

بررسی رابطه سلامت سازمانی و احساس شادکامی معلمان مدارس شهرستان مهاباد

مریم جلیل پور

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد، مهاباد، ایران

maryam.jalilpour@yahoo.com

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با احساس شادکامی معلمان مدارس آموزش و پرورش شهرستان مهاباد می باشد. برای این منظور سلامت سازمانی براساس نظریه هوی و همکارانش با استفاده از تحلیل های نظری پارسونز در سه سطح نهادی، اداری و فنی و هفت بعد، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی و احساس شادکامی براساس نظریه آرگیل تعریف و در این راستا دو فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی طراحی شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر معلمان مدارس آموزش و پرورش شهرستان مهاباد است که تعداد آنها ۲۲۱۲ نفر می باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۳ برآورد گردیده و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات دو پرسشنامه، پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران و پرسشنامه آکسفورد است که پس از سنجش روایی و پایایی در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. پرسشنامه ها، جمع آوری و اطلاعات حاصله تلخیص، طبقه بندی و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنف، T پیرسون و فریدمن) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل بیانگر آن است که بین سلامت سازمانی مدارس و ابعاد آن با احساس شادکامی معلمان مدارس آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه معنی داری وجود دارد.

کلید واژه: سلامت سازمانی، ساخت دهی، ملاحظه گری، پشتیبانی منابع، روحیه، شادکامی.

مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی، رسالت سازمان ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس تر و مهم تر می شود، به طوری که می توان اذعان نمود که دنیای ما دنیای سازمان هاست و آنچه که امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده ای اصلی سازمان هاست. به عبارتی انسان ها به کالبد سازمان جان می دهند، البته نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد (عسگری و همکاران، ۱۳۸۳، ۱۳۰-۱۳۱).

مدارس یکی از مهم ترین و تأثیرگذارترین سازمان ها هستند. در بین عوامل مختلفی که در توسعه جامعه مطرح می شود، آموزش و پرورش از مهمترین عوامل رشدی به حساب می آید. تعلیم و تربیت سبب افزایش دانش، مهارت، درک و توانایی انسان ها می شود. مدارس سیستم های اجتماعی بسیار پیچیده ای هستند که دارای عناصر بسیاری می باشند، هر یک از این عناصر، با هم، با یکدیگر و با محیط خود کنش و واکنش دارند، آنها از محدود سازمان هایی هستند که با کلیه سازمان های دیگر چه به صورت مستقیم یا غیر مستقیم رابطه دارند به همین خاطر است که تأثیر زیادی بر سرنوشت ملت ها دارند، پس هر جامعه ای که بخواهد توسعه یابد، باید از مدارس شروع نماید. برای ایجاد تحولات سازنده در مدارس و رفع مشکلات و مسایل آموزش و پرورش باید محیط بیرونی و درونی این سیستم اجتماعی شناخته شود، یکی از مفاهیمی که در نیمه ی دوم قرن بیستم برای شناخت مدارس در نتیجه تحقیقات توسعه داده شد، مفهوم سلامت سازمانی مدارس می باشد. این مفهوم مشکلات اصلی سازمان را توصیف می کند و تأثیر آن بر رفتار سازمانی در تحقیقات روشن شده است (عزیزی مقدم، ۱۳۸۵).

سلامت سازمانی امروزه یکی از ارکان اصلی استقرار توسعه پایدار است و در درجه‌ی نخست نیاز به دانش، فرهنگ و تجربه لازم و کافی نزد مدیران و کارکنان سازمان‌ها دارد، آنگاه با داشتن سلامت سازمانی می‌توان به بالندگی یا توسعه‌ی سازمانی دست یافت. مطالعه‌ی وضعیت سلامت مدرسه نه فقط به خودی خود از لحاظ فهم شرایط کارکرد و پویایی‌های آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی‌کننده‌ی اثربخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، تعهد سازمانی کارکنان، گرایش انسانی معلمان، اعتماد معلمان، همکاران و مدیر مدرسه است (آرامی، ۱۳۸۵، ۵-۶).

امروزه، بعد از سال‌ها تلاش بسیاری از سازمان‌ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منفع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان به ایجاد شادی در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش شادی در سازمان را به عنوان یکی از اولویت‌های اساسی، شناسایی کرده‌اند. مفهوم شادکامی یا رضایت از زندگی، معیار مهمی در تحقیقات اقتصادی و روان‌شناسی است (محسن-زاده، ۱۳۹۰). از آن جا که نشاط یکی از اهداف نهایی بشریت است، بایستی در این دیدگاه که شادی و نشاط به میزان زیادی به کامیابی‌های اقتصادی مرتبط است، بازنگری شود. نشاط و شادکامی نباید تنها در مورد موفقیت اقتصادی که تنها بعد مادی شادی است به کار رود، بلکه بایستی به طور مفهومی و در مورد جنبه‌های دیگر نشاط به غیر از بعد اقتصادی آن مثل جنبه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی و معنوی نیز به کار برده شود. لذا سیاست‌های عمومی افزایش نشاط فردی و اجتماعی باید مورد تجدید نظر قرار بگیرند (دماری و حاج‌نقی‌زاده، ۱۳۹۰، ۱۹).

نشاط و کار، با هم نا سازگار نیستند. این دو مقوله می‌توانند در کنار هم وجود داشته باشند. کار، زمانی دارای بالاترین بهره‌وری است که، محیط آن پر نشاط باشد. در ایجاد یک سازمان پایدار و با ثبات، نشاط باید الزام و ضرورتی محوری باشد نه صرفاً یک نوع تشویق در ازای اجرای کاری سخت. اما بسیاری از مدیران احساس می‌کنند که هیچ فضایی برای نشاط در محیط کار وجود ندارد. این در حالی است که کارمندان، امروزه نیازمند کار با نشاط هستند. چالش اصلی، ایجاد مصالحه میان این دو انتظار متضاد است (مسعودی اصل، ۱۳۹۰، ۷۹). به طور کلی هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سلامت سازمانی و احساس شادکامی معلمان در سازمان مورد مطالعه می‌باشد.

۱-۱. ادبیات پژوهش: ادبیات پژوهش در سه بخش سلامت سازمانی، احساس شادکامی و برگزیده‌ی پیشینه‌ی تحقیقات گذشته مورد بررسی قرار گرفته است:

۱. سلامت سازمانی: مایلز در تعریف سلامت سازمانی، سلامت سازمانی را به مجموعه‌ای از خصائص سازمانی نسبتاً پردوام تعریف کرده و اشاره می‌کند به این که یک سازمان سالم نه تنها فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (Hoy & et al, 1991, p. 15)

سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثر بخشی سازمان است توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی. از نظر لایدن و کلینگل (۲۰۰۰)، سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر در راستای رشد و بهبود سازمانی است (مظلومی و شاه‌طالبی، ۱۳۸۹، ۵۴). ناظران در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا می‌یابند (سلیمانی، ۱۳۸۹، ۲۴).

یکی از سازمان‌های جامعه، نظام آموزشی است، که اکثر قریب به اتفاق سازمان‌ها و شاید همه آنها مربوط است و در سازمان‌های دیگر جامعه اثر می‌گذارد. شناخت سلامت سازمانی مدارس می‌تواند تسهیل‌کننده امور آموزشی و تربیتی و اداری

مدارس و نیز پیش‌بینی‌کننده اثربخشی فعالیت‌های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیر مدبرانه گردد. برای توسعه و پیشرفت، چاره‌ای جز شناخت علمی و دقیق سلامت سازمانی محیط آموزشی نیست (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۸، ۱۷۷).

نکته حائز اهمیت در مورد آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان این است که محیطی که مدرسه در رسالت خود در آن گام بر می‌دارد، احتمالاً از همه نهادهای اجتماعی پیچیده‌تر است، مانند سایر سازمان‌های رسمی، مدرسه نیز بایستی با وظایف ساخت، اداره و جهت دادن به ترکیب پیچیده‌ای از منابع انسانی و موارد دیگر، درگیر گردد. برخلاف اغلب سازمان‌های رسمی دیگر تولید مدارس انسان است و این موجب پیدایش مسائل ویژه در سلامت سازمان می‌گردد (Hensen, 1991, p. 4). سلامتی جو مدرسه باعث توسعه اعتقادات معلم از این که می‌تواند به یادگیری دانش آموزان کمک کند، می‌شود و این اطمینان به وسیله عوامل سازمانی حمایت می‌شود (Wool folk & Hoy, 1993).

پارسونز پیشنهاد می‌کند که سازمان‌های رسمی، نظیر مدارس، سه سطح مشخص و متمایز مسئولیت و نظارت دارند که شامل: سطح نهادی، سطح اداری و سطح فنی می‌باشد. پارسونز سازمانی را سالم می‌داند که در آن سطوح نهادی، اداری و فنی با یکدیگر هماهنگ باشند. بدین معنا که سازمان علاوه بر ارضای نیازهای نهادی و بیانی خود با نیروهای خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت نماید. در بالاترین سطح سازمان، سیستم نهادی وجود دارد که وظیفه‌اش ارتباط دادن سازمان به جامعه وسیع‌تر است و انجام هدف‌های سازمان را ممکن می‌سازد (Parsons, 1967). سطح اداری کارکردهای مدیریتی درون سازمان را نظارت و اداره می‌کند (نصیری، ۱۷، ۱۳۹۰). در سطح پایین، سیستم فنی قرار دارد که در آن به محصول واقعی سازمان پرداخته می‌شود (Skat, 2003).

مایلز (۱۹۶۹) ویژگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی یعنی، ۱. نیازهای وظیفه‌ای سازمان، ۲. نیازهای بقا و ... ۳. نیازهای رشد و توسعه سازمان، دانسته و با توجه به این سه نیاز، ابعاد سلامت سازمانی را شامل ده ویژگی می‌داند (Hoy & et al, 1991, p. 15). در سنجش سلامت سازمانی نیز این ده ویژگی، معیارهای اندازه‌گیری این پدیده قرار می‌گیرند: تمرکز بر هدف، کفایت ارتباط، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، سازگاری با محیط، کفایت حل مشکل. 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 گرفته‌اند. لذا برای کاربرد آنها در مورد سازمان‌های آموزشی، خواص ویژه‌ی این سازمان‌ها نیز باید مد نظر قرار گیرد. پاره‌ای از این ویژگی‌ها عبارتند از: ابهام هدف، تغییرپذیری دروندادها، نامشهود بودن عملکرد شغلی، وابستگی متقابل اندک، آسیب‌پذیری، سرمایه‌گذاری فنی اندک، مجموعه ویژگی‌هایی را که بر شمرده‌ایم، مسلماً سلامت سازمانی مدرسه را تحت تأثیر قرار می‌دهند و می‌توان تشخیص داد که مدارس در این ابعاد با سایر سازمان‌ها تفاوت دارند و از این رو، در مطالعه سلامت سازمانی مدارس باید به مشکلات ناشی از این تفاوت‌ها، توجه کرد (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ۲۱-۲۲).

۲. مفهوم و تعریف شادکامی: از آن جا که شادی یکی از هیجانات اساسی بشر است، لذا هر کس به فراخور خود آن را تجربه می‌نماید. اما تعریف شادی به سادگی تجربه آن نیست. شادکامی (شادمانی) احساسی است که همه خواهان آن هستند

۱ Institutional Levels

۲ Managerial Levels

۳ Technical Levels

۴ Happiness

اما تعداد کمی از ما به آن دست می‌یابیم. نشانه مشخص چنین احساسی، قدردانی، احساس درونی، احساس رضایت و علاقه به خود و دیگران است. عادی‌ترین حالت ذهنی همه، حالت خشنودی و شادی است.

در طول دهه‌ی گذشته توجه روان‌شناسان به شادکامی، تعریف‌ها و عامل‌های پیش‌بینی‌کننده‌ی آن و ارتباط آن با شخصیت به طور گسترده‌ای افزایش یافته است. یکی از پرسش‌های اساسی درباره‌ی شادکامی این است که آیا شادکامی حالتی است که به رویدادها و موقعیت‌های زندگی مربوط می‌شود؟ به شخصیت فرد ارتباط دارد؟ و یا این که نتیجه‌ی تعادل میان این دو است؟ بیشترین بررسی‌ها با این رویکرد به عمل آمده است که شادکامی یک ویژگی شخصیتی است و در بسیاری از پژوهش‌ها روشن شده است که شادکامی همان برون‌گرایی با ثبات در نظریه آیزنک است و برون‌گرایی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده شادکامی به ویژه بخش اجتماعی آن است (حسین خانزاده و صفی‌خانی، ۱۳۸۴، ۲۱). شادکامی ناشی از قضاوت و داوری انسان درباره چگونگی گذران زندگی است. این نوع داوری از بیرون به فرد تحمیل نمی‌شود، بلکه حالتی است درونی که از هیجان‌های مثبت تأثیر می‌پذیرد (Myers & Diener, 1995). جامع‌ترین و در عین حال عملیاتی‌ترین تعریف شادکامی را وینهوون (۱۹۸۸) ارائه می‌دهد. به نظر او، شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اش اطلاق می‌گردد. پس در این تعریف، شادی فقط حاصل یک جمع ساده از لذت‌های زندگی نیست، بلکه بیشتر یک ساخت شناختی است، که فرد آن را از تجربه‌های مختلف خود استنباط می‌کند (بردبار، ۱۳۸۶، ۱۵).

دیوید مایرز، نویسنده کتاب «**به دنبال شادکامی؛ چه کسی شاد است و چرا؟**» شادکامی را چنین تعریف می‌کند: «حسّ خوشی؛ احساس اینکه زندگی، در کل، به خوبی و خوشی ادامه می‌یابد. او می‌نویسد که این احساس، از طریق رسیدن به چیزهای خیلی زیاد و برجسته به دست نمی‌آید؛ بلکه لذت‌های کوچک، بیشتر می‌توانند ما را شادمان سازند» (Myers, 2000, p.56).

آرگیل (۲۰۰۱) بین احساس خوشی و شادکامی تمایز قائل می‌شود. به رغم وی احساس خوشی یکی از رایج‌ترین شیوه‌هایی است که افراد با آن شادمانی خود را تعریف می‌کنند، در تعریف احساس خوشی آرگیل معتقد است، افراد دارای خلق‌های منفی بسیارند مانند؛ خشم، اضطراب، افسردگی و ... ولی واقعاً یک خلق مثبت دارند که تحت عنوان احساس خوشی توصیف می‌شود، در واقع می‌توان گفت شادمانی دارای سه جز است، یک جزء آن احساس خوشی است و دو جزء دیگر آن رضایت از زندگی و عدم وجود عاطفه منفی است. خوشی بعد عاطفی شادمانی است و رضایت بعد شناختی آن است (بعقوبی، ۱۳۹۰، ۹۶).

در ایجاد یک سازمان پایدار و با ثبات، نشاط باید الزام و ضرورتی محوری باشد نه صرفاً یک نوع تشویق در ازای اجرای کار سخت. کارمندان امروزه نیازمند کار با نشاط هستند. چالش اصلی، ایجاد مصالحه‌ی میان این دو انتظار متضاد است. کار زمانی دارای بالاترین بهره‌وری است که محیط آن پر نشاط باشد (مسعودی اصل، ۱۳۹۰، ۷۹). خنده و شادی و نشاط در محیط کار باعث رضایت‌شغلی، خلاقیت، نوآوری، کاهش استرس در محیط کار و افزایش بهره‌وری در سازمان و رضایت فرد از زندگی شغلی و شخصی می‌شود (رهبری بناب، ۱۳۹۰، ۲۲).

۳. پیشینه‌ی تحقیقات انجام یافته: گزیده‌ای از پیشینه‌ی تحقیقات انجام یافته عبارت است از:

تاتر و کاتکمپ (۱۹۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان سلامت جو مدارس به این نتیجه رسیدند که میزان سلامت جو مدرسه سالم از نظر ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی به طور قابل ملاحظه‌ای در سطحی بالاتر از میانگین است. در حالی که جو مدارس ناسالم از نظر این ابعاد در سطح پایین‌تر از میانگین قرار گرفته است (سلیمانی، ۱۳۸۶).

بارنز کوبین میشل (۱۹۹۴) در تحقیقی با عنوان سلامت سازمانی مدارس متوسطه و اعتماد و مشارکت در تصمیم‌گیری به بررسی سلامت سازمانی مدارس با ابعاد وابستگی معلم، رهبری آموزشی، حمایت منابع، تأکید علمی، یگانگی نهادی و نفوذ مدیر و اعتماد و مشارکت در تصمیم‌گیری پرداخته است. بارنز بیان می‌کند سلامت سازمانی مدارس متوسطه رابطه‌ی مثبتی با اعتماد هیئت آموزشی به

مدیر و اعتماد هیئت آموزشی به همکاران دارد. سلامت سازمانی همچنین با عدم حضور هیئت آموزشی در تصمیم‌گیری امور کلاسی و در تصمیمات مدیر رابطه معکوس دارد. این رساله با دو هدف صورت گرفته است: ۱. توسعه روایی و اعتبار اندازه‌گیری سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و توضیح روابط بین ابعاد سلامت سازمانی ۲. همچنین اعتماد و اطمینان دبیران به مدیر و رابطه سلامت سازمانی با میزان محرومیت در تصمیم‌گیری و شرکت در تصمیمات مربوط به کلاس و تصمیمات مدیریت (Barnes, 1994).

آندر بیشای (۱۹۹۶) تحقیقی با هدف بررسی میزان شادکامی معلمان روی ۷۵ نفر از معلمان آمریکایی انجام داد. وی دریافت که معلمان از شادکامی کمتری برخوردار بودند به طوری که متوسط نمره آن‌ها در مقیاس افسردگی دو برابر جمعیت عادی بود، وی دریافت که بین میزان افسردگی معلمان و نارضایتی شغلی آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت (علی پور و اعراب شیبانی، ۱۳۹۰، ۷۲).

تقی نسب (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی به بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهرستان رباط کریم پرداخته است. در این تحقیق ۲۱۶ دبیر به عنوان نمونه انتخاب شده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه توصیف رفتار رهبر مبتنی بر مطالعات انجام شده در دانشگاه ایالتی اوهایو و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکارانش بوده است. براساس نتایج بدست آمده، بین سبک رهبری و سلامت سازمانی در سه سطح نهادی، اداری و فنی رابطه معنی داری وجود دارد (تقی نسب، ۱۳۸۶).

کاکیا (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه قزوین، به این نتیجه رسیده است که حدود یک سوم مدارس مورد مطالعه، از سلامت سازمانی مطلوب برخوردار نبوده‌اند و همچنین معلمان معتقد هستند که در حدود ۳۰ درصد مدارس نیز دارای مدیرانی هستند که عملکرد آن‌ها در حوزه‌های گوناگون ضعیف است. از این گذشته تحقیق نشان می‌دهد که میان سلامت سازمانی با عملکرد مدیران، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (کاکیا، ۱۳۸۸).

گروسی و همکارانش (۱۳۸۵) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و احساس شادکامی با هدف بررسی ارتباط پنج عامل ویژگی‌های شخصیتی با احساس شادکامی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز انجام داده‌اند. نمونه‌ی پژوهش ۳۹۶ دانشجو را شامل می‌شود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه نئو فرم کوتاه و احساس شادکامی مونس و روش‌های تجزیه و تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام می‌باشد. نتایج نشان داد که کلیه آزمودنی‌ها، عواطف مثبت را نسبت به عواطف منفی در سطح معنی‌داری بالاتر و بهتر ارزیابی کرده‌اند و تفاوت معنی‌داری در میزان شادکامی به تفکیک جنسیت و رشته‌ی تحصیلی وجود ندارد (گروسی و همکاران، ۱۳۸۵).

۱-۲. چارچوب نظری پژوهش: در تحقیق حاضر برای بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با احساس شادکامی معلمان مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مهاباد، نظریه‌ی هوی و همکارانش با استفاده از تحلیل‌های نظری پارسونز در رابطه با سلامت سازمانی و نظریه احساس شادکامی آرگیل به عنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شد. هوی و همکارانش با استفاده از چارچوب مفهوم پردازی مایلز در زمینه اثربخشی مدرسه، مفهوم پردازی و ابزار اندازه‌گیری جدیدی برای سلامت سازمانی مدرسه ارائه کردند و در این رابطه به ارائه هفت الگوی عمل و عکس‌العمل اشاره می‌کنند که عبارتند از: ۱. یگانگی نهادی: عبارتست از توانایی مدرسه برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیر معقول مراجعان و محیط در امان باشند؛ ۲. نفوذ مدیر: که به سطح اداری ارتباط دارد و نیاز ابزاری را در بر می‌گیرد. به توانایی مدیر در تحت تأثیر قراردادن فکر و عمل رئیس ناحیه آموزشی که می‌تواند به طور اثربخشی با وی کار کند؛ ۳. ملاحظه‌گری: عبارت است از رفتار مدیری که دوستانه، باز و حمایتی می‌باشد. ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است. ملاحظه‌گری به معنای ملاطفت و خوش رویی مصنوعی و حساب‌گرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به عنوان همکاران حرفه‌ای است؛ ۴. ساخت‌دهی: رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با معلمان، انتظارات شغلی و استانداردهای عملکرد، ساخت‌دهی همانند ملاحظه‌گری، یک بعد مهم عملکرد رهبری اثربخش می‌باشد؛ ۵. حمایت از منابع و امکانات: این بعد از سلامت سازمانی به سازمان آموزشی

اشاره می‌کند که دارای منابع و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر براحتی قابل حصول است؛^۶ روحیه: به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد بین معلمان اشاره دارد؛^۷ تأکید علمی: به تأکید سازمان برای ارتقاء و مهارت‌های فنی کارکنان اشاره دارد و عبارت است از فشار مدرسه برای کسب موفقیت و یادگیری دانش آموزان (هوی و میسکل، ۱۳۸۲، ۴۵۴-۴۵۱).

ابعاد احساس شادکامی معلمان براساس نظریه آرگیل عبارت است از: ۱. وجود هیجانات مثبت: به فراوانی و درجه عاطفه مثبت یا شور و شغف اشاره دارد؛ ۲. عدم وجود هیجانات منفی: به غیبت احساسات منفی چون افسردگی و اضطراب گفته می‌شود؛ ۳. رضایت از زندگی: سطح متوسط رضایت خاطر یا خشنودی در طول یک دوره می‌باشد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۵).

۲ - روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش، توصیفی و همبستگی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، کلیه‌ی معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مهاباد می‌باشد که بر اساس اطلاعات دریافت شده از آموزش و پرورش، تعداد آنان در فاصله‌ی زمانی انجام پژوهش، ۲۲۱۲ نفر به دست آمده است. برای محاسبه‌ی حجم نمونه‌ی آماری از فرمول کوکران (فرمول ۱) استفاده شده است. بر این اساس حجم نمونه‌ی آماری، ۱۴۳ نفر به دست آمده است.

$$n = \frac{t^2 \times \frac{pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}(t^2 \times \frac{pq}{d^2} - 1)} = 143 \quad \text{فرمول (۱):}$$

برای انتخاب نمونه‌ی آماری از جامعه‌ی آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا جامعه‌ی آماری بر اساس مقطع تحصیلی به سه طبقه، طبقه‌بندی شده است. بعد از محاسبه‌ی سهم هر یک از طبقات در حجم نمونه‌ی آماری، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از هر طبقه، به تعداد مشخص شده انتخاب شده است. تعداد افراد جامعه‌ی آماری و حجم نمونه‌ی آماری به تفکیک سهم هر یک از مقاطع در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: نمونه آماری به تفکیک جنسیت در مقاطع سه گانه تحصیلی

ردیف	مقطع تحصیلی	جنسیت	تعداد معلمان	تعداد معلمان در هر مقطع در نمونه آماری
۱	مقطع ابتدایی	زن	۳۴۴	۲۲
۲	مقطع ابتدایی	مرد	۵۷۲	۳۷
۳	مقطع راهنمایی	زن	۲۶۲	۱۷
۴	مقطع راهنمایی	مرد	۳۸۷	۲۵
۵	مقطع متوسطه	زن	۲۱۸	۱۴
۶	مقطع متوسطه	مرد	۴۲۹	۲۸
	جمع کل		۲۲۱۲	۱۴۳

^۱- Argyle

^۲-Negative affect

^۳-Satisfaction with life.

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه می‌باشد. بخش نخست پرسش‌نامه، شامل ۴۰ سؤال برای سلامت سازمانی و بخش دوم، شامل ۲۹ سؤال برای احساس شادکامی است. سؤال‌های بخش اول پرسش‌نامه به صورت مقیاس چهارگزینه‌ای و بخش دوم به صورت مقیاس شش گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. روایی پرسش‌نامه با استفاده از روش صوری و بدلیل استفاده از نظرات و پیشنهادهای اساتید و کارشناسان امر مورد تأیید است. پایایی آن نیز بر اساس آزمون آلفای کرونباخ برای سؤال‌های سلامت سازمانی پرسش‌نامه و سؤال‌های شادکامی پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۹۱۵ و ۰/۸۴۳ به دست آمده و پرسش‌نامه‌ی پژوهش، از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت است از:

۱. بین سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱-۱. بین بعد ساخت‌دهی سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱-۲. بین بعد ملاحظه‌گری سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱-۳. بین بعد پشتیبانی منابع سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱-۴. بین بعد روحیه‌ی سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱-۵. بین بعد تأکید علمی سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱-۶. بین بعد یگانگی نهادی سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱-۷. بین بعد نفوذ مدیر سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
۲. بین میزان ارتباط ابعاد سلامت سازمانی مدارس و احساس شادکامی معلمان در آموزش و پرورش شهرستان مهاباد تفاوت معناداری وجود دارد.

۴- یافته‌های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف آماری پاسخ‌های داده شده به سؤال‌های پرسش‌نامه‌ی پژوهش، ابتدا جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به سؤال‌های دموگرافیکی و سؤال‌های پرسش‌نامه و متغیرهای پژوهش ارائه شده است. در سطح استنباطی نیز برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پیرسون و فریدمن استفاده شده است:

۱. **توصیف آماری سؤال‌های دموگرافیکی:** بر اساس اطلاعات به دست آمده از جدول‌های ۲، ۳، و ۴. ملاحظه می‌شود که ۶۲/۲ درصد نمونه‌ی آماری را مرد و ۳۷/۸ درصد آن را زن تشکیل داده است. ۱۴ درصد نمونه‌ی آماری را مجرد و ۸۶

درصد آن را متأهل تشکیل داده است. هم چنین ۱/۴ درصد نمونه آماری را افراد زیر ۲۵ سال، ۲۸ درصد را افراد بین ۲۵-۳۵ سال، ۵۵/۹ درصد را ۳۶-۴۵ سال و ۱۴/۷ درصد را ۴۶-۵۵ سال تشکیل داده است. از طرفی ۲/۱ درصد نمونه آماری را افراد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۶/۸ درصد را فوق دیپلم، ۶۴/۳ درصد را لیسانس، ۱۶/۱ درصد را فوق لیسانس و ۰/۷ درصد آن را دکترا تشکیل داده است. هم چنین ۷ درصد نمونه آماری را کمتر از ۵ سال سابقه کار، ۱۸/۹ درصد را ۵-۱۰ سال، ۱۴ درصد را ۱۱-۱۵ سال، ۱۸/۲ درصد را ۱۶-۲۰ سال و ۴۲ درصد آن را بیش از ۲۰ سال سابقه کار تشکیل داده است. از طرفی ۴۰/۶ درصد نمونه آماری را افراد مقطع ابتدایی، ۲۹/۴ درصد را مقطع راهنمایی و ۳۰/۱ درصد را مقطع متوسطه تشکیل داده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه ای آماری به سؤال های (جنسیت و وضعیت تأهل)

جنسیت	مرد		زن		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	۸۹	۶۲/۲	۵۴	۳۷/۸	۱۴۳	۱۰۰
تأهل	مجرد		متأهل		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	۲۰	۱۴	۱۲۳	۸۶	۱۴۳	۱۰۰

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه ای آماری به سؤال های (سن، سطح تحصیلات و سابقه کار)

سن	زیر ۲۵ سال		۲۵-۳۵ سال		۳۶-۴۵ سال		۴۶-۵۵ سال		بالتر از ۵۵ سال		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	۲	۱/۴	۴۰	۲۸	۸۰	۵۵/۹	۲۱	۱۴/۷	۰	۰	۱۴۳	۱۰۰
سطح تحصیلات	دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس		دکترا		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	۳	۲/۱	۲۴	۱۶/۸	۹۲	۶۴/۳	۲۳	۱۶/۱	۱	۰/۷	۱۴۳	۱۰۰
سابقه کار	کمتر از ۵ سال		۵-۱۰ سال		۱۱-۱۵ سال		۱۶-۲۰ سال		بیش از ۲۰ سال		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	۱۰	۷	۲۷	۱۸/۹	۲۰	۱۴	۲۶	۱۸/۲	۶۰	۴۲	۱۴۳	۱۰۰

جدول ۴. توزیع فراوانی مقطع تحصیلی

نوع پاسخ ها	کمیت پاسخ ها	ابتدایی	راهنمایی	متوسطه	جمع
درصد	۴۰/۵	۲۹/۴	۳۰/۱	۴۲	۱۰۰

۲

. توصیف آماری متغیرهای پژوهش: توصیف آماری متغیرهای پژوهش در جدول ۵. نشان داده شده است.

جدول ۵: آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	سهم	کمیته
سابقه کار	۰	۲۰	۱۰	۳	۱۰	۱۰
سطح تحصیلات	۱	۳	۲	۰	۱	۱
وضعیت تأهل	۰	۱	۰	۰	۰	۰
جنسیت	۰	۱	۰	۰	۰	۰

-۰/۶۶۵	-۰/۰۰۶	۰/۳۶۲۵	۲/۱۷	۲/۱۶	۲/۰۸	۲/۸۳	۱/۳۳	یگانگی نهادی
-۰/۷۷۰	-۰/۰۴۸	۰/۶۸۳۶	۲/۴	۲/۸	۲/۸۲	۴	۱/۲۰	ملاحظه‌گری
-۰/۵۷۷	-۰/۲۴۱	۰/۴۹۵۰	۳/۴	۳/۴	۳/۲۷	۴	۲/۲۰	ساخت‌دهی
-۰/۶۳۸	۰/۲۶۱	۰/۷۸۰۹	۲/۲۰	۲/۲۵	۲/۳۷	۴	۱	پشتیبانی منابع
-۰/۳۸۱	۰/۲۳۵	۰/۵۶۱۷	۲/۴	۲/۴	۲/۵۲	۴	۱/۴۰	نفوذ مدیر
-۰/۱۷۲	-۰/۳۵۸	۰/۴۵۴۱	۲/۷۵	۲/۸۷	۲/۸۳	۳/۷۵	۱/۶۳	روحیه
-۰/۳۵۱	۰/۰۱۹	۰/۵۹۰۶	۲/۲۹	۲/۷۱	۲/۷۷	۴	۱/۱۴	تأکید علمی
-۰/۳۶۸	۰/۲۱۰	۰/۳۸۷۳	۲/۵۸	۲/۶۷	۲/۶۸۰۴	۳/۶۸	۱/۹۰	سلامت سازمانی
۰/۱۸۰	۰/۰۳۲	۰/۳۰۱۲	۳/۴۱	۳/۵۱	۳/۵۱	۴/۴۵	۱/۸۳	شادکامی

بر اساس اطلاعات به دست آمده از جدول ۵. ملاحظه می‌شود که میانگین متغیر مستقل سلامت سازمانی برابر با ۲/۶۸۰۴ است. هم‌چنین میانگین ابعاد یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، نفوذ مدیر، روحیه و تأکید علمی به ترتیب ۲/۰۸، ۲/۸۲، ۲/۲۷، ۲/۳۷، ۲/۵۲، ۲/۸۳ و ۲/۷۷ به دست آمده است. میانگین متغیر وابسته‌ی شادکامی نیز برابر با ۳/۵۱ به دست آمده است.

۳. تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های آماری: برای تعیین همبستگی سلامت سازمانی و ابعاد آن بر شادکامی معلمان در مدارس از آزمون I پیرسون مطابق جدول ۶. استفاده شده است.

جدول ۶: نتایج آزمون همبستگی I پیرسون

نتایج فرضیه‌ها	متغیر وابسته (شادکامی)		متغیر مستقل	فرضیه
	ضرب همبستگی	S.g		
رابطه معنی‌دار است	۰/۳۴۳	۰/۰۰۰	ساخت‌دهی	۱-۱
رابطه معنی‌دار است	۰/۳۰	۰/۰۰۰	ملاحظه‌گری	۲-۱
رابطه معنی‌دار است	۰/۱۷۰	۰/۰۴۳	پشتیبانی منابع	۳-۱
رابطه معنی‌دار است	۰/۲۸۵	۰/۰۰۱	روحیه	۴-۱
رابطه معنی‌دار نیست	۰/۱۳۷	۰/۱۰۳	تأکید علمی	۵-۱
رابطه معنی‌دار نیست	۰/۱۱۹	۰/۱۵۸	یگانگی نهادی	۶-۱
رابطه معنی‌دار نیست	۰/۱۲۶	۰/۱۳۳	نفوذ مدیر	۷-۱
رابطه معنی‌دار است	۰/۲۹۸	۰/۰۰۰	سلامت سازمانی	اصلی

بر اساس اطلاعات به دست آمده از جدول ۶. ملاحظه می‌شود که برای فرضیه اصلی ۱ و فرضیه‌های فرعی ۱ تا ۴ در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون I پیرسون از حداقل سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. مقادیر I پیرسون محاسبه‌شده برای فرضیه‌های مذکور، به ترتیب، ۰/۲۹۸، ۰/۳۴۳، ۰/۳۰، ۰/۱۷۰، ۰/۲۸۵ می‌باشد. این مقادیر از مقدار بحرانی پیرسون در سطح اطمینان ۹۵ درصد و درجه‌ی آزادی ۱۴۳ بزرگ‌تر می‌باشد. بنابراین رابطه‌ی معنی‌داری بین

سلامت سازمانی و ابعاد ساخت دهی، ملاحظه گری، پشتیبانی منابع و روحیه با شادکامی معلمان در مدارس وجود دارد. برای تعیین میزان ارتباط ابعاد سلامت سازمانی و احساس شادکامی معلمان از آزمون فریدمن مطابق جدول های ۷ و ۸ استفاده شده است.

جدول ۷: رتبه بندی ابعاد سلامت سازمانی

نام متغیر	میانگین
یگانگی نهادی	۱/۹۷
ملاحظه گری	۴/۴۴
ساخت دهی	۶/۲۴
پشتیبانی منابع	۳/۰۱
نفوذ مدیر	۳/۴۲
روحیه	۴/۵۵
تاکید علمی	۴/۳۹

جدول ۸: نتایج آزمون فریدمن

N	۱۴۳
Chi-Square	۳۴۶/۸۶۹
df	۶
Asymp. Sig.	۰,۰۰

P به دست آمده از آزمون فریدمن (۰/۰۰)، کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین فرض صفر رد و فرضیه (۲) مبنی بر تفاوت معنی داری بین ابعاد سلامت سازمان تأیید می شود. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۷. ساخت دهی دارای بالاترین امتیاز و یگانگی نهادی دارای پایین ترین امتیاز می باشد.

یافته های جانبی: با توجه به میانگین های بدست آمده برای مدارس دخترانه و مدارس پسرانه (۲/۷۱۵۷ و ۲/۶۵۹۰) در جدول ۹. می توان نتیجه گرفت بین سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۹: آزمون تفاوت میانگین سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه

متغیر	جنسیت	n	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
سلامت سازمانی	دخترانه	۵۴	۲/۷۱۵۷	۰/۳۹۰۸	۰/۰۵۳۱
	پسرانه	۸۹	۲/۶۵۹۰	۰/۳۸۵۷	۰/۰۴۰۸

با توجه به میانگین های بدست آمده در جدول ۱۰. (۳/۵۴۴۱ و ۳/۴۹۶۷) می توان نتیجه گرفت تفاوت معناداری بین احساس شادکامی معلمان زن و مرد وجود ندارد.

جدول ۱۰: آزمون تفاوت میانگین احساس شادکامی معلمان زن و مرد

متغیر	جنسیت	n	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
احساس شادکامی	دخترانه	۵۴	۳/۵۴۴۱	۰/۲۸۵۲	۰/۳۸۸۲
	پسرانه	۸۹	۳/۴۹۶۷	۰/۳۱۰۷	۰/۰۳۲۹

با توجه به جدول ۱۱. میانگین های بدست آمده برای سلامت سازمانی مدارس مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه به ترتیب ۲/۸۱۰۸، ۲/۶۱۲۵ و ۲/۵۷۰۹ می باشد که می توان نتیجه گرفت بین سلامت سازمانی مدارس مقطع ابتدایی با مقاطع راهنمایی و متوسطه تفاوت معنا داری وجود دارد.

جدول ۱۱: آزمون تفاوت میانگین سلامت سازمانی مقاطع ابتدایی و راهنمایی

متغیر	مقطع	n	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
سلامت سازمانی	ابتدایی	۵۸	۲/۸۱۰۸	۰/۳۹۳۶	۰/۰۵۱۶
	راهنمایی	۴۲	۲/۶۱۲۵	۰/۳۵۳۳	۰/۰۵۴۵
	متوسطه	۴۳	۲/۵۷۰۹	۰/۳۶۷۰	۰/۰۵۵۹

۵- بحث و نتیجه گیری: همان گونه که جدول شماره ۱-۵ خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه های اصلی و فرعی آن را نشان می دهد، برای فرضیه های ۱-۴، ۲-۴، ۳-۴، ۴-۴ فرعی و فرضیه اصلی تحقیق در سطح معنی داری یک دامنه ای، سطح معنی داری آزمون I پیرسون از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچک تر می باشد پس رابطه معنی داری بین متغیر سلامت سازمانی مدارس و ابعاد آن (ساخت دهی، ملاحظه گری، پشتیبانی منابع و روحیه) با متغیر احساس شادکامی وجود دارد. ولی ارتباط بین سایر ابعاد سلامت سازمانی (تأکید علمی، یگانگی نهادی و نفوذ مدیر) معنی دار نیست.

با توجه به ادبیات تحقیق، پژوهشی در خصوص رابطه ی بین سلامت سازمانی و احساس شادکامی صورت نگرفته است. ولی در بررسی سلامت سازمانی با تعهد سازمانی (ذوالقدرنسب، ۱۳۸۲)، سبک رهبری مدیر (تقی نسب، ۱۳۸۵)، ارتباط مثبت و معنی دار و بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸) ارتباط معکوس و معنی دار است. در بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و احساس شادکامی (گروسی و همکاران، ۱۳۸۵)، نتایج نشان داد که کلیه ی آزمودنی ها، عواطف مثبت را نسبت به عواطف منفی در سطح معنی داری بالاتر و بهتر ارزیابی کرده اند و تفاوت معنی داری در میزان شادکامی به تفکیک جنسیت و رشته ی تحصیلی وجود ندارد. یافته های جانبی تحقیق حاضر نیز بیانگر همین موضوع است. وجود همبستگی ساده و چندگانه نیز در تحقیق حقیقی و همکارانش (۱۳۸۵)، بین ویژگی های شخصیتی و احساس شادکامی نشان داده شد. با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاضر بیانگر رابطه ی مثبت بین هر یک از ابعاد سلامت سازمانی و احساس شادکامی در بین معلمان شهرستان مهاباد می باشد، لذا ارتقاء سطح سلامت سازمانی مدارس می تواند در بهبود احساس شادکامی معلمان و در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزشی، افزایش مهارت های زندگی در دانش آموزان، به عنوان یکی از سرمایه های اصلی هر نظامی، موثر باشد.

پیشنهاد های عملی:

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می دهد بین سلامت سازمانی و احساس شادکامی معلمان در مقاطع سه گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مهاباد رابطه معنی داری وجود دارد و این رابطه در ابعاد (ساخت دهی، ملاحظه گری، پشتیبانی منابع و روحیه) معنی دار است، برای بهبود و افزایش شادکامی در بین معلمان به عنوان اصلی ترین عامل در آموزش

و پرورش، توجه به این ابعاد ضروری است. لذا در برنامه ریزی باید مدنظر قرار گیرد. در این راستا برای ارتقای سلامت سازمانی در مدارس شهرستان مهاباد پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

۱. ساخت دهی (داشتن ساختار انعطاف پذیر):

با توجه به این که نتایج تحقیق نشان می دهد بین احساس شادکامی و بعد ساخت دهی سلامت سازمانی رابطه معنی دار است لذا برای افزایش نشاط و شادکامی از طریق بعد ساخت دهی سلامت سازمانی راهکارهای زیر پیشنهاد می شود:

- ۱-۱. یک ساختار قانونی و انعطاف پذیر برای تشویق معلمان به منظور بهبود ارائه خدمات ایجاد شود.
- ۱-۲. استانداردهای دقیق عملکرد رعایت شود و انتظارات شغلی و روش های انجام کار به اطلاع کادر آموزشی رسانده شود.
- ۱-۳. برای انجام امور مدرسه برنامه های زمانبندی مناسب تنظیم شود.
۲. **ملاحظه گری (رعایت):** برای افزایش رابطه بعد ملاحظه گری با شادکامی راهکارهای زیر پیشنهاد می شود:
 - ۲-۱. تدابیری اتخاذ شود که مدیران در محیط کاری خود بتوانند روابط صمیمی و توأم با همکاری معلمان برقرار سازند و از موقعیت ها و کارهای برجسته یکدیگر قدردانی به عمل آید.
 - ۲-۲. فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی، احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین همکاران و معلمان به وجود آورند.
 - ۲-۳. به معلمان به عنوان همکاران حرفه ای توجه صادقانه داشته باشند.

۲-۴. ایجاد ساز و کارهای قانونی برای افزایش انگیزه معلمان و مربیان با ساماندهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی آنان.

۲-۵. مدیران، ضمن ایجاد تفاهم و دوستی با همکاران خود به امور رفاهی آن ها توجه داشته و زمینه های انگیزش به کار را در کارکنان فراهم آورند و از اعمال الگوی خودکامه (استبدادی) در مدرسه خودداری کنند.

۲-۶. به وضعیت بهداشت روانی و جسمی، امنیت شغلی، روحیه، مشارکت، تخصص فنی، انگیزش و ... معلمان توجه بیشتری شود و اقدامات لازم را در جهت افزایش و بهبود این موارد انجام دهند.

۲-۷. مدیر برای ایجاد تغییرات در مدرسه تمایل نشان دهد و در این راه از پیشنهادهای کادر آموزشی بهره برد.

۳. پشتیبانی منابع: برای افزایش رابطه بعد پشتیبانی منابع با شادکامی راهکارهای زیر پیشنهاد می شود:

۳-۱. مسئولان و دست اندر کاران آموزش و پرورش، تمهیدات، امکانات و زمینه هایی را فراهم آورند تا سلامت سازمانی فراهم شده و شاهد افزایش نشاط در محیط کار، افزایش کارایی، اثربخشی مدارس و در نهایت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش باشیم.

۳-۲. فراهم آوردن تسهیلات و امتیازات مناسب برای جذب و نگه داشتن نیروهای کارآمد در دوره ابتدایی و تقویت نگاه تخصصی زیربنایی به این دوره تحصیلی.

۳-۳. طراحی و ساخت فضاهای تربیتی متناسب با اقتضات برنامه درسی، استانداردهای تربیتی، تحولات جمعیتی و شرایط اقلیمی با تأکید بر استفاده از فناوری های نوین ساخت و تجهیزات آموزشی.

۳-۴. آسیب شناسی سلامت سازمانی در کلیه مدارس و رفع این عوامل با فراهم آوردن امکاناتی لازم و ضروری مدارس صورت گیرد.

۳-۵. به منظور اجرای مؤثر امر تدریس، مواد و لوازم اساسی کار آموزشی مدرسه و معلمان، وسایل کمک آموزشی متناسب با پیشرفت تکنولوژی فراهم شود و به سهولت در دسترس قرار گیرند و به درخواست های معلمان از این لحاظ به سرعت پاسخ داده شود.

۴. روحیه: برای افزایش رابطه بعد روحیه با شادکامی راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

۴-۱. مشارکت دادن اعضای مدرسه را در تصمیم‌گیری و حل تعارضات توسط مدیران.

۴-۲. برگزاری دوره‌های آموزشی لازم.

۴-۳. با ایجاد نظام پیشنهادها، کمک به تأمین نیازهای جسمی و روانی، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب نظران باعث ایجاد جو باز و سازنده شوند تا بتوانند سلامت سازمانی و نهایتاً نشاط و شادکامی را تضمین کنند.

منابع فارسی

۱. آرامی، شهناز، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و میزان سلامت سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه نواحی

هفتگانه آموزش و پرورش مشهد، پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره هشتم، صص ۲۴-۱.

بردبار، علیرضا، (۱۳۸۶)، شادی و ثنوری‌های مربوط به آن، نشریه اصلاح و تربیت، شماره ۷۱، صص ۱۶-۱۵.

۳. بیگزاد، جعفر و سرمست، بهرام و خویشی، بهروز، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس

مقاطع سه‌گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مراغه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال اول، شماره دوم، زمستان

۱۳۸۸، صص ۱۷۵-۱۹۳.

۴. تقی‌نسب، اصغر، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی مدارس پسرانه دولتی شهرستان رباط کریم،

پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

۵. حقیقی، جمال و خوش‌کنش، ابوالقاسم و شکرکن، حسین و شهنی‌یلاق، منیجه و نیسی، عبدالکلام، (۱۳۸۵)، رابطه الگوی پنج

عاملی شخصیت با احساس شادکامی در دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه شهید چمران، مجله علوم تربیتی و روانشناسی،

دانشگاه شهید چمران اهواز، سال سیزدهم، دوره سوم، شماره ۳، صص ۱۸۸-۱۶۳.

۶. دمازی، بهزاد و حاج‌نقی‌زاده، فاطمه، (۱۳۹۰)، طراحی مقیاس معتبر و پایا جهت سنجش نشاط ایرانیان، دیار تمان مؤلفه‌های

اجتماعی سلامت مؤسسه ملی تحقیقات سلامت، همایش سلامت و نشاط اجتماعی، ویژه‌نامه نشاط، صص ۹۶-۱.

۷. رهبری‌بناب، مریم، (۱۳۹۰)، ارتباط تعادل کار و زندگی با نشاط، همایش سلامت و نشاط اجتماعی، ویژه‌نامه نشاط، صص ۹۶-۱.

۸. سلیمانی، نادر، (۱۳۸۹)، بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های تهران براساس الگوی هوی و

فیلدمن، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۱(۴)، صص ۴۳-۲۳.

۹. عسگری، محبوبه و سیادت، سیدعلی و عریضی، حمیدرضا، (۱۳۸۳)، رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی و مقایسه آن‌ها

در مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان، دانش و پژوهش در روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد

خوراسگان (اصفهان)، شماره نوزدهم و بیستم، صص ۱۴۲-۱۲۹.

۱۰. عزیزی‌مقدم، ابوبکر، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه‌ی قانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان مهاباد، پایان‌نامه

کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

۱۱. علاقه‌بند، علی، (۱۳۷۸)، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱.

۱۲. علی‌پور، احمد و اعراب‌شیبانی، خدیجه، (۱۳۹۰)، رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه پژوهش‌های

نویین روان‌شناختی، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۸۴-۷۱.

۱۳. کاکیا، لیدا، (۱۳۸۸)، رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره

۹۹، صص ۱۵۹-۱۴۵.

۱۴. گروسی فرشی، میرتقی و مانی، آرش و بخشی پور، عباس، (۱۳۸۵)، *بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی واحد ساس شادکامی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز*، فصلنامه علمی- پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال اول، شماره ۱، صص ۱۵۸-۱۴۳.
۱۵. محسن زاده، افسانه، (۱۳۹۰)، *نشاط سازمانی*، تدبیر، شماره ۲۲۸.
۱۶. مسعودی اصل، ایروان، (۱۳۹۰)، *ایجاد نشاط در سازمان های بخش سلامت*، همایش سلامت و نشاط اجتماعی، ویژه نامه نشاط، صص ۹۶-۱.
۱۷. مظلومی، پریسا و شاه طالبی، بدری، (۱۳۸۹)، *رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی و دخترانه شهر اصفهان*، دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۲۵، صص ۶۸-۵۳.
۱۸. هوی، وین.ک و میسکل، سیسل.ج، (۱۳۸۲)، *مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل*، ترجمه دکتر میرمحمد سید عباس زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ چهارم.
۱۹. یعقوبی، ابوالقاسم، (۱۳۹۰)، *بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان*، پژوهش در نظام های آموزشی، صص ۱۰۵-۹۲.

۱۴

- Barnes, Kevin Michael ;(1994)."The Organizational Health of Middle School, Trust , and decision Participation Work environment "Degree: EDD.
- Hansen, Mark. (1988) Educational Management and Organizational Behavior, Translated by: Naeli Mohammad Ahvaz, Shahid Chamran University of Ahvaz.
- Hoy, W., K., & Tarter, C., J., & Kottkamp, R., B., (1991), Open schools/ Healthy schools: Measuring organizational climate.
- Hoy, W. K; &Wool Folk, A. E.(1993)."Teachers sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools". Elementary School Journal, Vol.93 NO.4, pp.355_372.
- Myers, D., (2000), The funds, friends, and faith of happy people, American psychologist, Vol.55, No.1, 56_67.
- Myers, D., G., & Diener, E., (1995), who is happy? Psychological SParsons, T.(1967)"An Outline of the Social System". in T. Parsons, E.
- W, Scott, Richard. (2003), Organization, Legal, Factual and Open System, Translated by Mohammad Reza Behrangi, Tarbiat Publications.

Abstract

The overall goal of this study the relationship between organizational health and Happiness Mahabad city education teachers be. For organizational health theory Hoy and colleagues used theoretical analysis Parsons at three institutional, administrative, technical, and seven after a Institutional integration, influence principal, consideration, Initiating structure, Resource support, morale and Academic Emphasis and feel happy Argyle theory defined in this context, two main hypotheses have been designed and seven sub-hypotheses.. The population of this study is that it 2212 Mahabad city school teachers are women. The sample size was calculated using the formula 143 Cochran and selected through stratified random sampling. Data collection included two questionnaires, Organizational Health Inventory Hoy and Oxford questionnaire, the reliability and validity of the measure was assessed on the sample. Questionnaire , the sum data collection and summarization, classification using descriptive and inferential statistics (Kolmogorov Smirnov test, r Pearson and Friedman) were analyzed. The results indicate that the organizational health of schools

and teacher education schools with happiness, there is no significant relationship between the city of Mahabad

Keywords: organizational health, Initiating structure, consideration, Resource support, morale, happiness.