

بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران (سال تحصیلی ۸۷-۸۶)

دکتر سید محمد میرکمالی*

عماد ملکی نیا**

چکیده: تحقیق حاضر با هدف تعیین رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران انجام گردید. به همین دلیل سؤال اصلی این تحقیق این بود که آیا بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؟ روش تحقیق استفاده شده، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. ۱۴۷ نفر از دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران پرسش‌نامه محقق‌ساخته برای مشارکت کارکنان و پرسش‌نامه فهرست سلامت سازمانی (OHI) را تکمیل نمودند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد و میانگین)، و آزمون‌های آماری (همبستگی پیرسون و رگرسیون)، استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، برای پیش‌بینی سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران از طریق مولفه‌های مشارکت کارکنان از مدل آماری رگرسیون استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های مشارکت کارکنان، مؤلفه‌های مشارکت در تغییر و تحول و مشارکت در حل مسأله به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران (متغیر ملاک) را به‌دست آوردند.

واژه‌های کلیدی: آموزش و پرورش، سازمان، مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی.

مقدمه

هدایت جامعه در مسیر توسعه مطلوب مورد نظر، نیازمند تربیت نیروی انسانی حرفه‌ای و رشد یافته است که از جمله الزامات آن، تصمیم‌گیری مشارکت‌جویانه و فضای سالم سازمانی است. میل به

* استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی emadmaleki@gmail.com

مشارکت معنادار در مجموعه فعالیت‌های سازمانی، خواست بیشتر کارکنان در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌هایی است که کارکنان احساس شایستگی حرفه‌ای بیشتری می‌کنند. معلمان برای خود منزلت حرفه‌ای خاصی قائل هستند و از این جهت انتظار دارند که نظرات آنان در تصمیم‌گیری سازمانی لحاظ شود. ساختمان‌بودن وظایف همزمان با توجه به نیازها و انگیزه‌های معلمان و توجه به تقویت روحیه آنان از طریق حمایت مقامات مافوق و تصمیم‌گیری‌های مشارکتی، همگی از نشانه‌های یک سازمان سالم و مطلوب معلمان می‌باشد.

هر چند به عقیده عباس‌پور (۱۳۸۲، ص: ۷)، جهت‌گیری بیش از حد بوروکراتیک آموزش و پرورش نارسایی‌هایی را در پی داشته است، اما شاید بهتر است گفته شود این جهت‌گیری به عدم کارکرد بوروکراسی در آموزش و پرورش منجر شده است. وجود کارکنان حرفه‌ای در آموزش و پرورش و مدارس و نسبت رابطه تخصصی معلمان با مدیران که معمولاً به لحاظ حرفه‌ای یا همتراند و یا در سطح حرفه‌ای بالاتری نسبت به مدیران مدارس قرار دارند (عظیمی رضانی، ۱۳۷۷، ص: ۴۵)، توجه جدی‌تر به مدیریت مشارکت‌جویانه، تفکر جدی در این حوزه و تلاش پی‌گیر برای فراهم آوردن بستر شایسته و اجرای موفق آن را بیش از پیش الزامی می‌سازد.

هدف اصلی این تحقیق، تعیین رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران بوده است.

مفهوم سلامت سازمانی از چهارچوب نظریه سیستم‌های اجتماعی پارسونز گرفته شده است. به عقیده پارسونز همه سیستم‌های اجتماعی برای بقا و رشد و توسعه خود نیازمند حل چهار مشکل اساسی انطباق، کسب هدف، یکپارچگی و نهفتگی هستند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲، ص: ۵۸). سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی (هوی و فلدمن، ۱۹۹۶، ص: ۳۰). به عقیده مایلز^۱ (۱۹۶۹)، به نقل از هوی و فلدمن، ۱۹۹۶، ص: ۳۰، سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند. سلامت سازمانی، نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. همچنین بروندهای سالم برای ذی‌نفعان؛ مانند سرمایه‌گذاران، جامعه، مشتریان و موکلان را در بر دارد. سلامت سازمانی کل‌نگر، جامع و استراتژیک است (براتون^۲ و گولد^۳، ۲۰۰۳). در سازمان‌های سالم، کارمندان، متعهد و وظیفه‌شناس

1- Mathew Miles

2- Bratton, John

3- Gold, Jaffrey

و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند (جاهد، ۱۳۸۴). ورود به هزاره سوم میلادی و تغییر و تحولات شتابزده عصر حاضر، هم‌اندیشی و مشارکت در تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از خرد جمعی را تنها راه دستیابی به تصمیمات بخردانه و جامع در مواجهه با مسائل سازمانی و مدیریتی می‌نمایاند؛ به طوری که به اعتقاد مک لگان و کریستونل (۱۳۸۰)، گذر به شیوه مشارکتی اداره امور در محیط کار، گریز ناپذیر است و اثربخشی مدیریت مشارکتی با یک نگرش اقتضایی تابع متغیرهای وضعی است که با توجه به این مهم، روش‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را باید با ملاحظه ویژگی‌های محیط سازمانی انتخاب نمود؛ و در این بین ویژگی‌های کارکنان و لذا انطباق سبک مدیریتی با این ویژگی‌ها حایز اهمیت بسیاری است آن‌چنان‌که سنفورد نیز به نقل از هرسی و بلانچارد (۱۳۸۲)، اظهار می‌دارد که برای توجه به کارکنان به‌عنوان مهمترین عامل در هر وضعیت رهبری، دلایل موجه و قانع‌کننده‌ای وجود دارد. نکته اساسی در مباحثی مثل تصمیم‌گیری مشارکتی، مدیریت مشارکت‌جویانه و سلامت سازمانی در سازمان‌ها، توجه به نیروی انسانی و استفاده بهینه از استعدادها، نیروها و مهارت‌های افراد در اداره بهتر سازمان و انگیزش هرچه بیشتر کارکنان می‌باشد.

کول و همکارانش (۱۹۹۳)، مزایای متعددی را برای مشارکت ذکر کرده‌اند که عبارتند از:

۱. مشارکت داوطلبانه بهترین نتیجه را می‌دهد و می‌تواند به خودیایی و یکپارچگی انسان بیانجامد.
۲. بهبود سرمایه انسانی را از طریق آموزش تشویق می‌کند. ۳. استراتژی مناسبی را برای یکپارچگی وظایف مستقل فراهم می‌کند. ۴. این امکان را برای کارکنان فراهم می‌سازد تا سهم اساسی در بهبود عملکرد کاری داشته باشند. ۵. کارکنان سطوح پایین سازمان را برای نگهداری و بهبود فرایندهای کاری مسئول می‌سازد. ۶. بعضی از دانشمندان و فعالان نیروی کارگری، مشارکت را نیروی دموکراتیزه قوی می‌دانند که سرانجام مزایای دموکراسی سیاسی را به محیط‌های کاری تعمیم می‌دهد. تحقیقی که در مورد سلامت سازمانی و رابطه آن با عملکرد مدیران، توسط اسکندری (۱۳۷۸)، انجام شده، ضمن اینکه، وجود رابطه مثبت و معنی‌داری بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران را مشخص نموده، به این نتیجه دست یافته که مدارس ما به جز در بعد انسجام نهادی که تا حدودی مناسب است، در دیگر ابعاد، یعنی میزان نفوذ مدیر در مقامات مافوق، مراعات، ساخت دهی و حمایت به وسیله منابع و تاکید علمی مدرسه، نمرات پایینی کسب کرده‌اند و بنابراین با توجه به این تحقیق، مدارس ما از نظر سلامت سازمانی در سطح مناسبی نیستند.

علی و همکاران (۱۹۹۲) و گیلبرت (۱۹۹۸)، گزارش می‌کنند که کارکنان نسبت به مدیران نگرش مثبت و مساعدتری در رابطه با مدیریت مشارکتی دارند. بیشتر کارکنان مایلند در تصمیم‌هایی که در رابطه با کار آنها اتخاذ می‌شود، دخالت داشته باشند. وندل (۱۹۹۸)، ص: ۵۷۵-۵۷۲، نیز معتقد است فراهم آوردن مشارکت واقعی و معنادار کارکنان قدرت پاسخگویی سازمان نسبت به تغییرات سریع را افزایش می‌دهد. عظیمی رضانی (۱۳۷۷، ص: ۴۵)، معتقد است ماهیت حرفه‌ای و آموزشی مدارس و مؤسسات وجود مدیریت مشارکت‌جویانه را می‌طلبد. هوی و میسکل نیز در سال ۱۹۹۴ با بررسی مطالعات متعددی که درباره مشارکت معلمان در امور سازمان‌های آموزشی و همبستگی آن با انگیزه، رضایت‌شو روحیه انجام شده بود چنین نتیجه‌گیری می‌نمایند که فرصت مشارکت در سازمان‌های آموزشی، عامل مهمی در روحیه معلمان و طرفداری آنان از سازمان آموزشی است. همچنین مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها با رضایت معلمان از حرفه معلمی همبستگی مثبتی دارد و معلمان بدون توجه به سطح نیازهای وابستگی خود، انتظار دارند که در تصمیمات و به‌خصوص تصمیمات مهم، شرکت داده شوند (میرکمالی، ۱۳۷۵).

امامی بافرانی (۱۳۸۵)، بین دو متغیر مدیریت مشارکتی و اثربخشی مدارس رابطه مثبت اما ضعیفی ($r=0/22$)، را گزارش می‌دهد. به عبارت دیگر با به‌کارگیری سبک مدیریت مشارکتی می‌توان تا حدودی اثربخشی مدارس را افزایش داد. در این تحقیق، وضعیت به‌کارگیری سبک مدیریت مشارکتی در مدارس، بالاتر از میانگین و نسبتاً خوب ارزیابی شده است. آکیبا (۱۹۹۹)، در تحقیقی با عنوان "سلامت سازمانی مدارس متوسطه در ترکیه و تغییرات مورد نیاز". با استفاده از یک پرسش‌نامه محقق ساخته که دارای مؤلفه‌های: رهبری سازمانی، یکپارچگی سازمانی، تعامل محیطی، هویت سازمانی، و محصول (تولید) سازمانی می‌باشد به بررسی و سنجش سلامت سازمانی پرداخته و معتقد است که تفاوت معنی‌داری بین نظرات معلمان و مدیران راجع به سلامت سازمانی مدارسشان وجود داشته است. عزیزی مقدم (۱۳۸۵)، نیز در تحقیقی، با موضوع: بررسی رابطه‌ی کانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۵-۸۴، بیان کرده است که بین سلامت سازمانی مدارس که مدیران آنها کانون کنترل بیرونی هستند در سطح ۵٪ تفاوت معنی‌داری دارد. و این میزان در مدارس که مدیران آنها کانون کنترل درونی هستند بیشتر است.

با توجه به مطالب فوق دو متغیر مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی مدارس، برای مطالعه و تحقیق انتخاب شده است. تا به حال این متغیرها به‌طور مجزا و همچنین سایر عوامل اثرگذار بر

آنها، مورد تحقیق قرار گرفته است، ولی در خصوص رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی مدارس تحقیقات زیادی مشاهده نشده است. بدین ترتیب اهداف اصلی و اهداف ویژه این تحقیق عبارتند از:

الف) هدف اصلی تحقیق: تعیین رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران.

ب) هدف جزئی تحقیق: تعیین رابطه بین مؤلفه‌های نه‌گانه مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران.

روش

تحقیق حاضر با توصیف شرایط موجود از نوع تحقیقات توصیفی است و از آنجا که این پژوهش به بررسی رابطه بین دو متغیر مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی می‌پردازد، توصیفی همبستگی محسوب می‌شود.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری مورد نظر در این تحقیق، دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران و دبیران این مدارس است که با توجه به آخرین آمار و اطلاعات منتشر شده سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، تعداد دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران، ۳۰۲ واحد و تعداد دبیران آنها ۶۴۵۱ نفر می‌باشد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب استفاده شد و با کمک فرمول زیر (سرای، ۱۳۸۱، ص: ۱۳۷)، حجم نمونه معین شد.

$$n = \frac{N t^2 S^2}{N d^2 + t^2 S^2}$$

$$n = \frac{6451 (1.96)^2 (0.25)^2}{6451 (0.08)^2 + (1.96)^2 (0.25)^2} = \frac{6195.54}{42.2464} = 146.65 \approx 147$$

بنابراین نمونه انتخاب شده از این تحقیق تعداد ۱۴۷ نفر از دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران بوده است.

ابزار پژوهش

با توجه به هدف تحقیق و روش انجام تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق از دو پرسش‌نامه مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی استفاده شده است که عبارتند از:

الف) پرسش‌نامه مشارکت کارکنان: بر اساس جستجو و بررسی ادبیات و تحقیقات انجام شده در زمینه مشارکت کارکنان، پس از جستجو و مطالعه ادبیات نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده در زمینه مشارکت کارکنان ۹ مؤلفه برای سنجش این متغیر که بیشترین کاربرد و موارد استفاده را داشتند انتخاب گردید، و بر اساس این مؤلفه‌ها پرسش‌نامه‌ای با ۲۷ گویه، جهت سنجش میزان مشارکت کارکنان در دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران طراحی و ساخته شده است. این مؤلفه‌های نه‌گانه عبارتند از:

۱. مشارکت در هدف‌گذاری، ۲. مشارکت در برنامه‌ریزی، ۳. مشارکت در حل مسأله، ۴. مشارکت در نظارت و کنترل، ۵. همکاری و مشارکت داوطلبانه، ۶. نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری، ۷. مشارکت در تغییر و تحول، ۸. تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و ۹. مشارکت در ارزشیابی.

برای محاسبه میزان پایایی این پرسش‌نامه، ابتدا ۳۰ نفر از اعضای نمونه انتخاب گردید و پرسش‌نامه در بین آنها به اجرا درآمد. پس از محاسبه با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کراباخ ۰/۹۵ به دست آمد که پایایی بالایی برای این پرسش‌نامه می‌باشد.

ب) پرسش‌نامه سلامت سازمانی: پرسش‌نامه سلامت سازمانی ترجمه‌ای است از پرسش‌نامه فهرست سلامت سازمانی (OHI)، که به‌عنوان یک وسیله استاندارد سنجش سلامت سازمانی مدارس متوسطه شامل هفت بعد انسجام نهادی مدرسه، نفوذ مدیر در مقامات مافوق، مراعات، ساخت‌ده، روحیه، پشتیبانی منابع و تأکید علمی مدرسه است. این پرسش‌نامه ابعاد مهم سلامت سازمانی را اندازه می‌گیرد، مبانی مفهومی آن با بسیاری از ویژگی‌های مدارس اثربخش همخوانی دارد و مهم‌تر از همه تحقیقات انجام شده با استفاده از این پرسش‌نامه در فرهنگ‌های مختلف، پایداری ساختار عاملی آن را آشکار کرده است (هوی و فلدمن، ۱۹۹۶). در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه سلامت سازمانی با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید و ضریب آلفای آن ۰/۹۱ به دست آمد که پایایی بالایی می‌باشد.

برای تحلیل‌های آماری سؤالات کلی و جزئی تحقیق از مدل آماری همبستگی پیرسون، ضریب تعیین، تحلیل رگرسیون استفاده به‌عمل آمده است و از این طریق به آزمون معنی‌داری رابطه بین

مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران پرداخته شده است. برای گردآوری داده‌ها پس از تأیید اجرای پرسش‌نامه‌ها توسط سازمان آموزش و پرورش شهر تهران با مراجعه محقق به مدارس و توزیع پرسش‌نامه‌ها در بین دبیران دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران داده‌های مورد نظر گردآوری شده است.

یافته‌ها

برای پاسخ به سؤال اصلی تحقیق یعنی بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: همبستگی بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R ²	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
مشارکت کارکنان سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۶۲۸	۰/۳۹۴۳	مثبت	۰/۰۱

ضریب همبستگی ($r=0/628$)، با سطح معناداری ۰/۰۱ نشانه آن است که بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان مشارکت کارکنان بیشتر باشد سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران بهتر خواهد بود و در یک فضای سازمانی سالم نیز مشارکت بیشتری انجام خواهد گرفت. برای بررسی رابطه بین مشارکت در هدف‌گذاری و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران به‌عنوان سؤال اول تحقیق از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: همبستگی بین مشارکت در هدف‌گذاری و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R ²	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
مشارکت در هدف‌گذاری سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۵۸۵	۰/۳۴۲۲	مثبت	۰/۰۱

طبق جدول، ضریب همبستگی ($I=0/585$)، بین مشارکت در هدف‌گذاری و سلامت سازمانی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. مشارکت در تعیین اهداف، مسئولیت‌پذیری و حس پاسخگویی کارکنان را افزایش می‌دهد و در افزایش سلامت سازمانی مؤثر است. پاسخ به سؤال دوم تحقیق یعنی رابطه بین مشارکت در هدف‌گذاری و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران با روش همبستگی پیرسون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: همبستگی بین مشارکت در برنامه‌ریزی و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R^2)	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
مشارکت در برنامه‌ریزی سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۵۰	۰/۲۵	مثبت	۰/۰۱

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت در برنامه‌ریزی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($I=0/50$)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. به‌منظور ایجاد تعهد و مشارکت باید فرصت مناسب برای مشارکت در برنامه‌ریزی‌ها ایجاد شود و ضمن ایجاد فضای مطلوب برای فعالی، حمایت اداری کافی و مناسب انجام گردد. وقتی افراد احساس کنند در تعیین خط‌مشی و قوانین کار دخالت دارند هم احساس امنیت می‌کنند و هم امتیازها و منافع به‌دست می‌آورند. در قسمت بحث و نتیجه‌گیری توضیحات بیشتر ارائه خواهد شد.

برای بررسی رابطه بین مشارکت در حل مسأله و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران (سؤال سوم تحقیق)، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۴ ارائه شد.

جدول ۴: همبستگی بین مشارکت در حل مسأله و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R^2)	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
مشارکت در حل مسأله سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۵۶۷	۰/۳۲۱۴	مثبت	۰/۰۱

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت در حل مسأله و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($I=0/567$)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بنابراین مدیران و مسئولان سازمان‌های آموزشی با فراهم آوردن اقدامات و عواملی که باعث شود مشارکت معلمان در تشخیص و حل مسایل و مشکلات آموزشی و پرورشی افزایش یابد می‌توانند سلامت سازمان‌های آموزشی را ارتقا و بهبود ببخشند.

سؤال چهارم تحقیق این بود که آیا بین مشارکت در نظارت و کنترل و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟ برای پاسخ به این سؤال از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارایه شده است.

جدول ۵: همبستگی بین مشارکت در نظارت و کنترل و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R ² (R)	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
مشارکت در نظارت و کنترل سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۴۸۸	۰/۲۳۸	مثبت	۰/۰۱

طبق نتایج جدول ضریب همبستگی ($r=0/488$)، بین مشارکت در نظارت و کنترل و سلامت سازمانی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. یعنی بین مشارکت در نظارت و کنترل و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین مشارکت دادن دبیران در نظارت و کنترل فرایند اجرای برنامه‌های آموزشی باعث می‌شود که مسایل و مشکلات و همچنین انحرافات که از برنامه‌های پیش‌بینی شده به وجود آمده است شناسایی گردد و از این طریق دبیران با همفکری و همیاری یکدیگر این مشکلات و انحرافات را برطرف می‌کنند تا برنامه‌ها در مسیر صحیح به اجرا در آید، در نتیجه این کار پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بهبود پیدا کرده و سازمان آموزشی به اهداف مورد نظر خواهد رسید و در نهایت از سلامت سازمانی مناسبی برخوردار خواهد بود.

برای بررسی رابطه بین همکاری و مشارکت داوطلبانه و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران (سؤال پنجم)، از روش همبستگی پیرسون استفاده و نتایج آن در جدول ۶ ارایه شده است.

جدول ۶: همبستگی بین همکاری و مشارکت داوطلبانه و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R ² (R)	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
همکاری و مشارکت داوطلبانه سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۴۴	۰/۱۹۳۶	مثبت	۰/۰۱

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین همکاری و مشارکت داوطلبانه و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($I=0/44$)، در سطح $0/01$ معنادار است. اساس مشارکت کارکنان در امور سازمان‌های آموزشی بر همکاری و مشارکت داوطلبانه است. بنابراین تا کارکنان آموزشی منافع خود را در گرو رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی مدرسه نبینند به صورت داوطلبانه اقدام به مشارکت در امور سازمان آموزشی نمی‌کنند. مدیر مدرسه باید به گونه‌ای زمینه را فراهم نماید تا کارکنان با میل و رغبت، آزادانه به همکاری با دیگر کارکنان بپردازند و بتوانند نظرات خود را به طور آزادانه ابراز نمایند تا در نتیجه این کار هم سازمان آموزشی و هم کارکنان به اهداف خود برسند و در نهایت اثربخشی و کارایی و رضایت حاصل گردد.

در پاسخ به سؤال ششم تحقیق تحت این عنوان که آیا بین نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟ از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: همبستگی بین نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری و سلامت سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R^2)	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۴۶۹	۰/۲۱۹۹	مثبت	۰/۰۱

طبق نتایج کسب شده ضریب همبستگی ($I=0/469$)، بین نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری و سلامت سازمانی در سطح $0/01$ معنادار است و نشانه رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر است. هر چه نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر باشد، تصمیمات با دید و افق وسیعتری گرفته می‌شود و همچنین تصمیمات از زوایای گوناگونی مورد بررسی قرار گرفته و جوانب مختلف تصمیم و عواقب آن نیز در نظر گرفته می‌شود. در نهایت نیز تصمیمی گرفته می‌شود که کارکنان روی آن توافق داشته و نسبت به اجرای صحیح آن متعهد می‌شوند. پاسخ به سؤال ۷ برای بررسی رابطه بین مشارکت در تغییر و تحول و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران با روش همبستگی پیرسون در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸: همبستگی بین مشارکت در تغییر و تحول و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R^2	جهت همبستگی	سطح معنی داری
مشارکت در تغییر و تحول سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۵۹۲	۰/۳۵	مثبت	۰/۰۱

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت در تغییر و تحول و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r=0/528$)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

در پاسخ به سؤال هشتم تحقیق برای بررسی رابطه بین تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران از روش همبستگی پیرسون استفاده و نتایج آن در جدول ۹ ارایه شده است.

جدول ۹: همبستگی بین تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و سلامت سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R^2	جهت همبستگی	سطح معنی داری
تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۵۳۶	۰/۲۸۷۲	مثبت	۰/۰۱

طبق جدول فوق ضریب همبستگی ($r=0/536$)، بین تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و سلامت سازمانی در سطح ۰/۰۱ معنادار است و بیانگر رابطه مثبت و معنادار دو متغیر مذکور است. تفویض اختیار به هر فراگردی گفته می‌شود که از راه سهیم شدن در اطلاعات مربوط و فراهم آوردن نظارت بر عواملی که بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارند استقلال بیشتری به کارکنان داده می‌شود. تفویض اختیار به از میان برداشتن عواملی می‌انجامد که ناتوانی را پدید می‌آورند و در همان حال احساس کارکنان را به بالا رفتن "خود-اثربخشی" قوت می‌بخشد. حس توانمندی و شایستگی به تقویت روحیه و رضایت درونی منجر می‌شود و کارایی را هم افزایش می‌دهد و با افزایش رضایت و خشنودی، تمایل به مشارکت و پذیرش مسئولیت در فرایند امور سازمان بیشتر می‌شود.

برای بررسی رابطه بین مشارکت در ارزشیابی و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران (سؤال نهم تحقیق)، از روش همبستگی پیرسون استفاده و نتایج آن در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰: همبستگی بین مشارکت در ارزشیابی و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R ²	جهت همبستگی	سطح معنی‌داری
مشارکت در ارزشیابی سلامت سازمانی	پیرسون	۰/۵۲۸	۰/۲۷۸۷	مثبت	۰/۰۱

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ($r=0/528$)، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد که هر چه میزان مشارکت کارکنان در ارزشیابی از فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مدرسه بیشتر شود به همان اندازه سلامت سازمانی مدارس نیز ارتقا پیدا می‌کند.

به منظور بررسی تأثیری که هر یک از مؤلفه‌های مشارکت کارکنان بر سلامت سازمانی دارد، از تحلیل رگرسیون نیز استفاده شده و نتایج آن در جدول ۱۱ ذکر شده است.

جدول ۱۱: نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی میزان سلامت سازمانی دبیرستان‌ها

شاخص آماری مدل رگرسیون	ضریب همبستگی (R)	مجذور R ²	R تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد (پیش‌بینی)
۱	۰/۵۹۲	۰/۳۵	۰/۳۴۶	۱۲/۶۳۴
۲	۰/۶۴۷	۰/۴۱۸	۰/۴۱۰	۰/۱۲

۱. متغیر پیش‌بین: مشارکت در تغییر و تحول

۲. متغیرهای پیش‌بین: مشارکت در تغییر و تحول و مشارکت در حل مسأله

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های مشارکت کارکنان متغیرهای مشارکت در تغییر و تحول و مشارکت در حل مسأله به عنوان متغیرهای پیش‌بینی، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات سلامت سازمانی (متغیر ملاک تحقیق)، را دارا هستند. همانطور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود در مدل اول که مؤلفه مشارکت در تغییر و تحول وارد معادله شده است، مقدار ضریب همبستگی (R) برابر ۰/۵۹۲ است. یعنی مؤلفه

مشارکت در تغییر و تحول ۰/۳۵ از واریانس سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. در مدل دوم با اضافه شدن مؤلفه مشارکت در حل مسأله به معادله میزان ضریب همبستگی (R) به ۰/۶۴۷ افزایش یافته است، یعنی مؤلفه‌های مشارکت در تغییر و تحول و مشارکت در حل مسأله ۰/۴۱۸ از واریانس سلامت سازمانی را تبیین می‌کنند.

همچنین مؤلفه‌های مشارکت در هدف‌گذاری، مشارکت در برنامه‌ریزی، مشارکت در نظارت و کنترل، همکاری و مشارکت داوطلبانه، نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری، تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و مشارکت در ارزشیابی باعث افزایش میزان همبستگی نشده‌اند و از معادله نهایی کنار گذاشته شده‌اند. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده در میان مؤلفه‌های مشارکت کارکنان، مؤلفه‌های مشارکت در تغییر و تحول و مشارکت در حل مسأله بیشترین همبستگی و مؤلفه همکاری و مشارکت داوطلبانه کمترین همبستگی را با سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران انجام گرفته است. در زیر به صورت مفصل نتایج تحقیق مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد:

سؤال اصلی تحقیق: آیا بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۶۲۸ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتایج این تحقیق با تحقیق کول و همکارانش (۱۹۹۳)، علی و همکاران (۱۹۹۲)، گیلبرت (۱۹۹۸)، هوی و میسکل (۱۹۹۴) به نقل از میرکمالی (۱۳۷۵)، بختیاری (۱۳۸۰)، و امامی بافرانی (۱۳۸۵)، همخوانی دارد.

یکی از مکانیزم‌های مدیریتی برای بهبود بهره‌وری، بهره‌گیری از تکنیک‌های مختلف مدیریت مشارکتی است. مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه می‌دهد به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی‌های خود بهره‌گیرند، فکر کنند و خلاقانه به توان و انگیزه کافی

در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت و دخالت داشته باشند. مشارکت کارکنان، هم رشد فرد و هم تعالی سازمان را در پی دارد. آثار و نتایج مهم اجرای موفق مدیریت مشارکتی عبارتند از:

بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان، بهبود رضایت شغلی، انگیزش، حرمت نفس، کشف استعدادها، افزایش بهره‌وری سازمان، تقویت خلاقیت و روح مسئولیت‌پذیر، افزایش کارآیی و همچنین کاهش مقاومت کارکنان و ... (بختیاری، ۱۳۸۰، ص ۲۶-۲۴).

شرط همگام‌بودن و هماهنگ‌کردن عمل‌کردن خرده سیستم‌ها با کل سیستم، بهره‌مندی از ویژگی‌های لازم و کافی یک سازمان سالم است. چنانچه خرده سیستم‌ها از ویژگی‌های یک سازمان سالم برخوردار نباشد نه تنها نمی‌توانند به وظایف خود به‌خوبی عمل کنند بلکه در انجام وظایف خرده سیستم‌های دیگر و کل سیستم اثر منفی خواهند گذاشت. نظام آموزشی با اکثر قریب به اتفاق سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی مرتبط است و سلامت سازمان آموزشی در سازمان‌های دیگر جامعه اثر می‌گذارد. نارسائی‌ها و کمبودها در برنامه‌ریزی، اجرا و تأمین منابع نظام آموزشی اثرات زیان‌باری در دیگر بخش‌ها دارد. بنابراین با تأکید بر یافته‌های این تحقیق می‌توان گفت سلامت سازمانی نیازمند تقویت روحیه مشارکت‌جویی و مشارکت عملی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها است.

۱. آیا بین مشارکت در هدف‌گذاری و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت در هدف‌گذاری و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۵۸۵ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق عزیزی مقدم (۱۳۸۵)، گیلبرت (۱۹۹۸)، همخوانی دارد.

مشارکت در هدف‌گذاری را مدیریت بر مبنای هدف نامگذاری کرده‌اند. مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه، فرایندی است که به وسیله آن مدیران رده بالا و پایین سازمان هدف‌های مشترک را تعیین کرده، حوزه مسئولیت هر فرد را بر حسب نتایج مورد انتظار از کار او تعریف می‌کنند و این مقیاس‌ها را به‌عنوان رهنمودهای عملیات واحد تعیین و ارزشیابی کار هر یک از اعضا را بر حسب آنها انجام می‌دهند. بنابراین مدیران و مسئولان آموزشی با مشارکت دادن معلمان در هدف‌گذاری فعالیت‌های آموزشی و پرورشی می‌توانند سلامت سازمانی مدارس را ارتقا داده و به اثربخشی و کارایی لازم دست پیدا بکنند. نتایج تحقیق حاضر تأکیدی است بر اهمیت مشارکت

کارکنان در تعیین اهداف سازمانی و ضرورت توجه به این مشارکت و فراهم آوردن فضایی که به تشویق و ترغیب کارکنان برای مشارکت بیشتر بیانجامد.

۲. آیا بین مشارکت در برنامه ریزی و سلامت سازمانی دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج به دست آمده نشان می دهد بین مشارکت در برنامه ریزی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر $0/50$ در سطح $0/01$ معنادار است. نتیجه این سؤال با نتایج تحقیق علی و همکاران (۱۹۹۲)، گیلبرت (۱۹۹۸)، نیپم و گرین (۱۹۹۵) و امامی بافرانی (۱۳۸۵) همخوانی دارد.

برنامه ریزی، اصلی ترین وظیفه مدیریت است. گرایش تعاملی در برنامه ریزی بر اصل مشارکت استوار است. از طریق مشارکت در برنامه ریزی تعاملی است که اعضای سازمان در فرایند برنامه ریزی درگیر می شوند و به سهم خود در تعیین اهداف، تدوین راهبردها و خط مشی ها و تنظیم برنامه های تفصیلی تأثیر می گذارند. اصل مشارکت در برنامه ریزی بر این نکته تأکید دارد که هیچ کس نمی تواند در حد کفایت برای دیگری برنامه ریزی کند. بنابراین، بهتر است شخص خودش در برنامه ریزی دخیل باشد. برنامه ریزی مشارکتی نوعی برنامه ریزی است که در آن مدیر به طور فعال دیگران را در فرایند برنامه ریزی درگیر می سازد. ساده ترین دلیل برای استفاده از برنامه ریزی مشارکتی آن است که این نوع برنامه ریزی به نتایج بهتری منجر می شود. وقتی بیش از یک فرد درگیر می شود، احتمالاً اندیشه های زیاد به شکل گیری برنامه بهتری می انجامد. دیگر دلیل استفاده از برنامه ریزی مشارکتی آن است که این نوع برنامه ریزی به عنوان شکلی از انگیزش برای شرکت کنندگان در فرایند برنامه ریزی عمل می کند.

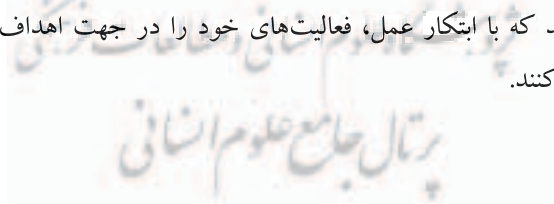
۳. آیا بین مشارکت در حل مسأله و سلامت سازمانی دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به دست آمده نشان می دهد بین مشارکت در حل مسأله و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر $0/567$ در سطح $0/01$ معنادار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیق کول و همکارانش (۱۹۹۳)، هوی و میسکل (۱۹۹۴)، به نقل از میرکمالی، (۱۳۷۵) همسویی دارد. بنابراین مدیران و مسئولان سازمان های آموزشی با فراهم آوردن اقدامات و عواملی که باعث شود مشارکت معلمان در تشخیص و حل مسائل و مشکلات آموزشی و پرورشی افزایش یابد می توانند سلامت سازمان های آموزشی را بهبود بخشند.

امروزه سازمان‌های آموزشی با مسایل و مشکلات زیادی در زمینه‌های آموزش و تدریس و ... روبه‌رو هستند. معلمان به دلیل ارتباط قوی عملکردشان با این عوامل از جمله کسانی هستند که به راحتی می‌توانند این مشکلات را شناسایی کرده و تشخیص بدهند تا با همکاری مدیر مدرسه و سایر همکاران و همچنین اولیای دانش‌آموزان به حل این مشکلات بپردازند. بنابراین مدیران بایستی زمینه‌ای را فراهم کنند تا معلمان مسایل و مشکلات آموزشی و پرورشی را شناسایی کرده و نسبت به حل آنها اقدام کنند.

۴. آیا بین مشارکت در نظارت و کنترل و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت در نظارت و کنترل و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۴۸۸ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه به‌دست آمده با نتایج تحقیق کول و همکارانش (۱۹۹۳)، و اسکندری (۱۳۷۸) همسویی دارد. بنابراین با مشارکت دادن دبیران در نظارت و کنترل فرایند اجرای برنامه‌های آموزشی باعث می‌شود که مسایل و مشکلات و همچنین انحرافات که از برنامه‌های پیش‌بینی شده به‌وجود آمده است شناسایی گردد و از این طریق دبیران با همفکری و همیاری یکدیگر این مشکلات و انحرافات را برطرف می‌کنند تا برنامه‌ها در مسیر صحیح به اجرا در آید، در نتیجه این کار پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان بهبود پیدا کرده و سازمان آموزشی به اهداف مورد نظر خواهد رسید و در نهایت از سلامت سازمانی مناسبی برخوردار خواهد بود. به گفته دفت (۱۳۷۷، ص ۹۶۹-۹۶۷)، در دنیایی که فکر و اندیشه‌های خلاق در سازمان‌ها جایگزین ماشین آلات می‌شود. کارکنان باید یاد بگیرند و توانایی و فرصت ایفای نقش در تعیین مسیر استراتژی‌های سازمان را داشته باشند و با تدوین فعالیت‌ها و نظارت بر صحت آنها بتوانند سازمان را بهبود بخشند. مسئولیت کارکنان از نظر شیوه انجام کارها باید افزایش یابد یعنی بتوانند بر فرایند کار خود نظارت داشته و به عبارت بهتر خودفرمانی و خودکنترلی در کارکنان تقویت شود. بنابراین باید به‌منظور ایجاد توازن در کنترل، کارکنان مجاز شوند که با ابتکار عمل، فعالیت‌های خود را در جهت اهداف راهبردی سازمان جهت داده و تنظیم کنند.



۵. آیا بین همکاری و مشارکت داوطلبانه و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین همکاری و مشارکت داوطلبانه و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۴۴ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه به‌دست آمده با نتایج تحقیق کول و همکارانش (۱۹۹۳)، علی و همکاران (۱۹۹۲)، گیلبرت (۱۹۹۸)، عزیزی مقدم (۱۳۸۵) همسویی دارد.

اساس مشارکت کارکنان در امور سازمان‌های آموزشی بر همکاری و مشارکت داوطلبانه است. بنابراین تا کارکنان آموزشی منافع خود را در گرو رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی مدرسه نبینند به‌صورت داوطلبانه اقدام به مشارکت در امور سازمان آموزشی نمی‌کنند. مدیر مدرسه باید به گونه‌ای زمینه را فراهم نماید تا کارکنان با میل و رغبت، آزادانه به همکاری با دیگر کارکنان بپردازند و بتوانند نظرات خود را به صورت آزادانه ابراز نمایند تا در نتیجه این کار هم سازمان آموزشی به اهداف خود دست پیدا کند و هم اینکه کارکنان به اهداف خود برسند تا در نهایت اثربخشی و کارایی و رضایت حاصل گردد.

۶. آیا بین نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین نفوذ و کنترل کارکنان در تصمیم‌گیری و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۴۶۹ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه به‌دست آمده با نتایج تحقیق رهنورد (۱۳۸۵)، هوی و میسکل (۱۹۹۴) به نقل از میرکمالی (۱۳۷۵)، و طاهری (۱۳۸۱) همخوانی دارد.

جزء کلیدی مشارکت میزان نفوذ و کنترلی است که افراد در فرایندهای تصمیم‌گیری دارند و این حق برای آنها مشروع شناخته می‌شود. میزان نفوذ کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری می‌تواند در حد ارایه پیشنهاد، مشورت و حق رای باشد. هر چند در ساز و کارهای مختلف مشارکت، میزان نفوذ کارکنان در تصمیم‌گیری یکسان نیست، اما در همه آنها درجاتی از نفوذ و کنترل در تصمیم‌ها برای کارکنان به رسمیت شناخته می‌شود (رهنورد، ۱۳۸۵، ص ۲۷).

۷. آیا بین مشارکت در تغییر و تحول و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت در تغییر و تحول و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۵۹۲ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه به‌دست آمده با نتایج تحقیق آکبابا (۱۹۹۹)، اسکندری (۱۳۷۸) مطابقت و همخوانی دارد. امروزه تغییر و تحول به یک اصل انکار ناپذیر در سازمان‌ها (به‌خصوص سازمان‌های آموزشی)، تبدیل شده است عدم هماهنگی با تغییرات باعث می‌شود سازمان از قافله پیشرفت عقب بماند و در تحقق اهداف خود، کارکنان، ذینفعان، جامعه و ... عاجز بماند. بنابراین کارکنان سازمان‌های آموزشی بایستی که از دانش روز برخوردار باشند و در زمینه تخصصی، و همچنین از علمی مانند روانشناسی، فلسفه، روابط انسانی و ... آگاه باشند، تا بتوانند به‌صورت فعالانه در برنامه‌ریزی برای ایجاد تغییرات لازم در سازمان آموزشی مشارکت داشته باشند و همچنین اجرای این برنامه‌ها با موفقیت عمل نمایند. همچنین معلمان و مدیر مدرسه بایستی به گونه‌ای شایسته از نظرات و ایده‌های خلاق و ابتکاری همدیگر حمایت کنند و زمینه‌ای را فراهم تا کارکنان با فراغ بال و آزادانه ایده‌های خود را ابراز دارند. در نتیجه این کار سازمان می‌تواند به‌صورت موفقیت آمیز به اهداف خود برسد و همپای تغییرات محیط بیرونی به حرکت خود ادامه دهد تا ضمن تامین نیازهای بازار کار، جامعه و عوامل درونی نظام آموزشی از سلامت سازمانی مناسبی نیز برخوردار شود.

۸ آیا بین تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد بین تفویض اختیار و تقسیم اختیارات بین کارکنان و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۵۳۶ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه به‌دست آمده با نتایج تحقیق علی و همکاران (۱۹۹۲)، گیلبرت (۱۹۹۸)، طاهری (۱۳۸۱) مطابقت دارد.

تفویض اختیار به کارکنان اجازه می‌دهد تا خود را با موقعیت سازگار کنند و بکوشند تا بر دشواری‌ها چیره شوند. برای تفویض اختیار پنج رویکرد گسترده پیشنهاد شده است:

الف) فراهم آوردن نظارت بیشتر در کار (اختیار آنان را در عملکرد شغلی افزایش دادن و آنان را برای پیامدهای کار پاسخگو شمردن).

ب) یاری دادن به کارکنان تا به مهارت و استادی در شغل دست پیدا کنند (دادن آموزش‌های درس، مربیگری و دادن تجربه‌هایی که به موفقیت منتهی می‌شوند).

ج) فراهم آوردن الگوهای نقش موفق (فرصت دادن به دیدن و شناختن همکارانی که قبلاً در کار به موفقیت رسیده‌اند).

د) به کار بردن تقویت و ترغیب اجتماعی (قدردانی، تشویق، و دادن بازخورد شفاهی برای بالا بردن اعتماد به نفس).

ه) دادن پشتیبانی عاطفی (کاهش دادن تعارض و اضطراب از راه تعریف و روشن کردن دقیق نقش و وظیفه کارکنان، یاری دادن در کار، و دلسوزی واقعی)، (دیویس و نیواستروم، ۱۹۸۹، ص ۲۰۴-۲۱۴).

۹. آیا بین مشارکت در ارزشیابی و سلامت سازمانی دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد؟

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین مشارکت در ارزشیابی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۵۲۸ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیق کول و همکارانش (۱۹۹۳)، هابز (۱۹۸۲) و اسکندری (۱۳۷۸) همسویی دارد و نشان می‌دهد که هر چه میزان مشارکت کارکنان در ارزشیابی از فعالیت‌های آموزشی و پرورشی مدرسه بیشتر شود به همان اندازه سلامت سازمانی مدارس نیز ارتقا پیدا می‌کند.

ارزشیابی اعم از اینکه رویه رسمی برای هدایت وجود داشته باشد یا نه، در سازمان‌ها انجام می‌شود. تصمیمات مختلف سازمانی بر مبنای ارزشیابی اتخاذ می‌شوند. بنابراین با توجه به اهمیت مقوله ارزشیابی و تأثیر آن بر آینده کارکنان و سازمان، شایسته است کارکنان با همکاری مدیر به ارزشیابی از فعالیت‌های آموزشی و پرورشی بپردازند تا مشخص شود که سازمان آموزشی تا چه میزانی در رسیدن به اهداف خود موفق بوده است. نتیجه و پیامد مشارکت در ارزشیابی این است که، افراد کمتر حالت تدافعی می‌گیرند و انگیزه بیشتری برای رسیدن به اهداف صریح و مورد توافق خواهند داشت (هابز، ۱۹۸۲).

منابع فارسی

اسکندری، ا. (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه مشکین شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

امامی بافرانی، ز. (۱۳۸۵). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با اثربخشی مدارس متوسطه شهرستان نائین. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

بختیاری، ذ. ا. (۱۳۸۰). مشارکت کارکنان در مدیریت. مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری. جمعی از اساتید مدیریت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. صص ۲۴-۲۶.

جاهد، ح. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. تهران: ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹.

دفت، ر. ا. (۱۳۷۷). *تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. ج ۲، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران.

رهنورد، ف. ا. (۱۳۸۵). *دیدمان مشارکت*. تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

سرایبی، ح. (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق. تهران: سمت.

سرمد، غ. (۱۳۸۰). *روابط انسانی در سازمانهای آموزشی*. انتشارات سمت، تهران.

شاین، ا. (۱۳۵۲). *روانشناسی سازمانی*. ترجمه: ابوالفضل صادقیپور و حبیب الله بهرامی. تهران: دانشگاه تهران.

طاهری، ا. (۱۳۸۱). *بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

عباس پور، ع. (۱۳۸۲). *واکاوی مفهوم ساختار و نقش و اهمیت آن در حل مسائل آموزش و پرورش*. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۳۴ ± ۳۳.

عزیزی مقدم، ا. (۱۳۸۵). *بررسی رابطه ی کانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۵-۸۴*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه.

عظیمی رمضانی، ع. ا. (۱۳۷۷). *نگاهی به اهمیت مشارکت، مشورت و شورا بر بهبود مدیریت آموزشی*. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره ۱۸ ± ۱۷.

مک لکان، پ. و کریستونل، (۱۳۸۰). *عصر مشارکت*. ترجمه مصطفی اسلامیه. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

- میرکمالی، س. م. (۱۳۷۵). مشارکت در تصمیم گیری در امور آموزشی و همبستگی آن با اثربخشی و کارایی سازمان های آموزشی. فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۴۷.
- هرسی و بلانچارد، (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی: استفاده از منابع انسانی. ترجمه‌ی: قاسم کبیری. تهران: جهاد دانشگاهی.
- هوی، و. ک. و میسکل، س. ج. (۱۳۸۲). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه: میرمحمد عباس زاده. انتشارات دانشگاه ارومیه، ارومیه.

منابع انگلیسی

- Akbaba, S (1999).** Organizational health of secondary schools in turkey and changes needed. Las Vegas, Nevada: *Paper Presented at the Annual Meeting of American Association of Behavioral and Social Sciences*, February 2-4. <http://www.eric.ed.gov>
- Ali K. A . Hossein , M (1992).** Participative management in a developing Country attitudes and received Barries. *Journal of Management Psychology*. Bradford . Vol: 6.
- Bratton, J. & Gold, J (2003).** *Human resource management*. New York: Palgrave Macmillon.
- Cole, R. L., Bacdayan, P., and White, B. J (1993).** Quality, participation and competitiveness, *California Management Review*, Vol. 35, No. 3, pp. 68-81.
- Davis, K., and Newstrom, J. W (1989).** *Human behaviour at work: organizational behaviour*, New York: McGraw-Hill.
- Gilbert , J (1998).** Managerial attitudes toward participative management Programs. My Thousand Veality . *Public Personnel Management Washington* . Vol : 17.
- Hobbes, T (1982).** *People in organization*, Mc Graw-Hill.
- Hoy, W. K. . & Feldman , J . A (1996).** Organizational health: the concept and its measure, *Journal of Research and Development in Education* , vol 20 No 4.
- Knippenm, J. T., and Green, T. B (1995).** How to use participative planning, *Management Development Review*, Vol. 8, No 4.
- Wendell L. F (1998).** *Human resource management*, Boston, Houghton Mifflin Co, pp 572-577.



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی