

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

پایان‌نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

موضوع:

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم آباد

در سال تحصیلی ۹۱-۹۰

استاد راهنما: دکتر مصطفی نیکنامی

استاد مشاور: دکتر عباس عباس پور

استاد داور: دکتر کیومرث فرح‌بخش

پژوهشگر: سجاد بیرانوند

چکیده

به منظور "بررسی رابطه‌ی بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی تحقیقی به روش توصیفی- همبستگی در میان دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۱-۹۰" انجام پذیرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بود. نمونه آماری این پژوهش نیز ۱۷۰ نفر از دبیران یاد شده بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب گردیدند. ابزار سنجش عبارت بود از: پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه هوی و همکاران (۱۹۹۱) و پرسشنامه رضایت شغلی برگرفته شده از ویژگیهای شغلی هاگمن و الدهام (۱۹۸۰). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از برخی شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و از برخی شاخص‌های آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری همزمان، استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی مدرسه و رضایت شغلی دبیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲=۰/۶۲). همچنین بین هفت مؤلفه یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی در متغیر سلامت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد؛ که مقدار آن برای مؤلفه یگانگی نهادی (۲=۰/۱۷)، نفوذ مدیر (۲=۰/۳۸)، ملاحظه‌گری (۲=۰/۳۸)، ساخت‌دهی (۲=۰/۳۸)، پشتیبانی منابع (۲=۰/۶۳)، روحیه (۲=۰/۴۸) و تأکید علمی (۲=۰/۳۹) بود. تحلیل رگرسیون چند متغیری همزمان نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی، پشتیبانی منابع و روحیه بیشترین قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی دبیران را داراست. در کل میزان سلامت سازمانی و رضایت شغلی دبیران در هر دو منطقه آموزش و پرورش به طور معنی‌داری رضایت بخش بود.

کلمات کلیدی: سلامت سازمانی، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی، رضایت شغلی.

تقدیم:

به بلندای روح پدرم که حسرت دیدار گل دادن نهال‌های زندگی‌اش در باغ علم و دانش در سینه پر مهرش محبوس ماند.

به مادرم که اسوه‌ی صبر است و تندیس مهربانی.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله مراتب تشکر و سپاس و قدردانی خود را به محضر اساتید فرزانه و گرانقدرم جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی استاد راهنما، جناب آقای دکتر عباس عباس پور استاد مشاور و همچنین جناب آقای دکتر کیومرث فرح بخش که زحمت داوری این رساله به عهده ایشان بود تقدیم می دارم و از یگانه هستی، سلامتی و موفقیت و شادکامی روز افزون این عزیزان را خواستارم.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	مقدمه	۲
۲-۱	بیان مسئله	۳
۳-۱	اهمیت و ضرورت پژوهش	۱
۴-۱	اهداف پژوهش	۲
۵-۱	فرضیه های پژوهش	۳
۶-۱	تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم و اصطلاحات	۴
۱-۶-۱	سلامت سازمانی	۴
۲-۶-۱	یگانگی نهادی	۴
۳-۶-۱	نفوذ مدیر	۵
۴-۶-۱	ملاحظه گری	۵
۵-۶-۱	ساخت دهی	۵
۶-۶-۱	پشتیبانی منابع	۵
۷-۶-۱	روحیه	۶
۸-۶-۱	تأکید علمی	۶
۹-۶-۱	سلامت سازمانی مدرسه	۶
۱۰-۶-۱	رضایت شغلی	۶

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲	مقدمه	۹
۲-۲	سلامت سازمانی	۹
۳-۲	مفهوم سلامت	۹
۴-۲	مفهوم سلامت سازمانی	۱۰
۵-۲	ویژگیهای سازمان های سالم	۱۵

۱۸	۶-۲ ویژگیهای سازمان های ناسالم
۲۱	۷-۲ ویژگیهای مدارس سالم و ناسالم
۲۱	۸-۲ فهرست سلامت سازمانی
۲۴	۹-۲ سازمان سالم و بهبود سازمان
۲۵	۱۰-۲ مؤلفه های سلامت سازمانی
۲۶	۱۱-۲ رضایت شغلی
۲۸	۱۲-۲ نظریه های زیربنایی رضایت شغلی
۲۹	نهیضت روابط انسانی
۲۹	اتحادیه های کارگری
۲۹	دیدگاه رشد یا ماهیت کار
۳۰	۱۳-۲ ابعاد رضایت شغلی
۳۰	۱۴-۲ نظریه های رضایت شغلی
۳۱	۱-۱۴-۲ نظریه دو عاملی یا انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ
۳۱	۲-۱۴-۲ نظریه انتظار
۳۲	۳-۱۴-۲ نظریه های موازنه
۳۲	۴-۱۴-۲ نظریه ESC آلدرفر
۳۳	۵-۱۴-۲ نظریه نقش
۳۳	۶-۱۴-۲ نظریه پارسون
۳۴	۷-۱۴-۲ نظریه مک کللند
۳۵	۸-۱۴-۲ نظریه گروه مرجع
۳۵	۹-۱۴-۲ نظریه برابری
۳۶	۱۵-۲ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۳۶	الف)عوامل سازمانی
۳۷	ب)عوامل شغلی
۳۹	ج)عوامل فردی

۳۹	۱۶-۲ پیامدهای رضایت شغلی
۴۰	۱۷-۲ عوامل تعیین کننده رضایت شغلی
۴۱	۱۸-۲ غنی سازی شغلی
۴۱	۱۹-۲ رضایت شغلی و بهره وری
۴۲	۲۰-۲ پیشینه پژوهش
۴۲	پژوهش های داخلی مربوط به سلامت سازمانی و رضایت شغلی
۴۴	پژوهش های خارجی مربوط به سلامت سازمانی و رضایت شغلی
۴۵	۲۱-۲ چهارچوب نظری پژوهش
	فصل سوم: روش شناسی پژوهش
۴۷	۱-۳ مقدمه
۴۷	۲-۳ روش پژوهش
۴۷	۳-۳ جامعه آماری
۴۷	۴-۳ نمونه و روش نمونه گیری
۴۸	۵-۳ روش جمع آوری اطلاعات
۴۸	۶-۳ ابزار جمع آوری اطلاعات
۴۸	پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه
۴۸	روایی پرسشنامه سلامت سازمانی
۴۹	پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی
۵۰	پرسشنامه رضایت شغلی
۵۰	روایی پرسشنامه رضایت شغلی
۵۰	پایایی پرسشنامه رضایت شغلی
۵۱	۷-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۵۳	۱-۴ مقدمه
۵۳	۲-۴ توصیف داده ها

۶۴ ۳-۴ آزمون فرضیه
۶۵ ۱-۳-۴ فرضیه اول
۶۵ ۲-۳-۴ فرضیه دوم
۶۶ ۳-۳-۴ فرضیه سوم
۶۷ ۴-۳-۴ فرضیه چهارم
۶۷ ۵-۳-۴ فرضیه پنجم
۶۸ ۶-۳-۴ فرضیه ششم
۶۸ ۷-۳-۴ فرضیه هفتم
۶۹ ۸-۳-۴ فرضیه هشتم
۷۰ ۹-۳-۴ فرضیه نهم

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۷۲ ۵-۱. مقدمه
۷۲ ۲-۵ خلاصه پژوهش
۷۳ ۳-۵ یافته های پژوهش و بحث در مورد آنها
۷۳ ۱-۳-۵ یافته های حاصل از فرضیه کلی پژوهش و بحث در مورد آن
۷۳ ۲-۳-۵ یافته های حاصل از فرضیه های فرعی پژوهش و بحث در مورد آنها
۷۹ خلاصه نتایج رگرسیون چند متغیری همزمان
۸۰ نتیجه گیری کلی
۸۱ محدودیت های پژوهش
۸۱ پیشنهادهای پژوهش
۸۱ پیشنهادهای کاربردی
۸۲ پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی
۱۱۵ منابع فارسی
۱۱۸ منابع خارجی
۱۲۱ ضمائم

الف: پرسشنامه سلامت سازمانی	۱۲۱
ب: پرسشنامه رضایت شغلی	۱۲۳
فهرست جداول و نمودار	
جدول ۱-۲: فهرست ابعاد ۱۰ گانه پیشنهادی مایلز برای سنجش سلامت سازمانی	۱۲
جدول ۲-۲: ابعاد سلامت سازمانی	۲۳
جدول ۱-۴، توزیع فراوانی سن	۵۳
جدول ۲-۴، توزیع فراوانی سابقه ی خدمت	۵۴
جدول ۳-۴، توزیع فراوانی مدرک تحصیلی	۵۴
جدول ۴-۴، توزیع فراوانی پاسخ شرکت کنندگان به سؤالات مؤلفه یگانگی نهادی	۵۵
جدول ۵-۴، شاخص های توصیفی سؤالات مؤلفه یگانگی نهادی	۵۵
جدول ۶-۴، توزیع فراوانی پاسخ شرکت کنندگان به سؤالات مؤلفه نفوذ مدیر	۵۶
جدول ۷-۴، شاخص های توصیفی سؤالات مؤلفه نفوذ مدیر	۵۶
جدول ۸-۴، توزیع فراوانی پاسخ شرکت کنندگان به سؤالات مؤلفه ملاحظه گری	۵۷
جدول ۹-۴، شاخص های توصیفی سؤالات مؤلفه ملاحظه گری	۵۷
جدول ۱۰-۴، توزیع فراوانی پاسخ شرکت کنندگان به سؤالات مؤلفه ساخت دهی	۵۸
جدول ۱۱-۴، شاخص های توصیفی سؤالات مؤلفه ساخت دهی	۵۸
جدول ۱۲-۴، توزیع فراوانی پاسخ شرکت کنندگان به سؤالات مؤلفه پشتیبانی منابع	۵۹
جدول ۱۳-۴، شاخص های توصیفی سؤالات مؤلفه پشتیبانی منابع	۵۹
جدول ۱۴-۴، توزیع فراوانی پاسخ شرکت کنندگان به سؤالات مؤلفه روحیه	۶۰
جدول ۱۵-۴، شاخصهای توصیفی سؤالات مؤلفه روحیه	۶۰
جدول ۱۶-۴، توزیع فراوانی پاسخ شرکت کنندگان به سؤالات مؤلفه تأکید علمی	۶۱
جدول ۱۷-۴، شاخصهای توصیفی سؤالات مؤلفه تأکید علمی	۶۱
جدول ۱۸-۴، وضعیت دبیرستانهای نواحی دوگانه در مؤلفه های سلامت سازمانی	۶۲
جدول ۱۹-۴، وضعیت مؤلفه های سلامت سازمانی دبیرستانهای نواحی دوگانه	۶۳

- جدول ۴-۲۰، شاخص های توصیفی مؤلفه های مورد بررسی به تفکیک ناحیه ۶۴
- جدول ۴-۲۱، آزمون کلموگروف- اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن توزیع ۶۴
- جدول ۴-۲۲، همبستگی بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۵
- جدول ۴-۲۳، همبستگی بین یگانگی نهادی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۵
- جدول ۴-۲۴، همبستگی بین نفوذ مدیر و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۶
- جدول ۴-۲۵، همبستگی بین ملاحظه‌گری و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۷
- جدول ۴-۲۶، همبستگی بین ساخته‌دهی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۷
- جدول ۴-۲۷، همبستگی بین پشتیبانی منابع و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۸
- جدول ۴-۲۸، همبستگی بین روحیه و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۸
- جدول ۴-۲۹، همبستگی بین تأکید علمی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر خرم آباد ۶۹
- جدول ۴-۳۰، رگرسیون چندمتغیری همزمان مؤلفه های پیش بین رضایت شغلی ۷۰
- نمودار ۲-۱: مدل نظری پژوهش ۴۶

فصل اول:

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

جامعه ما جامعه‌ای سازمانی است. فعالیتهایی که تولد، تحصیلات، کار، تفریح، رشد معنوی، و مرگ ما را احاطه کرده‌اند، اغلب یا توسط یک محیط سازمانی تنظیم می‌شوند و یا تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند (میچل^۱، ترجمه: شکرکن، ۱۳۷۷، ص ۳۷). امروزه نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمانهای پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد و به تدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده درآمده است (صافی، ۱۳۸۴، ص ۵). آموزش و پرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است. آداب و رسوم، اعتقادات و ارزشها، نگرشها و رفتارها، دانشها و مهارتهای جامعه از طریق فراگردهای پرورش و آموزش قابل انتقال و دوام بوده‌اند. در جوامع ابتدایی، عوامل اصلی آموزش و پرورش عبارت بودند از: زندگی خانوادگی، کار گروهی و مراسم دینی. در جوامع امروز، جریان پرورش کودک در خانواده آغاز می‌شود، ولی به زودی، سازمانی اختصاصی، یعنی مدرسه، مسئولیت ایفای این وظیفه را رسماً بر عهده می‌گیرد و ادامه امر آموزش و پرورش و یادگیری، عمدتاً در شرایط و وضعیت‌های سازمان‌یافته، طبق برنامه‌های مشخص و به منظور تحقق هدفهای معینی صورت می‌پذیرد (علاقه بند، ۱۳۸۵، ص ۷).

توسعه و رشد هر جامعه، داشتن سازمانهای سالم است. هر جامعه‌ای اگر به عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود و در درون خود دارای سازمانها و ارگانهایی است که به عنوان خرده سیستم وظایفی بر عهده دارند که باید توانایی این را داشته باشند که در کنار دیگر سیستمها و همگام با آنها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام بردارند. شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن سازمان این است که از ویژگیهای لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشد (میرسپاسی، به نقل از ناظم، ۱۳۸۹). سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور مؤثری کارها را انجام می‌دهند. ماتیو مایلز^۲ یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که «نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده، و تواناییهای بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد». چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آنرا به‌طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (هوی و میسکل^۳، ترجمه سید عباس‌زاده، ۱۳۸۲، ص ۴۴۸).

¹ - Mitchell

² - Mathew Miles

³ - Hoy and Miskel

از سوی دیگر، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و باخشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا کارایی و اثربخشی لازم را در اجرای این امر خطیر داشته باشند. رضایت شغلی را به عنوان حالت هیجانی لذت‌بخشی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد است. ویسوکي و کروم^۱ ابعاد رضایت شغلی را شامل کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا می‌دانند (نوربخش، ۱۳۸۴). از پیامدهای نارضایتی شغلی می‌توان به مواردی همچون کم‌کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان به‌طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی هم چون ترک سازمان، اعتراض، وفاداری و اقدامات منفی دست می‌زنند (رابینز^۲، ترجمه: پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۵).

بر این اساس می‌توان گفت که در هر جامعه‌ای کلیدی‌ترین نقش تعلیم و تربیت فرزندان بر عهده نظام آموزشی (آموزش و پرورش) آن جامعه قرار گرفته است و در آموزش و پرورش کلیدی‌ترین نقش بر عهده معلمان است که عملکرد آنها آینده کشور را رقم می‌زند. نهایتاً باید گفت که رشد و توسعه نظام آموزشی به عنوان شالوده‌ی پیشرفت هر جامعه است و لازمه دستیابی به این توسعه پایدار، داشتن نظام‌های آموزشی منعطف، نوآور و معلمان توانمند و خشنود می‌باشد. با توجه به ملاحظات فوق می‌توان دریافت که سلامت سازمانی و رضایت شغلی از جنبه‌های مهم و ضروری سازمانها بشمار می‌روند، پژوهش حاضر به موارد بالا خواهد پرداخت و سعی خواهد کرد تا روشن نماید که سلامت سازمانی مدرسه و رضایت شغلی دبیران در مدارس مورد بررسی چگونه بوده و چه تأثیری بر یکدیگر دارند.

۱-۲ بیان مسئله

بر اساس دیدگاه میچل (۱۹۹۰) سازمانهای اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌شوند و در این میان، سازمانهایی به اثربخشی خواهند رسید که علاوه بر داشتن دیگر شرایط ضروری از سلامت نیز برخوردار باشند (میچل، ترجمه: شکرکن، ۱۳۷۷). سازمانهای سالم بطور موفقی با نیروهای شکننده‌ی محیطی برخورد کرده، در حالی که نیروهایشان را بطور مؤثری به طرف مأموریت و اهداف سازمان هدایت می‌کنند. در یک سازمان سالم عملکردها در یک روز معین، ممکن است اثر بخش یا غیر اثر بخش باشد، اما پیش‌بینی عملکرد درازمدت آن مطلوب است (هوی و هونوم^۳، ۱۹۹۷). مفهوم سلامت سازمانی مدرسه برای فهم ماهیت تعامل‌های میان دانش‌آموزان- معلم، معلم- معلم و معلم- مدیر ابداع شده است این مفهوم توجه را به عواملی که هم تسهیل کننده و هم ممانعت کننده از رشد و روابط مثبت بین فردی در سازمان است، جلب می‌کند (هوی و ولفوک^۴، ۱۹۹۳).

^۱ -Wysocki and Kroom

^۲ -Robbinz

^۳ -Hoy and Hannum

^۴ -Hoy and Woolfulk

با توجه به نقش منابع انسانی^۱، اگر مراکز آموزشی، به ویژه مدارس از سلامت سازمانی مناسبی برخوردار باشند و معلمان در فضای آرام و عاری از فشار روانی و استرس به تعلیم و تربیت دانش‌آموزان بپردازند، می‌توانند به کارایی و اثربخشی سازمانی نیز دست یابند. اما مشکل اینجاست که با وجود اینکه بحث سلامت سازمانی از ضروریات هر مدرسه است و در مقام گفتار اکثر مدیران به آن اعتقاد دارند ولی در بعضی مواقع در عمل مشاهده می‌کنیم که مدیران مدارس برای تبدیل کردن مدرسه خودشان به یک مدرسه سالم دست به اقدام نمی‌زنند و در بعضی از مواقع با فعالیت‌های نامناسب باعث نامطلوب شدن سلامت مدرسه و در نتیجه عدم رضایت شغلی معلمان می‌شوند. از طرف دیگر، مفهوم رضایت شغلی کارکنان در همه سازمانها به خصوص سازمان آموزش و پرورش، امری مهم به حساب می‌آید و از آن به عنوان مهم‌ترین عامل افزایش کارایی و اثربخشی سازمان مدرسه یاد می‌شود. در مدارس، معلمان به عنوان عنصر اصلی انتقال دانش، مهارت و... به دانش‌آموزان، نقش برجسته‌ای در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارند و باید به عنوان نیروی انسانی فعال و سازنده مورد توجه جدی قرار بگیرند. توجه به نیازها و خواسته‌های معلمان باید سرلوحه‌ی کار مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش قرار بگیرد، ولی دیده می‌شود که در برخی از مدارس، مسئولان ذی‌ربط با ایجاد یک جو سازمانی مخرب و ناسالم موجب بی‌انگیزگی معلمان می‌شوند که این امر بر رضایت از شغل معلمان اثراتی سوء دارد و باعث عدم رضایت شغلی آنها می‌شود. به این دلیل که رضایت شغلی رضایت فردی و افزایش کارایی را به دنبال دارد و در نتیجه توجه به آن می‌تواند موجب افزایش کارایی معلمان و نیز بهبود کیفیت آموزش دانش‌آموزان گردد. حال با توجه به نقشی که سلامت سازمانی و رضایت شغلی در بهبود عملکرد و بهره‌وری در سازمانها بخصوص سازمانهای آموزشی ایفا می‌کنند، ضرورت بررسی و پژوهش میزان وجود سلامت سازمانی و رضایت شغلی در سازمانهای آموزشی که از ارکان اساسی جامعه محسوب می‌گردند به چشم می‌خورد که این پژوهش سعی در شناسایی میزان این اجزاء و پیدا کردن ارتباط بین آنها خواهد داشت. یا به عبارتی دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به سؤالات زیر می‌باشد:

مدارس مورد بررسی در این پژوهش، تا چه اندازه از سلامت سازمانی برخوردار هستند؟

وضعیت رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای مورد بررسی چگونه است؟

آیا سلامت سازمانی مدارس با رضایت شغلی دبیران، در مدارس مورد بررسی در این پژوهش، رابطه دارد؟

اگر جواب سؤال فوق مثبت است، این رابطه به چه میزان و در چه جهت است؟

رابطه هر یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدارس با رضایت شغلی دبیران به چه میزان و در چه جهت است؟

¹ -Human Resource

نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند ضمن آشکار کردن عمیق‌تر مدیران و مسئولان آموزشی با مفاهیم سلامت سازمانی و رضایت شغلی دبیران، در جهت هر چه اثربخش‌تر کردن مدارس مؤثر واقع شده، در جهت‌دهی به آموزش‌ها و دوره‌های ضمن خدمت مفید بوده و به مدیران در زمینه بهبود هر چه بیشتر عملکرد و کیفیت زندگی کاری کارکنان مدارس خود کمک کند.

۱-۳ اهمیت و ضرورت پژوهش

آموزش و پرورش اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است. امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای سالم و پویایی باشند (جاهد، ۱۳۸۴، ص ۱). سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می‌شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد (ساعتچی، به نقل از امین فر، ۱۳۸۶).

شناخت وضعیت سلامت سازمانی واحدهای آموزشی از جمله مدارس نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی‌های آن اهمیت دارد بلکه پیش‌بینی کننده‌ی اثربخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، تعهد سازمانی کارکنان و گرایش انسانی معلمان و اعتماد معلمان به همکاران و مدیر مدرسه است. مدارس سالم احتمالاً معلمان متعهدتری دارند که به یکدیگر و به مدیر اعتماد دارند و به معیارهای تحصیلی بالاتر معتقداند، دارای جوّ باز هستند و معلمان و دانش‌آموزان موفق دارند، در چنین مدرسه‌ای، پیشرفت آموزشی و رشد حرفه‌ای مداوم معلمان و مدیران، هدفهای قابل تحقیق محسوب می‌شوند. فهم وضع سلامت سازمانی یک سازمان آموزشی می‌تواند ما را در انتخاب گزینش روشهای مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخش-سازی آن یاری کند، بنابراین تحقق و مفهوم‌پردازی در مورد سلامت سازمانی مدارس لازمه‌ی فعالیتهای پرمعنا و گسترده سازمانهاست و هر کوشش معنادار جهت بهسازی به عنوان محل کار و زندگی و یادگیری دارای اهمیت است (علاقه بند، ۱۳۷۸، ص ۲۸).

آنچه مسلم است رضایت شغلی بر روی رضایت کلی فرد در زندگی تأثیر می‌گذارد و این رضایت به نوع شغل و شاغل بستگی دارد. رضایت شغلی بر اثر عوامل متعددی حاصل می‌شود. رضایت شغلی که نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. لذا می‌توان نتیجه گرفت، رضایت شغلی احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می‌شود. معلمان در مدارس از عناصر زنده و پویا هستند و در تحقق یافتن هدفهای آموزشی و پرورشی نقش مهمی دارند، مشارکت آنان در امور مدرسه و استفاده از توانایی‌های جسمی و فکری آنان می‌تواند نقش بسزایی در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش ایفا نماید. از طرف

دیگر مشارکت در امر تصمیم‌گیری باعث افزایش حس همکاری در انجام امور شده و در نهایت تحقق اهداف آموزشی را تسهیل می‌نماید (برقی، ۱۳۷۴). بنابراین به نظر می‌رسد که جو سالم مدارس بر عملکرد معلمان اثر می‌گذارد و بر رضایت - شغلی آنها تأثیرگذار است.

با توجه به موارد گفته شده، اهمیت و ضرورت این پژوهش و نتایج حاصل از آن را می‌توان در موارد زیر دنبال کرد:

۱- به دلیل اینکه آموزش و پرورش نقش و اهمیت قابل ملاحظه‌ای در پیشرفت و توسعه جامعه دارد، نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مکمل آن می‌تواند منجر به اتخاذ اقداماتی اساسی در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش شود.

۲- به مدیران و دست‌اندرکاران آموزشی کمک خواهد کرد که با کسب آگاهی و اطلاع از نقاط ضعف و بیماری مدارس، توانایی‌های خود را در راستای به وجود آوردن یک محیط سالم و با نشاط آموزشی و حفظ و ارتقای آن متمرکز نمایند.

۳- به مدیران کمک می‌کند که از طریق سالم‌سازی محیط‌های آموزشی در جهت دستیابی به اهداف تعیین شده آموزش و پرورش بهتر و مؤثرتر گام بردارند.

۴- با توجه به اینکه جوّ سالم سازمانی منجر به احساس رشد و پرورش شخصی، خشنودی در کار و عملکرد بهتر افراد در سازمان می‌گردد، وقتی کارکنان در محیطی سالم مشغول فعالیت باشند زمینه رشد و شکوفایی استعدادها و آنها بهتر فراهم شده و عملکرد آنها بهتر خواهد شد.

۵- این پژوهش می‌تواند تصویر نسبتاً روشنی از وضعیت موجود سلامت سازمانی دبیرستانها و رضایت شغلی دبیران در مدارس مورد بررسی این پژوهش بدست دهد.

۶- از آنجایی که رضایت شغلی، رضایت فردی و افزایش کارایی را دنبال دارد و توجه به آن می‌تواند موجب افزایش کارایی معلمان و نیز بهبود کیفیت آموزشی دانش‌آموزان گردد لذا نتایج این پژوهش می‌تواند به تمام مسئولان مدارس کمک کند تا با ایجاد یک فضای آموزشی سالم موجب رضایت شغلی معلمان گردند.

۱-۴ اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش «مشخص کردن رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۱-۹۰» می‌باشد.

اهداف فرعی این پژوهش شامل موارد ذیل می‌باشند:

مشخص کردن رابطه بین یگانگی نهادی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱.

مشخص کردن رابطه بین نفوذ مدیر و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱.

مشخص کردن رابطه بین ملاحظه‌گری و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱.

مشخص کردن رابطه بین ساخت‌دهی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱.

مشخص کردن رابطه بین پشتیبانی منابع و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱.

مشخص کردن رابطه بین روحیه و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱.

مشخص کردن رابطه بین تأکید علمی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۹۱.

۱-۵ فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و چند فرضیه فرعی می‌باشد. فرضیه اصلی پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

«بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد».

فرضیه‌های فرعی پژوهش عبارت‌اند از:

بین یگانگی نهادی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بین نفوذ مدیر و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

- بین ملاحظه‌گری و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- بین ساخت‌دهی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- بین پشتیبانی منابع و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- بین روحیه و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- بین تأکید علمی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای پسرانه دولتی شهر خرم‌آباد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۶-۱ تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم و اصطلاحات

۱-۶-۱ سلامت سازمانی^۱

تعریف نظری: سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند؛ بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (علاقه-بند، ۱۳۷۸، ص ۱۶).

تعریف عملیاتی: در این پژوهش سلامت سازمانی مدارس با استفاده از پرسشنامه توصیف سلامت سازمانی که توسط هوی و همکاران تهیه شده و علاقه‌بند آن را ترجمه نموده، و دریافت دیدگاه‌های دبیران در این باره بررسی می‌شود. این پرسشنامه نهایتاً برای کل مجموعه سؤالات و برای هر یک از ابعاد (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع روحیه و تأکید علمی) نمره‌ای در مقیاس فاصله‌ای ارائه خواهد کرد که نشانگر وضعیت سلامت سازمانی مدارس خواهد بود.

۲-۶-۱ یگانگی نهادی^۲

تعریف نظری: اشاره می‌شود به توانایی مدرسه به سازگاری با محیطش به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های آموزشی خود را حفظ کند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۲۶).

تعریف عملیاتی: منظور از یگانگی نهادی در این پژوهش نمره آزمودنی در سؤالات ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ پرسشنامه سلامت سازمانی می‌باشد.

^۱ -Organizational Health

^۲ -Institutional Integrity