

رابطه بین فشار روان - تنی مدیران و سلامت سازمانی مدارس دخترانه دولتی ابتدایی شهر تهران

دکتر مصطفی عسکریان*

چکیده

سلامت سازمانی مدارس، با توجه بر وجود میلیون ها دانش آموز در مدارس سراسر کشور به ویژه در مدارس ابتدایی که دانش آموزان دوران حساس زندگی خود را به لحاظ شکل گیری شخصیت و زیرسازی دوران پسین آموزش و پرورش می گذرانند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. هر آینه مدارس از سلامت سازمانی برخوردار نباشند، توانایی های لازم را برای انجام وظیفه تربیتی خود نداشته و در نتیجه فاقد زمینه های کشت، رشد و تربیت خواهند بود. سلامت سازمانی مدارس، چون هر سازمانی با سلامت روان و تن مدیران ارتباط دارد. مدیران مدارس بدور از سلامت روان و تن، نمی توانند فضای مطلوب کاری را جهت حصول هدفهای تربیتی بهتر فراهم نمایند. بدین جهت پژوهش حاضر، تحت عنوان رابطه بین فشار روانی - تنی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی شهر تهران انجام شده است. یافته های حاصل از بررسی ابعاد فشار روانی - تنی مدیران و ارتباط آن با سلامت مدرسه در نمونه آماری، با اجرای دو پرسشنامه و بهره گیری از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد: در مدارس دخترانه ابتدایی شهر تهران، بین استرس مدیران در ابعاد، عدالت در پرداخت ها، عدم شرکت در تصمیم گیری، نقل و انتقال مکرر، روابط نامناسب بین همکاران، جبر مدیران بلافصل و مسئولیت متعدد سازمانی و سلامت سازمانی مدارس رابطه معنی داری وجود دارد و در ابعاد ابهام در نقش، محیط فیزیکی نامناسب، تعداد ارباب رجوع و عدم تناسب اختیار و مسئولیت، این ارتباط معنی دار نیست.

واژگان کلیدی: فشار روانی - تنی، استرس، سلامت سازمانی

مقدمه

در ایران تعلیمات ابتدایی با آغاز هفتمین سال زندگی کودک شروع می شود. دوران سنی که سرفصل جدید پیشرفت های اجتماعی کودک است. در این مرحله از زندگی کودک با ورود خود به دنیای آموزشگاه زیر پوشش نوی از زندگی قرار می گیرد، به طوری که روان شناسان معتقدند با شروع هفت سالگی دوره کودکی بزرگ آغاز می شود (عسگریان، ۱۳۸۵).

کودک تا یازده سالگی تعلیمات ابتدایی را می گذراند و در این دوره برای بزرگسالی آماده می شود. چون در این دوره جهش فکری در او بیدار می شود.

دانش آموز دبستانی، ضمن این که خواندن، نوشتن و حساب کردن را می آموزد، باید اندیشیدن، درست گفتن و به کارگیری هوش منطقی را نیز کسب کند و ره توشه ی برای دوران بعد زندگی به دست آورد و شاید پس از پایان تحصیلات ابتدایی، به تعلیمات شغلی روی آورد و دوره های آموزشی دیگری را دنبال نکند.

ملاحظه می شود که دبستان، بیش از همه مدارس، وظیفه خطیری بر عهده دارد. وظیفه دبستان را به لحاظی در ایفای نقش مدیران آن باید جستجو کرد. نقش مدیر مدرسه نه به لحاظ اجرای مصوبات سازمانی و برنامه های درسی مهم است، بلکه ایجاد تمهیدات برانجام وظیفه معلمان، در نتیجه فراهم کردن زمینه برای رشد دانش آموزان از اهمیتی خاص برخوردار است.

رشد دانش آموز در مدرسه سالم امکان پذیر است. مدرسه ای که داری جو سالم باشد تا معلم آن بدور از دغدغه خاطر انجام وظیفه کند. مدیریت در ایجاد سلامت مدرسه نقش اساسی دارد.

مدیر مدرسه که عامل هم آهنگ کننده ای در مدرسه به شمار می رود، تحت تأثیر متغیرهای مختلف ناشی از شرایط کاری قرار دارد که یکی از منابع عمده فشار روان - تنی در اوست. فشار روان - تنی باعث کاهش کیفیت عملکرد مدیران می شود (راس^۱، ترجمه خواجه پور، ۱۳۸۵، استول ۲۰۰۶).

فشار روان - تنی مدیران موجب اختلال، در تنظیم روابط بین نیروی انسانی می شود. به عبارتی، روحیه مختل مدیران، سلامتی مدرسه را به هم می زند و اثر آن در کاهش کیفیت عملکرد نیروی انسانی آشکار می گردد (عسگریان، ۱۳۸۵).

مدیریت دبستان، به لحاظ وظیفه حساس مشارکتی که در تربیت نوباوگان جامعه دارد، اگر دچار استرس شود، در هم ریختگی رفتار سازمانی نیروی انسانی را اعم از معلم و کارکنان مدرسه که هر یک در تبدیل ورودی به برون داد سهم به سزایی دارند، موجب خواهد شد. در این بین سهم معلم به لحاظ تعامل عمدی با دانش آموزان بسیار خطیر است.

^۱ . Ross

معلم به سلامت مدرسه نیازمند است. در ایجاد سلامت مدرسه، مدیر با به کارگیری توانایی‌هایی در سطوح مختلف اداری و روحیه حاکم بر معلمان، نقش محوری دارد، ایفای نقش مدیریت مستلزم برخورداری مدیر از سلامت روان - تنی است. ملاحظه می‌شود که سلامت روان - تنی مدیر با سلامت مدرسه در تعامل است. تأیید این نظر ضرورت پژوهش میدانی را نشان می‌دهد.

این پژوهش فشار روان - تنی مدیران نمونه آماری را با اندازه‌گیری ابعاد دهگانه از دیدگاه خود آنها به وسیله پرسشنامه محقق ساخته و سلامت سازمانی مدارس را با اندازه‌گیری بر طبق الگوی پارسونز از دیدگاه آموزگاران به بیان OHI¹گیری ابعاد ششگانه پرسشنامه متغیرهای ذیل و ابعاد مربوط می‌سجد.

فشار روان - تنی

فشار روان - تنی حالتی است که در اثر عدم توانایی انسان جهت پاسخ به عوامل متعارض با تمایلات که روال طبیعی زندگی او را به خطر می‌اندازد، به وجود می‌آید و فشار روان - تنی ناشی از کار حالتی است که در اعضاء سازمانی ایجاد و موجب کاهش تولید در سازمان می‌شود (عسگریان، ۱۳۸۳).

ابعاد فشار روان - تنی

- ابهام در نقش؛ هنگامی به وجود می‌آید که مدیران نمی‌دانند چه وظیفه‌ای دارند، چه انتظاری از آنها وجود دارد و مسئولیت آنها چیست؟

- محیط فیزیکی نامناسب محل؛ به لحاظ صدای زیاد و نامناسب، شلوغی، حرارت بالا و پایین کمبود حریم خصوصی مدرسه

- عدم رعایت عدالت در پرداخت‌ها؛ احساس مدیر در عدم تعادل بین حقوق دریافتی و عملکردی

- عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، نبود اجازه مدیر در دخالت و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های شغلی.

- نقل و انتقال مکرر شغلی به عدم ثبات شغلی مدیران که موجب نگرانی در آنها می‌شود.

- تعداد ارباب رجوع؛ مراجعات متعدد که موجب خستگی مفرط در مدیر می‌شود.

- عدم تناسب بین اختیار و مسئولیت؛ نامتعادلی بین اختیار و مسئولیت مدیر در سازمان.

- روابط نامناسب بین همکاران؛ ضعف روابط انسانی، کمبود صداقت بین اعضاء مدرسه.

- جبر روسای بلافصل؛ بر اساس نوع سبک به لحاظ آمرانه و غیر دموکراتیک بودن.

¹ . Organization Health Inventory(OHI)

- داشتن مسئولیت های متعدد سازمان ها به لحاظ مسئولیت های متعدد خارج از توان مدیر.

سلامت سازمان:

سلامت سازمانی نمونه پژوهش در مفهوم ادراک معلمان از محیط درونی مدرسه براساس نظریه پارسونز در شش بعد^۱ منتج از سه سطح نهادی، اداری و فنی^۲ به بیان ذیل است.

ابعاد سلامت سازمانی:

- روحیه مربوط به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی در بین معلمان است.
- تاکید علمی، مربوط به تاکید علمی مدرسه و یادگیری دانش آموز برای حصول سطح بالای علمی است.
- ساختدهی، مربوط به رفتار مدیر بر اساس وظیفه مداری و موفقیت مداری است.
- حمایت منابع، اشاره به مدرسه ای دارد که معلمان به راحتی وسایل لازم و تجهیزات لازم را در اختیار دارند.
- یگانگی نهادی، اشاره به مدیریت مدرسه ای دارد که در تهیه و حفظ امکانات، تجهیزات و ساختمان مدرسه، جدی بلیغ دارد.
- پژوهشهای انجام شده هر یک به نوبه خود عوامل ایجاد استرس و تاثیر آن بر سلامت سازمانی در نهایت، عملکرد و اثر بخشی در سازمانهای مختلف را مورد مطالعه قرار داده اند. به تعدادی از آنها اشاره می شود.
- فالجرى^۳ و همکاران (۱۹۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان استرس و کار مدیریت دریافتند حجم کار مدیران، دشواری مسئولیت و پاسخگویی، سه عامل مهم در ایجاد استرس است.
- هوی و وولفوک^۴ (۱۹۹۶) در پژوهش خود تحت عنوان ارتباط بین اثر بخشی تدریس معلمان و ابعاد سلامت سازمانی به این نتیجه رسید تنها دو بعد از ابعاد چون یگانگی و روحیه معلمان در اثر بخشی تدریس آنها دخالت دارد.
- کلی و کلکوهاون^۵ (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان کنترل استرس و اثربخشی آموزگاران دریافتند کنترل استرس موجب افزایش اثربخشی آموزگاران می شود.

^۱ بنابر نتیجه یافته های اجرایی مقدماتی پرسشنامه به دلیل عدم اطلاع معلمان از میزان نفوذ مدیر نسبت به روسای مافوق بعد نفوذ مدیر سؤالات . مربوط به آن حذف شد.

^۲ سطح نهادی؛ برخورداری مدرسه را از مشروعیت و حمایت محلی(نهادهای، سازمانها و اولیاء دانش آموزان) لازم می داند سطح اداری؛ مربوط به کارکرد مدیریتی مدرسه است که همراه کارکنان اداری لازم است مدیریت ترتیبی اتخاذ کند تا راه وفاداری معلم نسبت به تلاش کاری توسعه یابد. سطح فنی؛ مربوط به محصول مدرسه است که با فراگرد آموزش و یادگیری رابطه ای مستقیم دارد.

^۳ . Fulecheri

^۴ . Hoy and Woolfolk

^۵ . Kelly & Coiquhomm

لینگارد^۱ و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی سلامت در سازمانهای استرالیا، به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی با موارد نارضایتی شغلی کارکنان، مشکلات روان شناختی و اختلالهای روانی ارتباط دارد. بیک زاده (۱۳۷۶) در پژوهشی تاثیر عوامل استرس زای سازمانی را بر عملکرد شغلی کارکنان به تایید رساند. نوری (۱۳۶۷) با بررسی سطح استرس ناشی از عوامل سازمانی، نشان داد بین میزان سطح استرس و عملکرد مدیران رابطه معکوس وجود دارد.

روحي (۱۳۷۹) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه نتیجه گرفت، تصمیم گیری مشارکتی مدیران در ابعاد سلامت سازمانی تاثیر دارد.

با توجه به مبانی نظری، پژوهش های انجام شده و هدف تحقیق که می خواهد رابطه بین استرس سازمانی مدیران و سلامت سازمانی مدارس را مورد مطالعه قرار دهد تا در جهت رفع عوامل استرس زای مدیران در جامعه آماری رهنمود دهد، این پژوهش در راستای پاسخگویی به این سوال است:

آیا بین فشار روان – تنی مدیران و سلامت سازمانی مدارس در جامعه آماری رابطه وجود دارد؟

فرضیه پژوهش

فرضیه اصلی؛ بین فشار روانی و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی

- بین ابهام در نقش و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- بین محیط فیزیکی نامناسب کاری و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- بین عدم رعایت عدالت در پرداخت ها و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- بین نقل و انتقال مکرر در شغل سازمانی و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- بین تعداد ارباب رجوع و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- بین عدم تناسب بین اختیار و مسئولیت و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- بین روابط نامناسب همکاران و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- بین جبر روسای بالافصل مدیران و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.

^۱ . Lingard , Helen . C & Colleague

- بین مسئولیت متعدد سازمانی مدیران و سلامت سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.

روش

این پژوهش با استفاده از روش همبستگی در جامعه آماری مشتمل بر مدیران و آموزگاران مدارس ابتدایی دختران شهر تهران در سال تحصیلی ۸۶ - ۱۳۸۵ انجام شده است.

نمونه آماری به صورت نمونه گیری چند مرحله ای تصادفی بر حسب تقسیم بندی شهر تهران به مناطق جغرافیایی (یک، شش، نه، سیزده و نوزده) طبق جدول تاکنن تعداد ۱۰۰ نفر مدیر و ۳۶۰ نفر معلم تعیین و انتخاب شده بودند، مورد مطالعه قرار گرفت.

مدیران به پرسشنامه فشار روان - تنی و معلمان به پرسشنامه سازمانی جواب دادند.

پرسشنامه ها قبل از اجرا به وسیله صاحب نظران اعتباریابی محتوایی شدند. سپس، به طور مقدماتی در بین ۸۰ نفر در جامعه آماری اجرا و پایائی آنها به وسیله آلفای کرانباخ و دو نیمه کردن، مورد محاسبه قرار گرفت. ضریب محاسبه شده پرسشنامه سنجش فشار روان - تنی از آلفای کرانباخ ۰/۸۰ و از دو نیمه کردن ۰/۷۶ به دست آمده است. نتایج محاسبات پایانی پرسشنامه از فشار روان - تنی با استفاده از ابزار تحقیقاتی چند محقق ساخته بوده است.

که بر اساس الگوی پارسونز ساخته شده است. OHI پرسشنامه سلامت سازمانی، پرسشنامه شرح متغیرها و مولفه های تشکیل دهنده هر یک از پرسشنامه ها در صفحات پیشین بیان شده است.

پس از جمع آوری اطلاعات، داده ها با روش های مناسب بر حسب مورد، آمار توصیفی، آزمون معنی داری و آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

الف - یافته های توصیفی، در این قسمت به توصیف دو متغیر اصلی پژوهش، فشار روان - تنی مدیران و سلامت سازمانی مدارس بر حسب شاخص های متعددی که نشانگر ابعاد مختلف هر صفت هستند، پرداخته شد.

۱ - توصیف فشار روان - تنی مدیران

این متغیر در ابعاد مختلفی که مقیاس مورد استفاده در این پژوهش منقوش در جداول مختلف با محاسبه میانگین هر یک مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول الف ۱ - میانگین ابعاد مختلف فشارهای روان - تنی مدیران در جامعه آماری

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	ابعاد استرس شغلی
۰/۳۹	۲/۰۳	۳	۱	ابهام در نقش سازمانی
۰/۶۰	۲/۵۴	۳/۷۵	۱/۲۵	محیط فیزیکی نامناسب
۰/۴۸	۳/۱۸	۴	۱/۳۳	عدم عدالت در پرداخت ها
۰/۴۱	۱/۷۰	۲/۶۷	۱	عدم مشارکت در تصمیم گیریها
۰/۴۳	۲/۲۵	۳/۲۵	۱/۲۵	نقل و انتقال مکرر
۰/۴۷	۲/۶۷	۴	۱/۲۵	تعداد ارباب رجوع
۰/۴۴	۲/۷۲	۴	۲	عدم تناسب اختیار و مسئولیت
۰/۳۷	۱/۸۱	۲/۳۳	۱	روابط نامناسب بین همکاران
۰/۴۲	۲/۵۸	۳/۶۷	۱	جبر روسای واحدهای سازمانی
۰/۵۲	۲/۸۵	۴	۱/۷۵	
۰/۴۷	۲/۴۳	۳/۱۸	۱/۷۰	مسئولیت متعدد در شغل سازمانی

استرس شغلی(کل)

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، بالاترین میانگین فشار روان تنی مدیران مربوط به بعد عدم عدالت در پرداخت ها، پس از آن مسئولیت متعدد در شغل، بعد از آن عدم تناسب اختیار و مسئولیت قرار دارد. از سوی دیگر کمترین بعد استرس زای مدیران مربوط به عدم مشارکت در تصمیم گیری و روابط نامناسب بین همکاران است.

جدول الف ۲ - میانگین فشار روان - تنی مدیران در جامعه آماری بر حسب سن

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	فراوانی	سن (سال)
-	۲/۴۱	-	-	۱	۲۵
۰/۳۱۲	۲/۶۰	۲/۸۳	۲/۳۸	۳	۳۶
-	۲/۳۱	-	-	۱	۳۸
۰/۲۴۱	۲/۲۷	۲/۶۳	۲/۱۳	۶	۴۰
۰/۱۲۰	۲/۴۱	۲/۵۶	۲/۲۵	۷	۴۲
۰/۰۸۹	۲/۵۶	۲/۶۳	۲/۴۲	۶	۴۳
۰/۲۰۴	۲/۴۰	۲/۷۵	۱/۸۷	۲۱	۴۴
۰/۱۸۹	۲/۴۷	۲/۸۸	۲/۳۲	۱۵	۴۵
۰/۲۰۹	۲/۴۸	۲/۷۲	۲/۱۷	۸	۴۶
۰/۲۵۹	۲/۲۷	۱/۵۸	۱/۹۴	۶	۴۷
۰/۱۸۳	۲/۴۷	۲/۷۳	۲/۳۱	۱۲	۴۸
۰/۵۰۰	۲/۳۶	۱/۹۱	۱/۹۱	۶	۵۰
-	۱/۸۸	-	-	۱	۵۲
-	-	-	-	۷	اظهار نشده
۰/۲۲۵	۲/۴۱	۲/۹۱	۱/۷۷	۱۰۰	کل

طبق جدول فوق مشخص می شود، بیشترین استرس مربوط به گروه های سنی ۳۶ سال و ۴۳ سال و کمترین آن مربوط به ۴۰ سال و ۴۸ سال است.

جدول الف ۳ - میانگین فشار روان - تنی مدیران در جامعه آماری بر حسب سابقه مدیریت

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	فراوانی	سابقه
۰/۱۵۲	۲/۴۵	۲/۷۲	۱/۷۲	۲۳	۱-۵
۰/۳۰۰	۲/۴۵	۲/۸۸	۱/۷۷	۱۶	۶-۱۰
۰/۲۲۲	۲/۴۸	۲/۹۱	۲/۱۶	۱۲	۱۱-۱۵
۰/۱۷۶	۲/۴۴	۲/۸۳	۲/۱۷	۱۴	۱۶-۲۰
۰/۱۶۵	۲/۴۰	۲/۶۹	۲/۱۳	۱۵	۲۱-۲۵
۰/۳۲۹	۲/۲۶	۲/۶۶	۱/۸۷	۱۴	۲۶-۳۰
-	-	-	-	۶	اظهار نشده
۰/۲۳	۲/۴۱	۲/۹۱	۱/۷۷	۱۰۰	کل

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، فشار روان - تنی مدیران در سال های یازده تا پانزده سال سابقه مدیریت کمترین است. در مقابل، مدیران با سابقه بیشتر از پانزده سال استرس زیادتری دارند.

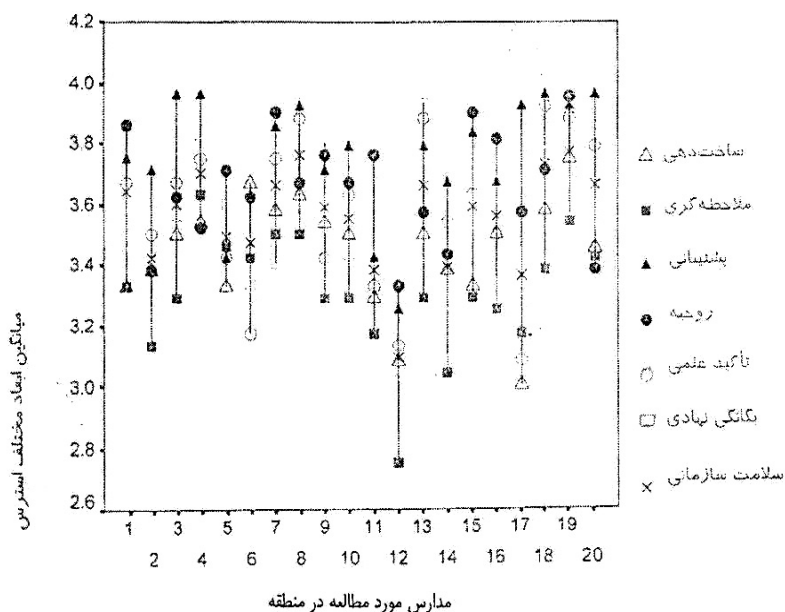
جدول الف ۴ - میانگین فشار روان - تنی مدیران در جامعه آماری به تفکیک مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فرواوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
دیپلم	۴	۱/۸۸	۲/۶۶	۲/۲۹	۰/۳۹
فوق دیپلم	۳۲	۱/۷۷	۲/۹۱	۲/۴۵	۰/۳۳
لیسانس	۵۸	۱/۸۷	۲/۸۸	۲/۴۱	۰/۲۲
فوق لیسانس	۱	-	-	۲/۲۸	-
اظهار نشده	۵	-	-	-	-
کل	۱۰۰	۱/۷۷	۲/۹۱	۲/۴۱	۰/۲۳

بر اساس جدول فوق مشخص می شود، بیشترین استرس در میان مدیران با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و کمترین آن مربوط به مدیران با مدرک تحصیلی دیپلم و یک فوق لیسانس است.

۲ - توصیف سلامت سازمانی مدارس مورد مطالعه و مقایسه آنها بر اساس میانگین در جهت تشخیص مدارس سالم و ناسالم از یکدیگر به صورت خطوط آویز^۱

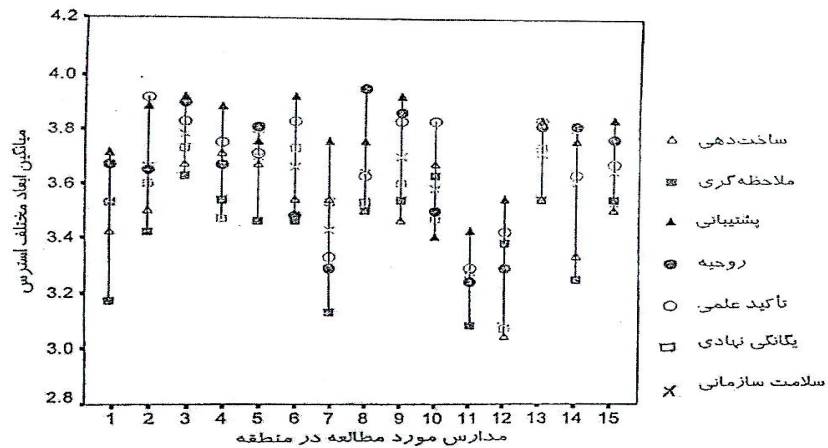
(لازم به ذکر است که ترسیم نمودار خطی ابعاد سلامت سازمانی به علت کثرت مدارس در هر منطقه بین ۱۵ تا ۲۷ مدرسه و تقاطع خطوط متقاطع که مانع از مشاهده و مقایسه مدارس می شوند، ممکن نشد و به علت طولی بودن جداول نیز از ترسیم آنها خوداری و به ترسیم نیمرخ به صورت خطوط آویز اکتفا شد)



۱ - نیم رخ ابعاد سلامت سازمانی در مدارس مورد مطالعه در منطقه یک

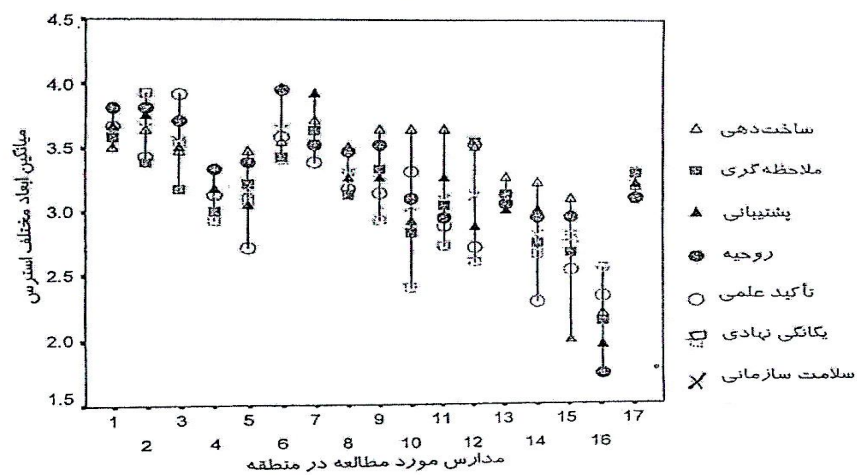
^۱ . Drop Lines

همان طور که نیم رخ بالا نشان می دهد به جز چند مدرسه به ویژه مدرسه شماره ۱۲، همه مدارس مورد مطالعه در منطقه یک از سلامت سازمانی بیشتر از میانگین معیار قرار دارند و جزو مدارس سالم محسوب می شوند.



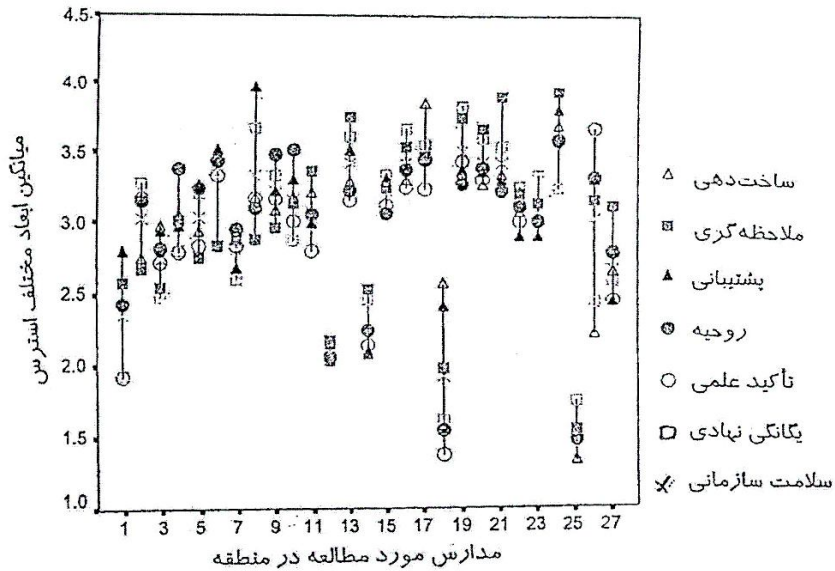
۲- نیم رخ ابعاد سلامت سازمانی در مدارس مورد مطالعه منطقه ۶

بر اساس نیمرخ مشخص می شود به جز از پنج مدرسه بقیه مدارس مورد مطالعه در منطقه شش از سلامت سازمانی بیشتر از میانگین معیار قرار دارند و جزو مدارس سالم محسوب می شوند.



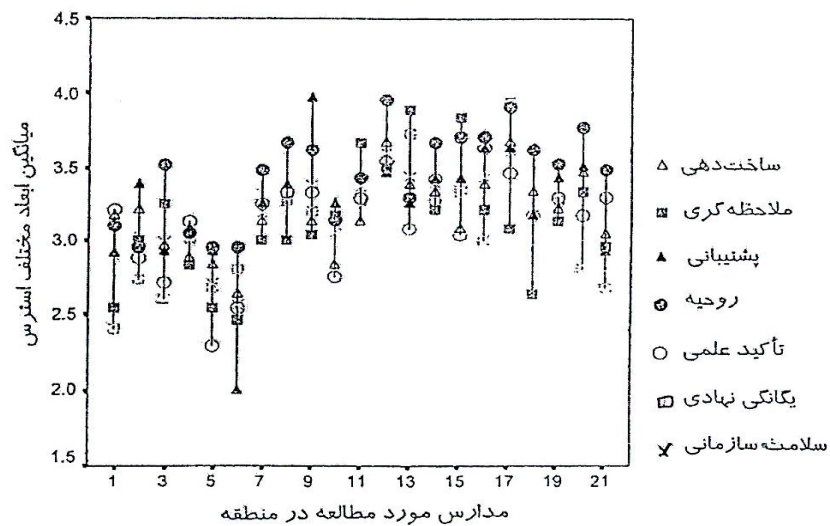
۳- نیم رخ ابعاد سلامت سازمانی در مدارس مورد مطالعه منطقه ۱۳

همانطور که نیمرخ بالا نشان می دهد، مدارس منطقه سیزده در ابعاد مختلف سلامت سازمانی تفاوت‌های زیادی دارند و شیب ملایمی در میانگین های مدارس مورد مطالعه دیده می شود. ولی بیشتر مدارس میانگین بالاتر از متوسط دارند.



۴- نیم رخ ابعاد سلامت سازمانی در مدارس مورد مطالعه در منطقه ۹

طبق نیمرخ بالا مشخص می شود مدرسی که در این منطقه میانگین پائین تر از میانگین معیار دارند نسبت به مناطق ۱، ۶ و ۱۳ پائین تر است به بیان دیگر مدارس ناسالم در این منطقه چشمگیر است.



۵- نیمرخ ابعاد سلامت سازمانی در مدارس مورد مطالعه در منطقه ۱۹

نیمرخ بالا نشان می دهد بیشتر مدارس در منطقه نوزده در حد میانگین معیار یا بالاتر از آن قرار دارند تفاوت کیفی از نظر سلامت سازمانی در بین مدارس این منطقه کمتر است.

ب : تحلیل استنباطی داده ها

ب - ۱ - آزمون معنی داری متغیرها

قبل از آزمون فرضیه ها به آزمون معنی داری نتایج حاصل از دو متغیر اصلی پرداخته شد. به عبارت دیگر تلاش می شود مشخص گردد آیا مدارس مورد مطالعه دارای سلامت سازمان هستند و آیا در مدارس مورد مطالعه استرس شدید وجود دارد، نتایج در جداول مربوط به قرار ذیل منعکس شده است.

جدول ب - ۱ - آزمون معنی داری نتایج سلامت سازمانی و ابعاد آن در جامعه آماری

ابعاد سلامت سازمانی	حداکثر	حداقل	میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t مقدار
ساخت دهی	۳۲۴۲.۳	۱۵۹۴.۳	۲۴۱۸.۳	۰/۰۰۰	۹۹	۱۰۰.۷۸
ملاحظه گری	۲۵۸۶.۳	۱۵۹۴.۳	۱۷۵۵.۳	۰/۰۰۰	۹۹	۸۶۳.۷۵
پشتیبانی منابع	۴۵۲۹.۳	۲۴۷۹.۳	۳۵۰۴.۳	۰/۰۰۰	۹۹	۸۸۵.۶۴
روحیه	۴۶۳۵.۳	۲۷۱۹.۳	۳۶۷۷.۳	۰/۰۰۰	۹۹	۷۶۵.۶۹
تاکید علمی	۳۲۲۷.۳	۱۱۷۷.۳	۲۲۰۲.۳	۰/۰۰۰	۹۹	۳۱۰.۶۲
یگانگی نهادی	۳۱۹۸.۳	۱۲۱۴.۳	۲۲۰۶.۳	۰/۰۰۰	۹۹	۴۱۴.۶۴
سلامت سازمانی	۳۴۷۵.۳	۱۷۷۹.۳	۲۶۲۷.۳	۰/۰۰۰	۹۹	۳۴۳.۷۶

$\alpha=0/05$

همانطور که جدول فوق نشان می دهد در کل سلامت سازمانی و ابعاد ششگانه آن در مدارس جامعه آماری همگی معنی دار است. یعنی متغیر سلامت سازمانی در نمونه آمای این پژوهش قابل مطالعه و بررسی است.

جدول ب - ۲ - آزمون معنی دار نتایج فشار روان - تنی مدیران بر حسب ابعاد آن در جامعه آماری

ابعاد استرس شغلی	حداکثر	حداقل	میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t مقدار
ابهام در نقش	۲/۱۲۲۹	۱/۹۴۱۱	۰/۰۳۲۰	۰/۰۰۰	۹۹	۴۴/۵۶۸
محیط فیزیکی مناسب	۲/۶۸۰۳	۱/۹۴۱۱	۲/۵۴۱۱	۰/۰۰۰	۹۹	۴۴/۵۶۸
عدم رعایت عدالت در پرداخت ها	۳/۲۹۰۴	۳/۰۶۵۸	۳/۱۷۸۱	۰/۰۰۰	۹۹	۵۶/۴۰۷
عدم مشارکت در تصمیم گیریها	۱/۷۹۴۹	۱/۶۰۲۴	۱/۶۹۸۶	۰/۰۰۰	۹۹	۳۵/۱۷۳
نقل و انتقال مکرر	۲/۳۵۲۸	۲/۱۵۴۰	۲/۲۵۳۴	۰/۰۰۰	۹۹	۴۵/۲۰۳
تعداد ارباب رجوع	۲/۵۸۹۸	۲/۳۶۹۱	۲/۴۷۹۵	۰/۰۰۰	۹۹	۴۴/۸۰۷
عدم تناسب بین اختیار و مسئولیت	۲/۸۲۰۳	۲/۶۱۳۵	۲/۷۱۶۹	۰/۰۰۰	۹۹	۵۲/۳۶۴
روابط نامناسب بین همکاران	۱/۸۹۹۷	۱/۷۲۵۸	۱/۸۱۲۸	۰/۰۰۰	۹۹	۴۱/۵۶۶
جبر روسای سازمانی	۲/۶۷۲۶	۲/۴۷۸۱	۲/۵۷۵۳	۰/۰۰۰	۹۹	۵۲/۸۰۴
مسئولیت متعدد در مشاغل سازمانی	۲/۹۶۶۸	۲/۷۲۵۰	۲/۸۴۵۹	۰/۰۰۰	۹۹	۴۶/۹۲۹

$\alpha=0/05$

همانطور که جدول فوق نشان می دهد در کل فشار روان - تنی و ابعاد ده گانه آن در مدارس جامعه آماری همگی معنی دار است. یعنی متغیر فشار روان - تنی در نمونه آماری این پژوهش قابل مطالعه و بررسی است.

ج - آزمون فرضیه ها بر حسب ابعاد و فشار روان - تنی با ابعاد سلامت سازمانی در جامعه آماری

جدول ج - ۱ - نتایج آزمون همبستگی بین ابهام در نقش و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۲۵۰	۰/۰۳۴
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۱۲۲	۰/۳۰۵
	روحیه	۱۰۰	-۰/۱۵۳	۰/۱۹۰
ابهام در نقش سازمانی	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۱۶۹	۰/۱۵۳
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۲۸	۰/۰۵۳
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۱۲۰	۰/۳۰۸
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۱۸۹	۰/۱۰۸

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد میزان همبستگی بین ابهام در نقش سازمانی با ابعاد سلامت سازمانی به جز بین ابهام در نقش سازمانی با بعد یگانگی نهادی که در محدوده معنی داری قرار دارد، همبستگی بین ابعاد دیگر سلامت سازمانی با ابهام در نقش سازمانی در خارج از سطح معنی داری قرار دارد.

جدول ج - ۲ - نتایج آزمون همبستگی بین محیط فیزیکی نامناسب محل کار و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۱۱۸	۰/۳۱۸
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۲۱۹	۰/۱۶۰
	روحیه	۱۰۰	-۰/۱۷۴	۰/۱۴۲
محیط فیزیکی نامناسب محل کار	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۱۵۰	۰/۲۰۰
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۱۳	۰/۰۷۰
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۱۶۸	۰/۱۶۰
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۱۴۵	۰/۲۰۰

$\alpha=۰/۰۵$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد میزان همبستگی بین محیط فیزیکی نامناسب محل کار، با هیچیک از ابعاد سلامت در محدوده معنی داری قرار ندارد. یعنی همبستگی بین محیط فیزیکی نامناسب محل کار با سلامت سازمانی خارج از سطح معنی داری است.

جدول ج - ۳ - نتایج آزمون همبستگی بین عدم رعایت عدالت در پرداخت ها و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
عدم رعایت عدالت در پرداخت ها	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۲۲۰	۰/۰۶۱
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۲۴۴	۰/۰۳۸
	روحیه	۱۰۰	-۰/۲۹۰	۰/۰۰۰
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۲۹۰	۰/۰۰۰
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۹۵	۰/۰۰۰
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۳۲۷	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۲۵۰	۰/۰۰۰

$\alpha=0/05$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی عدم رعایت عدالت در پرداخت ها، با سلامت سازمانی، با توجه بر سطح معنی داری، معنی دار است. این معنی داری در همه روابط مذکور در جدول منفی است. به این معنی که با افزایش بی عدالتی در پرداخت ها، سلامت سازمانی در ابعاد مربوط به آن کاهش می یابد.

جدول ج - ۴ - نتایج آزمون همبستگی بین مشارکت در تصمیم گیری ها و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
عدم مشارکت در تصمیم گیری ها	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۲۴۸	۰/۰۰۰
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۲۳۰	۰/۰۰۰
	روحیه	۱۰۰	-۰/۱۸۷	۰/۱۱۰
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۲۴۹	۰/۰۰۰
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۵۳	۰/۰۰۰
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۲۹۳	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۲۵۸	۰/۰۰۰

$\alpha=0/05$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی بین عدم مشارکت در تصمیم گیری با سلامت سازمانی، در سطح معنی داری قرار دارد.

در بین ابعاد سلامت سازمانی، به جز روحیه، بقیه ابعاد سلامت سازمانی در محدوده معنی داری قرار دارد و همه روابط منفی است. به این معنی که با افزایش عدم مشارکت اعضاء در تصمیم گیری سلامت سازمانی در ابعاد مربوط به آن کاهش می یابد.

جدول ج ۵- نتایج آزمون همبستگی بین نقل و انتقال مکرر شغلی و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
نقل و انتقال مکرر شغلی	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۲۵۴	۰/۰۳۵
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۲۰۸	۰/۰۷۵
	روحیه	۱۰۰	-۰/۲۶۶	۰/۱۱۰
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۱۹۸	۰/۰۲۰
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۱۴۸	۰/۰۹۲
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۲۰۵	۰/۰۸۰
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۲۹۹	۰/۰۵۰

$\alpha=0/05$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی بین نقل و انتقال مکرر شغلی با سلامت سازمانی خارج از سطح معنی داری قرار دارد. در بین ابعاد ششگانه سلامت سازمانی، میزان همبستگی ابعاد یگانگی نهادی، روحیه با نقل و انتقال مکرر شغلی، در محدوده معنی داری قرار دارد و همه روابط مذکور در جدول منفی است، به این معنی که افزایش نقل و انتقال شغلی موجب کاهش سلامت سازمانی و ابعاد مربوط به آن می شود.

جدول ج ۶- نتایج آزمون همبستگی بین تعداد ارباب رجوع و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
تعداد ارباب رجوع	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۲۲۰	۰/۰۵۹
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۲۰۹	۰/۰۷۳
	روحیه	۱۰۰	-۰/۱۲۵	۰/۲۹۷
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۱۱۹	۰/۳۱۴
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۵۶	۰/۰۳۴
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۱۲۱	۰/۳۰۷
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۱۸۴	۰/۱۲۸

$\alpha=0/05$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی بین تعداد ارباب رجوع با سلامت سازمانی در سطح معنی داری قرار ندارد. فقط از ابعاد ششگانه سلامت سازمانی، بین تعداد ارباب رجوع با ملاحظه گری، میزان همبستگی در محدوده معنی داری قرار دارد و همبستگی مثبت است. به این ترتیب هر قدر مقدار ارباب رجوع افزایش یابد، بعد ملاحظه گری نیز افزایش می یابد.

جدول ج ۷- نتایج همبستگی بین عدم تناسب اختیار و مسئولیت و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
عدم تناسب بین اختیار و مسئولیت	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۱۷۰	۰/۱۵۱
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۱۶۹	۰/۱۵۳
	روحیه	۱۰۰	-۰/۲۳۴	۰/۰۴۰
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۱۹۷	۰/۰۹۵
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۱۲۱	۰/۳۰۷
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۱۱۸	۰/۳۱۸
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۱۴۸	۰/۲۰۰

$$\alpha = 0/05$$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی بین عدم تناسب و اختیار و مسئولیت با سلامت سازمانی خارج از سطح معنی داری قرار دارد و فقط از ابعاد سلامت سازمانی در بین عدم تناسب و اختیار و مسئولیت و روحیه میزان همبستگی در محدوده معنی داری قرار دارد. با توجه به منفی بودن همه روابط، هر قدر عدم تناسب بین اختیار و مسئولیت افزایش یابد سلامت سازمانی و ابعاد آن کاهش می یابد.

جدول ج ۸- نتایج همبستگی بین روابط نامناسب بین همکاران و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
روابط نامناسب بین همکاران	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۲۶۸	۰/۰۲۱
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۲۶۰	۰/۰۲۵
	روحیه	۱۰۰	-۰/۲۳۷	۰/۰۴۲
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۲۰۲	۰/۸۷۰
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۳۹	۰/۰۴۰
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۲۲۱	۰/۰۶۱
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۲۵۶	۰/۰۳۴

$$\alpha = 0/05$$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی بین روابط نامناسب بین همکاران و سلامت سازمانی، در سطح معنی داری قرار دارد. از ابعاد سلامت سازمانی بین یگانگی نهادی، تاکید علمی، روحیه و ملاحظه گری با روابط نامناسب بین همکاران میزان همبستگی، در محدوده معنی داری قرار دارد. با توجه بر منفی بودن روابط هر قدر روابط نامناسب بین همکاران افزایش یابد. سلامت سازمانی و ابعاد آن کاهش می یابد.

جدول ج ۹- نتایج همبستگی بین جبر روسای بلافصل به مدیران و ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
جبر روسای سازمانی	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۳۱۵	۰/۰۰۰
	تاکید عملی	۱۰۰	-۰/۲۵۷	۰/۰۰۰
	روحیه	۱۰۰	-۰/۲۷۰	۰/۰۲۰
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۲۶۷	۰/۰۰۰
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۰۹	۰/۰۷۳
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۲۹۹	۰/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۲۷۸	۰/۰۰۰

$$\alpha = 0/05$$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی بین جبر روسای بلافصل مدیران و ابعاد سلامت سازمانی، در سطح معنی داری قرار دارد. از ابعاد سلامت سازمانی میان یگانگی نهادی، تاکید علمی، پشتیبانی منابع و ساخت دهی و جبر روسای بلافصل به مدیران مدارس میزان همبستگی در محدوده معنی داری قرار دارد. با توجه به منفی بودن همه روابط هر قدر جبر روسای بلافصل مدیران مدارس افزایش یابد سلامت سازمانی و ابعاد آن کاهش می یابد.

جدول ج - ۱۰ - نتایج آزمون همبستگی بین مسئولیت متعدد در شغل با ابعاد سلامت سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	فراوانی	همبستگی	سطح معنی داری
مسئولیت متعدد در شغل سازمانی	یگانگی نهادی	۱۰۰	-۰/۲۶۷	/۰۰۰
	تاکید علمی	۱۰۰	-۰/۲۸۸	/۰۱۰
	روحیه	۱۰۰	-۰/۲۳۴	/۰۰۰
	پشتیبانی منابع	۱۰۰	-۰/۳۰۵	/۰۰۰
	ملاحظه گری	۱۰۰	-۰/۲۴۲	/۰۳۹
	ساخت دهی	۱۰۰	-۰/۲۷۰	/۰۰۰
	سلامت سازمانی	۱۰۰	-۰/۲۷۵	/۰۰۰

$\alpha=۰/۰۵$

نتایج حاصل از آزمون مندرج در جدول فوق نشان می دهد، میزان همبستگی بین مسئولیت متعدد در شغل سازمانی و سلامت سازمانی مربوط به تمام ابعاد در سطح معنی داری قرار دارد. با توجه بر منفی بودن همه روابط هر قدر مسئولیت متعدد شغل سازمانی افزایش یابد. سلامت سازمانی و ابعاد مربوط به آن کاهش می یابد.

بحث

بررسی نتایج حاصل از این پژوهش با توجه بر هدف و سوال مطروحه در صفحات پیشین بیانگر این است که در مدارس دخترانه ابتدایی شهر تهران، بین اکثر ابعاد فشار روان - تنی شغلی مدیران و سلامت سازمانی مدارس رابطه وجود دارد.

فشار روان - تنی مقوله ای روان شناختی است که با دارا بودن ابعاد مختلف، از متغیرهای مختلفی متأثر می شود و هر کدام به نوعی در رفتار فرد تأثیر می گذارد. بنابراین هنگامی که فشار روان - تنی مطالعه می شود، لازم است ابعاد آن نیز جهت علمی بودن پژوهش بیان شده و مورد بررسی قرار گیرند. بر این اساس در این پژوهش ده بعد آن مورد مطالعه قرار گرفته است.

از طرف دیگر سلامت سازمانی نیز در نوع خود متغیری است که از روابط متعدد تعاملی به خصوص از روابط درون سازمانی متأثر است و این تأثیرات در نگرش های نیروی انسانی سازمان بازتاب می یابد.

سنجش نگرش آموزگاران در افراد گروه نمونه و در خصوص سلامت سازمانی، براساس تأثیر فشار روان - تنی امکان سنجش آن فراهم می کند، بدین جهت در این پژوهش، رابطه فشار روان - تنی مدیران با سلامت سازمانی

مدارس با در نظر گرفتن ابعاد مختلف هر یک از دو متغیر، طبق تعاریف عملیاتی به صورت فرضیه‌هایی تنظیم و مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها به قرار ذیل است:

نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق

نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق یعنی سنجش وجود رابطه بین ابهام نقش و سلامت سازمانی، نبود رابطه معنی داری را بین این دو متغیر نشان می‌دهد.

ابهام در نقش سازمانی به معنی میزان شناخت مدیر از مسوولیت‌ها و وظایف خود است که جنبه فردی دارد. با توجه بر وظایف روزمره مدیران می‌توان احتمال داد، احساس مدیران اینست که در این زمینه ابهامی ندارند ولی از سوی دیگر با توجه به ابعاد مختلف سلامت سازمانی مفهوم یگانگی نهادی که رابطه مدیران با والدین دانش آموزان و با منابع خارج از مدرسه و طرح و برنامه ریزی و فعالیت‌های آموزشی مدرسه است بیشترین قرابت را با نقش مدیریت مدرسه دارد. بدین جهت پژوهش رابطه این بعد را با باهام در نقش معنی دار نشان می‌دهد. البته جهت رابطه منفی است.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش یعنی سنجش وجود رابطه بین محیط فیزیکی نامناسب کاری و سلامت سازمانی، نبود رابطه معنی داری را مابین دو متغیر نشان نداد. محیط فیزیکی شامل نور، حرارت، سرو صدا و کمبود فضا است.

نتایج آزمون سوم فرضیه سوم پژوهش یعنی سنجش وجود رابطه بین عدم رعایت عدالت در پرداخت‌ها و سلامت سازمانی، رابطه معنی داری را بین این دو متغیر نشان داد. البته نتیجه آزمون، وجود رابطه بین رعایت عدالت در پرداخت‌ها را با همه ابعاد جز یگانگی نهادی تأیید می‌کند. به نظر می‌رسد این بعد از سلامت سازمانی به علت عامل بیرونی بودن (رابطه مدیر با خارج از مدرسه) تأثیری در استرس مدیران نداشته باشد و از جایی که رعایت عدالت بیشتر جنبه انگیزشی دارد و طبق نظریه آدامز (عسگریان، ۱۳۸۳) احساس عدالت به عنوان عامل انگیزشی قوی است با سایر ابعاد سلامت سازمانی رابطه معنی داری داشته باشد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش یعنی سنجش وجود رابطه بین عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و سلامت سازمانی، رابطه بسیار قوی را بین متغیر اول و تمام ابعاد متغیر سلامت سازمانی نشان می‌دهد (پارسونز، ۱۹۷۹) به طوریکه بلومکووتیس^۱ (۲۰۰۷) در پژوهش خود تصریح می‌کند، مدیریت مشارکتی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی است.

نتایج آزمون فرضیه پنجم یعنی سنجش وجود رابطه بین نقل و انتقال مکرر در شغل سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معنی داری را بین دو متغیر نشان می‌دهد. یکی از نیازهای شغل مدیریت، ثبات شغلی است، چراکه هدف

^۱ . Blomkvist

گزینی و بهره‌وری سازمان منوط به مدیریت زمان است (عسگریان، ۱۳۸۳) و عدم ثبات مدیران، این مبنا را سست می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه ششم یعنی، سنجش وجود رابطه بین تعداد ارباب رجوع و سلامت سازمانی، نبود رابطه معنی‌داری را نشان می‌دهد ولی رابطه بین مقدار ارباب رجوع با بعد مداخله‌گری معنی‌دار است. می‌توان احتمال داد تعداد ارباب رجوع موجب افزایش کارکردهای مدیریت در مدرسه به ویژه تماس بیشتر مدیر با آموزگاران علت معنی‌داری رابطه باشد.

آزمون فرضیه هفتم، یعنی سنجش رابطه بین عدم تناسب بین اختیار و مسوولیت و سلامت سازمانی، نبود رابطه معنی‌داری را بین دو متغیر نشان می‌دهد.

با توجه به داده‌های جدول شماره (ج - ۷) که بعد عدم تناسب بین اختیار و مسوولیت، سومین عامل استرس‌زا برای مدیران مطرح است، چرا رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر با سلامت سازمانی وجود ندارد. می‌توان احتمال داد که این امر به ساختار مدیریت مدارس دولتی ایران مربوط است که نسبت به سازمانهای خصوصی استقلال و ابتکار عمل کمتری دارند. بدین معنی که دایره استقلال عمل مدیر محدود است و چنین امری تأثیری بر سلامت سازمانی ندارد، نتایج تحقیق حاجی پور (۱۳۷۵) که به مقایسه سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیر دولتی پرداخته است، مبین این امر است.

آزمون فرضیه هشتم، یعنی سنجش بین روابط نامناسب همکاران و سلامت سازمانی، وجود رابطه معنی‌داری را بین این دو متغیر نشان می‌دهد. این نتیجه حاکی از اهمیت این عامل در ارتباط با سلامت سازمانی است. برخی از ویژگی‌های رهبری که بعد مهمی از مدیریت را تشکیل می‌دهد. مشورت خواهی از گروه، توان ایجاد ارتباط قوی با دیگران، مقاومت در مقابل ناملايمات است. این ویژگی‌ها، مستلزم ایجاد روابط مناسب با همکاران می‌باشد و سلامت سازمانی در حد زیادی در گرو آن است (عسگریان، ۱۳۸۳).

آزمون فرضیه نهم، یعنی سنجش رابطه بین جبر روسای بلافصل سازمانی و سلامت سازمانی، وجود رابطه معنی‌داری را بین این دو متغیر نشان می‌دهد، دال بر اهمیت ابتکار عمل مدیران است. به طوری که در توضیح آزمون فرضیه هشتم بیان شد سلامت سازمانی، تا حد زیادی در گرو ابتکار عمل مدیر است.

آزمون فرضیه دهم، یعنی سنجش رابطه بین مسوولیت متعدد سازمانی مدیران و سلامت سازمانی، وجود همبستگی بالایی را (۰/۲۷) بین دو متغیر نشان می‌دهد. اهمیت عامل استرس‌زای متغیر مسوولیت متعدد مدیران به حدی است که با تمام ابعاد سلامت سازمانی رابطه قوی و معکوس دارد. احتمال می‌رود که این عامل استرس‌زا مربوط به ساختار موجود مدیریت آموزش و پرورش باشد. فالچری^۱ و همکاران (۱۹۹۵) در پژوهش خود

^۱ . Fvlcheri

دریافتند تعداد و میزان دشواری مسوولیت و پاسخگویی، به عنوان سه عامل مهم در ایجاد استرس در سازمانهای دولتی می باشد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر در مجموع می توان گفت، بین عوامل استرس زای مدیران با سلامت سازمانی، در مدارس ابتدایی دولتی دخترانه شهر تهران رابطه وجود دارد، هر چند پژوهشهای مشابه در این رابطه اندک است ولی نتایج آنها چون پژوهشهای میلر^۱ (۱۹۹۵)، کلی و کله هاون^۲ (۲۰۰۵) ولینگارد و همکاران (۲۰۰۶) تأییدی بر وجود رابطه فشار روان - تنی شغلی با سلامت سازمانی است.

پیشنهادها

نتایج این پژوهش نشان داد عوامل استرس زای شغلی مدیران مدارس ابتدایی دولتی دخترانه شهر تهران با سلامت سازمانی ارتباط دارد. اکنون که آموزش و پرورش رسمی ایران، همگام با سایر سازمانها، در راستای ایجاد تحول و تغییر در چشم انداز آینده قرار دارد، یکی از شروط اساسی، جامه عمل پوشیدن اهداف چشم انداز، وجود سلامت سازمانی، در آموزش و پرورش بویژه در مدارس است.

همانطور که در صفحات پیشین بیان شد، در این میان، سلامت روان - تنی سازمانی مدیر نقش اساسی دارد. از این رو توجه به وضعیت روان - تنی مدیران و کاری سازی آنها از عوامل استرس زا، به نوبه خود می تواند در ایجاد تغییرات کیفی آموزش و پرورش ایفاگر نقش مهمی باشد، براین اساس پیشنهاد می شوند:

۱- طبق نتایج پژوهش که منعکس کننده اظهارات مدیران مدارس و برخاسته از نگرش آموزگاران است، عدم عدالت در پرداخت ها، عدم تناسب اختیار با مسوولیت های متعدد، بیشترین فشار روان - تنی را در مدارس به مدیران وارد می آورد. لازم است با بررسی دو عامل به صورت دقیق، با شناسایی محدودیت ها، در ایجاد تغییر در ساختار وظایف مدیران، به اصلاح آنها همت گماشته شود. مهم تر از اجرای عدالت، درک آن توسط عداات گسترهاست. شفاف سازی این موارد برای مسئولان موجب افزایش احساس آنها می شود.

۲- از عوامل دیگر استرس زای شغلی مدیران، عدم مشارکت در تصمیم گیری و جبر روسای بلافصل تأثیر گذار در سلامت سازمانی مدارس است. طبق اصول مدیریت، هر دو عامل به سلسله مراتب اداری و روابط مدیران بلافصل با مدیران مدارس اشاره دارد. پیشنهاد می شود، با بررسی ساختاری و سیستمی مشخصه هایی که در روند مدیریت مدارس تأثیر منفی می گذارند، شناسایی و تعدیلی در سلسله مراتب و روابط بین مدیران بلافصل و مدیران مدارس به طوری جدی به عمل آید.

^۱ . Miller

^۲ . Kelly & Colquhoun

۳ - نتیجه پژوهش حاضر نشان داد وجود روابط مناسب، ارتباط محکمی با سلامت مدارس دارد. از جایی که تحکیم روابط در گرو جو سالم مدرسه است. لذا پیشنهاد می شود. در این زمینه مدیران مدارس از طریق آموزش آمادگی لازم را پیدا کنند.

۴ - با توجه به اینکه سلامت سازمانی مدارس مورد مطالعه در شهر تهران متفاوت از یکدیگر است. احتمال دارد این تفاوت ها، ناشی از شخصیت مدیران باشد. لذا پیشنهاد می شود در شناسایی این تفاوت ها که می تواند براساس مطالعه رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران با سلامت سازمانی مدارس باشد، در انتخاب مدیران اقدام شود.

منابع

- بیک زاده، جعفر(۱۳۷۶) بررسی تأثیر عوامل استرس زای سازمانی بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی آذربایجان شرقی
- راس، وندال، الیزابت، آلتمایر: استرس شغلی، مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان (ترجمه غلامرضا خواجه پور)، انتشارات بازتاب، ۱۳۸۵
- روحی، اکبر(۱۳۷۹) بررسی روابط بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اصفهان
- عسگریان، مصطفی(۱۳۸۷) روابط انسانی در رفتار سازمانی، چاپ سوم، انتشارات امیرکبیر
- عسگریان، مصطفی(۱۳۸۶) سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، چاپ پانزدهم، انتشارات امیرکبیر
- عسگریان، مصطفی(۱۳۸۵) مدیریت منابع انسانی در سازمانهای (کاربردی)، انتشارات همایش دانش
- نوری، نورالدین(۱۳۷۷) بررسی سطح استرس ناشی از عوامل سازمانی و رابطه آن با عملکرد مدیران و سرپرستان شرکت بوتان
- Arnetz, Bengt, Vanja Blomkvist(2007) Leadership, Mental Health . and Organizational Efficacy in Health Care Organizations Psychotherpy and Psychosomatic ; 76:242248.
- Fulcheri, Mario, Giulio Barzega, Giuseppe Maina, Franco Novara and Luigi Ravizza(1995) Stress and managerial work: organizational culture and technological : a clinical study. Jornal of managerial Psychology v10.n4 : pp3(6).
- Hoy, Wayne K, Anita E, Wooifolk(2005) Teacher'Sense of stress management: Health and well-being as a professional duty of care? Critical Public Health Issue 2, pages 135-145.
- Kelly, Peter, Derek Colquhoun(2005) The professionalization of stress management: Health and well-being as a professional duty of care? Critical Public Health Issue 2, pages 135-145.
- Lingard, Helen c. and Bradley, Lisa M. and Brown, Kerry A. and Bailey, Caroline and Townsend, Keith j.(2006) Organizational Health Management interventions in the Australian Construction Industry: An Evaluation of One Case study Project. In Fang, D and Choudhry. RM and Hinze, JW. Eds. Proceedings Global Unity for safety & Health in construction: CIB W99 International Conference, pages pp. 609-618, China.

- Murphy, Steven A, Linda Duxbury, Christopher Higgins (2006) The Individual and Organizational Consequences of stress, Anxiety, and Depression in the Workplace: A Case study Canadian Journal of Community Mental Health. Volume 25, Number2.
- Renee L. Miller; Mark A. Griffin; Peter Higgins (2006) Personality and Organization health : the role of conscientiousness March 1999, page 7-1913, issue 1, Volume Stone, Human Resource Management, Taylor & Francis pbl.

The research investigated relationship between school manager's street and organizational health among elementary girl's school of Tehran in academic year 1385-1386.

Abstract

Subjects were 100 managers 360 teachers that selected from Tehran's educational regions, based on takman and cluster random sampling method. Instruments in this research was include : Job street Inventory (completed by managers),and organizational Health Inventory (OHI) (completed by teachers).Ten hypotheses were examined about job street dimensions in relationship to organizational health in basis of Pearson's coefficient of correlation. The analysis of data shows there were significant relationship , high vocational turnover, multiplicity in responsibility, vocational inappropriate relationships, despotic style of high level managers with organizational health. Other dimensions of job stress haven't significant. Finding also show, three important stressor of school managers were: inequity of salary, overload inequity between. more important implication of this research is pay attention to mangers psychological needs.

Key words : *psychosomatic , stress , organizational health.*