

Evaluation of the organizational health of second secondary schools in Kamiyaran city and explanation of solutions

Mahdi Wali Yee

Abstract:

The aim of the current research was to study and evaluate the organizational health of the second secondary schools of Kamiyaran city in the academic year of ۲۰۰۱-۲۰۰۲. In terms of practical purpose, the research was carried out in a descriptive (survey) way. The statistical population of the research was all managers, teachers and executive staff working in the mentioned schools in the number of ۲۰۳ people. The sample size was estimated to be ۱۷۳ people. The sampling method was census. The OHI Organizational Health Questionnaire of Hui and Fidman (۱۹۸۸) was used to collect data. Their face and content validity was obtained by using available sources and opinions of experts, and their validity was determined through experimental implementation and calculation of Cronbach's alpha coefficient for organizational health of ۹۰%. The data collected by SPSS software were analyzed using non-parametric tests such as ratio test (binomial), U-Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test and Friedman rank test. The results showed that: the organizational health of schools in terms of managers, teachers and executive staff is high and appropriate. In terms of the organizational health of schools, there is a significant difference. Evaluation of organizational health at the institutional and technical levels and the seven dimensions have significant differences except the dimension of resource support. There is no significant difference in the evaluation of the organizational health of schools in terms of government and non-government and girls' and boys' schools. There is no significant difference between educational qualifications, working years, type of formal and informal employment and their assessment of the organizational health of schools.

Keywords: Evaluation, organizational health, secondary schools, explanation of solutions

ارزیابی سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم شهر کامیاران و تبیین راهکارها

مهدی ولی بی^۱

صص ۶۰ - ۹۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۱۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه و ارزیابی سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم شهرستان کامیاران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی به شیوه ی توصیفی (پیمایشی) انجام شد. جامعه ی آماری پژوهش کلیه مدیران، دبیران و کادر اجرایی شاغل در مدارس مذکور به تعداد ۲۰۳ نفر بودند. حجم نمونه ۱۷۳ نفر برآورد گردید. شیوه ی نمونه گیری بصورت سرشماری بوده است. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه سلامت سازمانی OHI هوی و فیدمن (۱۹۸۸) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی آنها با استفاده از منابع موجود و نظرات صاحب نظران بدست آمد و اعتبار آنها از راه اجرای آزمایشی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای سلامت سازمانی ۹۰ درصد تعیین گردید. داده های گردآوری شده توسط نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمونهای ناپارامتریک نظیر آزمون نسبت (دو جمله ای)، آزمون U-مان-ویتنی، آزمون کروسکال-والیس و آزمون رتبه ای فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که: سلامت سازمانی مدارس از نظر مدیران، دبیران و کادر اجرایی در حد بالا و مناسب است. مدارس از لحاظ سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود دارند. ارزیابی سلامت سازمانی در سطوح نهادی و فنی و ابعاد هفتگانه بجز بعد حمایت منابع تفاوت معناداری با هم دارند. ارزیابی سلامت سازمانی مدارس از لحاظ دولتی و غیردولتی و دخترانه و پسرانه تفاوت معنادار وجود ندارد. بین مدرک تحصیلی، سنوات شغلی، نوع اشتغال رسمی و غیررسمی و ارزیابی آنان از سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنادار وجود ندارد.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی، سلامت سازمانی، مدارس متوسطه، تبیین راهکارها

مقدمه

تعلیم و تربیت، سرمایه نسل امروز و آینده ما است؛ سرمایه ای که نمی توان قیمتی بر آن نهاد. از طریق آن می توان کیفیت و سلامت زندگی را بهبود بخشید و به جامعه ای منصفانه تر، پیشرفته تر و ملتی سالم تر دست یافت (یونسکو، ۱۹۹۸، به نقل از رؤوف، ۱۳۸۷) تعلیم و تربیت ساخت و کار رشد و توانمندی افراد بوده و دانش مورد نیاز پویایی در جامعه امروز را فراهم می کند و با توسعه مهارت های اجتماعی، حل مساله، تصمیم گیری و ... آمادگی افراد در جامعه برای ورود به دنیای واقعی را برعهده دارد. (رووان، ۲۰۱۴)

در جوامع امروز جریان تربیت کودکان در خانواده آغاز می شود ولی به زودی سازمانی اختصاصی، یعنی مدرسه مسئولیت ایفای این وظیفه را رسماً بر عهده می گیرد و ادامه امر تربیت، عمدتاً در شرایط و وضعیت های سازمان یافته، طبق برنامه های مشخص و به منظور تحقق هدف های معینی صورت می پذیرد (علاقه بند، ۱۳۸۶). مدرسه سازمان و نهاد بسیار مهمی است که اجتماع آن را بوجود می آورد تا تربیت رسمی کودکان و نوجوانانش را به عهده گیرد و مهارت ها و معارف الزم را در سطوح مختلف به ایشان بدهد. هر اجتماعی تنها هنگامی پایدار و متمدنی و پیوسته در حال رشد و پیشرفت خواهد بود که همیشه فکر پرورش کلیه اعضای خویش باشد و برای نیل به این مهم نیز جز مدرسه، وسیله مثبت و موثر دیگری را در ندارد اختیار (حلم سرشت و همکار، ۱۳۸۶). لذا می توان نمود ادعا که مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی مهم، و حساس از جایگاه خاصی برخوردارند. این نظام اجتماعی در صورتی خواهد توانست، وظیفه خطیری را که به دوش آن است؛ به نحو احسن انجام دهند که سازمان سالم باشد. (جاهد ۱۳۸۶)

هرزبرگ^۲ «عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشیهای سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همکاران و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند.

از نظر لایدن و کلینگل^۳ سلامت سازمانی^۴ یک مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد میخواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در

^۲ Herzberg

^۳ Lynde and Klinge

^۴ Organizational Health

معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می برند. مفهوم سلامت سازمانی مدرسه برای فهم ماهیت تعاملهای میان دانش آموز و معلم، معلم و معلم، مدیران ابداع شده است (هوی و وولفوک، ۱۹۹۳).

ماتیو مایلز^۵ یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که «نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز بهطور کافی سازش کرده و تواناییهای بقاء و سازش خود را بهطور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد». چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباسزاده، ۱۳۸۷، ص ۲۵۹).

پارسونز^۶ در تعریف یک سازمان سالم می گوید: همه سیستم های اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیتهای خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آنها تضمین می گردد (هوی و میسکل، ترجمه سید عباسزاده، ۱۳۸۲، ص ۴۵۱).

از دیدگاه کیت دیوس^۷ زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند، کاری سودمند انجام میدهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می آورد دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می کنند. آنان می خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجود فردی هستند آنان می خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواریهای آنان دلسوزی می کند.

سازمان ها هنگامی به بالندگی و رشد نزدیک می شوند که به فضای سالم و دلپذیر آن بسیار توجه شود. در فضای سالم سازمانی می توان به گونه ای کار ساز انگیزش کارکنان را هدایت و کارگردانی کرد (لطیفی، ۱۳۸۵) در این صورت شناخت سلامت سازمانی مدارس می تواند تسهیل گر امور آموزشی و تربیتی و اداری مدارس و نیز پیش بینی کننده ی اثربخشی فعالیت های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیر مدبرانه گردد. تحقیقات نشان می دهد، سلامت سازمانی با تعهد معلمان نسبت به مدرسه، عملکرد دانش آموزان (سلیمانی، ۱۳۸۹)، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان (زین آبادی و رضایی، ۱۳۹۱)، اثربخشی مدارس (شریعتمداری، ۱۳۸۸)، عملکرد مدیران (کاکیا، ۱۳۸۸)، مشارکت معلمان (میرکمالی، ملکی نیا، ۱۳۸۷)، اعتماد معلمان (بابلان و معینی کیا، ۲۰۱۰)، مهارت های ارتباطی (آهنچیان و منیدری، ۱۳۸۳)، رابطه دارد. بدین ترتیب، سلامت سازمانی را می توان عامل بسیار مهمی در تسهیل و تسریع وصول به اهداف

^۵ Matthew Miles

^۶ Parsons

^۷ Kit Davis

و رسالت مدرسه به حساب آورد. اما سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به عنوان یک اصل تعیین کننده اثربخشی برای دست اندرکاران نظام آموزشی ما یک مفهوم ناشناخته است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی از جمله کم کاری، غیبت، تقاضاهای متعدد برای انتقال به سازمان های دیگر، کیفیت پایین آموزش، تضعیف روحیه و کاهش انگیزه کارکنان و دانش آموزان قرار می گیرند، سعی بر آن دارند تا با جابه جایی یا فشار بر کارکنان این وضع را سروسامان بخشند، غافل از اینکه مشکل چیز دیگری است و راه حل آن نیز در جای دیگری است (حقیقت جو و همکاران، ۱۳۸۸)، فهم وضع سلامت یک سازمان می تواند مارا در انتخاب و گزینش روش های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنا براین، برای اینکه مدرسه به مکانی مطلوب، سالم، پذیرا و پویا تبدیل شود، به طوری که معلمان و دانش آموزان به جای اجبار در تحمل آنجا، خواهان ماندن در آنجا باشند، باید موقعیت فعلی مدارس را در یابیم و عوامل تاثیر گذار به مطلوب بودن این محیط را شناسایی نماییم (نیازی ویزدخواستی، ۱۳۸۹). چرا که در دنیای امروز، اقدام به هر تحول و دگرگونی و طراحی کوتاه مدت یا میان مدت، نیاز به شناخت دقیق از وضعیت موجود دارد تا طی فرایندی حسابگرانه به وضعیت مطلوب دست یافت. معلمان در مدرسه ی سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند و اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای دانش آموزان در نظر میگیرند؛ استانداردهای عملکرد سطح بالا را حفظ می کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. علاوه بر این، دانش آموزان با انگیزه زیادی در امور علمی فعالیت میکنند. وسایل کلاس و سواد آموزی در دسترس همه است. در یک مدرسه سالم، معلمان همدیگر را دوست دارند، به همدیگر اعتماد دارند، در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه خود افتخار می کنند. (هوی و میسکل، ۲۰۰۵)

سلامت سلامت سازمانی مدرسه به وسیله ی هفت مولفه که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعاملهای ویژه درون مدرسه را تشکیل می دهند، تعریف می شود و عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی. این اجزای مهم هر دو دسته نیازهای ابزاری و بیانی نظام اجتماعی را تأمین کرده، سه سطح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز را معرفی می کند. (علاقه بند، ۱۳۷۸)

الف) سطح نهادی:

یگانگی نهادی^۸: یگانگی نهادی بر حسب یگانگی مدرسه مورد آزمایش قرار می گیرد، به بیان دیگر یگانگی نهادی، عبارت از توانایی مدرسه برای تطابق با محیط و سازش با روشهایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند. مدارس که دارای یگانگی نهادی هستند از تقاضای غیرمعقول والدین و محل در امان می باشند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۶۰)، در زمینه حمایت از معلمان یگانگی نهادی بیان می کند که؛

^۸ Horalick

الف) مدیر باید در مقابل والدین از معلمان حمایت کند حتی اگر حق به جانب معلمان نباشد. اگر مدیری می خواهد از معلمی انتقاد کند بایستی این انتقاد را خصوصی با او مطرح کند.

ب) همچنین مدیر باید در مقابل دانش آموزان از معلمان حمایت کند، و اگر معتقد است که حق به جانب دانش آموزان است، باید خصوصی با معلم در میان بگذارد و هرگز نباید معلم را در مقابل دانش آموزان مورد انتقاد قرار دهد (شیرازی، ۱۳۷۳).

ب) سطح اداری:

نفوذ مدیر^۹: عبارت از توانایی مدیر در تأثیر روی تصمیمات مافوق هاست. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با رئیس خود به طور اثربخشی کار می کند اما در عین حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. از نظر پیتر دراکر شما مجبور نیستید که رئیس تان را دوست داشته باشید و او را تحسین کنید، همچنین نباید از او متنفر باشید. در هر حال، باید او را به گونه ای اداره کنید و در او نفوذ داشته باشید که بتوانید منبعی برای موفقیت شخصی شما و موفقیت سازمان باشد (پیتر دراکر، ایران نژاد، ۱۳۷۲).

ملاحظه گری^{۱۰}: عبارت از رفتار مدیری است که دوستانه، باز و حمایتگر می باشد. ملاحظه گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و به عبارتی ملاحظه گری به معنای ملاطفت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به عنوان همکاران حرفه ای است (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۲). از نظر خلیلی شورینی (۱۳۷۳): ملاحظه گری یا مراعات عبارت است از عوامل رفتاری مربوط به حمایت کنندگی رهبر، دوستی، جانبداری، مشارکت با فرودستان، نمایندگی منافع فرودستان، باز بودن ارتباطات و به رسمیت شناختن مشارکت آنها، این رفتارهای رابطه گرا برای ایجاد و نگهداری روابط خوب با فرودستان ضروری است.

ساخت دهی^{۱۱}: رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه ها را صراحتاً تعیین می کند. ساختهی به رفتاری از مدیر اشاره می کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. مدیر انتظارات خود را به هیات آموزش ارائه نمود و استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می کند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباسزاده، ۱۳۸۷). کرمن در

^۹ Principal Influence

^{۱۰} Consideration

^{۱۱} Initiating Structure

تعریف ساخت دهی بیان می کند که این بعد منعکس کننده درجه ای است که شخص نقش خود و زیردستانش را برای نیل به هدف مشخص میکند و ساخت می دهد (کرمن، ترجمه شکر کن، ۱۳۷۰).

پشتیبانی منابع^{۱۲}: پشتیبانی به وسیله منابع، عبارت از میزان تهیه مواد و وسیله لازم و مورد درخواست معلمان است. پشتیبانی منابع به مدرسه ای اشاره می کند دارای مواد و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به راحتی قابل وصول است. (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباسزاده، ۱۳۸۷)

برای اینکه معلمان بتوانند و بخواهند که به وظایف حرفهای خود عمل نمایند باید از شرایط مناسب این امر برخوردار شوند که این شرایط شامل سه جزء اساسی می باشد:

۱. وسایل آموزشی که شامل تجهیزات، منابع، فضا و دیگر امکانات کمکی
۲. نظام اداری که در برگیرنده قوانین، مقررات، روابط و ارتباطات و تشکیلات می باشد.
۳. منابع انسانی که به نیازها، علایق، اعتبار و حیثیت، اختیار و پیشرفت توانایی های کارکنان و به عبارت دیگر رضایت شغلی مربوط است.

ج) سطح فنی:

روحیه^{۱۳}: عبارت از اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار است که بین هیات آموزشی وجود دارد، اشاره میکند و در این حالت معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می کنند که کار خود را به خوبی انجام می دهند آنها یک واحد همبسته و منسجمی بوجود می آورند که کار و فعالیت آموزشی خود را با شور و اشتیاق انجام می دهند، یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می ورزند، به یکدیگر کمک می کرده و نسبت به مدرسه خود با احساس غرور و افتخار می کنند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباسزاده، ۱۳۸۷). روحیه در فرایند روابط انسانی اهمیت خاصی دارد زیرا میتواند نمایانگر وضع کلی روابط انسانی در یک سازمان باشد. روحیه مجموعه ای از احساسات، عواطف و طرز فکر آدمی است. روحیه ممکن است مثبت یا منفی باشد، روحیه مثبت از آن کسانی است که از کار و حرفه خود راضی هستند و فکر می کنند که خدمت آنها، هم برای جامعه مفید و مؤثر بوده و هم با افراد شایسته های در محیط کار خویش در ارتباط میباشد. روحیه منفی از آن افرادی است که یأس و بدبینی در آنان سایه افکنده، و بیاعتمادی در گفتار و رفتار آنان مشاهده می گردد (مافی، ۱۳۶۷).

تاکید علمی^{۱۴}: عبارت از فشار مدرسه برای کسب موفقیت دانش آموزان است. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل وصول برای دانش آموزان وضع شده است، محیط یادگیری، منظم و جدی است، معلمان به توانایی دانش آموزان برای موفقیت

^{۱۲} Resource Support

^{۱۳} Morale

^{۱۴} Academic emphasis

در یادگیری اعتماد دارند، و دانش آموزان نیز سخت کار کرده و به آنهایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند احترام قائل هستند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۷).

وایلز می نویسد: مدیر مدرسه به عنوان رهبر رسمی باید بکوشد تا بینش معلمان را نسبت به روشهای مختلفی که از طریق افکار و اندیشه های گروهی حاصل می شود، افزایش دهد و در جریان به وجود آوردن بهبود دائمی، رهبری رسمی باید در تحکیم یگانگی و اتحاد گروه بکوشد و فعالیتهای تجربی و علمی آنان را ارج نهد و به سرمایه اندیشه جسمی آنان بیفزاید و روح اعتماد و آرامش را در ایشان به وجود آورد (وایلز، ترجمه طوسی، ۱۳۸۸).

پیشینه تحقیق:

نتایج تحقیق آقایی (۱۳۸۱) نشان داده است که رابطه مثبت و مستقیم و معنی دار بین سلامت سازمانی و وظایف ششگانه مدیران آموزشی (برنامه آموزشی و تدریس، امور دانش آموزان، امور کارکنان، روابط مدرسه، اجتماع، تسهیلات و تجهیزات، امور اداری و مالی) وجود دارد و به عنوان معیارهای عملکرد مدیران در تعیین سطح سلامت سازمانی بسیار مؤثر است. یافته های تحقیق طاهری (۱۳۸۱) نشان داد که بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران همبستگی بالایی وجود دارد. بیشترین تأثیر بر متغیر روحیه مربوط به بعد مراعات بود و ابعاد ساخت دهی، حمایت منابع و انسجام نهادی به ترتیب تأثیرات بعدی را داشته اند. همچنین میزان سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستانهای تهران نامناسب تشخیص داده شد و می توان گفت سلامت سازمانی نامناسب مدارس تاحد زیادی در کاهش روحیه دبیران دخیل بوده است. زین آبادی و رضایی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان سلامت سازمانی مدرسه و پیشرفت تحصیلی: تدوین، آزمون و اصلاح یک الگوی علی در دبیرستان های استان لرستان، دریافتند که سلامت سازمانی با تأثیر گذاری بر نگرش ها و رفتار های فرانشی معلمان می تواند بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر باشد. مخاطب یافته های این پژوهش بیشتر مدیران مدارس، به عنوان اساسی ترین عامل در تحریک سلامت سازمانی، هستند. نتایج پژوهش حجت خواه و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان رابطه تاب آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه نشان داد که بین ابعاد روحیه، رعایت، ساختار دهی، حمایت منابع و سلامت سازمانی کل با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اما دو بعد دیگر سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری نداشت. همچنین بین تاب آوری و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. سلیمانی (۱۳۸۹) در بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان های استان تهران براساس الگوی هوی و فیلدمن نشان داد: سلامت سازمانی مدارس از نظر معلمان در حد مناسب است. مدارس متوسطه نسبت به سایر مدارس از سلامت سازمانی کمتری برخوردار است. مدارس غیر انتفاعی نسبت به مدارس دولتی از سلامت سازمانی بالا تری برخوردار است. مدارس دخترانه نسبت به مدارس پسرانه از سلامت سازمانی بالاتری برخوردار است. بین شهرستان های استان از لحاظ سلامت تفاوت معنا دار وجود دارد. بین مدرک تحصیلی معلمان و ارزیابی آنان از سلامت سازمانی رابطه معکوس و معنا دار وجود دارد. معلمان زن

مدارس را سالم تر از معلمان مرد ارزیابی نموده اند. سابقه ی تدریس معلمان تاثیری در ارزیابی آنان ندارد. اردلان و قربانیان (۱۳۸۹) در پژوهشی با هدف بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس راهنمایی دولتی شهر همدان از دیدگاه دبیران دریافتند که میزان سلامت سازمانی مدارس راهنمایی آموزش و پرورش شهر همدان بالاتر از سطح متوسط است. مدارس راهنمایی دخترانه و پسرانه از نظر سلامت سازمانی در وضعیت مشابهی قرار دارند. میزان سلامت سازمانی مدارس به لحاظ سن و سنوات خدمت دبیران متفاوت است، اما میزان سلامت سازمانی مدارس از نظر دبیران با سطوح تحصیلات مختلف یکسان می باشد. حمیدی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی میزان سلامت سازمانی در مدارس دخترانه و پسرانه دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران، دریافتند که: از دیدگاه دبیران تفاوت معنی دار میان سلامت سازمانی مدارس متوسطه استان کردستان بر اساس جنسیت وجود دارد. رابطه ی معنی دار میان مدارس شهر های مختلف استان کردستان با سلامت سازمانی وجود ندارد. شریعتمداری (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ی سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس شهر تهران، دریافت که سلامت سازمانی با اثر بخشی مدارس ارتباط دارد. در پژوهش کاکیا (۱۳۸۸) با عنوان رابطه ی عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی مدارس متوسطه، دریافت شد که حدود دو سوم مدارس متوسطه ی شهر قزوین از سلامت سازمانی مطلوب برخوردار بوده اند و یک سوم دیگر دارای وضعیت نا مطلوب می باشند. همچنین میان سلامت سازمانی با عملکرد مدیران رابطه ی مثبت و معنا دار وجود دارد.

فهم وضعیت سلامت مدرسه می تواند ما را در گزینش روشهای مدیریت و رهبری مناسب برای اثر بخشی آن یاری کند. شناخت سلامت سازمانی مدارس بسیاری از متغیرهای مدیریت آموزشی از جمله متغیرهای سطح فنی یعنی روحیه و رضایت معلمان از کار کردن و بودن در مدرسه، تأکیدات علمی و آموزشی معلمان و استانداردهای عالی تحصیلی و متغیرهای سطح مدیریتی یعنی میزان نفوذ تأثیرگذاری مدیران مدرسه در رفتار معلمان و مافوق ها، سبک رهبری مدیران در دو بعد ملاحظه گری و ساخت دهی و همچنین چگونگی ایفای وظیفه تدارک منابع پشتیبان در مدرسه از سوی مدیران را مورد مطالعه قرار می دهد. علاوه بر این با بررسی سلامت سازمانی مدارس توانایی مدرسه با سازگاری با محیطش و یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های آموزشی مدارس مورد مطالعه قرار می گیرد. با توجه به آنچه گفته شد، اکنون سؤال این است که مدارس شهرستان کامیاران تا چه حد از ویژگیهای مذکور برخوردارند؟ به عبارت دیگر سلامت سازمانی آنان چه میزان است؟ در هر کدام از مولفه های هفتگانه سلامت سازمان چه وضعی دارند و در مقایسه با همدیگر چگونه هستند؟ تحقیق حاضر برآن است تا به بررسی سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم شهرستان کامیاران (استان کردستان) بپردازد تا با شناخت مولفه های سالم و ناسالم جو مدارس، واقعیت های محیط کاری مدارس روشن و زمینه برای تحقیقات کاربردی بعدی فراهم آید. براساس آنچه گفته شد سوالات پژوهش به شرح زیر در نظر گرفته شد:

۱. وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم شهرستان کامیاران چگونه است؟

۲. آیا بین مدارس به لحاظ سلامت سازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

۳. آیا بین مدارس دخترانه و پسرانه / دولتی و غیرانتفاعی به لحاظ سلامت سازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

۴. آیا بین هر کدام از ویژگیهای جمعیت شناختی معلمان نظیر جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی و سابقه تدریس و ادراک آنان از سلامت سازمانی مدارس تفاوت معنی دار وجود دارد؟

روش تحقیق

این پژوهش به لحاظ هدف در دسته پژوهش های کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده ها به شیوه ی توصیفی (پیمایشی) انجام شده است. جامعه ی آماری پاسخگو کلیه ی مدیران، کارکنان و دبیران شاغل به کار در مدارس متوسطه دوم شهرستان کامیاران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۲۰۳ نفر بوده اند که این افراد شاغل در ۱۰ دبیرستان دوره دوم و در قالب ۸ واحد آموزشی دولتی (۲ واحد نمونه دولتی پسرانه و دخترانه و ۶ واحد عادی پسرانه و دخترانه) و ۲ واحد آموزشی غیر دولتی پسرانه و دخترانه بوده است. بنا به تعداد نمونه ها و ارتقای اعتبار پژوهش از روش نمونه گیری سرشماری با هدف بهره مندی از نظرات تمامی پاسخگویان مدارس مدنظر انجام گرفت، هر چند باتوجه به عدم دریافت تعدادی از پرسشنامه ها و حذف نتایج مخدوش، بازخورد تعداد ۱۷۳ نمونه دریافت و در پژوهش اعمال شد.

ابزار گردآوری داده ها

برای گردآوری داده ها از پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی و فیدمن^{۱۵} (۱۹۸۸) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و شامل ۴۴ گویه در قالب ۵ گزینه ای لیکرت می باشد. پرسشنامه توسط مدیران و کارکنان و دبیران تکمیل می شود. از آنها خواسته می شود که گویه های توصیفی را تا حدی که مورد مدارس صدق می کند در طول مقیاس پنج درجه ای لیکرت، همیشه نمره ۵، غالباً نمره ۴، گاهی نمره ۳، به ندرت نمره ۲ و هرگز نمره ۱ نمره گذاری نماییم. ضمناً به دلیل تاثیر منفی در ابعاد سلامت سازمانی تعدادی از سوالات به صورت معکوس نمره گذاری می گردد.

روایی و پایایی پرسشنامه:

اعتبار این پرسشنامه از طریق روش باز آزمایی بدست آمده و طی آن، ابتدا پرسشنامه بر روی ۴۰ نفر از معلمان اجرا گردیده و پس از گذشت ۲۰ تا ۲۵ روز، مجدداً بر روی همان گروه ۴۰ نفر معلمان (که به شیوه تصادفی انتخاب شده بودند)، اجرا شده است و بین نمرات حاصل در دو بار اجرا، ضریب همبستگی محاسبه گردیده است. ضریب اعتبار حاصل ۰/۹۰ بوده است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد.

^{۱۵} Hoy & Fedman

همچنین ضریب همسانی درونی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضرایب آلفای کرونباخ حاصل از محاسبه ضریب همسانی درونی سوالات هر بعد و ضرایب آلفای کرونباخ حاصل از محاسبه ضریب همسانی درونی سوالات سطوح سه گانه (نهادی، اداری و فنی)، در جدول زیر نشان داده شده است (ساعتچی، ۱۳۸۹).

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ در تعیین همسانی درونی ابعاد هفتگانه پرسشنامه سلامت سازمانی

ابعاد سلامت سازمانی	روحیه	تاکید علمی	رعایت	ساختاردهی	حمایت منابع	نفوذ مدیران	یگانگی نهادی
ضرایب آلفا	۰/۸۱	۰/۷۷	۰/۷۸	۰/۸۰	۰/۸۶	۰/۷۵	۰/۴۰
تعداد سوالات	۹	۸	۴	۵	۵	۵	۸

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ در تعیین همسانی درونی سطوح سه گانه پارسونز در پرسشنامه سلامت سازمانی

سطوح سه گانه	فنی	اداری	نهادی
ضرایب آلفا	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۴۰
تعداد سوالات	۱۷	۱۹	۸

پرسشنامه مذکور به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی مدارس هوی و فیدمن (۱۹۸۸) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده از آن در تحقیقات داخلی (عباسزاده و آقاسی، کرمانی ۱۳۸۶، اسکندر ۱۳۷۸، طاهری ۱۳۸۱، عطایی ۱۳۶۷، منصوری ۱۳۷۶، نادری بلداجی ۱۳۸۶ و ...) و تحقیقات خارجی (لیو ۱۹۹۴، تاتر و هوی فانتر ۱۹۹۸ و ۱۹۹۲، هوی و تانتر ۱۹۸۹، تارفرهوی ۱۹۹۵ و ...) از روایی محتوایی برخوردار است و در این پژوهش نیز قبل از اجرا به تایید تعدادی از اساتید و متخصصان این رشته رسیده است. آلفای کرونباخ بدست آمده در پژوهش شریفی (۱۳۸۹) برابر بوده با ۰.۹۶ که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه می باشد.

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخصهای میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد فراوانی و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف که باتوجه معنادار بودن آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در جدول (۴) و بتبع رد فرض نرمال بودن لذا از روش های

ناپارامتریک؛ آزمون نسبت (دو جمله ای)، آزمون U مان ویتنی، کروسکال و الیس و آزمون فریدمن بهره گیری شده است.

جدول ۳: توصیف سیمای جامعه آماری

متغیر	زیرمتغیر	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر	زیرمتغیر	فراوانی	درصد فراوانی
مدارس	رستگاران	۱۵	۹	نوع مدرسه	پسرانه	۸۳	۴۸
	امام خمینی	۱۳	۸		دخترانه	۹۰	۵۲
	معلم	۲۶	۱۵		دولتی	۱۱۵	۶۶
	رازی	۱۵	۹		غیردولتی	۲۶	۱۵
	نمونه صیاد	۱۴	۸		نمونه	۳۲	۱۹
	فرزانگان	۲۰	۱۱	نوع اشتغال	رسمی	۱۴۳	۸۳
	خردورزان	۱۱	۶		نیروی آزاد	۵	۳
	زینبه	۱۹	۱۱		حق التدریس	۲۵	۱۴
	فاطمه الزهرا	۲۲	۱۳		مدیر	۷	۴
	نمونه اندیشه	۱۸	۱۰	نوع فعالیت شغلی	دبیر	۱۲۶	۷۳
	کل	۱۷۳	۱۰۰		کادر اجرایی	۴۰	۲۳
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم	۳	۲	سنوات شغلی	کمتر از ۵ سال	۳۵	۲۰
	لیسانس	۱۰۲	۵۹		۵ تا ۱۰ سال	۳۴	۱۹
	فوق لیسانس	۵۹	۳۴		۱۰ تا ۲۰ سال	۴۶	۲۷
	دکتری	۹	۵		بالای ۲۰ سال	۵۸	۳۴

جدول ۴: آزمون کلموگروف-اسمیرنف

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معنی داری
۱۷۳	۱۷۴.۴۸	۲۰.۲۸	۰.۹۲	۰.۰۱۳

یافته های تحقیق

سوال ۱: وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم شهرستان کامیاران چگونه است؟

جدول ۵: توصیف آماری ابعاد سلامت سازمانی در کل نمونه تحقیق

تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری
۱۷۳	۱۰۶.۰۰	۲۱۰.۰۰	۱۷۴.۴۷۹۸	۲۰.۲۷۸۷۵	۱۳۲
۱۷۳	۲.۱۳	۵.۰۰	۴.۰۸۸۲	۶۰.۶۱۱.	۳
۱۷۳	۱.۸۸	۴.۸۸	۳.۸۶۷۱	۵۴.۴۸۹.	۳
۱۷۳	۲.۲۵	۵.۰۰	۴.۳۸۰۱	۵۶.۵۲۲.	۳
۱۷۳	۲.۰۰	۵.۰۰	۴.۳۴۳۴	۵۹.۲۸۱.	۳
۱۷۳	۱.۶۰	۵.۰۰	۳.۸۸۳۲	۶۷.۵۴۹.	۳
۱۷۳	۱.۶۰	۵.۰۰	۳.۷۷۲۳	۶۲.۴۴۴.	۳
۱۷۳	۲.۶۳	۴.۷۵	۳.۶۳۸۰	۴۲.۹۸۷.	۳
۱۷۳	۲.۶۳	۴.۷۵	۳.۶۳۸۰	۴۲.۹۸۷.	۳
۱۷۳	۲.۲۶	۵.۰۰	۴.۰۹۴۷	۵۰.۷۷۷.	۳
۱۷۳	۲.۰۰	۴.۸۸	۳.۹۷۷۶	۵۴.۳۸۶.	۳

جدول (۵) بیانگر این فرضیه توصیفی است که معلمان و کارکنان مدارس سلامت سازمانی محل خدمت خود را با میانگین

۱۷۴.۴۸ ارزیابی نموده اند که با توجه به مقیاس زیر؛

- امتیاز ۱۷۰ - ۲۲۰ : سلامت سازمانی خیلی بالا
- امتیاز ۱۳۲ - ۱۶۹ : سلامت سازمانی بالا
- امتیاز ۸۸ - ۱۳۱ : سلامت سازمانی معمولی
- امتیاز ۴۴ - ۸۸ : سلامت سازمانی پایین

خواهیم داشت که جامعه آماری پژوهش در حد سلامت سازمانی بالا و تا حدی خیلی بالا ارزیابی شده است. برای آزمون فرضیه مذکور از آزمون نسبت یا آزمون دو جمله ای بهره گیری شده است. نقطه ی برش برای گروههای بالا و پایین نمره ۳ (میانگین نظری) در نظر گرفته شده است.

جدول ۶: خلاصه محاسبات آزمون نسبت برای ارزیابی سلامت سازمانی در کل نمونه

دسته بندی	تعداد	نسبت مشاهده شده	آزمون نسبت	سطح معناداری
گروه ۱	۱۳۲ ≤	۹	۰.۵۰	۰.۰۰۰
گروه ۲	۱۳۲ >	۱۶۴	۰.۹۵	
کل	۱۷۳	۱.۰۰		

سلامت سازمانی

گروه ۱: افرادی که میانگین نمره ی آنها ۱۳۲ و بیشتر است.

گروه ۲: افرادی که میانگین نمره ی آنها از ۱۳۲ کمتر است.

همانگونه که جدول (۶) نشان می دهد سطح معناداری از ۰.۰۱ کمتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان به پذیرش فرض H_1 حکم نمود و پذیرفت که کارکنان، مدارس محل خدمت را در تمامی ابعاد سلامت سازمانی در حد بالا ارزیابی نموده اند. به منظور تعیین اینکه وضعیت رتبه بندی ابعاد سلامت سازمانی در مدارس مورد مطالعه چگونه است از آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۷: رتبه بندی مولفه های سلامت سازمانی

روحیه	تاکید علمی	رعایت	ساخت دهی	حمایت منابع	نفوذ مدیر	یگانگی نهادی
۴.۵۰	۳.۲۵	۵.۸۲	۵.۵۶	۳.۵۵	۲.۹۷	۲.۳۵

میانگین رتبه

جدول ۸: آزمون فریدمن برای ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی

تعداد	مجدورر کای	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۴۰۱.۹۴۵	۶	۰.۰۰۰

همان گونه که جدول (۷) نشان می دهد بالاترین میانگین رتبه (۵.۸۲) به بعد رعایت و کمترین میانگین رتبه (۲.۳۵) به بعد یگانگی نهادی اختصاص یافته است. بنا جدول (۸) سطح معناداری برابر ۰.۰۰۰ است. بنابراین می توان تفاوت بین میانگین رتبه ها را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_1) و با احتمال ۹۹ درصد نتیجه گیری کرد که تفاوت بین میانگین رتبه ها معنادار است.

جدول ۹: رتبه بندی سطوح سه گانه مسئولیت پارسونز

میانگین رتبه		
فنی	اداری	نهادی
۲.۱۴	۲.۵۱	۱.۳۴

جدول ۱۰: آزمون فردیدمن برای سطوح سه گانه مسئولیت پارسونز

تعداد	مجذور کای	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۱۲۶.۱۶۱	۲	۰.۰۰۰

همان گونه که جدول (۹) نشان می دهد بالاترین میانگین رتبه (۲.۵۱) به بعد اداری و کمترین میانگین رتبه (۱.۳۴) به بعد نهادی اختصاص یافته است. بنا جدول (۸) سطح معناداری برابر ۰.۰۰۰ است. بنابراین می توان تفاوت بین میانگین رتبه ها را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_1) و با احتمال ۹۹ درصد نتیجه گیری کرد که تفاوت بین میانگین رتبه ها معنادار است.

سوال ۲. آیا بین مدارس به لحاظ سلامت سازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

جدول ۱۱: رتبه بندی مدارس طبق میانگین رتبه در مولفه سلامت سازمانی

رتبه بندی مدارس					
رتبه بندی نهایی	میانگین رتبه	انحراف معیار	میانگین امتیاز	تعداد	مدارس
۱	۱۳۲.۷۵	۱۱.۹۳	۱۹۱.۶۴	۱۴	نمونه صیاد شیرازی
۲	۱۰۵.۰۵	۲۰.۶۴	۱۸۳.۰۰	۲۰	فرزانگان
۳	۹۷.۱۳	۱۳.۶۸	۱۷۹.۶۳	۱۹	زینیه
۴	۹۵.۰۰	۸.۸۹	۱۷۸.۹۱	۱۱	خردورزان
۵	۸۳.۴۷	۱۶.۹۷	۱۷۳.۲۷	۱۵	رستگاران
۶	۷۸.۳۱	۲۲.۹۳	۱۶۹.۰۴	۲۶	معلم

۷	۷۶.۰۸	۱۷.۵۲	۱۷۳.۲۸	۱۸	نمونه اندیشه
۸	۷۴.۳۴	۲۱.۱۴	۱۶۸.۹۵	۲۲	فاطمه الزهرا(س)
۹	۷۱.۸۵	۲۸.۰۳	۱۶۳.۷۷	۱۳	امام خمینی(ره)
۱۰	۶۴.۹۳	۱۹.۳۶	۱۶۶.۸۰	۱۵	رازی
			۱۷۴.۴۸	۱۷۳	کل مدارس

همان گونه که جدول (۱۱) نشان می دهد بالاترین میانگین رتبه (۱۳۲.۷۵) به دبیرستان نمونه صیاد شیرازی و کمترین میانگین رتبه (۶۴.۹۳) به دبیرستان دولتی امام خمینی (ره) اختصاص یافته است. بنا جدول (۱۲) سطح معناداری برابر ۰.۰۰۷ است. بنابراین می توان تفاوت بین میانگین رتبه ها را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_1) و با احتمال ۹۹ درصد نتیجه گیری کرد که تفاوت بین میانگین رتبه ها معنادار است.

جدول ۱۲: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان سلامت سازمانی در مدارس

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۲۲.۵۷۲	۹	۰.۰۰۷

جدول ۱۳: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی در بین مدارس

روحیه	تاکید علمی	رعایت	ساخت دهی	حمایت منابع	نفوذ مدیر	یگانگی نهادی
۳۶.۲۰۸	۲۹.۳۳۸	۲۴.۴۸۱	۲۰.۳۸۶	۷.۵۷۷	۱۸.۶۹۲	۲۳.۲۳۲
۹	۹	۹	۹	۹	۹	۹
۰.۰۰۰	۰.۰۰۱	۰.۰۰۴	۰.۰۱۶	۰.۵۷۷	۰.۰۲۸	۰.۰۰۶

همانگونه که جدول (۱۳) نشان می دهد سطح معناداری برای ابعاد روحیه، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، تاکید علمی و سلامت سازمانی کمتر از ۰.۵ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان به پذیرش فرض های H_1 حکم نمود و پذیرفت که بین مدارس به لحاظ میزان سلامت سازمانی در ابعاد مذکور تفاوت معنادار وجود دارد. برای بعد پشتیبانی منابع سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H_0 را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود که بین امتیاز بعد پشتیبانی مدارس در تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۱۴: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد سه گانه مسئولیت سازمانی در بین مدارس

فنی	اداری	نهادی	
۳۵,۴۰۰	۱۱,۹۲۴	۲۳,۲۳۲	کروسکال-والیس
۹	۹	۹	درجه آزادی
.۰۰۰	.۲۱۸	.۰۰۶	سطح معناداری

طبق جدول (۱۴) در سه سطح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز سطح معناداری در ابعاد نهادی و فنی کمتر از ۰.۵ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان به پذیرش فرض های H_1 حکم نمود که بین مدارس در این ابعاد تفاوت معنادار وجود دارد ولی در بعد اداری سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H_0 را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود تفاوت معناداری بین مدارس در بعد اداری وجود ندارد.

سوال ۳. آیا بین مدارس دخترانه و پسرانه / دولتی و غیردولتی و نمونه به لحاظ سلامت سازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

جدول ۱۵: نتایج آزمون U- مان ویتنی برای مقایسه میزان سلامت سازمانی در جنسیت مدارس

تعداد	آماره آزمون	آماره آزمون استاندارد شده	سطح معناداری
۱۷۳	۳۹۰۱.۵۰۰	۰.۵۰۶	۰.۶۱۳

بنا جدول (۱۵) سطح معناداری برابر ۰.۶۱۳ است. بنابراین می توان عدم تفاوت معنادار سلامت سازمانی در جنسیت مدارس را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_0).

جدول ۱۶: شاخص های مقایسه میزان سلامت سازمانی در جنسیت مدارس

جنسیت مدرسه	تعداد	میانگین امتیاز	انحراف معیار	میانگین رتبه
دخترانه	۹۰	۱۷۶.۴۱۱۱	۱۸.۱۷۵۱۱	۸۸.۸۵
پسرانه	۸۳	۱۷۲.۳۸۵۵	۲۲.۲۶۰۰۱	۸۴.۹۹
Total	۱۷۳	۱۷۴.۴۷۹۸	۲۰.۲۷۸۷۵	

سلامت سازمانی

جدول ۱۷: نتایج آزمون U-مان ویتنی و W ویلکسون برای مقایسه میزان ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی در جنسیت مدارس

روحیه	تاکید علمی	رعایت	ساخت دهی	حمایت منابع	نفوذ مدیر	یگانگی نهادی	
U-مان ویتنی	۳۱۲۳.۵۰۰	۳۶۰۶.۵۰۰	۳۷۱۷.۰۰۰	۳۰۱۷.۵۰۰	۳۳۹۴.۵۰۰	۳۷۲۶.۰۰۰	۳۵۴۶.۵۰۰
W ویلکسون	۶۶۰۹.۵۰۰	۷۰۹۲.۵۰۰	۷۸۱۲.۰۰۰	۶۵۰۳.۵۰۰	۷۴۸۹.۵۰۰	۷۸۲۱.۰۰۰	۷۰۳۲.۵۰۰
Z	-۱.۸۶۵	-۰.۳۹۲	-۰.۰۵۶	-۲.۲۰۱	-۱.۰۴۰	-۰.۰۲۷	-۰.۵۷۵
سطح معناداری	۰.۰۶۲	۰.۶۹۵	۰.۹۵۶	۰.۰۲۸	۰.۲۹۸	۰.۹۷۸	۰.۵۶۵

جدول (۱۷) نشان می دهد که سطح معناداری برای ابعاد نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی یگانگی نهادی و ملاحظه گری بیشتر از ۰.۰۵ به دست آمده است. بنابراین در خصوص ابعاد اخیر باید H_0 را پذیرفت و با اطمینان ۹۵ درصد حکم نمود که بین مدارس دخترانه و پسرانه در ابعاد فوق تفاوت معنادار وجود ندارد. سطح معناداری در بعد ساخت دهی از ۰.۰۵ کمتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان به پذیرش فرض های H_1 حکم نمود و پذیرفت که بین مدارس دخترانه و پسرانه در بعد ساخت دهی تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۱۸: نتایج آزمون U-مان ویتنی و W ویلکسون برای مقایسه میزان ابعاد سه گانه مسئولیت سازمانی در جنسیت مدارس

نهادی	اداری	فنی	
U-مان ویتنی	۳۵۴۶.۵۰۰	۳۶۳۳.۵۰۰	۳۴۰۴.۵۰۰
W ویلکسون	۷۰۳۲.۵۰۰	۷۱۱۹.۵۰۰	۶۸۹۰.۵۰۰
Z	-۰.۵۷۵	-۰.۳۰۸	-۱.۰۰۵
سطح معناداری	۰.۵۶۵	۰.۷۵۸	۰.۳۱۵

طبق جدول (۱۸) در سطوح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز در همه ابعاد نهادی و فنی و اداری سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H_0 را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود تفاوت معناداری بین جنسیت مدارس در ابعاد سه گانه وجود ندارد.

جدول ۱۹: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان سلامت سازمانی در نوع مدارس

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۳.۲۷۲	۲	۰.۱۹۵

بنا جدول (۱۹) سطح معناداری برابر ۰.۱۹۵ است. بنابراین می توان عدم تفاوت معنادار سلامت سازمانی در نوع مدارس (دولتی، غیردولتی و نمونه) را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_0).

جدول ۲۰: شاخص های مقایسه میزان سلامت سازمانی در نوع مدارس

نوع مدرسه	تعداد	میانگین امتیاز	انحراف معیار	میانگین رتبه
نمونه	۳۲	۱۸۱.۳۱۲۵	۱۷.۷۱۳۵۶	۱۰۰.۸۸
غیردولتی	۲۶	۱۷۵.۶۵۳۸	۱۴.۱۷۵۸۷	۸۸.۳۵
دولتی	۱۱۵	۱۷۲.۳۱۳۰	۲۱.۷۴۶۲۹	۸۲.۸۳
Total	۱۷۳	۱۷۴.۴۷۹۸	۲۰.۲۷۸۷۵	

سلامت سازمانی

جدول ۲۱: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی در نوع مدارس

روحیه	تأکید علمی	رعایت	ساخت دهی	حمایت منابع	نفوذ مدیر	یگانگی نهادی
کروسکال-والیس	۴.۸۰۴	۱.۳۹۴	۱.۰۹۲	۴.۶۷۱	۵.۵۶۴	۸۰۰
درجه آزادی	۲	۲	۲	۲	۲	۲
سطح معناداری	۰.۱۱	۰.۹۱	۰.۴۹۸	۰.۵۷۹	۰.۰۶۲	۰.۶۷۰

جدول (۲۱) نشان می دهد که سطح معناداری برای ابعاد نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، ساخت دهی، تأکید علمی، یگانگی نهادی و ملاحظه گری بیشتر از ۰.۰۵ به دست آمده است. بنابراین در خصوص ابعاد اخیر باید H_0 را پذیرفت و با اطمینان ۹۵ درصد حکم نمود که بین مدارس دولتی، غیردولتی و نمونه در ابعاد فوق تفاوت معنادار وجود ندارد. سطح معناداری در بعد روحیه از ۰.۰۵ کمتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان به پذیرش فرضیه ای H_1 حکم نمود و پذیرفت که بین مدارس دولتی، غیردولتی و نمونه در بعد روحیه تفاوت معنادار وجود دارد. که این معناداری در بین مدارس نمونه و غیردولتی است.

جدول ۲۲: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد سه گانه مسئولیت سازمانی در نوع مدارس

فنی	اداری	نهادی	
۷.۵۰۸	۱.۶۱۰	۸۰۰	کروسکال - والیس
۲	۲	۲	درجه آزادی
۰.۲۳	۰.۴۴۷	۰.۶۷۰	سطح معناداری

طبق جدول (۲۲) در سطوح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز در ابعاد نهادی و اداری سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H_0 را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود تفاوت معناداری بین نوع مدارس در این دو بعد وجود ندارد. ولی در بعد فنی سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ حاصل شده است، بنابراین تفاوت معناداری بین نوع مدارس در بعد فنی وجود دارد.

سوال ۴. آیا بین هر کدام از ویژگیهای جمعیت شناختی معلمان نظیر مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه تدریس و نوع فعالیت آنها در مدارس، ادراک آنان از سلامت سازمانی مدارس رابطه معنی دار وجود دارد؟

جدول ۲۳: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان سلامت سازمانی در مدرک تحصیلی کارکنان

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۵.۶۲۴	۳	۰.۱۳۱

بنا بر جدول (۲۳) سطح معناداری برابر ۰.۱۳۱ است. بنابراین می توان عدم تفاوت معنادار سلامت سازمانی در نوع مدرک تحصیلی کارکنان مدارس را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_0).

جدول ۲۴: شاخص های مقایسه میزان سلامت سازمانی در مدرک تحصیلی کارکنان

مدرک تحصیلی	تعداد	میانگین امتیاز	انحراف معیار	میانگین رتبه
دکتری	۹	۱۸۶,۸۸۸۹	۱۰,۱۶۶۶۷	۱۲۴,۵۶
فوق دیپلم	۳	۱۸۳,۰۰۰۰	۲۰,۲۲۳۷۵	۱۰۰,۱۷
فوق لیسانس	۵۹	۱۷۳,۱۳۵۶	۲۱,۱۸۵۹۲	۸۴,۷۵
لیسانس	۱۰۲	۱۷۳,۹۱۱۸	۲۰,۲۲۴۰۴	۸۴,۶۰
Total	۱۷۳	۱۷۴,۴۷۹۸	۲۰,۲۷۸۷۵	

جدول ۲۵: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی در مدرک تحصیلی کارکنان

روحیه	تاکید علمی	رعایت	ساخت دهی	حمایت منابع	نفوذ مدیر	یکانگی نهادی
کروسکال-والیس	۲.۶۵۸	۳.۳۳۹	۳.۳۵۴	۱.۹۲۶	۱۱.۹۰۳	۲۱۴
درجه آزادی	۳	۳	۳	۳	۳	۳
سطح معناداری	۰.۴۴۷	۰.۳۴۲	۰.۳۴۰	۰.۵۸۸	۰.۰۰۸	۰.۹۷۵

جدول (۲۵) نشان می دهد که سطح معناداری برای ابعاد نفوذ مدیر، روحیه، ساخت دهی، تأکید علمی و ملاحظه گری بیشتر از ۰.۰۵ به دست آمده است. بنابراین در خصوص ابعاد اخیر باید H_0 را پذیرفت و با اطمینان ۹۵ درصد حکم نمود که بین نوع مدرک تحصیلی کارکنان مدارس در ابعاد فوق تفاوت معنادار وجود ندارد. همچنین سطح معناداری در دو بعد پشتیبانی منابع و یگانگی نهادی از ۰.۰۵ کمتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان به پذیرش فرضیه ای H_1 حکم نمود و پذیرفت که بین نوع مدرک تحصیلی کارکنان مدارس دو بعد پشتیبانی منابع و یگانگی نهادی تفاوت معنادار وجود دارد. که این معناداری در بین مدارک دکتری با مدارک لیسانس و فوق لیسانس است.

جدول ۲۶: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد سه گانه مسئولیت سازمانی در مدرک تحصیلی کارکنان

فنی	اداری	نهادی	
۱.۷۵۷	۴.۴۱۳	۱۰.۹۹۹	کروسکال-والیس
۳	۳	۳	درجه آزادی
.۶۲۴	.۲۲۰	.۰۱۲	سطح معناداری

طبق جدول (۲۶) در سطوح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز در ابعاد فنی و اداری سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H_0 را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود تفاوت معناداری بین نوع مدرک تحصیلی کارکنان مدارس در این دو بعد وجود ندارد. ولی در بعد نهادی سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ حاصل شده است، بنابراین تفاوت معناداری بین نوع مدرک تحصیلی کارکنان مدارس در بعد نهادی وجود دارد که این معناداری در بین مدارک دکتری با مدارک لیسانس و فوق لیسانس است

جدول ۲۷: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان سلامت سازمانی در سنوات شغلی کارکنان

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۰.۹۸۰	۳	۰.۸۰۶

بنا جدول (۲۷) سطح معناداری برابر ۰.۸۰۶ است. بنابراین می توان عدم تفاوت معنادار سلامت سازمانی در سنوات شغلی را نتیجه گیری نمود. (قبول فرضیه H_0).

جدول ۲۸: شاخص های مقایسه میزان سلامت سازمانی در سنوات شغلی کارکنان

سنوات شغلی	تعداد	میانگین امتیاز	انحراف معیار	میانگین رتبه
کمتر از ۵ سال	۳۵	۱۷۷.۴۰۰۰	۲۱.۰۴۵۰۵	۹۲.۱۶
۱۰ تا ۲۰ سال	۴۶	۱۷۴.۸۰۴۳	۲۱.۵۹۱۷۹	۹۰.۰۰
بالای ۲۰ سال	۵۸	۱۷۲.۹۴۸۳	۱۸.۵۳۴۳۹	۸۳.۷۸
۵ تا ۱۰ سال	۳۴	۱۷۳.۶۴۷۱	۲۱.۰۶۹۷۰	۸۳.۱۳
Total	۱۷۳	۱۷۴.۴۷۹۸	۲۰.۲۷۸۷۵	

سلامت سازمانی

جدول ۲۹: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی در سنوات شغلی کارکنان

روحیه	تأکید علمی	رعایت	ساخت دهی	حمایت منابع	نفوذ مدیر	یگانگی نهادی
کروسکال-والیس	۳.۹۰۴	۱.۱۷۸	۱.۳۱۵	۲.۲۳۰	۰.۱۷۴	۳.۶۰۷
درجه آزادی	۳	۳	۳	۳	۳	۳
سطح معناداری	۰.۲۷۲	۰.۹۸۱	۰.۷۲۶	۰.۵۲۶	۰.۹۸۲	۰.۳۰۷

جدول (۲۹) نشان می دهد که سطح معناداری برای ابعاد نفوذ مدیر، ساخت دهی، تأکید علمی، روحیه، ملاحظه گری، یگانگی نهادی و پشتیبانی منابع بیشتر از ۰.۰۵ به دست آمده است. بنابراین در خصوص ابعاد اخیر باید H₀ را پذیرفت و با اطمینان ۹۵ درصد حکم نمود که بین سنوات شغلی کارکنان در ابعاد فوق تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۳۰: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد سه گانه مسئولیت سازمانی در سنوات شغلی کارکنان

فنی	اداری	نهادی	
۱.۶۴۸	۰.۳۸۵	۳.۶۰۷	کروسکال - والیس
۳	۳	۳	درجه آزادی
۰.۶۴۹	۰.۹۴۳	۰.۳۰۷	سطح معناداری

طبق جدول (۳۰) در سطوح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز در همه ابعاد نهادی و فنی و اداری سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H₀ را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود تفاوت معناداری بین سنوات شغلی کارکنان مدارس در ابعاد سه گانه وجود ندارد.

جدول ۳۱: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان سلامت سازمانی در نوع اشتغال کارکنان

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۰.۰۰۶	۲	۰.۹۹۷

بنا جدول (۱۹) سطح معناداری برابر ۰.۹۹۷ است. بنابراین می توان عدم تفاوت معنادار سلامت سازمانی در نوع اشتغال کارکنان را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_0).

جدول ۳۲: شاخص های مقایسه میزان سلامت سازمانی در نوع اشتغال کارکنان

نوع اشتغال	تعداد	میانگین امتیاز	انحراف معیار	میانگین رتبه
رسمی	۱۴۳	۱۷۴.۰۲۱۰	۲۱.۶۰۸۷۱	۸۷.۱۳
نیروی آزاد	۵	۱۷۵.۶۰۰۰	۱۴.۷۰۷۱۴	۸۶.۶۰
حق التدریس	۲۵	۱۷۶.۸۸۰۰	۱۱.۸۶۸۴۵	۸۶.۳۲
Total	۱۷۳	۱۷۴.۴۷۹۸	۲۰.۲۷۸۷۵	

جدول ۳۳: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی در نوع اشتغال کارکنان

یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	حمایت منابع	ساخت دهی	رعایت	تاکید علمی	روحیه
کروسکال-والیس	۴.۰۲۸	۲.۹۹۶	۰.۷۱۱	۱.۱۸۲	۰.۱۷۳	۱.۵۶۳
درجه آزادی	۲	۲	۲	۲	۲	۲
سطح معناداری	۰.۱۳۳	۰.۲۲۴	۰.۷۰۱	۰.۵۵۴	۰.۹۱۷	۰.۴۵۸

جدول (۳۳) نشان می دهد که سطح معناداری برای ابعاد نفوذ مدیر، ساخت دهی، تأکید علمی، روحیه، ملاحظه گری، یگانگی نهادی و پشتیبانی منابع بیشتر از ۰.۰۵ به دست آمده است. بنابراین در خصوص ابعاد اخیر باید H_0 را پذیرفت و با اطمینان ۹۵ درصد حکم نمود که بین نوع اشتغال کارکنان در ابعاد فوق تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۳۴: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد سه گانه مسئولیت سازمانی در نوع اشتغال کارکنان

نهادی	اداری	فنی
کروسکال-والیس	۴.۰۲۸	۰.۶۵۷
درجه آزادی	۲	۲
سطح معناداری	۰.۱۳۳	۰.۷۲۰

طبق جدول (۳۴) در سطوح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز در همه ابعاد نهادی و فنی و اداری سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H_0 را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود تفاوت معناداری بین نوع اشتغال کارکنان مدارس در ابعاد سه گانه وجود ندارد.

جدول ۳۵: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان سلامت سازمانی در نوع فعالیت کارکنان مدارس

تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۷۳	۳.۴۷۵	۲	۰.۱۷۶

بنابراین جدول (۳۵) سطح معناداری برابر ۰.۹۹۷ است. بنابراین می توان عدم تفاوت معنادار سلامت سازمانی در نوع فعالیت کارکنان مدارس را نتیجه گیری نمود (قبول فرضیه H_0).

جدول ۳۶: شاخص های مقایسه میزان سلامت سازمانی در نوع فعالیت کارکنان مدارس

نوع اشتغال	تعداد	میانگین امتیاز	انحراف معیار	میانگین رتبه
کادر اجرایی	۴۰	۱۸۰,۸۲۵۰	۱۴,۲۸۸۰۴	۹۸,۷۳
مدیر	۷	۱۷۹,۴۲۸۶	۳,۶۹۰۴۰	۹۸,۰۰
دیبر	۱۲۶	۱۷۲,۱۹۰۵	۲۱,۹۵۳۶۷	۸۲,۶۷
Total	۱۷۳	۱۷۴,۴۷۹۸	۲۰,۲۷۸۷۵	

جدول ۳۷: نتایج آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه میزان ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی در نوع فعالیت کارکنان

یکانگی نهادی	نفوذ مدیر	حمایت منابع	ساخت دهی	رعایت	تاکید علمی	روحیه
کروسکال-والیس	۳.۶۹۲	۲.۷۲۰	۸.۰۹۵	۴.۹۸۵	۲.۱۳۴	۴.۶۶۲
درجه آزادی	۲	۲	۲	۲	۲	۲
سطح معناداری	۰.۱۵۸	۰.۲۵۷	۰.۱۷	۰.۸۳	۰.۳۴۴	۰.۰۹۷

جدول (۳۷) نشان می دهد که سطح معناداری برای ابعاد نفوذ مدیر، روحیه، ساخت دهی، تأکید علمی، ملاحظه گری و یگانگی نهادی بیشتر از ۰.۰۵ به دست آمده است. بنابراین در خصوص ابعاد اخیر باید H_0 را پذیرفت و با اطمینان ۹۵ درصد حکم نمود که بین نوع فعالیت کارکنان مدارس در ابعاد فوق تفاوت معنادار وجود ندارد.

همچنین سطح معناداری در بعد پشتیبانی منابع از ۰.۰۵ کمتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان به پذیرش فرضیه H_1 حکم نمود و پذیرفت که بین نوع فعالیت کارکنان مدارس در بعد پشتیبانی منابع تفاوت معنادار وجود دارد که این معناداری در بین دبیران و کارکنان اجرایی است.

جدول ۳۸: نتایج آزمون کروسکال - والیس برای مقایسه میزان ابعاد سه گانه مسئولیت سازمانی در نوع فعالیت کارکنان

فنی	اداری	نهادی	
۲.۶۰۲	۵.۲۳۳	۳.۶۹۲	کروسکال - والیس
۲	۲	۲	درجه آزادی
.۲۷۲	.۰۷۳	.۱۵۸	سطح معناداری

طبق جدول (۳۸) در سطوح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه براساس نظریه پارسونز در همه ابعاد نهادی و فنی و اداری سطح معناداری بزرگتر از ۰.۰۵ حاصل شده است. بنابراین باید H_0 را پذیرفت و با احتمال ۹۵ درصد حکم نمود تفاوت معناداری بین نوع فعالیت کارکنان مدارس در ابعاد سه گانه وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهشی نشان می دهد که وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم شهر کامیاران، از نظر افراد شاغل این مدارس دارای وضعیت مطلوب و بالاتر از مطلوب می باشد. اما در بین ارزیابی مولفه های سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه معلمان، بالاترین میانگین رتبه به بعد رعایت و کمترین میانگین رتبه به بعد یگانگی نهادی اختصاص یافته است.

همچنین یافته های پژوهشی نشان می دهد که وضعیت سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه در حالت کلی تفاوت معناداری ندارند و تا حدی مدارس دخترانه مطلوب تر است. در تبیین این یافته پژوهشی می توان به سازگاری بیشتر روحیه ی زنانه با فرهنگ مدرسه داری و آداب تعلیم و تربیت نسبت به مردان اشاره کرد و همچنین تفاوت های جنسیتی زنان و مردان در برقراری ارتباط با دیگران دانست. توانایی زنان در استفاده هم زمان از هر دو نیم کره مغز، آنان را قادر می سازد که به هنگام صحبت کردن به مراکز عاطفی نیز دسترسی پیدا کنند و در ارتباطات عاطفی موفق تر عمل کنند. به همین دلیل می توان زنان را مدد کاران اجتماعی، مشاوران، آموزگاران و پرستاران موفق و خوبی دانست. باید به این نکته توجه داشت که حرف زدن باعث افزایش ارتباطات و عواطف می شود. زنان معمولاً فرایند مدار هستند یعنی انجام عملی (مثلاً صحبت کردن) را به صرف خود فرایند انجام می دهند، در حالی که مردان، این طور نیستند. آنها هدف مدار هستند و صرفاً با شرکت در فرایند، احساس ارزشمند بودن نمی کنند بلکه باید حتماً به نتیجه یا هدف مشخصی برسند از سویی دیگر، معلمان زن، بالا رفتن رضایت شغلی، روحیه و تعهد سازمانی خود را، توجه بیشتر به شغل معلمی و سیاست های جدید ارتقا و پاداش حقوق معلمان می دانند.

یافته ها نشان می دهد، مدارس دولتی و غیردولتی از نظر وضعیت سلامت سازمانی تفاوت معناداری با هم ندارند که به نظر می رسد بواسطه میزان امکانات و تجهیزات مدارس، شیوه و نظارات اداری هماهنگ و متمرکز- بواسطه شرایط تعداد محدود مدارس و جمعیت شهرستانی، تمرکز و کنترل اداری بر مدارس غیردولتی اغلب آنها را بسمت یک مدرسه شبه دولتی سوق داده است. - و تشابه در سطح زندگی و سطح رفاه معلمان و دانش آموزان بوده باشد. مدارس غیر دولتی به دلیل خصوصی بودن از جهت تمرکز گرایی و ایجاد محیط گرم تر و مناسب شغلی با اختیار جذب و انتخاب معلمان و بتبع تعهد و پذیرش فعالیت مدارس از طرف معلمان نسبت به مدارس دولتی در بعد روحیه وضعیت بهتری دارند و در قسمت تاکید و کیفیت علمی، مدارس نمونه به نسبت نمره و تفاوت بیشتری با سایر مدارس دولتی و غیردولتی دارند. در جمع بندی این بند به نظر می رسد بنا به روند مدیریت مدرسه محوری در مدارس نمونه و غیردولتی تا حدی توجه و تبیین تفاوت با مدارس دولتی قابل الذکر باشد. لذا با توجه به اینکه در برنامه ریزی های آموزشی و پرورشی به شدت تمرکز گرا هستیم، پیشنهاد می شود که مسئولان در زمینه مدیریت مدرسه محوری اقدامات لازم را مبذول بفرمایند.

این پژوهش نشان می دهد بین مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه تدریس و نوع فعالیت آنها در مدارس، ادراک آنان از سلامت سازمانی، تفاوت معنی داری بین مدارس وجود ندارد. اما با این وجود نکات و برداشت های زیر قابل توجه است:

- کارکنان مقطع دکتری بدلیل دید جامع و کلی نگر از بالا و کارکنان مقطع دیپلم و فوق دیپلم به دلیل دید کلی نگر از پایین، هر دو گروه -البته با دلایل و نگاه شاید برعکس و متفاوت - سلامت سازمانی را بالاتر از بقیه ارزیابی کرده اند.
- بنا به تشابه جمعیت شناختی و شکل رفاه عمومی و وجود شغل های دوم و سطح درآمد عمومی افراد، برداشت نیروهای رسمی و غیررسمی و سنوات شغلی کارکنان در ارزیابی سلامت سازمانی تفاوت معناداری با هم ندارند. البته بنا به تغییر نگاه و مقتضیات شغلی و محیطی مدرسه نیروهای با سابقه بیشتر از ۲۰ سال نسبت به نیروهای تازه کار، معیار ها و ابعاد سلامت سازمانی را تا حدی پایین تر ارزیابی کرده اند.
- در ارزیابی بنا به نوع پست و فعالیت افراد؛ بنظر می رسد کارکنان اجرایی بنا به تعهد خاص و روابط خاص اداری با مدیر مدرسه تا حدی معنادار ابعاد سلامت سازمانی را بالاتر از بقیه افراد، مطلوب تر ارزیابی کرده اند. نکته جالب ارزیابی سلامت سازمانی مدارس از دید خود مدیران است که فارغ از بالا بودن مطلوب خود ارزیابی دارای کمترین انحراف معیار با خودارزیابی سایر مدیران مدارس است که بنوعی نگاه یک شکل و مشابه آنها را به مدرسه، مدیریت، معلم و سایر عوامل مرتبط می رساند.

پیشنهادهای و راهکارهای کاربردی

- با توجه به این که نتایج این تحقیق نشان می دهد سلامت سازمانی مدارس متوسطه دوم شهرستان کامیاران در سطح مطلوب و بالاتر از مطلوب است، ولی بی شک اهمیت ارتقای ابعاد سلامت سازمانی بنا به رابطه بالای آن متغیرهای مربوط به اثربخشی مدرسه، لازم است همواره این ارتقای کیفی و تقویت ابعاد را در جهت از خوب به عالی مدنظر داشته باشیم. در این راستا راهکارهای زیر در قالب کلی و جزئی (سطوح نهادی، اداری و فنی) پیشنهاد می گردد.
۱. با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت سلامت سازمانی کلاسهای آموزش ضمن خدمت برای مدیران تدارک دیده شود؛
 ۲. مدیران مدارس به وضعیت بهداشت روانی و جسمی، امنیت شغلی، روحیه، مشارکت، تخصص فنی، انگیزش و ... معلمان توجه بیشتری کنند و اقدامات لازم را در جهت افزایش و بهبود این موارد انجام دهند؛
 ۳. مدیران می توانند جهت آگاهی از سلامت سازمانی مدرسه و رابطه آن با متغیرهای مربوط به اثربخشی سیستم مدرسه با استفاده از ابزار سنجش سلامت سازمانی و ابزار مربوط به هریک از متغیرهای اثربخشی تحقیق کنند و اقدامات لازم را در جهت بهبود اثربخشی مدرسه انجام دهند؛
 ۴. در گزینش مدیران، باید مهارتهای فنی، انسانی و ادراکی آنها را ارزیابی کرد و آموزشهای لازم را به آنها ارائه داد؛
 ۵. مدیران مدارس باید با استفاده از مشارکت دادن اعضای مدرسه در تصمیم گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادات، کمک به تامین نیازهای جسمی و روانی، برگزاری دوره های آموزشی لازم، شایسته سالاری، ایجاد روحیه

خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب نظران باعث ایجاد جو باز و سازنده شوند تا بتوانند سلامت سازمانی مدرسه را تضمین کنند.

الف. تقویت سلامت سطح اداری سازمانی مدارس

برای تقویت سلامت سطح اداری سازمانی مدارس با توجه به نتایج تحقیق به دست آمده راهکارهای زیر پیشنهاد می شود

الف. ۱. داشتن مدیر با نفوذ در مدرسه (نفوذ مدیر):

در مدارس دارای جو سالم، باز و پویا روحیه معلمان و کارکنان و درجه اعتمادشان به مدیر همکاران و میزان تعهد سازمانی بالاست. پس باید توجه داشت ایجاد جوی باز و سازنده از وظایف اساسی مدیر است، زیرا چنین جوی ارتباط بالایی با معیارهای اثربخشی سازمان دارد. مدارس سالم، خواهان مدیرانی با نفوذ هستند، مدیران این مدارس لازم است با ویژگی های سازمان سالم آشنایی کامل داشته باشند و خود افرادی متخصص و رهبر در زمینه کاری شان باشند، رهبر بودن مدیر سبب ایجاد رویه علمی، وظیفه شناسی و بالا رفتن بهداشت روانی اعضای مدرسه شده، کارایی فردی و گروهی معلمان را افزایش می دهد.

الف. ۲. تقویت و به کارگیری منابع (حمایت منابع)

مسئولان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت تمهیدات، امکانات و زمینه هایی را فراهم آورند تا سلامت سازمانی فراهم شده تا شاهد افزایش کارایی، اثربخشی مدارس و در نهایت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش باشیم. آسیب شناسی های سلامت سازمانی در کلیه مدارس و رفع این عوامل با فراهم آوردن امکانات ای لازم و ضروری مدارس صورت گیرد. برای تدریس معلمان ابزار و لوازم ضروری جهت تدریس در دسترس آنها قرار گیرد، بنابراین توجه مدیران به حمایت منابع چه از نظر فضای آموزشی و چه از نظر مواد و تجهیزات آموزشی لازم بنظر می رسد.

الف. ۳. داشتن ساختار انعطاف پذیر (ساخت دهی)

برای نهادینه شدن عملکرد بهتر از طریق سلامت سازمانی، یک ساختار قانونی و انعطاف پذیر برای تشویق مدیران و معلمان به منظور بهبود ارائه خدمات ایجاد شود و استاندارد های دقیق عملکرد رویه های کاری برای همه کارکنان مشخص شود.

الف. ۴. تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر (مراعات)

تدابیری اتخاذ شود که مدیران در محیط کاری خود بتوانند روابط صمیمی و توأم با همکاری معلمان برقرار سازد و از موقعیت ها و کارهای برجسته یکدیگر قدردانی بعمل آید. فضایی فراهم شود همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین همکاران و مدیران و معلمان به وجود آورد. در چنین محیطی همکاران همدیگر را دوست دارند این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می کنند و با میل و رغبت به انجام وظایف خود می پردازند. پیشنهاد می شود محیطی سرشار از اعتماد، امنیت و محبت بی قید و شرط، احساس تعلق و توجه و صمیمیت که

یکی از موثرترین روش‌های پرورش و عملکرد کارکنان است، ایجاد شود. وجود اطمینان به کارکنان کمک می‌کند که آنها نسبت به خود توانایی‌هایشان اعتقاد پیدا کرده و با جرات کاستی‌های خود را بپذیرند و همچنین جرات مقابله با مشکلات را داشته باشند و آنها را در راه رسیدن به اهداف مصمم می‌سازد. مدیران مدارس به وضعیت بهداشت روانی و جسمی، امنیت شغلی، روحیه، مشارکت، تخصص فنی، انگیزش و معلمان توجه بیشتری کنند و اقدامات لازم را در جهت افزایش و بهبود این موارد انجام دهند. برای نهادینه شدن عملکرد بهتر از طریق سلامت سازمانی یک ساختار قانونی و انعطاف پذیر برای تشویق مدیران و معلمان به منظور بهبود ارائه خدمات ایجاد شود. با بررسی تطبیقی عملکرد و سلامت سازمانی در تمامی سازمان‌های آموزشی هر ساله سازمان‌ها با پر کردن پرسشنامه سلامت سازمانی، از وضعیت سلامتی سازمانی خود آگاهی پیدا کنند.

ب. تقویت سلامت سطح فنی سازمانی مدارس

برای تقویت سلامت سطح فنی سازمانی مدارس با توجه به نتایج تحقیق به دست آمده راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

ب.۱. تقویت روحیه همکاران توسط مدیر (روحیه)

مدیران مدارس باید با استفاده از مشارکت دادن اعضای مدرسه در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادها، کمک به تامین نیازهای جسمی و روانی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم شایسته سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران باعث ایجاد جوی باز و سازنده شوند تا بتوانند سلامت سازمانی مدرسه را تضمین کنند. تلاش برای راه‌اندازی یک شبکه دائم اطلاع‌رسانی از وضعیت سلامت سازمانی و عوامل تاثیرگذار در این ارتباط می‌تواند برای کارکنان فرصت ارائه پیشنهادها و ایده‌ها داده شود و مدیران از خلاقیت و ابتکار آنها استفاده کنند.

ب.۲. افزایش و تقویت سطح علمی مدرسه (تاکید علمی)

پیشنهاد می‌شود مدیران برای افزایش عملکرد کارکنان خودشان آموزش‌های لازم را ببینند و با استفاده از اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران در زمینه مفهوم و اهمیت سلامت سازمانی کلاس‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران تدارک دیده شود تا بتوانند از این طریق رتبه سلامت سازمانی خود را ارتقا دهند.

اجرای برنامه‌ها یا راهبردهایی که مستقیماً به افزایش عملکرد مدیران منجر می‌شود باید از طریق آموزش‌های ضمن خدمت به آنها آموزش داده شود. مدیران می‌توانند جهت آگاهی از سلامت سازمانی مدرسه و رابطه آن با متغیرهای مربوط به اثربخشی سیستم مدرسه با استفاده از ابزار سنجش سلامت سازمانی و ابزار مربوط به هر یک از متغیرهای اثربخشی تحقیق کنند و اقدامات لازم را در جهت بهبود اثربخشی مجلس انجام دهند. آگاهی دادن بیشتر مدیران درباره ابعاد سلامت سازمانی با تمرکز و مدیریت منابع انسانی جهت ایجاد محیط و مدرسه سالم ضروری می‌باشد.

ج. تقویت سلامت سطح یگانگی نهادی سازمانی مدارس

- برای تقویت بعد یگانگی نهادی سازمانی مدارس با توجه به نتایج تحقیق به دست آمده راهکارهای زیر پیشنهاد می شود:
- مدیر باید در مقابل والدین از معلمان حمایت کند حتی اگر حق به جانب معلمان نباشد. اگر مدیری می خواهد از معلمی انتقاد کند بایستی این انتقاد را خصوصی با او مطرح کند.
 - همچنین مدیر باید در مقابل دانش آموزان از معلمان حمایت کند، و اگر معتقد است که حق به جانب دانش آموزان است، باید خصوصی با معلم در میان بگذارد و هرگز نباید معلم را در مقابل دانش آموزان مورد انتقاد قرار دهد

پیشنهادهای تحقیقات آتی

- با توجه به این که این پژوهش در اوایل سال تحصیلی انجام شده است و بازخورد نتایج و راهکارهای عملیاتی ارتقای سلامت سازمانی در اختیار مدیران مدارس مذکور قرار گرفته است، پیشنهاد می شود که در اردیبهشت ماه، دوباره پژوهش مذکور تکرار شود که روند تغییرات و ارتقا و ضعف احتمالی مشاهده شود.
- پژوهش های آتی از روشهای کیفی (مشاهده و مصاحبه) و بویژه آمیخته این مفهوم را مورد بررسی قرار دهند.
- رابطه ی سلامت سازمانی با متغیرهای اثربخشی مدرسه از قبیل عملکرد مدرسه، مشارکت و رضایت مشتریان و ... مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت های پژوهش

- یافته های این پژوهش فقط قابل تعمیم به مدارس متوسطه دوم و هنرستان های آموزش و پرورش شهر کامیاران می باشد.
- محدودیت های ذاتی پرسشنامه های کتبی
- عدم امکان بررسی میزان دقت پاسخ دهندگان به پرسشنامه ها
- با توجه به تکمیل پرسشنامه ها در محیط مدرسه، بتبع اثر حضور عوامل و سایر افراد در کنار هم در نتایج بی تاثیر نبوده است.

References

Ardalan, Mohammadreza; Ghorbanian, Parveen. (۲۰۱۰). Investigating the level of organizational health of public middle schools in Hamadan city, Humanities and Education Research Journal, No. ۲۸ [in Persian]

Hamidi, Farideh; Nasri, Sadegh; Mohammadi, Bahram. (۲۰۰۹). In examining the level of organizational health in girls' and boys' secondary schools in Kurdistan province from the teachers' point of view. Defense-Cultural Quarterly of Women and Family, Year ۵, Number ۱۵ [in Persian]

Helm Seresht, Paryosh and Del Pisheh, Ismail (۲۰۰۶). health schools. Tehran: Chehreh Publications

Hojjatkhah, Mohsen; Zaki Yi, Ali; Alikhani Mustafa (۲۰۱۲). Resilience and organizational health relationship with job burnout among primary school female teachers in Kermanshah, Industrial/Organizational Psychology News Quarterly, No. ۱۱

Hoy and Miskel. (۲۰۰۷). Theory, research and practice in educational management. Translated by Mir Mohammad Seyed Abbaszadeh. Urmia: Anzali

Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (۱۹۸۷). Organizational health: The concept and its measure. Journal of research and Development in Education, ۲۰(۴), ۳۰-۳۷.

Jahid, Hossein Ali (۲۰۰۵). Organizational Health, Tadbir Monthly, No. ۱۵۹ [in Persian]

Kakia, Lida. (۲۰۰۸). The relationship between the performance of educational managers and organizational health in secondary schools, Quarterly Journal of Education and Training, No. ۹۹

Miles, M.B (۱۹۶۹). Planned change and organizational Health. igurk and Ground. In F.D carver and T. see: Matthew B. Miles, "Planned Change and organizational Health: Figure and Ground" in Fred D. Carver and Thomas J. Sergiovanni (eds), Organizations and Human Behavior. (New York: MacGraw. Hill, ۱۹۶۹), PP: ۳۷۵ – ۳۹۱.

Saatchi; Mahmoud Kamkari, Kambiz. Askarians; Mahnaz (۲۰۱۰). Psychological tests. Publishing edit.

Shariatmadari, Mehdi. (۲۰۱۸). Investigating the relationship between organizational health and the effectiveness of school administrators in education management in Tehran, Educational Sciences Quarterly, No. ۶ [in Persian]

Sharifi, Asghar. Aghasi, Siddiqa. (۲۰۱۰). Investigating the relationship between managers' performance and organizational health. A new scientific-research quarterly in educational management, number ۴ [in Persian]

Soleimani, Nader. (۲۰۱۰). Investigating the level of organizational health of schools in the cities of Tehran province based on Hoy and Feldman's model, New Approaches in Educational Management Quarterly, Marvdasht Branch Azad University, No. ۴ [in Persian]

UNESCO. (۱۹۹۳). Education for the ۲۱st century in the Asia-Pacific region. Department of translators, supervisor: Ali Raouf (۲۰۰۷) Research Institute of Education and Training

Wiles, Kimble. (۲۰۰۹). Educational management and leadership. Translated by Mohammad Ali Tusi. Tehran: Government Management Training Center

Zain Abadi, Hassan Reza; Rezaei, Murad Ali. (۲۰۱۲). Organizational health of the school and academic progress, development, testing and modification of a scientific model, New Educational Ideas Quarterly, No. ۲۰ [in Persian]

