

تبیین راهبردها و پیامدهای سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش استان فارس)

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۸؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۴

معصومه جعفری^۱، مژگان امیریان زاده^۲، رضا زارعی^۳ و مسلم صالحی^۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردها و پیامدهای تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها: رویکرد تحقیق، ترکیبی (کیفی و کمی) بوده و از روش اکتشافی بهره گرفته شده است. در این راستا، در مرحله نخست و در بخش کیفی، به مصاحبه با صاحب‌نظران و در مرحله دوم ضمن بهره از روش کمی (توصیفی پیمایشی) از داده‌های حاصل از تحلیل محتوای کیفی بر روی مصاحبه‌ها برای ساخت پرسشنامه به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید.

جامعه آماری پژوهش حاضر، صاحب‌نظران حوزه آموزش و پرورش و نیز کارکنان آموزش و پرورش استان فارس در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند. در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته بود. **بحث و نتیجه‌گیری:** یافته‌های حاصل از تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌ها نشان داد که مهم‌ترین راهبردهای تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شامل ارزیابی و کنترل، برنامه‌ریزی راهبردی، منابع مالی، و رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی؛ و همچنین مهم‌ترین پیامدهای آن را می‌توان هدفمندی سازمان، رشد سرمایه اجتماعی، تحقق عدالت اجتماعی، و پویایی سازمان دانست. نتایج حاصل از تحلیل بخش کمی نیز نشان داد نقش راهبردها و پیامدها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش، اثربخش است.

کلید واژه‌ها: آموزش و پرورش، سلامت سازمانی، کارکنان، مدیران.

۱. دانشجوی دوره دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.
mamirianzadeh94@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

مقدمه

نظام آموزش و پرورش یکی از اساسی‌ترین بنیان‌های جوامع امروزی بوده (ایکونو، کفه، کنی، مکینستری^۱، ۲۰۱۹) و بنا به ضرورت تحولات محیطی و اجتماعی، یکی از سازمان‌های پیچیده و حیاتی در هر کشوری محسوب شده و دارای پیوندی ناگسستنی با توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد. هم‌چنین نظام آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین نهادهای هر کشور بوده که به واسطه‌ی موقعیت آن در جامعه (چاولا و ساکنزنا^۲، ۲۰۱۹)، فعالیت‌هایش به صورت مستمر در معرض قضاوت افکار عمومی قرار می‌گیرد (لاچنر^۳، ۲۰۲۰؛ فرناندس، کارنیرو، کاستا، براگا^۴، ۲۰۱۸). به بیان دیگر نظام آموزش و پرورش، مسئولان و دست‌اندرکاران آن باید نسبت به توسعه و رشد همه‌جانبه کشور و هم‌چنین افکار عمومی و واکنش‌های آن‌ها اعتنا کرده و به حساسیت روابط متقابل و فزاینده آموزش و پرورش و جامعه واقف باشند (مورفی، مک دونالد، داناییا و وانگ^۵، ۲۰۱۹)، چرا که در شرایط کنونی نظام آموزش و پرورش بیش از پیش در مرکز مباحثات اجتماعی-فرهنگی قرار گرفته و موضوع این مباحثات نیز بر پاسخگویی، مسئولیت اجتماعی و به‌طور کلی سلامت بودن ساز و کارها و فرایندهای آن متمرکز شده است. امروزه نقش و جایگاه نظام آموزش و پرورش در کشور و لایه‌های مختلف اجتماعی-فرهنگی آن، تا بدان حد فراگیر شده است که اکثر صاحب‌نظران و محققان آموزشی، بر مبنای مطالعات و پژوهش‌های انجام گرفته، اعلام نموده‌اند که سلامت عمومی و فکری جامعه تا حدود زیادی در گرو سلامت سازمانی نظام آموزش و پرورش می‌باشد، یعنی چنانچه نظام آموزش و پرورش از سلامت سازمانی لازم برخوردار نباشد و نتواند کارکردهای اساسی خود را به صورت اثربخشی عملیاتی و اجرایی کند، سلامت عمومی و فکری جامعه به مخاطره می‌افتد. در حقیقت، سلامت سازمانی، پدیده‌ای مدرن و وسیع است که برای پیشرفت طولانی مدت سازمان، بسیار حیاتی می‌باشد (محمودنوید^۶ و همکاران، ۲۰۲۰).

با این وجود، متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی^۷ و اهمیت و نقش آن به منزله‌ی یک اصل تعیین کننده اثربخش برای دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش، مفهوم ناشناخته‌ای بوده (حقیقت جو، شفیق‌پور، سلطانی و انصاری، ۱۳۸۸) و علی‌رغم ظاهر مدرن این نظام‌ها، سلامت سازمانی شان با چالش‌های جدی مواجه می‌باشد، این عدم سلامت و ناسالم بودن نظام آموزش و پرورش

-
1. Iacono & Keeffe & Kenny & McKinstry
 2. Chawla & Saxena
 3. Lochner
 4. Fernandes & Carneiro & Costa & Braga
 5. Murphy & MacDonald & Danaia & Wang
 6. Muhammad Naveed
 7. organizational health

یک مشکل اجتماعی و وضعیت بیمارگونه بوده و شواهدی هم‌چون، عدم تحقق اهداف سازمانی، پایین بودن بهره‌وری، نارضایتی ارباب رجوع، عدم سلامت مالی، پایین بودن رضایت شغلی، کندی فرآیندهای کاری و بی‌نظمی، نشان‌دهنده رگه‌هایی از ناسلامتی و فساد سازمانی در نظام آموزش و پرورش ایران می‌باشد (فیض‌آبادی و علائی، ۱۳۹۷؛ کسانی، ۱۳۹۵؛ عاقلی، ۱۳۹۳؛ راعی، ۱۳۹۳)، که پاسخ‌گویی و کیفیت فرایندهای نظام آموزش و پرورش در سطوح مختلف را تهدید کرده و بقای معنادار آن‌ها را با مشکل مواجه می‌سازد. بنابراین از آنجایی که سلامت سازمانی نظام آموزش و پرورش تنها در برگزیده توانایی سازمان برای انجام نقشها و وظایف به طور موثر نیست، و ظرفیت و قابلیت‌های آن‌ها به‌منظور رشد و بهبود مداوم در تمام سطوح را شامل می‌شود (لایوب، ۲۰۱۸)، تحلیل و تبیین چالش‌های مرتبط با سلامت سازمانی نظام آموزش و پرورش از ضرورت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. در واقع غفلت و بی‌توجهی نسبت به سلامت سازمانی نظام آموزش و پرورش و در نتیجه گسترش و فراگیر شدن فساد در این نظام، اثربخشی و کارآمدی آن را در سطوح مختلف و هم‌چنین در بلندمدت تهدید کرده و شکست برنامه‌ها و عدم تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش را در پی داشته و از طریق تأمین و هدایت نادرست منابع سازمانی به سمت اقدامات و عملیات‌های غیراثربخش، زمینه‌های رکود در فعالیت‌های سازمان را فراهم می‌کند.

اهمیت و حیاتی بودن سلامت سازمانی در نظام آموزش و پرورش با در نظر گرفتن سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نمود بیشتری پیدا می‌کند، زیرا بخش عمده‌ای از این سند با هدف نهادینه کردن و ارتقای سلامت سازمانی نظام آموزش و پرورش در راستای اثربخشی کارکردی و عملکردی، مشارکت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، افزایش روحیه جمعی و گروهی، پیشگیری از فساد سازمانی و مبارزه با آن و تنظیم قوانین مورد نیاز تدوین شده است. از این رو نظام آموزش و پرورش باید به‌طور مداوم درصدد ارتقای سلامت سازمانی خود بوده و ضمن نهادینه کردن آن در واحدها و بخش‌های متعدد خود، اثربخشی کارکردهایش را با شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر سلامت سازمانی توسعه دهد. به بیان دیگر ارتقای سلامت سازمانی و به صورت دقیق‌تر، مقابله با فساد در نظام آموزش و پرورش می‌تواند تأثیر به‌سزایی در تأمین و تخصیص منابع سازمانی در سطوح و واحدهای مختلف، پاسخگویی شفاف‌تر به ذی‌نفعان، افزایش اعتماد ذی‌نفعان به نظام آموزش و پرورش، اثربخشی کارکردهای اساسی و هم‌چنین نهادینه‌سازی فرهنگ فساد ستیزی در نظام آموزش و پرورش داشته باشد. مطالعات و پیشینه پژوهش سلامت سازمانی در نظام آموزش و پرورش نیز بیانگر اهمیت این موضوع بوده است (فارمانوا، ۲۰۱۸).

کارلسون، کارواری، زینگ مارک و نورداستروم^۱ (۲۰۱۹) در پژوهش خود از ابعادی مانند فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار که به عملکرد بهتر سازمان و سلامت اشخاص کمک می‌کند، به‌عنوان مؤلفه‌های سلامت سازمانی نام می‌برد. همچنین مطابق با پژوهش‌های او، شاخص‌های سلامت سازمانی نه تنها استرس، رفاه، رضایت و تعهد افراد را در نظر می‌گیرد بلکه به کیفیت تصمیم‌گیری تناسب ساختار سازمانی و شاخص‌های مالی هم توجه می‌کند. فرمنوا، بانی ویلی و بوچارد^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند به بیان دیگر سلامت سازمانی یعنی اینکه سازمان بخواهد برای ادامه حیات خود به هدف‌ها و مقاصد انسانی خود دست یابد و چالش‌ها و موانع پیش روی خود را برطرف و کنار بگذارد. یاسینی، آیدی و آقایی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ دینی مؤثر بر ارتقای سلامت سازمانی در نظام آموزش ایران، مؤلفه‌های اثرگذار بر ارتقای سلامت سازمانی را مشخص کردند. نتایج، بیانگر این است که اگر در سازمانی شرایطی فراهم باشد که به مؤلفه‌های فرهنگ دینی توجه شود با چنین توجهی می‌توان شاهد بود که خطمشی‌های شایسته‌سالاری در انتصاب و ارتقای سازمان به کار گرفته می‌شود؛ سامانه نظارت کارآمد و دقیق در سازمان طراحی می‌شود؛ به اصول اخلاقی در سازمان توجه می‌شود؛ رقابت سالم سیاسی میان احزاب و گروه‌ها جریان می‌یابد؛ ارتباط آزاد و روان بین تمام بخش‌های سازمان جریان پیدا می‌کند؛ کارکنان به اطلاعات سازمان دسترسی آزاد پیدا می‌کنند؛ تصمیم‌گیری مشارکتی بر سازمان حاکم می‌شود و مدیران در جهت حذف برنامه‌های مستعد فساد تلاش می‌کنند. نعیمی پور و بختیاری (۱۳۹۶) در مطالعه خود تحت عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در سلامت سازمانی آموزش و پرورش، به بررسی و تحلیل این عوامل مؤثر پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها نشان داد که ۹ عامل اساسی بر سلامت سازمانی تأثیرگذار بوده که عبارت‌اند از قانون‌گرایی، شفافیت، نظارت و کنترل داخلی، آموزش، انضباط اداری و مالی و استقرار و توسعه سازمان‌های الکترونیکی، الگوی مصرف، پاسخگویی و شایسته‌سالاری. همچنین این پژوهشگران به این نتیجه دست یافتند که برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کرد و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. رحیمیان، عباس‌پور، مهرگان و هدایتی (۱۳۹۶) در پژوهش خود، اعتباریابی مدل مفهومی نظام آموزشی سالم با تأکید بر سلامت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مضامینی هم

1 Karlsson & Garvare & Zingmark & Nordström

2 Farmanova & Bonneville & Bouchard

چون رفتار مدیریت و رهبری آموزشی، ویژگی‌ها و جو نظام آموزشی، خصوصیات افراد، فرهنگ، تعهد سازمانی افراد، رفتار شهروندی-سازمانی و خشنودی شغلی افراد از مهم‌ترین عوامل تشکیل دهنده سلامت سازمانی نظام آموزشی می‌باشند. ترک‌زاده، بصیری و عقیلی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان مدل‌سازی سلامت سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان فارس) به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های رهبری، انسجام، اثربخشی و پاسخگویی به محیط، سلامت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر مبنای نتایج بدست آمده مدل سلامت سازمانی تدوین گردید. داد سپاهی، پورشافعی، عسگری و سالاری نژاد (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان نقش پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی در مشارکت‌پذیری کارکنان مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش شهر بیرجند، به این نتیجه رسیدند که بین سلامت سازمانی و مشارکت‌پذیری کارکنان آموزش و پرورش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که ابعاد سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) توانستند مشارکت‌پذیری کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند را پیش‌بینی کنند. سیمها، الووی و هانگ^۱ (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود با عنوان اثرات توزیع فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سلامت سازمانی به این نتیجه رسید که رقابت و ظرفیت نوآوری در سازمان به‌عنوان متغیرهای میانجی بوده که با تأثیر بر مدیریت منابع انسانی و فناوری‌های صنعتی نوین سلامت سازمانی را تأثیر قرار می‌دهند. بدین ترتیب که مدیران سازمان در سطوح مختلف با فراهم کردن زمینه ایجاد به کارگیری فناوری‌های نوین و همچنین اثربخش کردن فرایند مدیریت منابع انسانی می‌توانند توسعه سلامت سازمانی در سازمان را فراهم آورند. رامداس و لیوایس^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدارس ابتدایی در قالب مدلی، با توجه به اهمیت و ضرورت این مفهوم از نظر مدیران، معلمان و دانش‌آموزان پرداختند. از نظر آن‌ها مؤلفه‌های متعددی سلامت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دادند که شامل مؤلفه‌های بیرونی، مؤلفه‌های سطح مدرسه و نتایج محیط آموزش (پیشرفت تحصیلی و جو مثبت) بوده است. به بیان دیگر؛ رفتار مدیران، محیط روانی-اجتماعی، ارتباط خانه-مدرسه-جامعه، خصوصیات معلمان، کیفیت برنامه‌های درسی و فرهنگ حاکم مدرسه جز مؤلفه‌های درونی سلامت سازمانی؛ نوع و اندازه مدرسه، تعداد منابع انسانی مدرسه، ساختار مدرسه، ظرفیت و قابلیت‌های مدرسه و خدمات حمایتی مدرسه جز مؤلفه‌های بیرونی و همچنین پیشرفت تحصیلی و جو مثبت مدرسه از جمله مؤلفه‌های مربوط به نتایج محیط آموزش هستند.

بنابراین مطابق با اسناد بالادستی و همچنین ادبیات و پیشینه پژوهش؛ نظام آموزش و پرورش

تنها در صورتی خواهد توانست وظیفه خطیر و حیاتی خود را به نحو احسن به انجام رساند که از سلامت سازمانی کامل برخوردار بوده و کارکنان آن‌ها از توانایی و ظرفیت‌های لازم به‌منظور انجام وظایف بهره‌مند باشند. در حال حاضر نظام آموزش و پرورش در سطوح مختلف خود نتوانسته است در راستای نهادینه کردن سلامت سازمانی گامی اساسی بردارد و همین امر موجبات فراهم آمدن زمینه‌های فساد سازمانی را ایجاد کرده است. بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که سلامت سازمانی در نظام آموزش و پرورش تبدیل به چالشی جدی در محیط‌های سازمانی شده است و عدم توجه به این موضوع می‌تواند عواقب جدی در پی داشته باشد. بنابراین با توجه به نقش نظام آموزش و پرورش در توسعه و رشد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور در سطوح مختلف در راستای رسیدن به توسعه‌ای پایدار، پیش از پیش نقش این نظام پررنگ‌تر شده است. حال آنکه متأسفانه در حال حاضر شاهد عدم پاسخگویی مناسب و شفاف، عدم مسئولیت‌پذیری، عدم نظارت صحیح و اثربخش، عدم شایسته‌سالاری و ... در سطوح مختلف نظام آموزش و پرورش بوده‌ایم، که تمامی موارد مذکور زمینه‌ساز کاهش سلامت سازمانی در این نظام می‌باشد.

بنابراین با توجه به آثار و نتایج مثبتی که تحقق سلامت سازمانی می‌تواند به همراه داشته باشد و همچنین ضرورتی که در زمینه شناسایی راهبردهای تحقق آن متصور است، در قالب مطالعه‌ای منسجم، شناسایی راهبردها و پیامدهای سلامت سازمانی نظام آموزش و پرورش، چالشی اساسی بوده و باید به صورت جدی مورد توجه قرار گیرد. از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردها و پیامدهای تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس صورت گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر کاربردی بوده و به روش ترکیبی اکتشافی انجام گرفته است. در پژوهش ترکیبی از ابزارهای کیفی و کمی استفاده شده و در نوع اکتشافی آن از داده‌های کیفی برای ساخت مقیاس کمی استفاده می‌گردد (کرسول و پلانوکلاک^۱، ۲۰۰۷). در این راستا، در مرحله نخست و در بخش کیفی، به مصاحبه با صاحب‌نظران و در مرحله دوم از روش کمی (توصیفی پیمایشی) به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید. در این مرحله از داده‌های حاصل از تحلیل محتوای کیفی بر روی مصاحبه‌ها برای ساخت پرسشنامه بهره گرفته شد.

پدیده مورد بررسی در این مطالعه، سلامت سازمانی کارکنان نظام آموزش و پرورش بود. از

این رو مدیران نظام آموزش و پرورش به‌عنوان مشارکت‌کنندگان این پژوهش در بخش کیفی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و با مصاحبه با ۱۴ نفر، اشباع نظری در داده‌ها حاصل گردید. این افراد شامل مدیران سطوح عالی آموزش و پرورش فارس بودند که به‌عنوان افراد کلیدی حوزه مدیریتی به حساب می‌آمدند و دارای تجارب زیسته مدیریتی ارزشمندی چه در سطح عملی و چه در سطح نظری بودند. هم‌چنین این مشارکت‌کنندگان از حداقل ۲۰ سال سابقه کار و تحصیلات در رشته‌های مرتبط با مدیریت آموزش و پرورش (مدیریت آموزشی، برنامه‌ریزی درسی و فلسفه آموزش و پرورش و...) برخوردار بودند (جدول ۱).

جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان آموزش و پرورش استان فارس بودند که جمعیت ۴۷۰۰۰ نفری را تشکیل می‌دادند. از این جامعه آماری، براساس جدول مورگان، تعداد ۳۸۲ نفر به‌عنوان کیفیت حجم نمونه تعیین شد و پرسشنامه محقق ساخته در بین آن‌ها توزیع گردید. در این راستا، با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، شهرستان‌های استان فارس به‌عنوان خوشه در نظر گرفته شد و به‌طور تصادفی، ۱۰ خوشه را انتخاب و از بین این خوشه‌های منتخب، سازمان آموزش و پرورش آن شهرستان و سه مدرسه شهرستان مورد نظر را به صورت تصادفی انتخاب نموده و در بین تمام اعضای سازمان و مدارس منتخب شهرستان مورد نظر به توزیع پرسشنامه اقدام گردید. بر طبق این فرایند بین ۴۱۲ نفر پرسشنامه پخش گردید که با احتساب پرسشنامه‌های بازگشت داده نشده و کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش و با پیگیری‌های مکرر، تعداد ۳۸۲ نسخه پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری گردید که این تعداد برابر با حجم نمونه تعیین شده در تحقیق است.

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر، در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته؛ و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته ۲۲ گویه‌ای براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای بسیار کم تا بسیار زیاد بود. روایی این ابزارها توسط پنج نفر از صاحب‌نظران حوزه آموزش و پرورش مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی داده‌های کیفی نیز با استفاده از روش پایایی بین کدگذاران مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه محقق ساخته نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۹ تعیین شده است.

برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها، از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده گردید. به‌منظور تحلیل داده‌های بخش کمی نیز از روش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (t تک نمونه) بهره گرفته شده است.

جدول ۱. مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی

کد	جنسیت	سابقه	رشته تحصیلی
۱	مرد	۲۰	مدیریت آموزشی
۲	مرد	۲۱	مدیریت آموزشی
۳	مرد	۲۴	برنامه‌ریزی درسی
۴	مرد	۲۳	مدیریت آموزشی
۵	مرد	۲۲	منابع انسانی
۶	مرد	۲۷	روانشناسی تربیتی
۷	مرد	۲۶	مدیریت آموزشی
۸	مرد	۲۳	برنامه‌ریزی درسی
۹	زن	۲۴	مدیریت آموزشی
۱۰	مرد	۲۱	فلسفه آموزش و پرورش
۱۱	مرد	۲۰	مدیریت آموزشی
۱۲	مرد	۲۵	برنامه‌ریزی درسی
۱۳	مرد	۲۹	مدیریت آموزشی
۱۴	مرد	۲۸	مدیریت آموزشی

یافته‌های پژوهش

در این بخش، ابتدا هر سوال مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفته است:
 راهبردهای لازم جهت تحقق سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس چیست؟

پس از پیاده‌سازی متن ۱۴ مصاحبه، به‌منظور شناسایی راهبردهای لازم جهت تحقق سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس، متن مصاحبه‌ها چندین بار مورد کند و کاو قرار گرفت و جملات معنی‌دار در تک تک مصاحبه‌ها مشخص گردید و ۷۱ گزاره (کد) استخراج شد. پس از انجام تحلیل محتوا بر روی گزاره‌های به دست آمده، در مرحله دوم ۵۳ و در مرحله سوم ۳۲ گزاره حاصل شد و بر این اساس مقوله‌های اصلی تعیین گردید و نهایتاً ۴ محور یا مقوله اصلی طبقه‌بندی و استخراج گردید. در ادامه مقوله‌های استخراج شده به همراه نمونه‌ای از مهم‌ترین کدها و روایت‌های مصاحبه‌شوندگان برای هر مقوله ارائه شده است (جدول ۲).

جدول ۲. مهم‌ترین مقوله‌های اظهار شده در زمینه راهبردهای لازم جهت تحقق سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس توسط مصاحبه‌شوندگان

ردیف	مقوله‌ها	نمونه‌ای از کدها	فراوانی پاسخ دهندگان	درصد
۱	داشتن ارزیابی و کنترل	وجود نظام پایش و نظارتی مناسب (مصاحبه‌شونده شماره ۳، ۸ و ۱۲) نظام خودارزیابی (شماره ۱۱) پاسخگو بودن (۱۴) استانداردسازی فرایندها (شماره ۲)	۱۳	۹۳
۲	داشتن برنامه‌ریزی راهبردی مناسب	برنامه‌ریزی منسجم سازمانی (شماره ۱، ۵ و ۱۳) برخورداری کارکنان و مدیران از تفکر سیستمی (شماره ۱۲) تدوین برنامه‌های سازمان آموزش و پرورش هم راستا با نظام برنامه‌ریزی کشور (شماره ۱) مورد توجه قرار دادن ارزش‌های کشور در برنامه‌ریزی سازمانی (شماره ۷) توجه به واقعیت‌ها در برنامه‌ریزی سازمانی (شماره ۴)	۱۱	۷۸
۳	داشتن منابع مالی مناسب	توزیع بهینه منابع مالی؛ بودجه و اعتبارات در درون سازمان (شماره ۶ و ۹) استقرار نظام مناسب پرداخت تسهیلات (شماره ۱۱) تولید درآمد برای سازمان (شماره ۲ و ۱۲)	۱۱	۷۸
۴	التفات به رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی	توجه به چشم‌اندازها و آرمان‌های سند چشم‌انداز، نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین علم و فناوری در برنامه‌های سازمان (شماره ۵، ۱۰، ۸، ۱۰ و ۱۳) تحقق اهداف بنیادین و ویژه در نظام آموزش و پرورش (شماره ۶) انطباق ارزش‌ها و اهداف سازمان با ارزش‌های مندرج در اسناد بالادستی (شماره ۲)	۱۰	۷۱

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تعداد ۱۳ نفر (۹۳ درصد) از مصاحبه‌شوندگان،

ارزیابی و کنترل را به‌عنوان راهبرد اساسی جهت تحقق سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش فارس دانسته‌اند که از بیشترین مقبولیت در نزد شرکت‌کنندگان برخوردار بوده است. برنامه‌ریزی، راهبردی، منابع مالی، و رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی از موضوعات دیگری بودند که در این زمینه از سوی مصاحبه‌شوندگان مطرح گردید.

در این بخش، یافته‌های حاصل از پرسشنامه و بخش کمی ارائه شده است. در جدول ۳، نقش راهبردها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳. میانگین امتیاز مقوله نقش راهبردها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس

ردیف	گویه	M	طبقه
۱	داشتن ارزیابی و کنترل	۴,۰۱۵۷	سوم
۲	داشتن برنامه ریزی راهبردی مناسب	۳,۹۵۸۱	سوم
۳	داشتن منابع مالی مناسب	۳,۹۳۷۹	سوم
۴	التفات به رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی	۴,۱۷۸۰	سوم
کل	راهبردها	۴,۰۲۲۳	سوم

جدول ۳، میانگین امتیاز مقوله نقش راهبردها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که میانگین امتیاز این بعد در نمونه ۴/۰۲ است. از آنجا که میانگین نمونه به دست آمده در جامعه بین ۳/۶ و ۴/۲ قرار دارد، این بعد براساس طیف تعریف شده در در طبقه سوم (گروهی که آمادگی دارند اما به کمی بهبود و پیشرفت نیاز دارند) به سر می‌برد.

جدول ۴ بررسی وضعیت نقش راهبردها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس

متغیر	میانگین فرضی = ۳		شاخص آزمون تی
	تعداد	میانگین تجربی	
داشتن ارزیابی و کنترل	۳۸۲	۴,۰۱۵۷	t مقدار ۳۸۱
داشتن برنامه ریزی راهبردی	۳۸۲	۳,۹۵۸۱	درجه آزادی ۳۸۱
داشتن منابع مالی مناسب	۳۸۲	۳,۹۳۷۹	Sig. ۳۸۱
التفات به رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی	۳۸۲	۴,۱۷۸۰	۳۸۱
کل	۳۸۲	۴,۰۲۲۳	۳۸۱

در جدول ۴ به‌منظور قضاوت در مورد وضعیت نقش راهبردها در تبیین سلامت سازمانی

کارکنان آموزش و پرورش استان فارس از آزمون t تک نمونه استفاده شده است. در این راستا، نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که میزان معنی‌داری آزمون بالاتر از $0/05$ بوده است و لذا می‌توان از آزمون پارامتریک استفاده نمود. مقدار t نیز براساس نمایش بصری و میزان پراکندگی میانگین‌ها، ۳ تعیین شد.

براساس نتایج، میانگین امتیاز تخصیص داده شده از سوی افراد نمونه به وضعیت نقش راهبردها در تبیین سلامت سازمانى کارکنان آموزش و پرورش استان فارس برابر با $4/02$ است. از آنجا که این میانگین از میانگین نظری (نمره متوسط مقیاس که برابر با ۳ می‌باشد) بزرگ‌تر است، می‌توان اظهار داشت که از نگاه اعضاى نمونه امتیاز مقوله‌هاى مورد بررسی در حد بالاتر از متوسط است. به علاوه با در نظر گرفتن مقدار t و $p = 0/001$ می‌توان اظهار داشت که با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه معنی‌دار است، بنابر این نقس راهبردها در تبیین سلامت سازمانى کارکنان آموزش و پرورش استان فارس در حد بالاتر از متوسط ارزیابی می‌گردد.

سوال دوم: پيامدها و نتایج حاصل از استقرار سلامت سازمانى در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس چیست؟

پس از پیاده‌سازی متن ۱۴ مصاحبه، به‌منظور شناسایی پیامدها و نتایج حاصل از استقرار سلامت سازمانى در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس، متن مصاحبه‌ها چندین بار مورد کند و کاو قرار گرفت و جملات معنی‌دار در تک تک مصاحبه‌ها مشخص گردید و ۷۶ گزاره (کد) استخراج شد. پس از انجام تحلیل محتوا بر روی گزاره‌هاى به دست آمده، در مرحله دوم ۵۴ و در مرحله سوم ۳۵ گزاره حاصل شد و بر این اساس مقوله‌هاى اصلی تعیین گردید و نهایتاً ۴ محور یا مقوله اصلی طبقه‌بندی و استخراج گردید. در ادامه مقوله‌هاى استخراج شده به همراه نمونه‌اى از مهم‌ترین کدها و روایت‌هاى مصاحبه‌شوندگان برای هر مقوله ارائه شده است (جدول ۵).

جدول ۵. مهم‌ترین مقوله‌هاى اظهار شده در زمینه شناسایی پیامدها و نتایج حاصل از استقرار سلامت

سازمانى در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس توسط مصاحبه‌شوندگان

ردیف	مقوله‌ها	نمونه‌اى از مهم‌ترین کدها	فراوانى پاسخ دهندگان	درصد
۱	هدفمند بودن سازمان	بهره‌مند شدن سازمان از اهداف روشن و مسیر پیشرفت معین (شماره ۳) آینده‌نگر بودن سازمان (شماره ۴) یکسان بودن اهداف سازمان با اهداف افراد (شماره ۹)	۱۴	۱۰۰

<p>بهره‌مندی سازمان از چشم اندازها و اهداف بلندمدت (شماره ۱۲)</p>			
۸۶	۱۲	<p>تربیت شهروندانی دموکراتیک و آگاه به مسایل توسط سازمان (شماره ۱۰)</p> <p>پرورش نیروی انسانی متعهد توسط سازمان (شماره ۳، ۸ و ۱۲)</p> <p>تربیت شهروند با مسئولیت جهانی توسط سازمان (شماره ۵)</p> <p>پرورش مدیرانی فنی، اخلاق مدار و با کیفیت بالا در سازمان (شماره ۱)</p>	<p>رشد سرمایه اجتماعی</p> <p>۲</p>
۷۸	۱۱	<p>تحقق یافتن عدالت سازمانی (شماره ۱، ۵ و ۱۰)</p> <p>تحقق یافتن عدالت توزیعی (شماره ۳)</p> <p>تحقق یافتن عدالت آموزشی (شماره ۱۳)</p>	<p>تحقق عدالت اجتماعی</p> <p>۳</p>
۷۱	۱۰	<p>ایجاد روحیه مشارکتی در سازمان (شماره ۷، ۱۰ و ۱۲)</p> <p>افزایش اعتماد بین کارکنان سازمان (شماره ۸)</p> <p>ارتقای خلاقیت و نوآوری سازمانی (شماره ۳)</p> <p>ارتقای پاسخگویی سازمان و رشد رضایت مشتریان (شماره ۵)</p> <p>رشد یافتن تعاملات بین سازمان با سازمان‌های دیگر (شماره ۶)</p>	<p>ارتقای پویایی سازمان</p> <p>۴</p>

همه شرکت‌کنندگان، هدفمندی سازمان را به‌عنوان مهم‌ترین پیامد استقرار سلامت سازمانی

در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس مورد توجه قرار داده‌اند. رشد سرمایه اجتماعی، تحقق عدالت اجتماعی، و پویایی سازمان، از جمله موضوعات دیگری بودند که در این زمینه توسط مصاحبه‌شوندگان مورد اهتمام قرار گرفت.

در این بخش، یافته‌های حاصل از پرسشنامه و بخش کمی ارائه شده است. در جدول ۶، نقش پیامدها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۶. میانگین امتیاز مقوله نقش پیامدها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس

ردیف	گویه	M	طبقه
۱	هدفمند بودن سازمان	۴,۱۰۹۹	سوم
۲	رشد سرمایه اجتماعی	۴,۰۱۵۷	سوم
۳	تحقق عدالت اجتماعی	۴,۲۳۰۴	سوم
۴	ارتقای پویایی سازمان	۴,۲۷۴۹	چهارم
کل	پیامدها	۴,۱۵۷۷	سوم

جدول ۶ میانگین امتیاز مقوله نقش پیامدها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که میانگین امتیاز این بعد در نمونه ۴/۱۵ است. از آنجا که میانگین نمونه به دست آمده در جامعه بین ۳/۴۱ و ۴/۲ قرار دارد، این بعد و گویه‌های اول و دوم و سوم و چهارم و پنجم براساس طیف تعریف شده در طبقه سوم (گروهی که آمادگی دارند اما به کمی بهبود و پیشرفت نیاز دارند) به سر می‌برد.

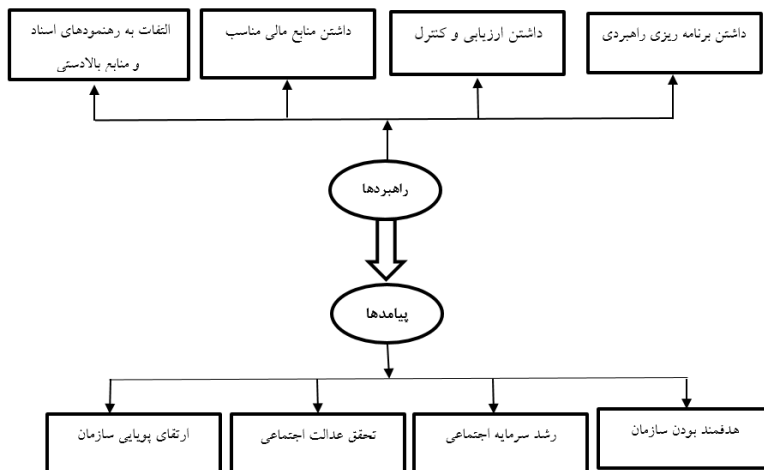
جدول ۷. بررسی وضعیت نقش پیامدها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس

متغیر	میانگین فرضی = ۳			شاخص آزمون تی		
	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد			
		t مقدار	درجه آزادی	Sig.		
هدفمند بودن سازمان	۳۸۲	۴,۱۰۹۹	۰.۷۶۲۲۷	۲۸,۴۵۹	۳۸۱	۰/۰۰۱
رشد سرمایه اجتماعی	۳۸۲	۴,۰۱۵۷	۰.۷۶۳۱۷	۲۶,۰۱۲	۳۸۱	۰/۰۰۱
تحقق عدالت اجتماعی	۳۸۲	۴,۲۳۰۴	۰.۶۴۷۴۸	۳۷,۱۴۰	۳۸۱	۰/۰۰۱
ارتقای پویایی سازمان	۳۸۲	۴,۲۷۴۹	۰.۷۱۳۸۳	۳۴,۹۰۶	۳۸۱	۰/۰۰۱
کل	۳۸۲	۴,۱۵۷۷	۰.۴۴۰۱۴	۵۱,۴۰۹	۳۸۱	۰/۰۰۱

در جدول ۷ به‌منظور قضاوت در مورد وضعیت نقش پیامدها در تبیین سلامت سازمانی

کارکنان آموزش و پرورش استان فارس از آزمون t تک نمونه استفاده شده است. در این راستا، نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که میزان معنی‌داری آزمون بالاتر از $0/05$ بوده است و لذا می‌توان از آزمون پارامتریک استفاده نمود. مقدار t نیز براساس نمایش بصری و میزان پراکندگی میانگین‌ها، ۳ تعیین شد. براساس نتایج حاصل شده، میانگین امتیاز تخصیص داده شده از سوی افراد نمونه به وضعیت نقش پیامدها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس برابر با $4/15$ است. از آنجا که این میانگین از میانگین نظری (نمره متوسط مقیاس که برابر با ۳ می‌باشد) بزرگ‌تر است، می‌توان اظهار داشت که از نگاه اعضای نمونه امتیاز مقوله‌های مورد بررسی در حد بالاتر از متوسط است. به علاوه با در نظر گرفتن مقدار t و $p = 0/001$ می‌توان اظهار داشت که با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه معنی‌دار است، بنابر این نقش پیامدها در تبیین سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس در حد بالاتر از متوسط ارزیابی می‌گردد.

براساس آنچه که از سوال اول و دوم در پژوهش حاضر حاصل گردید، به‌طور کلی، مؤلفه‌های راهبردها و پیامدها، و نحوه ارتباط این دو مؤلفه با یکدیگر را می‌توان به صورت مفهومی در قالب شکل ۱ نشان داد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (منبع: نگارندگان)

همان‌طوری که در شکل ۱ نشان داده شده است، اتخاذ راهبردهای مناسب و عملیاتی نمودن

صحیح آن‌ها در راستای تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس، به پیامدهای مطلوب و اثربخش می‌انجامد که سازمان را در حوزه‌های مختلف منتفع خواهد ساخت.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش یکی از حیاتی‌ترین بنیان‌های جوامع امروزی بوده و به دلیل ماهیت بنیادی و زیربنایی آن، همواره مورد توجه سیاست‌گذاران کشورها بوده و بر همین اساس نیز اعتبارات مناسبی به آن اختصاص داده می‌شود. در حقیقت نظام آموزش و پرورش در هر کشور به دلیل تعامل و هم‌چنین اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم بر نهادهای و لایه‌های مختلف اجتماع، از اهمیت و اعتبار خاصی برخوردار می‌باشد و به دلیل اینکه حجم عظیمی از فرایندهای جامعه پذیری و نهادینه کردن فرهنگ جامعه از طریق این نهاد صورت می‌پذیرد، لذا برخورداری از یک نظام سالم منسجم، کارآمد، شفاف و پاسخگو، همواره از دغدغه‌های مسئولان و سیاست‌گذاران هر جامعه‌ای محسوب می‌گردد، به طوری که سعی می‌کنند با انجام تحقیقات علمی و تدوین آیین‌نامه‌ها، بخش‌نامه‌ها و قوانین و مقررات لازم سلامت سازمانی نظام آموزش و پرورش را تضمین و ارتقاء دهند. درحقیقت نظام آموزش و پرورش در ایران نیز به‌منظور موفقیت و اثربخشی در عملکرد و کارکردهایش، باید ضمن تحلیل و ارزیابی دقیق شرایط و موقعیت درونی و بیرونی خود، مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سلامت سازمانی را شناسایی و مورد بررسی قرار دهد، زیرا تنها در این صورت است که می‌توان به مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مؤثر امیدوار بود و انتظار عملکرد مناسبی را داشت. به بیان دیگر از آنجایی که نظام آموزش و پرورش به دلیل گستردگی و پیچیدگی، زمان قابل توجهی از زندگی فرد را در اختیار گرفته و تأثیرگذارترین و اساسی‌ترین نهاد در بین نهادهای جامعه برای ساختن فردایی بهتر است و تقریباً امروزه نهادی نیست که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم با این نهاد علمی در ارتباط نباشد، سلامت سازمانی آن مسئله‌ای اساسی است که باید به صورت اصولی تبیین شده و در قالب پژوهش‌های نظام‌مند مورد توجه قرار گیرد. در همین راستا پژوهش حاضر با در نظر گرفتن مسائل ذکر شده، درصدد شناسایی راهبردها و پیامدهای تحقق سلامت سازمانی آموزش و پرورش برآمده است.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که از جمله راهبردهای مؤثر در تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس، ارزیابی و کنترل می‌باشد. ارزیابی اثربخش و کنترل فعالیت‌ها و اقدامات مدیران و کارکنان، و تعیین معیارهای مناسب ارزیابی کارکنان، از نقش مهمی در تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش برخوردار است. از طریق ارزیابی و استانداردسازی فرایندها می‌توان به ارتقای کیفیت برون‌دادهای سازمان و در نتیجه به سلامت

سازمانی کارکنان آموزش و پرورش کمک نمود. یکی دیگر از راهبردهایی که در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفت، برنامه‌ریزی راهبردی بود. هر سازمانی به‌منظور بقای خود و اثربخشی کارکردها و ایفای نقش خود در اجتماع، نیازمند برنامه‌ریزی راهبردی است. برنامه‌ریزی راهبردی به‌منظور آینده‌نگری و تحقق اهداف آینده سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان نهاد مهم و تأثیرگذار در روند رخدادهای جامعه از اهمیت اساسی برخوردار است و این امر به هدف محوری در کارکنان سازمان آموزش و پرورش و در نتیجه ارتقای سلامت سازمانی در آن‌ها می‌انجامد.

منابع مالی، از دیگر راهبردهای تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شناخته شده است. میزان منابع مالی اختصاص یافته از سوی دولت‌ها به آموزش و پرورش، نشان از اهمیتی است که آن کشور به سازمان آموزش و پرورش و سلامت سازمانی کارکنان آن می‌دهد. در درون سازمان آموزش و پرورش، وجود یک نظام توزیع مناسب مالی، به استفاده بهینه از بودجه و اعتبارات در راستای تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش کمک زیادی می‌نماید. درآمدزایی و تأمین بخشی از هزینه‌های سازمان آموزش و پرورش با ارائه خدمات به بخش‌های دیگر جامعه، به‌عنوان امر مهمی تلقی می‌شود که نقش بسزایی را در تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ایفا می‌نماید.

رهنمودهای اسناد و منابع بالادستی نیز می‌توانند به‌عنوان شاخص و معیار در تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس مطرح باشند و راهبرد بااهمیتی در این زمینه تلقی می‌شوند. نظام آموزش و پرورش به‌طور بالقوه یکی از تعیین‌کننده‌ترین نهادها در تحقق مفاد سند چشم‌انداز توسعه کشور است، اما ایفای نقش مناسب در این زمینه مستلزم دارا بودن رهنمودهایی در توسعه نظام آموزش و پرورش کشور است. این نظام در راستای تحقق سند توسعه کشور مستلزم دارا بودن برداشت مشخص در خصوص انسان مطلوب برای نظام آموزشی می‌باشد (فتحی و اجارگاه و همکاران، ۱۳۹۲). مقوله‌هایی از قبیل تربیت متخصصینی متعهد، خلاق، متخلص، ماهر و کارآفرین که در منابع بالادستی ارائه شده است به‌عنوان شاخص‌های سلامت سازمانی هستند که به‌عنوان راهبرد می‌توان به آن‌ها در برنامه‌ریزی‌های سازمان آموزش و پرورش نگریست. نظارت و کنترل و برنامه‌ریزی راهبردی سازمان آموزش و پرورش می‌بایست منطبق با ارزش‌های اسناد بالادستی باشد و این فرایند موجب کارکرد مطلوب سازمان و سلامت سازمانی کارکنان می‌شود.

در پژوهش حاضر، هم‌چنین پیامدهای تحقق سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس نیز مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. در این راستا، یکی از پیامدهای مهم این امر، هدفمندی سازمان است. در صورتی که کارکنان آموزش و پرورش از سلامت سازمانی بهره مند باشند، از قابلیت برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری برای فعالیت‌های خود در راستای اهداف کلی

سازمان برخوردار می‌شوند. در نتیجه این امر، افراد اهداف سازمان را به‌عنوان اهداف خود پنداشته و با تمام توان در ایفای مطلوب نقش خود در پیشبرد اهداف سازمان، می‌کوشند. این امر به سازمان آموزش و پرورش در تحقق اهداف بلندمدت آن کمک می‌کند.

یکی دیگر از پیامدهای تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش، رشد سرمایه اجتماعی است. آموزش و تربیت برون‌دادهای کارآمد و تأثیرگذار بر جامعه در درجه نخست به جو حاکم بر نوع اداره سازمان آموزش و پرورش و فرایندهای صورت گرفته در رده کارکنان و مدیران آن وابسته است. چنانچه مدیران موفق در ایجاد رابطه دوسویه با معلمان می‌توانند در آنان احساس نیرومندی، وقف خود و جذب در کار ایجاد کنند (کولایی و همکاران، ۱۳۹۸) و این مظهر سلامت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش است. سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش سبب می‌شود که برون‌دادهای آن، که نسل آینده را تشکیل خواهند داد از ویژگی‌های مطلوب یک شهروند در عرصه ملی و جهانی که اخلاق‌مداری، دارای تفکر انتقادی، متعهد به ارزش‌ها، و تخصص در عرصه‌های مختلف جامعه از نمودهای آن است برخوردار باشند. رشد سرمایه اجتماعی در اسناد بالادستی در حوزه آموزش و پرورش نیز مورد اهتمام قرار گرفته است که این امر می‌تواند با تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش و معلمان دلسوز تحقق یابد.

عدالت اجتماعی به‌عنوان یکی دیگر از پیامدهای سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش مورد توجه واقع شده است. سلامت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش سبب می‌شود که تبعیض در سازمان وجود نداشته باشد و همه افراد در سازمان از مدیریت تا سطوح پایین‌تر، نسبت به یکدیگر احترام و ارزش قایل بوده و عدالت سازمانی در نظام آموزش و پرورش تحقق یابد. با توجه به اینکه نهاد آموزش و پرورش، یک نهاد اجتماعی کلیدی است که تغذیه‌کننده سایر نهادهای اجتماعی است، این عدالت سازمانی با عدالت اجتماعی در جامعه همراه است. از سوی دیگر، یکی از مظاهر سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش، توزیع قدرت و اختیارات تصمیم‌گیری از مرکز به مناطق آموزش و پرورش و اعضای آن است. این توزیع قدرت و در نظر گرفتن استعدادهای مناطق و امکانات آن، و برابری در توزیع امکانات به مناطق مختلف، مصداق عدالت اجتماعی است که در نتیجه تحقق سلامت سازمانی حاصل می‌گردد. پوشنه، نوبخت و حسین‌زاده (۱۳۹۷) در تحقیق خود با هدف بررسی تحقق فرصت‌های عادلانه آموزشی، موضوعاتی از قبیل ضعف در رعایت حقوق برابر، ضعف در تناسب کتب درسی با فرهنگ، زبان و قومیت‌های مختلف، دسترسی به فرصت‌های عادلانه آموزشی به تناسب جنسیت، ضعف در تحقق زمینه مناسب برای تحصیل بازماندگان از تحصیل، ضعف در توجه به تدریس ادبیات براساس

قومیت‌ها، ضعف در رعایت استانداردهای مربوط به نسبت دانش‌آموز به معلم، ضعف در رعایت نسبت دانش‌آموز به فضای تراکم دانش‌آموزان، توزیع نابرابر نیروی انسانی مجرب، ناعادلانه بودن منابع مالی، بی‌توجهی به توسعه و گسترش آموزش را به‌عنوان نشانگرهای بی‌عدالتی آموزشی در کشور شناسایی نمودند که به بی‌عدالتی اجتماعی هم دامن می‌زند. تحقق سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش و بدنه آن می‌تواند این مظاهر بی‌عدالتی را در جامعه بکاهد.

از دیگر پیامد مهم تحقق سلامت سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان فارس، پویایی سازمان است. ارتقای خلاقیت، نوآوری، شادابی و کیفیت‌مداری از جمله خصیصه‌های بااهمیتی است که در نتیجه تحقق سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش حاصل می‌شود. این ویژگی‌ها سبب تعامل اثربخش و سازنده سازمان آموزش و پرورش با سایر نهادهای جامعه و اثرگذاری بر آن‌ها می‌گردد.

نتایج حاصل شده در پژوهش حاضر، با یافته‌های پژوهش یاسینی و همکاران (۱۳۹۷)؛ ترک زاده و همکاران (۱۳۹۶)؛ دادسپاهی و همکاران (۱۳۹۴)؛ کارلسون^۱ و همکاران (۲۰۱۹)؛ فرمنوا و همکاران (۲۰۱۸) هم‌خوانی و مطابقت دارند. در شرایط فعلی سلامت سازمانی در نظام آموزش و پرورش منجر به سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های اثربخش در سطوح مختلف می‌شود، که این روند ارائه مناسب و با کیفیت خدمات به ذی‌نفعان را به دنبال دارد. در واقع امروزه سلامت سازمانی، از جمله کاربردی‌ترین رویکردهای مقابله با فساد در نظام آموزش و پرورش به شمار می‌رود. زیرا از اهداف اساسی آموزش و پرورش در جهان کنونی از یک طرف پرورش و رشد استعدادهای افراد و حرکت دادن آن‌ها به سمت انسان‌های سالم و متعهد به جامعه انسانی و هم‌چنین از طرف دیگر؛ متعادل کردن و توسعه بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه می‌باشد. از این رو، با توجه به چنین اهمیت و ضرورتی، مسئولان و سیاست‌گذاران در سطوح کلان، پرداختن به سلامت سازمانی در نظام آموزش و پرورش در اولویت‌های خود قرار داده‌اند. در حقیقت چنانچه نظام آموزش و پرورش از سلامت سازمانی لازم برخوردار باشد، در راستای بقای معنادار خود و ادامه حیات قادر خواهد بود که به صورت اثربخشی دستیابی به اهداف و مقاصد خود را هموار کرده و با شناسایی موانع و چالش‌های پیشرو، پاسخگوی محیط درونی و بیرونی خود باشد. سلامت سازمانی در نظام آموزش و پرورش با فرهنگ سازمانی اثربخش و قوی، برنامه‌ریزی مداوم و مستمر، ساختار سازمانی منعطف و کارآمد، روابط انسانی مبتنی بر ارزش‌ها، کارکنان متعهد و متخصص، منابع مالی لازم و کافی و هم‌چنین زیرساخت‌های فناورانه که بهداشت روانی و جسمی کارکنان را تأمین و ارتقاء می‌دهد، نمود پیدا کرده و

موجبات یک سازمان سالم را پدید می‌آورند. سازمان نظام آموزش و پرورش سالم و دارای سلامت سازمانی مطلوب، دارای فرهنگ و جوی قوی، منعطف و سازگار با محیط بیرونی بوده و موجبات تعهد، انگیزه کاری و علاقه‌مندی به انجام اثربخش وظایف محوله را در کارکنان ایجاد کرده و از این طریق دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده و حفظ مزیت رقابتی را فراهم آورده و اعتماد سازمانی و بهداشت فردی-سازمانی را ارتقاء می‌دهد.

در پایان، پیشنهادات زیر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد:

- براساس مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد که در زمان تدوین برنامه‌ها و استراتژی‌های آتی سلامت سازمانی، دست اندرکاران و سیاست‌گذاران آموزشی با نگاهی جامع، مؤلفه‌های کشف شده را مدنظر قرار داده و از آن‌ها به‌عنوان زیرساخت‌ها و ظرفیت‌های بالقوه نظام آموزش و پرورش بهره گرفته شود.
- از آنجایی که سلامت سازمانی فرایندی سیال و مستمر بوده و به شدت از پویایی‌های درون و برون‌سازمانی تأثیر می‌پذیرد، به مدیران نظام آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد که در راستای نهادینه‌سازی آن در سطوح و واحدهای مختلف، این سیالیت و تعاملی بودن فرایندی آن را در نظر گرفته و تمام مؤلفه‌های شناسایی شده را به صورت جامع اجرایی و در جهت دستیابی به اهداف سازمان عملیاتی کنند.

منابع

- Aqeli, A. (2014). *Develop a model to promote the health of the administrative system with an Islamic approach*. Master Thesis, Payame Noor University of Tehran.
- Allagheband, A. (1999). School Organizational Health, *Quarterly Journal of Management in Education*, (1), 14
- Barati Marnani, A., Haqqani, H., Mohammadi, R., Moradi, F., Rouhani, B., & Tarski, M. (2011). Relationship between organizational health and performance indicators in educational and medical centers affiliated to Tehran University of Medical Sciences: 2011. *Health Management Quarterly*. 14 (46): 31-38
- Chawla, N., & Saxena, M. A. K. (2019). Introduction of Technology in School Education. *Journal of the Gujarat Research Society*, 21(5), 338-347.
- Creswell, J., & Plano Clark, V. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*, Thousand Oaks: Sage.
- Dad Sepahi, K., Pourshafei, H., Asgari, A., and Salari Nejad, R. (2015). The predictive role of organizational health in the participation of the studied employees: Birjand Education Organization. *Khorasan Socio-Cultural Studies*, 10 (1), 71-92.
- Dejoy, R., & Wilson, G. (2007). *Organizational Health Promotion: Broadening the Horizon of Workplace Health Promoting*. Health: Facility Management UAS

- Farmanova, E., Bonneville, L., & Bouchard, L. (2018). Organizational health literacy: review of theories, frameworks, guides, and implementation issues. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 55
- Fathi Vajargah, K., Keshavarz, S., Tajik Esmaili, A., Khosravi, A., Diba Vajari, T., Pour Sadeghi, H., Rahmati, M. & Zandieh, G. (2013). The school of life should be desirable in the direction of the education of which citizen? *Journal of Management and planning in educational systems*. 6(11), 9-44.
- Fernandes, A., Carneiro, P., Costa, N., & Braga, A. C. (2018). *Characterization of school furniture in a basic education school*. In Occupational Safety and Hygiene VI (pp. - 115 117). CRC Press.
- Feyzabadi, H., Alaei, S. (2018). The effect of organizational transparency on corruption with the interaction effects of organizational trust in medical centers of Tehran Municipality. *Health Management*, 9 (3), 47-53.
- Haghighat joo, Z., Shafiqpour, M., Soltani, A., Ansari, H., and Haghighat Joo, Z. (2009). Investigating the Relationship between Managers' Thinking Style and Entrepreneurship with Organizational Health of Employees of Medical Universities, *Educational Management Research*, 7 (1), 53-38
- Hoy and Miskel. (2009), *Theory, Research and Practice in Educational Management*, translated by Seyed Abbaszadeh. Mir Mohammad, Volume II, Urmia, Anzali Publications, p. 35.
- Iacono, T., Keeffe, M., Kenny, A., & McKinstry, C. (2019). A document review of exclusionary practices in the context of Australian school education policy. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 16(4), 264-272.
- Jahanian, R., and Ghodsi, S. (2014). The Relationship between Organizational Health and Justice and Professional Development of Employees in Educational Organizations, *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, 3 (5), 114-97
- Karlsson, M., Garvare, R., Zingmark, K., & Nordström, B. (2019). Organizing for sustainable inter-organizational collaboration in health care processes. *Journal of interprofessional care*, 3(4), 10-1.
- Kesani, S. (2016). *Assessing Administrative Health and Its Relationship with Organizational Justice in Tabriz Water and Wastewater Affairs*, M.Sc. Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz.
- Koulaei, Gh., Zahed Babelan, A., . Moeinikia, M., & Rezaei Sharif, A. (2018). Modeling School Leadership in Teachers work Engagement through School Culture, Empowerment and Job Characteristics, *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 12 (1), 213-238.
- Laub, J. (2018). *The Servant Organization: Levels of Organizational Health*. In *Leveraging the Power of Servant Leadership* (pp.187-208). Palgrave Macmillan, Cham
- Lochner, L. (2020). *Education and crime*. In *The Economics of Education* (pp. 109-117). Academic Press
- Muhammad Naveed, H., Hongxing, Y., Akhtar, M., Anwer, M. O., & Alemzero, D. (2020). The Impact of Customer Feedback on Organizational Health when Employee Empowerment works as a moderator: Evidence from Pakistani Fast

- Food Industry, *Business and Economic Research*, 10(3): 65-89.
- Murphy, S., MacDonald, A., Danaia, L., & Wang, C. (2019). An analysis of Australian STEM education strategies. *Policy Futures in Education*, 17(2), 122-139.
- Nahid N., & Marzieh, B. (2016). *Identifying and ranking the factors affecting the organizational health of education*, the 6th International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting.
- Poushaneh, K., Nobakht, M. B., & Hoseinzadeh, M. (2020). The Realization of Equal Educational Opportunities in Tehran Elementary Schools Based On the Law of Fifth National Development Plan, *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 12 (2), 157-180.
- Rahimian, H., Abbaspour, A., Mehregan, M. R., & Hedayati, F. (2017). Qualitative validation of a healthy school conceptual model with emphasis on organizational health. *Journal of New Approach in Educational Management*, 8 (30), 1-30.
- Rai, H. (2014). *Factors Affecting Administrative Health*, Master Thesis, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University.
- Shabani Bahar, Gh., Farahani, A., Keshavarz, L., and Hosseini, H. (2017). Evaluation of organizational health in the Ministry of Sports and Youth based on Hui and Fieldman model, *Physiological research and management in sports*, 9 (1), 1337-148
- Simha, A., Elloy, D., & Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504
- Torkzadeh, J., Basiri, S., & Aghili, R. (1396). Organizational Health Modeling (Case Study: Technical and Vocational Education Organization of Fars Province, *General Management in Management* 8 (4), 45-63.
- Yasini, A., Idi, F., and Aghaei, H. (2018). Identifying the components of religious culture affecting the promotion of organizational health in the Iranian higher education system, *Islamic Management Quarterly*, 26 (1), 30-39.

**Explication of Strategies and Outcomes of the Fulfilment of Organizational
Health for Education Office Staff: Case study of Education Staff in Fars
Province**

M. Jafari¹, M. Amirian Zadeh*, R. Zarei² & M. Salehi³

Received: 2020/12/28

Accept: 2021/02/12

Abstract

Objective: The present study aims to identify the strategies and outcomes of the fulfillment of organizational health in the Education Office of Fars province.

Materials and Method: The research approach is the mixed method (qualitative and quantitative) and the exploratory method has been used. In this regard, in the first stage and in the qualitative section, interviews with experts and in the second stage, the quantitative method (descriptive survey) was used to collect data. Interviews were used to construct a questionnaire. The experts in the field of education and the Fars province Education Office staff in the academic year 2020-2021 comprise the statistical population of this study. For the qualitative section, purposeful sampling, and for the quantitative section cluster sampling have been deployed. Data collecting method includes semi-structured interviews and a questionnaire designed by the researcher.

Result and Discussion: The findings of the interviews' qualitative content analysis demonstrate that the most significant strategies to fulfill organizational health of the Education Office staff include evaluation and control, strategic planning, financial resources, and senior documents and resources instructions. Moreover, the most noteworthy outcomes include organizational purposefulness, social capital growth, fulfillment of social justice, and organizational dynamism. The results of the analysis of the quantitative section demonstrate that the strategies and outcomes can be effective in the explanation of organizational health of the Education Office staff.

Keywords: Education, Organizational Health, Principal, Staff.

1. Ph.D. student in the Department of Educational Management, Marvdasht Azad University, Marvdasht, Iran.

* Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran. Email: mamirianzadeh94@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Marvdasht Branch, Faculty of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

