنان آموزشی خواسته می شود ادراکات خود را از جوّ سازمانی مدرسه ای که در آن مشغول به کار هستند با توجه به این هفت بُعد که تحت عنوان ابعاد سلامت سازمانی

نامیده می‌شود در یکی از چهارگزینه «به ندرت»^۱، «گاهی اوقات»^۲، «اکثر اوقات»^۳ و «همیشه»^۴ مشخص کنند (هوی و همکاران، ۱۹۹۳).

برای برآورد اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کربناخ^۵ استفاده شده است (پاشا شریفی، ۱۳۷۵). بر اساس نتایج به دست آمده، ضریب اعتبار پرسشنامه در کل ۰/۹۴۳ درصد می‌باشد. این ضریب برای زنان ۰/۹۴۴ و برای مردان ۰/۹۴۱ درصد برآورد گردیده است.

برای خلاصه کردن و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار «توصیفی» و «استنباطی» استفاده شده است (شولسون^۶، ۱۳۷۱).

در سطح توصیفی، ابتدا فراوانی و درصد پاسخهای مربوط به هر یک از ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی محاسبه گردید و سپس برای هر مدرسه، متناسب با تعداد پاسخگویان و تعداد سؤالا در هر بُعد به تفکیک مدارس پسرانه و دخترانه یک میانگین محاسبه شد و شاخص سلامتی نیز با تقسیم نمودن مجموع میانگین‌ها بر عدد هفت به دست آمد. در قسمت آخر، با استفاده از روش هنجاریابی آزمون بر اساس نمره استاندارد T (هومن، ۱۳۷۲)، ابعاد هفتگانه و همچنین شاخص سلامتی پرسشنامه مورد نظر، هنجار (نرم) شد و نمرات T آنها ابتدا به طور کلی در ۲۱ مدرسه مورد بررسی قرار گرفت و سپس به تفکیک مدارس دخترانه و پسرانه محاسبه شد. به منظور درک بهتر خوانندگان محترم، نمونه‌ای از توزیع نمرات T در اینجا ارائه می‌شود (جدول شماره ۱).

1- Rarely occurs

2- sometimes occurs

3- Often occurs

4- Very frequently occurs

5- Cronbach Coefficient Alpha(x)

6- Shavelson

جدول شماره ۱: توزیع نمرات T در شاخص سلامتی به تفکیک کل و مدارس دخترانه و پسرانه

ردیف	نمره T کل	نمره T مدارس دخترانه	نمره T مدارس پسرانه
۱	۲۸/۸۵	۲۸/۸۵	۳۷/۸۴
۲	۳۷/۸۴	۴۱/۹۰	۳۸/۶۰
۳	۳۸/۶۰	۴۵/۷۵	۴۳/۳۸
۴	۴۱/۹۰	۴۷/۱۵	۴۴/۴۳
۵	۴۳/۳۸	۵۰/۰۱	۴۶/۲۰
۶	۴۴/۴۳	۵۰/۴۶	۴۸/۶۱
۷	۴۵/۷۵	۵۹/۱۵	۴۸/۶۲
۸	۴۶/۲۰	۶۲/۶۹	۴۹/۹۸
۹	۴۷/۱۵	۶۴/۰۰	۵۰/۷۳
۱۰	۴۸/۶۱	۷۰/۶۰	۵۹/۵۳
۱۱	۴۸/۶۲		۶۱/۵۳
۱۲	۴۹/۹۸	همان طور که اطلاعات جدول نشان می دهد	
۱۳	۵۰/۰۱	بر اساس نمرات T به دست آمده از شاخص سلامتی،	
۱۴	۵۰/۴۶	نمره T در کل مدارس مورد بررسی بین حداقل	
۱۵	۵۰/۷۳	۲۸/۸۵ و حداکثر ۷۰/۶۰ در نوسان می باشد.	
۱۶	۵۹/۱۵	نمره T در مدارس دخترانه بین حداقل	
۱۷	۵۹/۵۳	۲۸/۸۵ و حداکثر ۷۰/۶۰ در مدارس پسرانه	
۱۸	۶۱/۵۳	بین حداقل ۳۷/۸۴ و حداکثر ۶۱/۵۳ در	
۱۹	۶۲/۶۹	نوسان می باشد.	
۲۰	۶۴/۰۰		
۲۱	۷۰/۶۰		

در سطح استنباطی، برای تجزیه و تحلیل سؤال اول تا هشتم تحقیق، ابتدا مدارسی که نمره T آنها در هر یک از ابعاد هفتگانه و به طور کلی در شاخص سلامتی یک انحراف معیار بالاتر و یا پایین تر از میانگین است (۶۰-۴۰) به عنوان متوسط و نمره های پایین تر از ۴۰ ناسالم و بالاتر از ۶۰ سالم طبقه بندی شده است، سپس با توجه به طبقه بندی فوق، هر یک از سؤالیهای تحقیق، با استفاده از آزمون « χ^2 » یک متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. سؤالیهای نهم و دهم تحقیق با استفاده از آزمون «t» برای دو گروه مستقل و سؤالیهای یازدهم و دوازدهم با استفاده از آزمون «F» یا تحلیل واریانس یک متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

نتایج

جدول شماره ۲: میزان سلامت جو مدارس مورد مطالعه از نظر هر یک از ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی و در مجموع شاخص سلامتی

χ^2 (p)	جمع	سالم	متوسط	ناسالم	سطح	
					ابعاد	
۲۱/۷۱	۲۱	۱	۱۷	۳	کمال سازمانی	
	۱۰۰/۰	۴/۸	۸۱/۰	۱۴/۳		
۲۶/۰۰	۲۱	۱	۱۸	۲	ساختار ابتکار	
	۱۰۰/۰	۴/۸	۸۵/۷	۹/۵		
۱۰/۵۷	۲۱	۴	۱۴	۳	ملاحظه کاری	
	۱۰۰/۰	۱۹/۰	۶۶/۷	۱۴/۳		
۱۷/۴۳	۲۱	۲	۱۶	۳	نفوذ مدیر	
	۱۰۰/۰	۹/۵	۷۶/۲	۱۴/۳		
۱۰/۵۷	۲۱	۴	۱۴	۳	پشتیبانی منبع	
	۱۰۰/۰	۱۹/۰	۶۶/۷	۱۴/۳		
۱۰/۵۷	۲۱	۴	۱۴	۳	روحیه	
	۱۰۰/۰	۱۹/۰	۶۶/۷	۱۴/۳		
۱۴/۰۰	۲۱	۲	۱۵	۴	تأکید بر پیشرفت تحصیلی	
	۱۰۰/۰	۹/۵	۷۱/۴	۱۹/۰		
۱۰/۵۷	۲۱	۴	۱۴	۳	شاخص سلامتی	
	۱۰۰/۰	۱۹/۰	۶۶/۷	۱۴/۳		

df=۲

(ب) $\chi^2=۵/۹۹$

عوامل مؤثر در ایجاد جوّ سالم سازمانی ... / ۷۹

بر اساس نتایج جدول شماره ۲، محاسبه شده در هر یک از ابعاد هفتگانه و نیز در شاخص سلامتی با درجه آزادی ۲ از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد بزرگتر می باشد و نشان می دهد تفاوت مشاهده شده بین فراوانیهای پاسخها از لحاظ آماری معنی دار می باشد. به عبارت دیگر، میزان سلامت درصد بیشتری از مدارس بر پایه هر بُعد و نیز از نظر شاخص سلامتی در سطح متوسط قرار گرفته است.

جدول شماره ۳: مقایسه میانگین نمره هر یک از ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی و در مجموع شاخص سلامتی در دبیرستانهای دخترانه و پسرانه شهر اصفهان

t	پسرانه		دخترانه		ابعاد هفتگانه
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۱/۳۶	۲/۴۱	۲۱/۲۸	۱/۱۵	۲۲/۴۲	کمال سازمانی
۱/۵۴	۱/۷۶	۱۵/۲۷	۰/۸۴	۱۶/۲۱	ساختار ابتکار
۰/۴۵	۱/۱۵	۱۳/۲۴	۱/۶۴	۱۳/۵۲	ملاحظه کاری
۰/۳۳	۰/۸۵	۱۲/۸۹	۱/۱۴	۱۳/۰۳	نفوذ مدیر
۰/۴۸	۱/۹۶	۱۲/۵۱	۱/۲۴	۱۲/۱۶	پشتیبانی منبع
۱/۲۷	۱/۳۳	۲۴/۳۳	۲/۲۵	۲۵/۳۴	روحیه
۰/۳۰	۱/۵۶	۲۰/۳۷	۲/۶۰	۲۰/۰۹	تأکید بر پیشرفت تحصیلی
۰/۸۹	۰/۷۸	۱۷/۱۳	۱/۲۹	۱۷/۵۴	شاخص سلامتی

$$df = 19$$

$$t_{(b)} = 2/09$$

بر اساس نتایج جدول شماره ۳، مشاهده شده در هر یک از ابعاد هفتگانه و نیز در شاخص سلامتی با درجه آزادی ۱۹ از مقدار بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵

درصد کوچکتر می باشد و نشان می دهد که تفاوت مشاهده شده بین میانگین ها از لحاظ آماری معنادار نبوده است. به عبارت دیگر، دبیرستانهای دخترانه و پسرانه شهر اصفهان از نظر هر یک از ابعاد مورد نظر و نیز از نظر شاخص سلامتی یکسان بوده اند.

جدول شماره ۴- مقایسه میانگین نمره هر یک از ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی و شاخص سلامتی در دبیرستانهای نواحی پنجگانه شهر اصفهان

F	ناحیه پنج		ناحیه ۴		ناحیه سه		ناحیه دو		ناحیه یک		عوامل هفتگانه
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۱/۰۲	۳/۵۵	۲۱/۹۷	۳/۲۸	۲۰/۰۵	۲/۵۶	۲۲/۰۲	۲/۸۶	۲۳/۰۵	۳/۹۲	۲۱/۶۵	کمال سازمانی
۱/۰۵	۳/۳۶	۱۴/۷۹	۲/۷۰	۱۶/۷۰	۲/۷۴	۱۵/۹۳	۲/۸۱	۱۵/۹۸	۳/۴۷	۱۵/۰۷	ساختار ابتکار
۱/۶۸	۳/۰۵	۱۴/۷۱	۳/۷۱	۱۳/۵۳	۴/۱۸	۱۳/۲۳	۴/۳۳	۱۳/۴۵	۴/۱۰	۱۲/۴۲	ملاحظه کاری
۰/۳۶	۲/۹۱	۱۳/۰۰	۲/۳۲	۱۳/۰۰	۲/۹۹	۱۳/۳۶	۲/۴۶	۱۲/۷۵	۳/۰۲	۱۲/۷۹	نفوذ مدیر
۰/۸۰	۳/۵۱	۱۳/۲۸	۲/۹۸	۱۱/۸۵	۳/۴۰	۱۲/۲۶	۳/۴۱	۱۲/۱۸	۳/۳۱	۱۲/۲۶	پشتیبانی منبع
۱/۹۶	۳/۹۲	۲۵/۴۶	۴/۴۰	۲۴/۰۵	۵/۴۰	۲۴/۸۱	۵/۳۲	۲۶/۱۸	۵/۱۷	۲۳/۵۲	روحیه
۰/۹۳	۵/۱۹	۲۲/۰۴	۴/۵۶	۲۰/۳۳	۵/۴۱	۱۹/۳۰	۴/۷۳	۲۰/۳۷	۵/۳۶	۲۰/۲۰	تاکید بر پیشرفت تحصیلی
۰/۵۸	۰/۹۵	۱۷/۶	۰/۲۶	۱۷/۰۷	۱/۲۸	۱۷/۰۶	۰/۶۸	۱۷/۸۴	۰/۶۰	۱۶/۸۴	شاخص سلامتی

df = ۱۱

F (ب) = ۴/۱۲

بر اساس نتایج جدول شماره ۴، F مشاهده شده در کلیه ابعاد هفتگانه و نیز در شاخص سلامتی با درجه آزادی ۱۱ از مقدار F بحرانی جدول در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر می باشد و نشان می دهد تفاوت مشاهده شده بین میانگین ها از لحاظ آماری معنادار نبوده است. به عبارت دیگر، دبیرستانهای نواحی پنجگانه شهر اصفهان از نظر هر یک از ابعاد مورد نظر و نیز از نظر شاخص سلامتی یکسان بوده اند.

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر، به منظور تعیین میزان سلامت جو دبیرستانهای شهر اصفهان بر اساس ابعاد سلامت سازمانی، سه سطح ناسالم (پایین تر از ۴۰)، متوسط (۶۰ - ۴۰) و سالم (بالتر از ۶۰) در نظر گرفته شده است. از آنجا که در این تحقیق، از یک طرف مدارس ناسالم و متوسط نسبت به مدارس سالم در سطح پایین تری (پایین تر از ۶۰) قرار گرفته اند و از طرف دیگر میزان سلامت جو اکثر دبیرستانهای دخترانه و پسرانه نواحی پنجگانه شهر اصفهان از نظر هر یک از ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی و در مجموع شاخص سلامتی در سطح متوسط و ناسالم تشخیص داده شده است، همچنین از آنجا که نتایج تحقیقات مشابه در سایر کشورها (به عنوان مثال: هوی و فیلدمن در سال ۱۹۸۷ و هوی، تارتو و کاتکامپ در سال ۱۹۹۳ سیلادی) نشان می دهد که در جوامع مزبور میزان سلامت جو مدارس سالم از جهت هر یک از ابعاد مورد بررسی و در مجموع شاخص سلامتی در سطح بسیار بالایی یعنی به طور عمده ای بالاتر از میانگین قرار گرفته است، در نتیجه می توان گفت که بر اساس نتایج پژوهش حاضر و پژوهشهای مشابه، اکثر دبیرستانهای شهر اصفهان در زمینه های مورد بررسی از سلامت لازم و کافی برخوردار نیستند. بنابراین، مدیران و مسؤولان آموزش و پرورش باید تلاش بیشتری در افزایش میزان سلامت جو دبیرستانها و ایجاد مدارس سالم به عمل آورند. بدین منظور، در ذیل به بعضی از مهمترین مواردی که در بالا بردن میزان سلامت جو مدارس و ایجاد جو سالم سازمانی مؤثر می باشد، اشاره می گردد:

۱- مسؤولان آموزش و پرورش باید برای انتخاب مدیران مدارس، به جذب و استخدام و آموزش مدیرانی که دارای توانایی رهبری هستند و قادرند انرژی مدیران و سایر منابع را

برای ایجاد مدارس سالم بسیج کنند اقدام نمایند، زیرا مدیران آموزشی بیش از همه می‌توانند در ایجاد جوّ سالم سازمانی مؤثر باشند.

۲- در این پژوهش، پرسشنامه سلامت سازمانی وسیله مفید و مؤثری جهت تجزیه و تحلیل، بهبود و توسعه جوّ مدارس شناخته شده است، از این رو توصیه می‌گردد که جوّ تک تک مدارس با استفاده از آن مورد بررسی و سنجش قرار گیرد و ضمن شناسایی و رفع نواقص و مشکلات موجود در محیط کار مدارس، جوّ سالم و براننده‌ای برای کارکنان آموزشی فراهم گردد.

۳- برای دستیابی به کمال سازمانی، مدرسه باید در چارچوب نیازها و مشکلات مختلف اجتماعی که در آن قرار گرفته، از برنامه‌ها و خط‌مشی‌های آموزشی خاصی برخوردار باشد. همچنین باید ضمن برقراری ارتباطی صحیح و دوستانه با والدین دانش‌آموزان، مردم محل، مؤسسان و دیگر افراد ذی‌نفع مدرسه، با کسانی که به دلایل غیر منطقی قصد تحت فشار قرار دادن کارکنان آموزشی و تغییر برنامه‌های مدرسه را به نفع خود دارند، برخوردی جدی شود.

۴- برای ایجاد جوّ سالم سازمانی، مدیر مدرسه باید قدرت رهبری پویایی داشته باشد. به عبارت دیگر، مدیر ضمن اینکه کارکنان آموزشی را با اهداف، برنامه‌ها، قوانین و مقررات آموزشی به‌طور دقیق آشنا می‌کند و معیارهای بالایی را برای عملکرد ارائه می‌دهد، باید خود را نیز دوست، حامی و همکار معلمان نشان دهد. به نیازها، علایق و منافع آنها توجه کند و فضایی ایجاد نماید که در آن کارکنان مدرسه بتوانند نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را آزادانه ابراز کنند. همچنین بتوانند در حل مسائل گروهی و سازمانی مشارکت نمایند.

۵- برای ایجاد جوّ سالم سازمانی، مدیر مدرسه باید از قدرت نفوذ بالایی در زمینه تحت تأثیر قرار دادن افراد مافوق خود برخوردار باشد و بدین وسیله بتواند به‌طور اثربخشی با آنها کار کند و آنچه را که برای اداره مؤثر مدرسه نیاز دارد از آنها بگیرد. همچنین از این قدرت و توانایی در جهت رفاه کارکنان آموزشی و مهیا نمودن مواد و وسایل آموزشی لازم و کافی استفاده کند و آنها را در دسترس کارکنان آموزشی قرار دهد.

۶- برخورداری کارکنان آموزشی از روحیه‌ای بسیار قوی، از مشخصه‌های یک مدرسه

سالم می‌باشد. از این رو مدیر مدرسه باید از طریق به کارگیری شیوه‌های رهبری صحیح، جوّی فراهم آورد که در آن احساس اطمینان، اعتماد، همدردی، دوستی و نیز احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین کارکنان آموزشی به وجود آید. در چنین جوّی دبیران مانند یک خانواده گرم و صمیمی وظایف خود را با علاقه و اشتیاق وافر انجام خواهند داد و ضمن اینکه به شغل و مدرسه خود افتخار می‌کنند، حداکثر توان خود را در انجام وظایف محوله به کار خواهند بست.

۷- تأکید بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، مشخصه دیگر یک مدرسه سالم می‌باشد. بدین منظور، مدیر باید بر اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول برای دانش‌آموزان تأکید ورزد، به دانش‌آموزانی که از نظر علمی پیشرفت زیادی دارند احترام بگذارد، همواره دانش‌آموزان را به فراگیری مطالب درسی ترغیب و تشویق نماید و از دانش‌آموزان ساعی تقدیر به عمل آورد. به دبیران نیز در ایجاد یک جوّ کلاسی منظم و جدّی کمک کند و از هیچ مساعدتی در برطرف نمودن مشکلات موجود در راه تدریس و یادگیری اثربخش فروگذار ننماید.

چنانچه توصیه‌های فوق‌الذکر به کار گرفته شود، مدارس خواهیم داشت که دارای معلمان کارآمد، مدیران متفکر و دانش‌آموزان موفق‌تری هستند. در این‌گونه مدارس افراد به یکدیگر و همچنین به مدرسه خود علاقه‌مند می‌باشند. جوّ آنها مملو از اعتماد، تعهد، همکاری، وفاداری، کارگروهي و پیشرفت خواهد بود.

شایان ذکر است حتی مدارسسی که در حال حاضر از سلامت لازم و کفافی برخوردار هستند، باز هم برای بهبود و پیشرفت جا دارند.

منابع و مآخذ

- پاشاشریفی، ح. (۱۳۷۵)، اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی. تهران، انتشارات رشد.
- دلاور، ع. (۱۳۷۰)، روشهای تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران، انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
- زنگل، م. (۱۳۷۴)، بررسی و مقایسهٔ جو سازمانی از بُعد سلامت سازمانی در مدارس دولتی و غیرانتفاعی در دوره‌های تحصیلی راهنمایی و متوسطه شهر تهران، پایان‌نامهٔ فوق لیسانس، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- سلیمی، ق. (۱۳۷۰)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم تربیتی. اصفهان، فیروز نشر سپاهان.
- شیولسون، ر. استدلال آماری در علوم رفتاری. ج ۲، ترجمهٔ ع. کیامنش، (۱۳۷۱)، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- هومن، ح. (۱۳۷۲)، اندازه‌گیری روانی و تربیتی و فن تهیهٔ تست، تهران، نشر پارسا.
- هوی، و.ک. و س.ج. میسکل. تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ج ۲، ترجمهٔ م.م. سیدعباس‌زاده، (۱۳۷۱)، ارومیه، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- Hoy. W. K. and C.J.Tarter and J. R. Bliss. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. Educational Administration Quarterly, 26 (3).
- Hoy. W. K. and C. J. Tarter and R.B. Kottcamp. (1993). Open schools and healthy schools, measuring organizational climate. Sage publications, the International professional publishers, Newbury park, London, New Dehli.
- Hoy. W.K. and A. Woolfolk. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. Elementary school Journal, 93 (4).