

رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری

اجتماعی‌دیران آموزش و پرورش ساری

مریم تقوایی یزدی^{*1}

تاریخ پذیرش: 95/2/25

تاریخ ریافت: 94/9/26

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی‌دیران آموزش و پرورش شهر ساری انجام شده است. روش پژوهش توصیفی زمینه‌یابی بوده است. جامعه آماری آن تمامی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری در سال تحصیلی 94-1393 به تعداد 385 نفر بودند. حجم نمونه نیز بر اساس فرمول کوکران و بر اساس جدول کرجسی و مورگان 195 نفر انتخاب شد. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود. برای گردآوری داده‌ها نیز از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی از سه پرسش‌نامه استاندارد، سلامت سازمانی 44 پرسشی هوی و همکارانش (1966)، اعتماد سازمانی 21 پرسشی رابینز (1998) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی 25 پرسشی کارول (1991) استفاده شد. داده‌های گردآوری شده نیز در محیط SPSS طبقه‌بندی و مقدار ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد، نمودار، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص‌های گرایش پراکندگی (خطای استاندارد میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه و بیشینه) استفاده شد و از روش‌های آمار استنباطی آزمون t و ضریب همبستگی بکار گرفته شد. بنابراین، نتایج نشان دادند که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (هفت مؤلفه تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی‌دیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دبیران آموزش و پرورش.

¹ استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

*- نویسنده مسئول مقاله: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

مقدمه

«سلامت سازمانی»^۱ یکی از جنبه‌های مهم جو سازمانی است که نخستین بار در دانشگاه Rutgers به وسیله (Matthew Miles, 1969) برای نوآوری در مدارس ابداع شد (Azizi Moghadam, 2009). (Matthew Miles, 1969) اشاره می‌کند سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیش تر و یا به گفته (Heavy and Forsyth, 2004) سلامت سازمانی برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروی‌های ویرانگر خارجی به گونه ای موفقیت‌آمیز برخورد کرده و نیروی آن‌ها را به گونه ای اثربخش در جهت هدف‌های اصلی سازمان هدایت می‌کند و در بلندمدت نشانه‌های یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند (Saedi et al, 2010). سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به هدف‌های سازمان مؤثر واقع شود و منجر به اثربخشی در سازمان گردد و در نهایت، در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (Barati et al, 2012).

برای داشتن جامعه ای سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای این که سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی شایان توجهی در دهه‌های اخیر انجام گرفته است. یکی از چارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است (et al, 2009, Ansari).

«اعتماد»^۲ یکی از مباحث عمده جامعه‌شناسی است. اعتماد به عنوان مبنایی برای نظم اجتماعی در رشته‌ها و در سطوح گوناگون قابل تحصیل است. اعتماد کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی بشمار می‌رود. سطح پایین اعتماد باعث می‌شود که کارکنان جریان داده‌ها را در سازمان منحرف کنند و سوءزن و بدگمانی در بین کارکنان رواج یابد و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و تصمیم‌های سازمان کیفیتی بهینه نداشته باشد. برخی صاحب‌نظران بر این باورند که اعتماد نقشی چشمگیر در افزایش مشارکت در سازمان دارد و وجود آن بین افراد و سازمان‌ها باعث می‌شود تا تعاملات و روابطی منظم و منطقی بوجود آید. اعتماد فرصتی را برای ایجاد همکاری سازمان‌ها ایجاد می‌کند تا بر مبنای آن سرمایه‌گذاری خود را افزایش دهند (Jafari et al, 2011).

از مشکلات سازمان‌ها می‌توان به کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران اشاره کرد. در سازمان‌ها بویژه سازمان‌های دولتی، شکاف شایان توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته‌های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیم‌ها با مشکلات اجرایی روبه رو می‌شوند زیرا کارکنان در اجرای

^۱- Organizational Health

^۲- Trust

تصمیم‌ها سرسختی نشان می‌دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی‌کنند و آن‌ها را در جریان تصمیم‌گیری مشارکت نمی‌دهند و این‌ها همه باعث ایجاد فضای بی‌اعتمادی و پدید آمدن رفتارهایی مانند: شایعه‌پراکنی، تضاد، سیاسی‌کاری و کم‌کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان‌ها گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. در چنین سازمانی صحبت از مباحثی منسحب از تعهد، خودمدیریتی و خودکنترلی، همکاری، بروز خلاقیت، مدیریت جامع کیفیت و ... بی‌فایده است و بیش‌تر تلاش‌ها برای افزایش بهره‌وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید، زیرا تحقق هدف‌ها سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهم‌ترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان‌ها (رفتار سازمانی میان این دو گروه) می‌باشد (Puusa & Tolvanen, 2006).

پژوهش‌های زیادی در ارتباط با نتایج اعتماد سازی در سازمان‌ها انجام گرفته است که در آن‌ها اشاره شده است که اعتماد باعث تقسیم داده‌ها در سازمان و سهیم شدن همه افراد در داده‌های سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد به انجام تصمیم، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، رضایت مدیریت، مبادلات رهبر - عضو و توجه به ماندن در سازمان خواهد شد (Ashja et al, 2009). تعهد به وظیفه و سازمان زمانی عملی می‌شود که هدف اصلی برای افراد حفظ شود و حفظ هدف اصلی در سازمان منوط به برقراری اعتماد میان افراد می‌باشد (Farhang et al, 2010).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌هایی با سطوح اعتماد بالاتر نسبت به سازمان‌هایی با سطوح اطمینان پایین‌تر از نوآوری بیش‌تری برخوردارند، بهتر خود را وفق می‌دهند و موفق‌تر هستند. با توجه به تعریف اعتماد یعنی انتظارها یا باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران از راهی قابل پیش‌بینی، اما در راستای منفعت شخصی خودشان نشان دهند، یکی از مشکلات سازمان‌های امروزی کمبود اعتماد بین مدیران و کارکنان است (Budlaei et al, 2011).

از آن‌جایی که «مسئولیت اجتماعی»^۱ با ماهیت اخلاقی آن و پاسخ‌گویی اجتماعی با نامشخص بودن حدود و ثغور خود نمی‌توانند به عنوان عواملی مؤثر در راه حفظ مصالح جامعه در مقابل سازمان‌ها عمل کنند، باید در این میان به نقض نظم‌آفرینی دولت متوسل شد، در عصر ما تقریباً در تمامی کشورها دولت به عنوان مرجعی نظم‌دهنده برای تحقق مسئولیت اجتماعی سازمان وارد عمل شده است. دولت به وسیله خط‌مشی عمومی، راهنمای عمل مدیران را در این زمینه ارایه می‌دهد و شاخص‌هایی را که رفتار آن مورد سنجش قرار می‌دهد، مطرح می‌سازد، در خط‌مشی عمومی جامعه هدف‌ها و آرمان‌های خود را به میان می‌آورد و سازمان‌ها را ملزم می‌سازد به آن‌ها حرمت بگذارند و اقدام‌هایشان را فراهم آورند (Anderson, 2002). دولت به کمک خط‌مشی عمومی، راهنما و

¹ - Social Responsibility

ملاکی را برای رفتارهای مدیریت ارایه می‌دهد، خط‌مشی عمومی ابزاری در دست دولت است تا خواست‌های اجتماعی را تجسم بخشد و انجام آن‌ها را متضمن شود (Top et al, 2013). بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که به دلایلی هم‌چون خصوصی‌سازی و انتقال قدرت اقتصادی از دولت‌ها به سازمان‌ها و در نتیجه کوچک شدن دولت‌ها برای حل مشکلات اجتماعی و زیست محیطی، دولت‌های دارای منابع و قدرت لازم نیستند و سازمان‌ها باید دولت‌ها را در این زمینه یاری کنند (Altuntas et al, 2010).

با انجام این پژوهش می‌توان وضعیت موجود سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را شناخت و برنامه‌ریزی لازم برای افزایش این ویژگی‌ها را طراحی و اجرا کرد. هم‌چنین، با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش عوامل زمینه‌ای مؤثر بر سلامت سازمانی شناسایی می‌شود و - می‌توان ضمن شناسایی متغیرهای مؤثر سلامت سازمانی، اقدام‌هایی را برای بهبود آن انجام داد. در واقع، با انجام این پژوهش می‌توان به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد داد که در زمینه سلامت سازمانی چه اقدام‌هایی انجام دهند و حساسیت مسئولان را به این کار بیش‌تر کنیم. در نهایت، با توجه به ضرورت شناخت مؤلفه‌های سلامت سازمانی و وضعیت آن‌ها در دبیران و اهمیت شناخت و بررسی اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا رابطه‌ای میان مؤلفه‌های سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی)¹ با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود دارد؟

پیشینه پژوهشی

(Faraji Khiavi et al, 2014) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز پرداخت. این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بود و به صورت مقطعی انجام شد. نمونه پژوهش 210 نفر از پرسنل شاغل در بیمارستان‌های آموزشی منتخب (گلستان و امام خمینی) بود. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد سلامت سازمانی (Hoy and Feldman, 1996) و اعتماد سازمانی (Kanavatanachy and Yu, 2002) گردآوری شد. این داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و شاخص‌های مرکزی آماری نمایش داده شد و از روش آزمون همبستگی پیرسون تحلیل گردید. یافته‌ها نشان دادند بین سلامت و اعتماد سازمانی همبستگی معنادار ضعیف و مثبتی مشاهده شد.

¹- Scientific Emphasis, Spirit, Support Resources, Structuring, Consideration, Manager's Authority and Institutional Integration

بین بعد یگانگی نهادی با اعتماد سازمانی همبستگی ضعیف و منفی معناداری وجود داشت. بین ابعاد ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، ملاحظه‌گری و تأکید علمی با اعتماد سازمانی همبستگی ضعیف و مثبت معناداری مشاهده شد. بین بعد روحیه و اعتماد سازمانی همبستگی نسبتاً قوی و مثبتی مشاهده گردید. با توجه به همبستگی سلامت و اعتماد سازمانی، تلاش برای فراهم آوردن آموزش‌های مناسب، تأمین منابع لازم، تسهیل ارتباطات، ایجاد محیطی صمیمی و حمایت از کارکنان می‌تواند ضمن افزایش سطح سلامت سازمانی، باعث افزایش اعتماد ایشان به سازمان شود. (Sheikhlo, Maryam, 2014) به بررسی رابطه بین ابعاد معنویت در محیط کار با ابعاد سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در بین پرستاران زن بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه پرداخت. برای رسیدن به هدف پژوهش سه بعد معنویت در محیط کار (کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌های سازمان) به عنوان متغیر پیش‌بین انتخاب شدند. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی پرستاران بیمارستان امام رضای ارومیه تشکیل داده بودند (130 نفر) که با استفاده از روش سرشماری تمام پرستاران زن این بیمارستان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی استاندارد معنویت در محیط کار، پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی و پرسش‌نامه محقق ساخته اعتماد سازمانی بوده است. آلفای کرونباخ پرسش‌نامه معنویت در محیط کار برابر با 0/88، سلامت سازمانی برابر با 0/90 و اعتماد سازمانی هم برابر با 0/89 بوده که هر سه ضریب بالای 0/7 بودند، بنابراین، پرسش‌نامه‌ها از پایایی خوبی برخوردارند. نتایج داده‌ها نشان داد که بین ابعاد معنویت در محیط کار با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین، نتایج رگرسیون نشان دادند که معنویت محیط کار 55 درصد از واریانس اعتماد سازمانی و 39 درصد از واریانس سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. بنابراین، بهتر است مدیران سازمان‌ها ابعاد معنویت را در محیط کار پیاده کنند و فرهنگ معنوی قوی را در سازمان شکل دهند. شواهد ناشی از این پژوهش نشان دادند که می‌توان از راه بهبود ابعاد معنویت در محیط کاری، سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی را افزایش داد.

(Sadeghi & Alavi, 2014) به بررسی رابطه شاخص‌های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان در نظام سلامت پرداخت. این مطالعه از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه پژوهش، متشکل از کارکنان شاغل در هفت معاونت ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به تعداد 672 نفر بوده که به عنوان حجم نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای و برابر 185 نفر انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های سلامت سازمانی (Hoy and Feldman, 1996) و پرسش‌نامه اثربخشی سازمان (Parsons, 1989) سنجیده و گردآوری شد. نتایج نشان دادند که میانگین سلامت سازمانی روی هم رفته، از دیدگاه کارکنان $66/164 \pm 11/86$ و میانگین مقدار اثربخشی سازمان از دیدگاه کارکنان

66/98 ± 8/22 بوده هم‌چنین، در سطح نهادی مؤلفه یگانگی نهادی، در سطح فنی مؤلفه روحیه و در سطح اداری مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری رابطه ای قوی، مستقیم و معنی‌دار با اثربخشی سازمان داشته‌اند. نتایج این مطالعه نشان دادند که سلامت سازمانی و ابعاد آن تا حد زیادی اثربخشی را تحت‌تأثیر خود قرار می‌دهند.

(Mehdad et al, 2012) به بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم پرداختند. نوع پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل همه کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم بودند که از میان آن‌ها 278 نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار (Mehdad, 2012) اعتماد سازمانی (Moorman et al., 1998) و تعهد سازمانی (Allen and Meyer, 1991) بکار گرفته شد. نتایج داده‌ها نشان دادند که تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب از راه مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، هدف‌ها بیرونی ایجاد شده و امنیت جسمانی، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، دسترسی به پول و هدف‌های بیرونی ایجاد شده، هدف‌های بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیط، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند و امنیت جسمانی؛ هم‌چنین اعتماد سازمانی به ترتیب از راه وضوح محیطی، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند، گوناگونی محیط و فرصت کنترل قابل پیش‌بینی است. در نتیجه، می‌توان از راه بهبود مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار، تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی را افزایش داد.

(Haghighatian et al, 2013) به بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه) پرداختند. این مطالعه با روش توصیفی از نوع پیمایشی و ابزار پرسش‌نامه محقق ساخته انجام گرفت. جامعه آماری کارکنان شرکت توزیع و پخش فرآورده‌های نفتی، پالایشگاه و خط لوله کرمانشاه بوده است. تعداد نمونه مورد مطالعه 400 نفر بود که با استفاده از دو روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و طبقه‌ای انتخاب شدند. نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان دادند که میانگین مسئولیت‌پذیری اجتماعی برابر 83/51 است که این نمره در مقایسه با میانگین مورد انتظار (105) در حد پایین‌تری قرار دارد و کارکنان در سازمان یاد شده از مسئولیت‌پذیری کم‌تری برخوردارند. هم‌چنین، جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت اجتماعی در همه ابعاد دارای رابطه معنادار است و کارکنان برای انجام مشاغل که به آنان واگذار می‌شود، به مهارت‌های ویژه نیاز دارند، اما آنان به آگاهی از هدف‌ها بنیادی سازمان، وسیله‌های دست‌یابی به این هدف‌ها، مسئولیت‌های کاری خود و الگوهای رفتاری مورد پذیرش برای نقش‌هایی که از آنان توقع می‌رود نیز نیاز دارند. بنابراین، کارکنان از راه پذیرفته شدن در اجتماع

سازمان، به شکل رسمی یا غیررسمی، از راه تماس‌های پیوسته و تجربه کاری با دیگران، به این داده‌ها دست می‌یابند.

(Azar et al, 2013) به بررسی رابطه ابعاد معنویت سازمانی با ایجاد اعتماد و مسئولیت‌پذیری در کارکنان پرداخت. در این مقاله بر اساس مدل (Miliman, 2003)، سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. سپس به بررسی رابطه هر یک از این ابعاد گوناگون فردی، سازمانی و اجتماعی با اعتماد و مسئولیت‌پذیری کارکنان اهتمام ورزیده شده است. نتایج بدست آمده نشان دادند که بین ابعاد فردی، سازمانی و اجتماعی و اعتماد و مسئولیت‌پذیری کارکنان رابطه ای معنادار به چشم می‌خورد. در ادامه بمنظور تعیین اولویت هر یک از ابعاد و شاخص‌های اثرگذار در ایجاد معنویت سازمانی از روش تصمیم‌گیری چند معیاره فازی استفاده شد. با استفاده از نظریه های کارشناسان، رتبه‌بندی انجام گرفت و نتایج بر اهمیت شاخص‌های ابعاد فردی و اجتماعی صحه گذاشت.

(Shafei & Azizi, 2013) این پژوهش با هدف مطالعه وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در دانشگاه‌ها مراکز آموزش عالی غرب کشور (طراحی الگوی ارزیابی) انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌های همدان، کردستان و کرمانشاه بوده که بنا به آمار موجود در دانشگاه‌های مورد مطالعه بالغ بر 2000 نفر می‌باشند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، 210 نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش نامه سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی (Ahmadi, 2012) استفاده شد که مشتمل بر 27 گویه بود که در مقیاس پنج گزینه‌ای طراحی شده است. پایایی ابزار گردآوری داده‌ها با استفاده از روش آلفای کرباخ ارزیابی و 79/4 برآورد شد. برای تحلیل داده‌ها نیز از روش‌های تحلیل عامل تأییدی، آزمون فریدمن و مدل معادله های ساختاری بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که دانشگاه‌های مورد مطالعه در مقدار مسئولیت‌پذیری اجتماعی نسبت به سایر دانشگاه‌های برتر دنیا تفاوتی معنی‌دار دارند. در بخش مدل پیشنهادی نشان داده شد که عناصر مربوط به پیامدهای اجتماعی و اقتصادی مسئولیت‌پذیری بیشترین امتیاز را برای سنجش این مفهوم در دانشگاه‌ها بدست آورده اند.

(Heavy and Carter Kottcamp, 2014)، بمنظور بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس به این نتایج دست یافتند که میزان سلامت سازمانی مدرسه سالم از نظر ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی به گونه قابل ملاحظه‌ای در سطحی بالاتر از میانگین است، در حالی‌که جو مدارس ناسالم از نظر این ابعاد در سطح پایین‌تر از میانگین قرار گرفته است.

(Patel, 2014) پژوهشی بمنظور بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارمندان صنعتی انجام داده است. نتایج پژوهش او ارتباطی مثبت و معنی‌دار بین مؤلفه‌های

سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) و تعهد سازمانی آشکار کرد. افزون بر این، 50 نفر از کارکنان ماهر که از نظر سلامت سازمانی، سازمان‌شان را وضعیت مطلوب می‌دانستند، نسبت به کارگران یا کارکنان عادی دارای تعهدی بیش تر به سازمان‌شان بودند.

(Leung, Tsan-wing, 2013) مطالعه اثرهای محیط بیرونی بر سلامت سازمانی مدرسه (عنوان تز) در دانشگاه هنگ‌کنگ چین است. ابزار اندازه‌گیری پژوهشگر شامل دو پرسش‌نامه سنجش فاکتورهای فشار بیرونی بر محیط مدرسه تهیه شده به وسیله (Lam, 2009) و پرسش‌نامه فهرست سلامت سازمانی مدرسه (OHD) تهیه شده به وسیله (Heavy and Carter Kottcamp, 2014) بود. نتیجه پژوهش حاکی از آن است که مدارس سالم دارای فشار کمی از محیط بیرونی هستند، اما مدارس ناسالم دارای فشار زیادی از محیط بیرونی هستند.

(Leonidas and others, 2013) به بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان دادند افزایش حس مسئولیت‌پذیری به ارتقای تعهد اجتماعی افراد در سازمان‌ها منجر شده و پایداری اجتماعی را در پی خواهد داشت. دانشگاهها نیز با داشتن مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه و مشتریان مستقیم خود (دانشجویان) نقشی اساسی در پرورش فرهنگ پاسخ‌گویی دارند. (Miller, 2012)، پژوهشی با عنوان رابطه بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدرسه و مقدار اعتماد دبیران به مدیر، همکاران و سازمان انجام داده است. یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین ادراک از معلمان، سلامت سازمانی (تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) و اعتماد به مدیر، همکاران و مدرسه همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

(Barnes et al, 2011) با هدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم‌گیری دبیران از رساله دکتری خود دفاع کرد. هفت بعد سلامت سازمانی در این تحقیق عبارت بودند از: تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی. نتایج پژوهش نشان داده است که بین اعتماد مدیران به دبیران و مؤلفه‌های سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. هم‌چنین، رابطه‌ای معکوس بین محدودیت دبیران در تصمیم‌گیری مربوط به کلاس و سازمان مدرسه با سلامت سازمانی مشاهده شده است.

در این پژوهش نویسندگان در پی آنند تا به بررسی تفصیلی فرضیه‌های زیر بپردازند:

1. بین تأکید علمی با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.
2. بین روحیه با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.
3. بین حمایت منابع با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.
4. بین ساخت‌دهی با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

5. بین ملاحظه‌گری با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
6. بین نفوذ مدیر با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
7. بین یگانگی نهادی با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
8. بین تأکید علمی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
9. بین روحیه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
10. بین حمایت منابع با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
11. بین ساخت دهی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
12. بین ملاحظه‌گری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
13. بین نفوذ مدیر با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.
14. بین یگانگی نهادی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش کاربردی و روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. پژوهش‌های کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از راه پژوهش‌های بنیادی فراهم شده، برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیاء و الگوها در جهت توسعه، رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان بکار می‌روند. بنابراین، هدف این پژوهش بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش شهر ساری انجام شده است. جامعه آماری آن تمامی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ که ۳۸۵ نفر بودند. حجم نمونه نیز بر اساس فرمول کوکران و بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۹۵ نفر انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بود.

ابزار پژوهش

برای گردآوری داده‌ها نیز از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی از سه پرسش‌نامه استاندارد، سلامت سازمانی ۴۴ پرسشی هوی و همکارانش (۱۹۶۶)، اعتماد سازمانی ۲۱ پرسشی رایبیز (۱۹۹۸) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۲۵ پرسشی کارول (۱۹۹۱) استفاده شد.

پرسش‌نامه^۱ یکی از ابزارهای رایج پژوهش و روشی مستقیم برای بدست آوردن داده‌های پژوهش است. پرسش‌نامه مجموعه‌ای از پرسش‌ها (گویه‌ها) است که پاسخ‌دهنده با ملاحظه آن‌ها پاسخ لازم را ارائه می‌دهد. این پاسخ، داده مورد نیاز پژوهش‌گر را تشکیل می‌دهد. از راه گویه‌های پرسش‌نامه می‌توان دانش، علاقه‌ها، نگرش و باورهای فرد را مورد ارزیابی قرار داد، به تجربه‌های گذشته وی پی برده و به آن‌چه هم اکنون انجام می‌دهد آگاهی یافت. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش شامل سه پرسش‌نامه استاندارد است. الف) پرسش‌نامه سلامت سازمانی هوی و همکارانش (۱۹۶۶) که شامل ۴۴ پرسش است. ب) پرسش‌نامه اعتماد سازمانی رابینز (۱۹۹۸) که شامل ۲۱ پرسش است و پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) که شامل ۲۵ پرسش است. با توجه به استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها برای اطمینان بیش‌تر پژوهشگران جهت روایی صوری و محتوایی، به نظرخواهی کارشناسان پرداختند و برای اطمینان از پایایی پرسش‌نامه به اجرای آزمایشی پرسش‌نامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته شد و پایایی آن‌ها از روش محاسبه روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که نشان از پایایی پرسش‌نامه دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد، نمودار، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص‌های گرایش پراکندگی (خطای استاندارد میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه، بیشینه) استفاده شد و از روش‌های آمار استنباطی آزمون t و ضریب همبستگی استفاده شد.

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی^۲ و آمار استنباطی^۳ - استفاده شد. برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه و متناسب با پرسش‌های پژوهش، برای توصیف وضعیت موجود و دسته‌بندی گروه‌های آزمودنی از نظر صفات گوناگون و توصیف ویژگی‌های جامعه آماری از روش‌های آمار توصیفی هم‌چون فراوانی، درصد، نمودار، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص‌های گرایش پراکندگی (خطای استاندارد میانگین، انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه، بیشینه) استفاده شده است. برای کمک به برقراری ارتباط میان متغیرهای پژوهش به گونه‌ای که بتوان از راه آن‌ها استنتاج کرد، از روش‌های آمار استنباطی آزمون t و ضریب همبستگی استفاده می‌شود و برای این منظور، نرم افزار آماری SPSS بکار برده شده است.

1 - Questionnaire

2 - Descriptive Statistics

3 - Inferential Statistics

یافته‌های پژوهشی

در این بخش پس از گردآوری داده‌ها با استفاده از روش آمار توصیفی که شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی شامل درصد، فراوانی و جدول‌ها می‌باشد، به توصیف نمونه پرداخته شده است. توزیع فراوانی جامعه نمونه بر حسب سن، تحصیلات و سابقه کار برآورد شد. پس از توصیف متغیرها و پاسخ‌های بدست آمده از جامعه آماری به بررسی فرضیه‌های مطرح شده و آزمون آماری مورد استفاده در این پژوهش پرداخته شده است. به بیان دیگر، به تحلیل یافته‌های بدست آمده پرداخت شده تا از نظر آماری نیز بتوان درستی فرضیه‌ها را مورد بررسی قرار داد.

برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (k-s) استفاده شد که با توجه به نتایج بدست آمده مقدار سطح معنی‌داری برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از مقدار خطا 0/05 بود، در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال هستند.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر اقدام شده است: بر اساس جدول 1 میانگین سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی به گونه‌ای معنی‌دار بالاتر از میانگین مفهومی است؛ هم‌چنین، با توجه به سطح معنی‌داری (0/000) مشاهده شده سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دبیران شهر ساری از وضعیت بهینه برخوردارند.

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد و آزمون t سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	معنی‌داری
سلامت سازمانی	3/131	0/352	101/098	194	0/000
اعتماد سازمانی	2/799	0/298	48/951	194	0/000
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	2/955	0/128	38/320	194	0/000

فرضیه ۱: بین تأکید علمی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول 2 چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه‌ای معنی‌دار بین تأکید علمی با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/168 می‌باشد.

جدول ۲- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تأکید علمی با اعتماد سازمانی.

تأکید علمی		
اعتماد سازمانی دبیران	ضریب همبستگی	*0/168
	سطح معنی‌داری	0/019
	تعداد	195

فرضیه ۲: بین روحیه با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول 3 چون سطح معنی‌داری کوچک تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه ای معنی‌دار بین روحیه با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/146 می‌باشد.

جدول ۳- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین روحیه با اعتماد سازمانی.

روحیه		
اعتماد سازمانی دبیران	ضریب همبستگی	*0/146
	سطح معنی‌داری	0/021
	تعداد	195

فرضیه ۳: بین حمایت منابع با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول 4 چون سطح معنی‌داری کوچک تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود در سطح معنی‌دار 95 درصد رابطه ای معنی‌دار بین حمایت منابع با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/356 می‌باشد.

جدول ۴- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت منابع با اعتماد سازمانی.

حمایت منابع		
اعتماد سازمانی دبیران	ضریب همبستگی	**0/356
	سطح معنی‌داری	0/000
	تعداد	195

فرضیه ۴: بین ساخته‌دهی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول 5 چون سطح معنی‌داری کوچک تر از 0/05 است،

نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌دار 95 درصد رابطه ای معنی‌دار بین ساخت‌دهی با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/210 می‌باشد.

جدول ۵- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ساخت‌دهی با اعتماد سازمانی.

ساخت‌دهی	
اعتماد سازمانی دبیران	ضریب همبستگی** 0/210
	سطح معنی‌داری 0/003
	تعداد 195

فرضیه ۵: بین ملاحظه‌گری با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول 6 چون سطح معنی‌داری کوچک تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه ای معنی‌دار بین ملاحظه‌گری با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/316 می‌باشد.

جدول ۶- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ملاحظه‌گری با اعتماد سازمانی.

ملاحظه‌گری	
اعتماد سازمانی دبیران	ضریب همبستگی** 0/316
	سطح معنی‌داری 0/000
	تعداد 195

فرضیه ۶: بین نفوذ مدیر با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول 7 چون سطح معنی‌داری کوچک تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه ای معنی‌دار بین نفوذ مدیر با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/143 می‌باشد.

جدول ۷- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین نفوذ مدیر با اعتماد سازمانی.

نفوذ مدیر	
اعتماد سازمانی دبیران	0/143*
	ضریب همبستگی
	0/045
	سطح معنی‌داری
	195
	تعداد

فرضیه ۷: بین یگانگی نهادی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۸ چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه‌ای معنی‌دار بین یگانگی نهادی با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/2 می‌باشد.

جدول ۸- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین یگانگی نهادی با اعتماد سازمانی.

یگانگی نهادی	
اعتماد سازمانی دبیران	0/200**
	ضریب همبستگی
	0/005
	سطح معنی‌داری
	195
	تعداد

فرضیه ۸: بین تأکید علمی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۹ چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه‌ای معنی‌دار بین تأکید علمی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/297 می‌باشد.

جدول ۹- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تأکید علمی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

تأکید علمی	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران	0/297**
	ضریب همبستگی
	0/000
	سطح معنی‌داری
	195
	تعداد

فرضیه ۹: بین روحیه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۰ چون سطح معنی‌داری کوچک تر از ۰/۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد رابطه ای معنی‌دار بین روحیه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی ۰/۲۴۶ می‌باشد.

جدول ۱۰- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین روحیه با مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

روحیه	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	ضریب همبستگی
	**۰/۲۴۶
دبیران	سطح معنی‌داری
	۰/۰۰۱
	تعداد
	۱۹۵

فرضیه ۱۰: بین حمایت منابع با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۱ چون سطح معنی‌داری کوچک تر از ۰/۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد رابطه ای معنی‌دار بین حمایت منابع با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی ۰/۲۰۹ می‌باشد.

جدول ۱۱- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین حمایت منابع با مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

حمایت منابع	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	ضریب همبستگی
	**۰/۲۰۹
دبیران	سطح معنی‌داری
	۰/۰۰۳
	تعداد
	۱۹۵

فرضیه ۱۱: بین ساخت‌دهی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۲ چون سطح معنی‌داری کوچک تر از ۰/۰۵ است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود در سطح معنی‌داری ۹۵ درصد رابطه ای معنی‌دار بین ساخت‌دهی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی ۰/۱۶۶ می‌باشد.

جدول ۱۲- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ساخت‌دهی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

		ساخت دهی	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران	ضریب همبستگی	*0/166	
	سطح معنی‌داری	0/020	
	تعداد	195	

فرضیه ۱۲: بین ملاحظه‌گری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۳ چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه‌ای معنی‌دار بین ملاحظه‌گری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/225 می‌باشد.

جدول ۱۳- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ملاحظه‌گری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران.

		ملاحظه‌گری	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران	ضریب همبستگی	**0/225	
	سطح معنی‌داری	0/002	
	تعداد	195	

فرضیه ۱۳: بین نفوذ مدیر با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۴ چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه‌ای معنی‌دار بین نفوذ مدیر با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/147 می‌باشد.

جدول ۱۴- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین نفوذ مدیر با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران.

		نفوذ مدیر
مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران	ضریب همبستگی	0/147*
	سطح معنی‌داری	0/041
	تعداد	195

فرضیه ۱۴: بین یگانگی نهادی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۵ چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه معنی‌داری بین یگانگی نهادی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/227 می‌باشد.

جدول ۱۵- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین یگانگی نهادی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران.

		یگانگی نهادی
مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران	ضریب همبستگی	0/227**
	سطح معنی‌داری	0/001
	تعداد	195

فرضیه اصلی ۱: بین سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۱۶ چون سطح معنی‌داری کوچک‌تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه‌ای معنی‌دار بین سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/326 می‌باشد.

جدول ۱۶- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی دبیران.

سلامت سازمانی	
اعتماد سازمانی دبیران	0/326**
ضریب همبستگی	
سطح معنی داری	0/001
تعداد	195

فرضیه اصلی ۲: بین سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های شهر ساری رابطه ای معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول 17 چون سطح معنی‌داری کوچک تر از 0/05 است، نتیجه بر آن است که فرضیه صفر رد شده و فرضیه یک تأیید می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در سطح معنی‌داری 95 درصد رابطه ای معنی‌دار بین سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران شهر ساری وجود دارد و ضریب همبستگی 0/296 می‌باشد.

جدول ۱۷- نتیجه آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

سلامت سازمانی	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	0/296*
ضریب همبستگی	
سطح معنی‌داری	0/020
تعداد	195

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های ناشی از فرضیه نخست، دوم، سوم، چهارم، پنجم، ششم و هفتم پژوهش نشان دادند که رابطه ای معنی‌دار بین تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی با اعتماد سازمانی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری وجود دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های (Sheikhlo,2014)، (Faraji Khiavi et al,2014)، (Mehdad,2012)، (Azar et al,2013)، (Miller,2012) و (Barnes et al,2011) همسو و هم‌راستا می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت سلامت سازمانی و تأکید علمی موجب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، افزایش روحیه سازندگی و در نهایت، دست‌یابی به هدف‌های سازمان می‌گردد. در سازمان سالم، حرکت افراد هم‌سو با هدف‌ها، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی با اعتماد کامل کار می‌کنند. مؤلفه روحیه هم

به احساس اطمینان، اعتماد، هم دردی و دوستی بین کارکنان اشاره دارد و باعث می‌شود افراد محیط کار را مانند خانه دوم خود بدانند و در آن احساس راحتی و مهم بودن داشته باشند. برای ایجاد اعتماد لازم است کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران سازمان احساس امنیت و حمایت کنند و می‌توان گفت تلاش برای افزایش سطح علمی و مهارت‌های فنی کارکنان نه تنها باعث انجام وظیفه بهتر آن‌ها می‌شود بلکه سبب می‌شود به سازمان خود برای حفظ رابطه کاری و حتی ارتقاء شغلی امیدواری و اعتمادی بیش تر پیدا کنند. هم چنین، در محیط‌های آموزشی، حمایت مدیران از کارکنان و استقبال از پیشنهادهای واحدهای صف می‌تواند موجب تقویت بیش تر ملاحظه‌گری شود. نفوذ مدیر و در دسترس بودن منابع کافی نیز برای انجام وظایف از نشانه‌های سلامت سازمانی است و باعث می‌شود کارکنان به دست‌یافتنی بودن هدف‌ها سازمانی امیدوار شوند و در این راستا به سازمان خود اعتماد کنند. بنابراین تلاش برای تعریف صداقت و قابلیت اطمینان، مشخص کردن شایستگی و مهارت‌های فنی و بین فردی لازم برای احراز شغل، وفاداری به انگیزه‌های خیرخواهانه و نوع‌دوستانه و در نهایت، سهیم شدن در ارتباطات و اطلاعات، محورهایی است که می‌تواند در نگهداری و توسعه اعتماد بین فردی مؤثر باشد.

یافته‌های بدست آمده از فرضیه هشتم، نهم، دهم، یازدهم، دوازدهم، سیزدهم و چهاردهم پژوهش نشان دادند که رابطه ای معنی‌دار بین تأکید علمی، روحیه، حمایت منابع، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری وجود دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های (Sadeghi & Alavi, 2014)، (Haghighatian et al, 2013)، (Heavy and Carter Kottcamp, 2014)، (Shafei & Azizi, 2013)، (Leung, Tsan-wing, 2013)، (Leonidas et al, 2013)، (Azar et al, 2013) و (Patel, 2014) هم‌سو و هم‌راستا می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت تأکید علمی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه تنگاتنگی دارند و این یافته برای دبیران قابل ملاحظه است. هم چنین، روحیه بالا در مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران تأثیرگذار است. اگر سازمان‌های آموزشی منابع، امکانات و تسهیلات کافی و وافی ارائه دهند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران نیز ارتقاء خواهد یافت. نوع ساخت‌دهی و ساختاربندی عملکرد و وظایف دبیران آموزش و پرورش بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان مؤثر است. هر چه دبیران نظام‌های آموزشی ملاحظه‌گری بیش تری در محیط کار نسبت به همتایان خود داشته باشند، مسئولیت‌پذیری اجتماعی‌شان نیز ارتقاء خواهد یافت. نفوذ مدیران و دبیران آموزشی موجب مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌شود. رابطه ای مثبت و معنادار میان یگانگی نهادی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران وجود دارد.

یافته‌های بدست آمده از فرضیه اصلی نخست و دوم پژوهش نشان دادند که رابطه ای معنی‌دار بین سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران دبیرستان‌های دخترانه

شهر ساری وجود دارد. در هر حال، همبستگی سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی بدین معناست که با افزایش سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. افزایش اعتماد سازمانی به نوبه خود می‌تواند منشأ تحول مثبتی در ابعاد گوناگون سازمانی باشد و هم چنین، بر مسئولیت‌پذیری آن‌ها تأثیر مستقیم دارد.

پیشنهادهایی بر مبنای نتایج بدست آمده از یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود؛ با توجه به همبستگی سلامت و اعتماد سازمانی، تلاش برای فراهم آوردن آموزش‌های مناسب، تأمین منابع لازم، تسهیل ارتباطات، ایجاد محیطی صمیمی و حمایت از کارکنان می‌تواند ضمن افزایش سطح سلامت سازمانی، باعث افزایش اعتماد شود.

References

- Altuntas, S. Baykal, U. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors, *Journal of Nursing Scholarship*; 42(2): 186–194.
- Anderson J., J.R. (2002). Corporate social Responsibility, *All Business, Mid-Atlantic Journal of Business. Journal of Applied Psychology*, 87, 81–6.
- Ansari, M.E. Ostadi, H. & Javeri, F. (2009). Survey The relationship between organizational health and working positive attitudes in Isfahan tax affairs head offices. *Tax Research*; 17(6): 41-65. [In Persian]
- Ashja, A. Nouri, A. & Oreyzi, H.R. (2009). Samavatyan H. To investigate the relationship of personals perceived organizational justice and trust (organizational trust and trust in supervisors). *Journal Knowledge And Research In Applying Psychology*; 11(2): 21-40. [In Persian]
- Azar, A. Syahkaly Moradi, J., & Khosravani, F. (2013). examine the relationship between organizational spirituality of trust and responsibility among employees, *Eleventh International Conference on Management, Tehran, Aryana Industrial Research Group*. [In Persian]
- Azizi Moghadam, A. A. (2009) Survey of the Relationship between Organizational Health of Schools and Teachers' Burn out in Secondary Schools, *Daneshvar Raftar*; 16(36):1-22. [In Persian]
- Barati Marani, A. Haghani, H. Mohammadi, R. Moradi, F. Ruhani, B. & Torsaki, M. et al. (2012) The relationship between organizational health and performance indicators of health care in teaching hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences: *Journal of Health Administration* 2012;14(46): 31-37. [In Persian]
- Barnes, L., Forsyth, P. & Adams, C. (2011). Parental Trust of School: Scale Development. A Paper presented at The American Educational Research Association, New Orleans.
- Budlaei, H. Koshkjahromi, A. & Satarinasab, R. (2011). Organizational learning and trust, moderating rings between psychological empowerment and

organizational commitment. *Quarterly Journal of Management & Development Process*; 24 (1):68-93. [In Persian]

- Faraji Khiavi, F. Weisi, M. & Tahmasebi Qraby, A. (2014). Organizational health and corporate trust relationship from the perspective of working in teaching hospitals of Ahvaz University of Medical Sciences, *Journal of Healthcare Management*, Article 6, Volume 5, Number 3, Fall 2014, page 53-63. [In Persian]

- Farhang, A. Seydat, A. Molavi, H. & Hovyda, R. (2010) Organizational trust and its factor structure between the components of organizational learning in public universities in the south east of country. *Quarterly Journal of Research and Planning In Higher Education*; 16(1): 111-130. [In Persian]

- Haghghatian, M. Hashemian Far, A. & Moradi, G. (2013). The effect of organizational socialization on social responsibility staff (case study Kermanshah Oil Company), *applied sociology journal (Journal of Human Sciences, University of Isfahan)*, Volume 24, Issue 3, (51), 71-96. [In Persian]

- Heavy and Carter Kottcamp. (2014). Relationship between organizational health and educational managers' effectiveness in Colombia, *Education Journal* 2010; 2(6):119-151.

- Jafari, H. Mohammadian, M. & Hossein Pour, D. Organizational health and its relation to organizational commitment in personnel of selected teaching hospitals affiliated with Ahvaz

- Jundishapur University of Medical Sciences. (2011). *Journal of Scientific Health Jundishapur*; 4(6): 41-48. [In Persian]

- Leonidas, N. Bauer, R. Derwall, J. Koedijk, K. C, G. (2013). Examine the relationship between responsibility and commitment,. *European educational Management*, Vol 17, pp 679-704.

- Tsan-Wing, L. (2013). A study of the impacts of external environment on school organizational health, *Current HKU staff and students, Format, E-theses, Elementary schools - China - Hong Kong*.

- Mehdad, A. Dehghan, E. Golparvar, M. & Shoja, A. (2012). To examine the relationship between organizational commitment and workplace mental health components of organizational trust earthquake and Qeshm Gas Refinery, *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, Vol. XIII, No. 2, Summer 2012, (48). [In Persian]

- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: figure and ground. In F. D. carver & T. J. sergiiovanni (Eds), *organizations and human behavior* (PP. 375-391) New York MCGraw-Hill.

- Miller, S. J. (2012). The relationship between junior high school teachers, perceptions of a healthy school environment and their trust in the principle, colleagues and the school organization.

- Patel, M. (2014). A study of organizational health and organizational commitment among industrial employees. Saurashtra University.
- Puusa, A. & Tolvanen, U. Organizational identity and trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2006; 11(2): 29-33.
- Sadeghi, V. Alavi, A. (2014). Examine the relationship between organizational health indicators and effectiveness of the health system, *Journal of Journal of Preventive Medicine*, Volume 10, No. 3, 557-548. [In Persian]
- Saedi, S. Khalatbari, J. Murray Najafabadi, N. (2010) Relationship between quality of work life and organizational health with job satisfaction, *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*; 1(4):55-64. [In Persian]
- Shafei, R. & Azizi, N. (2013). Study of corporate social responsibility of higher education at the University of the West Country (design assessment model), *Journal of Organizational Behavior in education*, first year, second, Winter, 5-22. [In Persian]
- Sheikhlo, M. (2014). investigated the relationship between the dimensions of spirituality in the workplace and organizational health and corporate trust between nurses Imam Reza (AS) Orumiyeh, master's thesis, the Ministry of Science, Research and Technology, Orumiyeh University, Faculty of Literature and Humanities. [In Persian]
- Top, M. Tarcan, M. Tekingündüz, S. & Hikmet, N. (2013) An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two Turkish hospitals, *Into J Health Plan Mgmt*; 28: e217–e241.