

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی الهام صراف فرد

بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان

دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان

استاد راهنما :

دکتر سید علی سیادت

استاد مشاور:

دکتر رضا هویدا

پژوهشگر:

الهام صراف فرد

کتابخانه مرکزی
شعبه کتاب

۱۳۸۸ / ۴ / ۶

اسفند ماه ۱۳۸۷

۱۱۴۷۹۷

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری‌های ناشی از تحقق موضوع این پایان‌نامه متعلق
به دانشگاه اصفهان می‌باشد.



دانشگاه اصفهان
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت آموزشی الهام صراف فرد تحت عنوان

بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان

در تاریخ ۱۳۸۷/۱۲/۴ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر سید علی سیادت با مرتبه علمی دانشیار امضاء

۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر رضا هویدا با مرتبه علمی استادیار امضاء

۳- استاد داور داخل گروه دکتر سعید رجائی پور با مرتبه علمی دانشیار امضاء

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر حسین سماواتیان با مرتبه علمی استادیار امضاء

امضای مدیر گروه

چکیده

هدف از پژوهش حاضر "بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان" بود. در این پژوهش به لحاظ ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش توصیفی-همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دبیرستان های دخترانه پنج ناحیه آموزش و پرورش شهر اصفهان و منطقه جی در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ که تعداد آنها ۳۰۵۷ نفر بود. از این تعداد با استفاده از فرمول محاسبه حجم نمونه، تعداد نمونه آماری ۲۲۳ نفر برآورد شد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته (سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی) که به ترتیب ضریب پایایی آنها ۰/۸۶ و ۰/۸۶ بود، استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی، آزمون T مقایسه میانگین دو گروه مستقل و آزمون تحلیل واریانس چند متغیره و تک متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تمرکز بر هدف، کفایت ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، سازگاری با محیط، کفایت حل مشکلات و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت.

کلید واژه ها: سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی، دبیران، دبیرستان.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول - کلیات تحقیق	
۱ - ۱ - ۱	مقدمه.....
۲ - ۱ - ۲	بیان مسئله.....
۴ - ۱ - ۳	اهمیت مسئله.....
۶ - ۱ - ۴	اهداف تحقیق.....
۷ - ۱ - ۵	فرضیه های تحقیق.....
۷ - ۱ - ۶	تعاریف اصطلاحات.....
۷ - ۱ - ۶ - ۱	تعاریف نظری.....
۸ - ۱ - ۶ - ۲	تعاریف عملیاتی.....
فصل دوم - ادبیات و پیشینه تحقیق	
۱۰ - ۲ - ۱	مقدمه.....
۱۱ - ۲ - ۲	سازمان آموزش و پرورش.....
۱۱ - ۲ - ۲ - ۱	مفهوم سازمان.....
۱۲ - ۲ - ۲ - ۲	اهمیت سازمان آموزش و پرورش.....
۱۴ - ۲ - ۲ - ۳	روابط انسانی در آموزش و پرورش.....
۱۵ - ۲ - ۳	سلامت سازمانی.....
۱۵ - ۲ - ۳ - ۱	مفهوم سلامت سازمانی.....
۱۸ - ۲ - ۳ - ۲	نظریه های سلامت سازمانی.....
۲۶ - ۲ - ۳ - ۳	ویژگی های اساسی سازمان سالم.....
۲۸ - ۲ - ۳ - ۴	مدرسه سالم.....
۲۹ - ۲ - ۳ - ۵	مدل سیستماتیک شاخص های سلامت سازمانی.....
۳۱ - ۲ - ۴	اعتماد سازمانی.....
۳۱ - ۲ - ۴ - ۱	مفهوم اعتماد سازمانی.....
۳۴ - ۲ - ۴ - ۲	نظریه های اعتماد.....
۳۹ - ۲ - ۴ - ۳	ابعاد اعتماد.....
۴۰ - ۲ - ۴ - ۴	سطوح تجزیه و تحلیل اعتماد.....

عنوان	صفحه
۲-۴-۵-اعتماد سازی	۴۱
۲-۴-۶-مراحل اعتماد	۴۲
۲-۴-۷-شکل های عمده اعتماد	۴۳
۲-۴-۸-عوامل ایجاد اعتماد سازمانی	۴۵
۲-۴-۹-موانع اعتماد سازمانی	۴۵
۲-۴-۱۰-ویژگی های فرد مورد اعتماد	۴۶
۲-۴-۱۱-رهبر معتمد	۴۷
۲-۴-۱۲-نقش نیروی انسانی در سازمان و روش های ایجاد اعتماد بین کارکنان	۴۹
۲-۵-پیشینه و تاریخچه موضوع تحقیق	۵۳
۲-۵-۱-تحقیقات انجام شده در ایران	۵۳
۲-۵-۲-تحقیقات انجام شده در خارج از ایران	۶۱
۲-۶-خلاصه	۶۵

فصل سوم- روش پژوهش

۳-۱-مقدمه	۶۶
۳-۲-روش پژوهش	۶۶
۳-۳-جامعه آماری	۶۷
۳-۴-حجم نمونه	۶۷
۳-۵-روش نمونه گیری	۶۸
۳-۶-ابزار اندازه گیری	۶۹
۳-۶-۱-پرسشنامه سلامت سازمانی	۶۹
۳-۶-۲-پرسشنامه اعتماد سازمانی	۷۱
۳-۷-روش های تجزیه و تحلیل داده ها	۷۱

فصل چهارم- روش تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱-مقدمه	۷۲
۴-۲-بررسی ویژگی های توصیفی گروه نمونه	۷۲
۴-۳-یافته های پژوهش	۷۹

عنوان

صفحه

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۱-۵	مقدمه.....	۱۰۸
۲-۵	نتایج فرضیه های تحقیق.....	۱۰۸
۳-۵	پیشنهادهای کاربردی.....	۱۱۸
۴-۵	پیشنهادهای پژوهشی.....	۱۱۹
۵-۵	محدودیت های پژوهشی.....	۱۲۰
	پیوست.....	۱۲۱
	منابع و مآخذ.....	۱۲۴

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۷۳.....	شکل شماره (۱-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس ناحیه آموزش و پرورش
۷۴.....	شکل شماره (۲-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سن
۷۵.....	شکل شماره (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس مدرک تحصیلی
۷۶.....	شکل شماره (۴-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس رشته تحصیلی
۷۷.....	شکل شماره (۵-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سابقه خدمت
۷۸.....	شکل شماره (۶-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس نوع مدرسه

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول شماره (۱-۳) توزیع جامعه آماری بر حسب ناحیه	۶۷
جدول شماره (۲-۳) توزیع فراوانی جامعه و حجم نمونه	۶۹
جدول شماره (۳-۳) مؤلفه ها، تعداد و شماره سؤالات سلامت سازمانی	۷۰
جدول شماره (۱-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس ناحیه آموزش و پرورش	۷۳
جدول شماره (۲-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سن	۷۴
جدول شماره (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس مدرک تحصیلی	۷۵
جدول شماره (۴-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس رشته تحصیلی	۷۶
جدول شماره (۵-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس سابقه خدمت	۷۷
جدول شماره (۶-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس نوع مدرسه	۷۸
جدول شماره (۷-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین تمرکز بر هدف و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۷۹
جدول شماره (۸-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین کفایت ارتباطات و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۷۹
جدول شماره (۹-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین توزیع بهینه قدرت و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۸۰
جدول شماره (۱۰-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین کاربرد منابع و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۸۰
جدول شماره (۱۱-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین اتحاد و همبستگی و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۸۱
جدول شماره (۱۲-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین روحیه و اعتماد	۸۱
جدول شماره (۱۳-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین نوآور بودن و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۸۲
جدول شماره (۱۴-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین خودمختاری و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۸۲
جدول شماره (۱۵-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین سازگاری با محیط و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان	۸۳

- جدول شماره (۱۶-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین کفایت حل مشکلات و اعتماد در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان..... ۸۳
- جدول شماره (۱۷-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه در خصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس سن ۸۴
- جدول شماره (۱۸-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس سن ۸۵
- جدول شماره (۱۹-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس سن ۸۶
- جدول شماره (۲۰-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه در خصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس ناحیه آموزش و پرورش ۸۷
- جدول شماره (۲۱-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس ناحیه آموزش و پرورش ۸۸
- جدول شماره (۲۲-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس ناحیه آموزش و پرورش ۸۹
- جدول شماره (۲۳-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس مدرک تحصیلی ۹۰
- جدول شماره (۲۴-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس مدرک تحصیلی ۹۱
- جدول شماره (۲۵-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس سن ۹۲
- جدول شماره (۲۶-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس رشته تحصیلی ۹۳
- جدول شماره (۲۷-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس رشته تحصیلی ۹۴
- جدول شماره (۲۸-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس رشته تحصیلی ۹۵
- جدول شماره (۲۹-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس سابقه خدمت ۹۶

عنوان

صفحه

- جدول شماره (۳۰-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس سابقه خدمت ۹۷
- جدول شماره (۳۱-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس سابقه خدمت ۹۸
- جدول شماره (۳۲-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس نوع مدرسه ۹۹
- جدول شماره (۳۳-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس های نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس نوع مدرسه ۱۰۰
- جدول شماره (۳۴-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص مؤلفه های سلامت سازمانی براساس نوع مدرسه ۱۰۱
- جدول شماره (۳۵-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس سن ۱۰۲
- جدول شماره (۳۶-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس سن ۱۰۲
- جدول شماره (۳۷-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس مدرک تحصیلی ۱۰۳
- جدول شماره (۳۸-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس مدرک تحصیلی ۱۰۳
- جدول شماره (۳۹-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس رشته تحصیلی ۱۰۴
- جدول شماره (۴۰-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس رشته تحصیلی ۱۰۴
- جدول شماره (۴۱-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس سابقه خدمت ۱۰۵
- جدول شماره (۴۲-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس سابقه خدمت ۱۰۵
- جدول شماره (۴۳-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه درخصوص اعتماد براساس ناحیه آموزش و پرورش ۱۰۶

عنوان

صفحه

جدول شماره (۴-۴۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه در خصوص

اعتماد بر اساس ناحیه آموزش و پرورش ۱۰۶

جدول شماره (۴-۴۵) نتایج آزمون t مستقل مقایسه میانگین نظرات دبیران دبیرستان های دخترانه

در خصوص اعتماد بر اساس نوع مدرسه ۱۰۷

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

سلامت سازمانی می‌تواند از طریق بهبود روابط کاری و افزایش اثربخشی کارکنان مدرسه، بر عملکرد دانش آموزان و یادگیری آنها تأثیرات مثبتی بگذارد. از طریق سلامت سازمانی می‌توان استعداد های اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (کاترین^۱، ۲۰۰۷). در واقع اگر در مدارس، سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار داشته باشد، با استفاده از منابع موجود می‌توان استعدادهای بالقوه اعضا را در زمان مناسب و با صرف حداقل هزینه‌ها به فعلیت تبدیل کرد و از آنها در جهت افزایش بهره‌وری مدارس استفاده نمود.

اعتماد، نقش قابل ملاحظه‌ای در افزایش مشارکت در سازمان‌ها دارد. اعتماد بین سازمان‌ها و افراد، باعث می‌شود تا تعاملات و روابط منظم و منطقی بین آنها بوجود آید. اعتماد، فرصتی را برای همکاری شرکت‌ها ایجاد می‌کند تا بر مبنای آن، سرمایه‌گذاری‌های خود را افزایش دهند (بلوم کویست و استاهلی^۲، ۲۰۰۰). از این رو، می‌توان بیان کرد که وجود افراد مورد اعتماد در سازمان‌ها، باعث کاهش هزینه‌های اضافی می‌گردد و افراد از فرصتهای سازمان به نحو مطلوبی بهره‌می‌برند و با عشق و علاقه به انجام وظایف خود می‌پردازند.

^۱ - Katherine

^۲ - Blomqvist & Stahle

اعتماد، اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری می‌باشد. در واقع، تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود. خیلی مهم است که مدیر و کارکنان سازمان، اهمیت اعتماد، چگونگی ترویج و ارتقاء آن و نقش خودشان در ایجاد اعتماد را مورد توجه قرار بدهند (فیتزروی^۱، ۲۰۰۷).

آنچه مسلم است سلامت سازمانی می‌تواند موجب بهبود و تسهیل امور سازمان گردد و در نهایت کارایی و اثربخشی را افزایش دهد. یکی از متغیرهایی که تحت تأثیر سلامت سازمانی می‌باشد، اعتماد سازمانی است که در این پژوهش به بررسی رابطه بین آنها پرداخته شده است. در این پژوهش ابتدا به بیان مسئله و اهمیت آن پرداخته شده، سپس اهداف و فرضیه‌های تحقیق بیان گردیده، پس از آن تعاریف اصطلاحات ارائه گردیده است.

۱-۲- بیان مسئله

برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی مدارس، تلاشهای علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوبهای نظری مشهور و سودمند در این مورد سلامت سازمانی است. اندیشه سلامت کامل در یک سازمان، توجه ما را به عواملی که رشد و شکوفایی آن را تسهیل و نیز به شرایطی که از پویایی‌های کامل آن جلوگیری نموده، جلب می‌کند. احتمالاً فهم وضع سلامت یک سازمان آموزشی می‌تواند ما را در گزینش روشهای مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخش سازی آن یاری کند. مایلز^۲ روان شناس و صاحب نظر آموزش و پرورش، اولین نظریه پرداز سلامت سازمانی مدرسه است. او در سال ۱۹۶۵ در مقاله مفصلی به تعریف و توضیح ابعاد این مفهوم پرداخت. مایلز برای تعریف و توضیح سلامت سازمانی، از ده ویژگی مدد گرفته است که عبارتند از: ۱- تمرکز بر هدف، ۲- کفایت ارتباطات، ۳- توزیع بهینه قدرت، ۴- کاربرد منابع، ۵- اتحاد و همبستگی، ۶- روحیه، ۷- نوآور بودن، ۸- خود مختاری، ۹- سازگاری با محیط و ۱۰- کفایت حل مشکلات.

در سنجش سلامت سازمانی نیز این ده ویژگی، معیارهای اندازه گیری این پدیده قرار می‌گیرند. در شرایط کنونی دانش رفتاری و با توجه به این واقعیت که پدیده‌های اجتماعی و سازمانی، پیچیدگی دارند، سنجش آنها با یک معیار غیر ممکن است. از این رو، انتخاب رویکرد چند معیاری در چنین سنجشهایی اهمیت دارد. سه ویژگی اول سلامت سازمانی، با وظیفه سازمان ارتباط دارد یعنی، با هدفها، انتقال اطلاعات، راههای نفوذ و تاثیر گذاری به منظور تصمیم گیری. مایلز، موارد فوق را به عنوان ابعاد سازمان سالم، بیان کرده است. البته این ابعاد، برای هرگونه مطالعه و اندازه گیری، باید به صورت شاخص‌های معنا دار کنش سازمانی، تعریف عملیاتی شوند.

¹ - Fitzroy

² - Miles

به علاوه، مایلز خاطر نشان ساخته که این ابعاد را می‌توان به هر نوع سازمانی تعمیم داد. با وجود این، چون مبانی نظری و داده‌های تجربی حاصل از مطالعات سازمانهای صنعتی، اساس دستیابی به ابعاد دهگانه فوق قرار گرفته اند، لذا برای کاربرد آنها در مورد سازمانهای آموزشی، خواص ویژه این سازمانها نیز باید مد نظر قرار گیرد. مفهوم پردازی مایلز چهار چویی اکتشافی برای تفکر درباره سلامت سازمانی مدرسه محسوب می‌شود (علاقه بند، ۱۳۷۸). از این رو، می‌توان بیان نمود که مفهوم سلامت سازمانی، موضوعی وسیع، کامل و باارزشی می‌باشد. سلامت سازمانی دربرگیرنده موارد مهمی است. اگر سازمانی بخواهد سالم باشد، باید تلاش نماید تا تمام یا بیشترین و بهترین نکات مثبت مدیریتی را رعایت کند. البته نمی‌توان گفت که سازمانی به طور مطلق سالم است، زیرا همواره با پیشرفت‌هایی که بوجود می‌آید، سازمان‌ها می‌توانند که بهتر و سالم‌تر باشند.

وقتی که کارکنان در محیط‌هایی ناسالم کار کنند، نتایجی منفی مانند غیبت از محل کار و دیر آمدگی به وجود می‌آید. سلامت سازمانی برای تحقق موفقیت مداوم در اقتصاد پویای امروز الزامی است. وقتی که از سلامت سازمانی صحبت می‌کنیم، منظور ما فقط فقدان کارمند بیمار نیست، بلکه نگرانی ما از سلامت جسمی تا سلامت ذهنی و احساسات نیروی کار می‌باشد. توسعه سلامت سازمانی از طریق اشتغال مفید کارکنان، احساس خوبی از کار ایجاد می‌کند و سلامتی نیروی کار، عملکرد آنان را بطور مداوم افزایش می‌دهد (هاکت و بیسیو^۱، ۱۹۹۶).

محور اساسی و تکیه گاه روابط اجتماعی، اعتماد است. اعتماد باعث می‌شود که افراد در روابط اجتماعی خود با دیگران هر گونه بدگمانی را کنار گذاشته و روابط صمیمانه‌ای را برقرار کنند، که بدون اعتماد چنین روابطی شکل نمی‌گیرد. زمانی که سطح اعتماد در سازمانی بالا است، کارمندان احساس اطمینان به رهبری سازمان را پیدا می‌کنند و آن را عملاً نشان می‌دهند (کاظمی جغتاب، ۱۳۸۱). بنابراین، تمام اعضای سازمان باید به نقش مؤثر اعتماد در برقراری روابط منظم و منطقی اهمیت بدهند. افزایش اعتماد در سطح سازمانها باعث افزایش بهبود کارها و آسایش کارکنان می‌گردد. اگر مدیران بتوانند کارکنان مورد اعتمادتر را شناسایی کنند و از آنها تقدیر به عمل آورند، باعث افزایش روحیه و رضایت شغلی آنها خواهد شد و سایر کارکنان ممکن است که آنها را به عنوان الگو قرار دهند و به این ترتیب اعتماد سازمانی افزایش می‌یابد.

اعتماد سازمانی، یک عنصر مهم در تعیین عملکرد کارکنان و تعهد آنها نسبت به سازمان می‌باشد. اعضای سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا اعتماد سازمانی را افزایش دهند زیرا تأثیرات مثبت زیادی بر کارکنان دارد و

¹ - Hackett & Bycio

بر اثربخشی و کارایی سازمان می‌افزاید (لاسچینگر^۱، ۲۰۰۰). اگر در گزینش کارکنان و مدیران سازمان‌ها به مورد اعتماد بودن آنها توجه شود، باعث می‌گردد که فرایند تولید کالاها یا ارائه خدمات در سازمان‌های مختلف، بهبود یابد و از امکانات سازمان‌ها به شکل مطلوب‌تری استفاده شود.

بر طبق نظریه اعتماد گیدنز^۲، منابع اصلی اعتماد در جوامع سنتی ریشه در خویشاوندی، اجتماع محلی و سنت داشته است. پیشرفت علم و جهانی شدن اندیشه در جوامع مدرن صنعتی، باعث شکل‌گیری خصلت انتقادی و نوگرایانه شیوه نگرش شده است که این امر سبب شده تا اعتماد به نظام‌های انتزاعی جانشین منابع سنتی اعتماد یعنی خویشاوندی، اجتماع محلی و سنت، بشود.

با توجه به اینکه معمولاً دبیران مدارس از سطوح مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هستند و با یکدیگر روابط خویشاوندی ندارند، پس مبنای اعتماد آنها از منابع سنتی اعتماد، سرچشمه نمی‌گیرد. بنابراین لازم است که جوی در مدارس حاکم باشد تا آنها بر مبنای روابط عینی، عقلی و انتزاعی، به یکدیگر اعتماد کنند. یعنی روابط انسانی آنها بگونه‌ای باشد که به رفتارهای یکدیگر که تا حدود زیادی جنبه عینی دارد و به گفتارهای همدیگر که بیشتر جنبه عقلی و انتزاعی دارد، اعتماد نمایند.

بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد بررسی رابطه بین مولفه‌های سلامت سازمانی و اعتماد در میان دبیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ است.

۱-۳- اهمیت مسئله

بحث‌های زیادی در مورد چگونگی ایجاد یک حالت سلامت یا رفاه مطلوب در سازمان وجود دارد. وقتی که مدیران سعی می‌کنند تا به فشارهای چندگانه‌ای پاسخ دهند برای آنها مشکلاتی به وجود می‌آید. یک سازمان سالم برای کارمندان امکانات مورد نیاز را فراهم می‌کند تا خودشان را با موقعیت‌های پیچیده و دشوار مطابقت دهند. اندازه‌گیری سلامتی یک سازمان آسانتر از اندازه‌گیری سلامتی یک خانواده نیست. وقتی که یک سازمان سالم است، مشکلات فقط محرک هستند اما هنگامی که سازمان ناسالم باشد، مشکلات مسلط می‌شوند و سازمان را به شدت تحت تأثیر خود قرار می‌دهند (بریسون^۳، ۱۹۹۷).

تغییرات سریع و دنباله‌دار در اقتصاد، فن‌آوری، مشاغل و ساختارهای سازمان همچنان ادامه دارد، اما هرگز روان‌شناسی سلامت سازمانی برای فهم استرس در محل کار آنقدر ضروری در نظر گرفته نشده است. انجام

¹ - Laschinger

² - Giddens

³ - Brisson

پژوهش هایی در زمینه سلامت سازمانی، موجب فهم رفتارهای سالم در محیطهای کاری و شناسایی مشکلاتی که می تواند سبب بیماری سازمان شود، می گردد (آلكساندر استاماتیوس^۱، ۲۰۰۵).

آنچه مسلم است مردم و کارکنان، فعالیت و اقدامات مدیران و رهبران را مشاهده می کنند و براساس آن در مورد ایشان قضاوت و داوری می نمایند در حالی که معمولاً کمتر از تنگناها و کمبودهایی که برای انجام اقدامات ثمر بخش توسط مدیران وجود دارد خبر دارند. در عین حال انتظار دارند که مشکلات و گرفتاریهایشان به سرعت حل شود و اگر این انتظار برآورده نشود، اعتماد بین مدیران و کارکنان یا افراد جامعه از بین می رود که این موضوع پیامدهای منفی زیادی دارد و جامعه را با بحران عدم مشروعیت مدیران مواجه می سازد. لذا اگر چنین شرایطی در شرف وقوع باشد و مردم دچار سوء تفاهم شده باشند، مدیر وظیفه دارد که مشکلات و دلایل توجیهی خود را با مردم در میان بگذارد و اعتماد مجدد مردم را جلب نماید (توکلی، ۱۳۷۹). اگر مدیر فردی بسیار مورد اعتماد باشد و تلاش کند تا روابط مبتنی بر اعتماد را در سازمان افزایش دهد، کارکنان به نحو مناسبی با کمبودها و مشکلات سازمان برخورد می نمایند و تلاش می کنند تا چالش های سازمانی را از بین ببرند. در ضمن، آنها بیشتر به نقاط قوت و مثبت سازمان توجه می کنند.

رقابت در صنعت های جهانی به طور فزاینده ای، به توانایی توسعه دادن روابط مبتنی بر اعتماد نیاز دارد. سازمان ها و افراد احتیاج دارند که هم خودشان قابل اعتماد باشند و هم به همدیگر اعتماد کنند. فرهنگ اجتماعی، بر میزان اعتماد افراد و سازمان ها به یکدیگر تاثیر گذار است (هیوف و کیلی^۲، ۲۰۰۳). در واقع، اگر سازمان های مختلف بخواهند که در صحنه رقابت به موفقیت دست یابند، لازم است علاوه بر اینکه سعی کنند میزان اعتماد درون سازمانی خودشان را افزایش دهند، حتماً باید با سازمان هایی در تعامل باشند که مورد اعتماد آنها هستند.

هنگامی که در یک مدرسه، میزان اعتماد افراد به یکدیگر در حد بالایی باشد، دانش آموزان مورد آزار، تهدید و تنبیه بدنی قرار نمی گیرند بلکه معلمان، آنها را بیشتر مورد محبت، تشویق و حمایت خودشان قرار می دهند (اسمیت^۳، ۲۰۰۵). بنابراین در مدارس مورد اعتماد مردم، از روش های مفید تشویق و تنبیه در زمان های مناسبی استفاده می گردد. تنبیه کردن دانش آموزان به معنای آگاه کردن آنها نسبت به تخلفاتشان است و به معنای تنبیه بدنی آنها نمی باشد. تشویق کردن آنها نیز به خاطر انجام کارهای خوب آنها است و هرگز به معنای لوس

¹ - Alexander- Stamatios

² - Huff & Kelley

³ - Smith

کردن آنها نمی باشد. در واقع، تشویق و تنبیه آنها، در جهت تحقق اهداف آموزشی و تربیتی مدرسه می باشد. در چنین مدارسی، همه افراد مورد احترام دیگران قرار می گیرند.

وجود اعتماد سازمانی یکی از شروط لازم برای سالم بودن سازمانها می باشد و با توجه به اینکه مدارس از جمله سازمان هایی هستند که نقش مهمی در پیشرفت جوامع دارند. بنابراین در تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی و اعتماد در میان دبیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان پرداخته خواهد شد.

۱- ۴- اهداف تحقیق

هدف کلی از انجام این تحقیق، تعیین رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی و اعتماد در میان دبیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان می باشد.

اهداف جزئی این تحقیق عبارتند از:

- ۱- تعیین رابطه بین تمرکز بر هدف و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۲- تعیین رابطه بین کفایت ارتباطات و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۳- تعیین رابطه بین توزیع بهینه قدرت و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۴- تعیین رابطه بین کاربرد منابع و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۵- تعیین رابطه بین اتحاد و همبستگی با اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۶- تعیین رابطه بین روحیه و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۷- تعیین رابطه بین نو آور بودن و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۸- تعیین رابطه بین خود مختاری و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۹- تعیین رابطه بین سازگاری با محیط و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۱۰- تعیین رابطه بین کفایت حل مشکلات و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان.
- ۱۱- تعیین نظرات دبیران در خصوص مؤلفه های سلامت سازمانی با توجه به ویژگی های دموگرافیک آنها (سن، ناحیه آموزش و پرورش، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مدرسه).
- ۱۲- تعیین نظرات دبیران در خصوص اعتماد سازمانی با توجه به ویژگی های دموگرافیک آنها (سن، ناحیه آموزش و پرورش، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مدرسه).

۱-۵- فرضیه های تحقیق

فرضیه کلی از انجام این تحقیق عبارت است از اینکه، بین مؤلفه های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه های جزئی این تحقیق عبارتند از:

- ۱- بین تمرکز بر هدف و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین کفایت ارتباطات و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین توزیع بهینه قدرت و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین کاربرد منابع و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین اتحاد و همبستگی با اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین روحیه و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۷- بین نوآوری بودن و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۸- بین خود مختاری و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۹- بین سازگاری با محیط و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.
- ۱۰- بین کفایت حل مشکلات و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

- ۱۱- بین نظرات دبیران در خصوص مؤلفه های سلامت سازمانی با توجه به ویژگی های دموگرافیک آنها (سن، ناحیه آموزش و پرورش، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مدرسه) تفاوت وجود دارد.
- ۱۲- بین نظرات دبیران در خصوص اعتماد سازمانی با توجه به ویژگی های دموگرافیک آنها (سن، ناحیه آموزش و پرورش، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و نوع مدرسه) تفاوت وجود دارد.

۱-۶- تعاریف اصطلاحات

۱-۶-۱- تعاریف نظری

سلامت سازمانی: به نظر مایلز، سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴، ص ۱۶).