

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک

ابراهیم دلیری

دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت آموزشی.

نام نویسنده مسئول:

ابراهیم دلیری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۱۷

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ انجام پذیرفت. روش پژوهش حاضر بصورت توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کنارک به تعداد ۴۰۰ نفر است و حجم نمونه آن با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۶ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش دو پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی (هوی و فیلدمن، ۱۹۹۶) و توانمندسازی (حسنلو و ولایی ملکی، ۱۳۹۶) است که پایایی آنها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹۰ و ۰/۷۶۴ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از ویژگی های جمعیت شناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک ارائه شد و در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، و آزمون های رگرسیون خطی چند گانه و نیز از نمودار پراکنش برای نشان دادن روابط خطی بین متغیرها، استفاده شد. براساس نتایج این تحقیق رابطه معناداری بین سلامت سازمانی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک وجود داشت. همچنین ملاحظه گردید که بین ابعاد سلامت سازمانی با توانمندسازی ارتباط مثبت و منفی معنی دار یا غیر معنی دار وجود داشت و بین ابعاد سلامت سازمانی (یگانگی نهادی و ملاحظه گری) با توانمندسازی رابطه مستقیم و معنادار و بین (ساخت دهی) با توانمندسازی رابطه معکوس و معنادار وجود داشت؛ اما بین ابعاد سلامت سازمانی (نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) با توانمندسازی رابطه معناداری بدست نیامد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، توانمندسازی، معلمان، دوره ابتدایی، شهر کنارک.

مقدمه

مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان های سالم و پویایی باشند. جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می شود. آموزش و پرورش رسمی، وسیله یا ساخت و کار ویژه تحقق هدف یا هدف هایی برای جامعه به طور کلی و یا بخشی از آن، محسوب می شود. تحقق موفقیت آمیز هدف ها، از طریق اعمال مدیریت اثربخش، مستلزم شناخت و فهم درست جوانب پیچیده و گوناگون سازمانهای رسمی است (علاقه بند، ۱۳۹۰).

مطالعه تاریخیچه تحول و توسعه جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی توانمند و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به صنعتی پیشرفته تاثیر فوق العاده و مهمی دارد و مهمترین سد راه توسعه و پیشرفت خصوصاً در کشورهای جهان سوم، کمبود نیروی انسانی واجد تعلیم و تربیت صحیح و متخصص است. رفع این نقص از طریق آموزش و پرورش پویا قابل حل است و آموزش و پرورش پویا، محتاج مدارس سالم است. مدارس سالم به عنوان خرده سیستم های نظام آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردارند (شریتمداری، ۱۳۹۱).

مفهوم توانمند سازی در سالهای اخیر مورد توجه همه دست اندرکاران امور سازمان ها قرار گرفته و محققان همواره توانمند سازی کارکنان را در بخش های عمومی و خصوصی به کار گرفته اند. اگرچه نظریه پردازان سازمانی مفهوم توانمند سازی را در شیوه های متفاوتی تعریف کرده اند، اما تعریف کلی در ادبیات این بحث قابل شناسائی است. برخی از نظریه پردازان مدیریت، توانمند سازی را به عنوان مفهوم تسهیم قدرت بکار برده اند، که در آن توانمند سازی را مترادف با اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان، تفویض اختیار و مشارکت کارکنان در محل کار می دانند (ربیکا، ۲۰۱۳).

توانمند سازی کارکنان عنصر حیاتی سازمان ها در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیک تر شدن به بهبود خدمات، ادامه مداوم نوآوری و سلامت سازمان با توانمند سازی کارکنان اتفاق می افتد. در واقع توانمند سازی یک حرکت دائمی می باشد و اهمیت آن همواره رو به افزایش است. توانمند سازی معلمان، مدارس را قادر می سازد که منعطف تر باشند و به پیشرفتهایی در انجام کارهای مدرسه و همچنین شخصی معلمان دست یابند. با توجه به فضای رقابتی امروز که آگاهی کارکنان فراگیرتر شده و سازمانها به سمت ساختارهای سازمانی یکپارچه تر و تمرکز زدایی پیش می روند، توانمند سازی کارکنان جهت سلامت سازمانی بیشتر مطرح می شود. برای سیستم های آموزشی امروزی مهم است که با سرعت بیشتری به تغییرات محیط پاسخ دهند و توانمند سازی معلمان یک روش منطقی دستیابی به چنین هدفی را ارائه می دهد (اسمیز و همکاران، ۲۰۰۴).

نقش مدیریت مدرسه به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در مدرسه حائز اهمیت ویژه می باشد. در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام این مهم باید نقش های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به طور روشن درک نموده و در جهت تامین نیازهای اعضای مدرسه و ارباب رجوع تلاش کنند. و سازمان مدرسه را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با تامین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند. (عابدینی، ۱۳۹۳: ۵)

از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و توانمند باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق توانمندی خود را بالا می برند. مفهوم سلامت سازمانی مدرسه برای فهم ماهیت تعامل های میان دانش آموز و معلم، معلم و معلم و مدیران ابداع شده است (هوی و همکاران، ۱۹۹۳).

سلامت سازمانی مدرسه، یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های توانمند سازی معلمان است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با زیردستان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. معلمان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می دهند. بسیاری از سازمان ها راه حل این مسأله را اجرای برنامه های توانمند سازی تشخیص داده و تلاش کرده اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند فراهم نمایند

توانمندسازی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتار ها و یک برنامه سازمانی است. به عنوان یک مفهوم عبارتست از اعطای اختیار تصمیم گیری به مرئوسان؛ به عنوان یک مجموعه از رفتار ها، به معنی سهیم کردن گروه های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه ای خود، و به عنوان یک برنامه سازمانی، به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارت ها، دانش و توان بالقوه آنان، در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می کند (دسترنج، ۱۳۹۱). بنابراین با توجه به مباحث فوق پژوهشگر در تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین سلامت سازمانی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

طرح پژوهشی این تحقیق نیمه تجربی است. از لحاظ طبقه بندی پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی است. برحسب طبقه بندی پژوهش ها براساس روش گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است. از میان پژوهش های توصیفی، از نوع همبستگی بوده، چراکه در آن ارتباط بین چند متغیر مورد مطالعه قرار می گیرد.

در پژوهش حاضر جامعه آماری کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کنارک می باشند که (N= ۴۰۰) می باشد. که نمونه براساس فرمول کوکران برابر با ۱۹۶ نفر از معلمان برآورد شد که با روش تصادفی ساده انجام شده است.

در پژوهش حاضر ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد به شرح زیر می باشد:

پرسشنامه سلامت سازمانی: ابزار تحقیق شامل پرسشنامه ی اصلاح شده ابزار سلامت سازمانی (OHI) هوی وفیلدمن (۱۹۹۶) می باشد. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای سه سطح (سازمانی، اداری و فنی) و شامل ۴۴ سوال می باشد که به بررسی مولفه های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت، هرگز) می پردازد. آلفای کرونباخ بدست آمده در پژوهش شریفی (۱۳۸۹) برابر بوده با ۰/۹۶ که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه می باشد.

پرسشنامه توانمند سازی کارکنان: برای سنجش توانمند سازی معلمان از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال می باشد و در این پرسشنامه از مقیاس اندازه گیری ۵ درجه ای لیکرت استفاده می شود. پایایی پرسشنامه توانمند سازی توسط حسنلو و ولایی ملکی (۱۳۹۶) از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و برابر با ۰/۸۸ بوده است.

در پژوهش های آماری پس از گردآوری داده های گروه نمونه لازم است که بر روی داده ها تجزیه و تحلیل هایی انجام پذیرد تا داده های کمی گردآوری شده تبدیل به داده های کیفی شود؛ و بتوانیم بر اساس آنها بگوییم فرضیه های پژوهش ما ثابت شده یا رد می شود. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل فرضیات از نرم افزار Spss نسخه ۲۳ استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از ویژگی های دموگرافیک معلمان ارائه شده است و سپس آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش می شود. در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، و آزمون رگرسیون خطی چند گانه برای نشان دادن روابط خطی بین متغیرها، استفاده شده است.

یافته های تحقیق

یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق

الف) فرضیه اصلی

بین سلامت سازمانی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۱) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۱۵۱ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۰۱ به دست آمده است، بنابراین فرضیه در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که سلامت سازمانی با توانمند سازی رابطه مستقیم و معنی داری دارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان سلامت سازمانی باعث افزایش میزان توانمند سازی معلمان در مدارس خواهد شد و برعکس.

جدول (۱): رابطه بین سلامت سازمانی با توانمند سازی

توانمند سازی	متغیر وابسته متغیر مستقل		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	سلامت سازمانی
۰/۱۵۱	تعداد پاسخ		
۱۹۶	سطح معناداری		
۰/۰۰۱			

ب) فرضیات فرعی

۱. بین یگانگی نهادی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۲) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۸۲ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که یگانگی نهادی با توانمند سازی رابطه مستقیم و معنی داری دارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان یگانگی نهادی باعث افزایش میزان توانمند سازی معلمان در مدارس خواهد شد و برعکس.

جدول (۲): رابطه بین یگانگی نهادی با توانمند سازی

توانمند سازی	متغیر وابسته متغیر مستقل		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	یگانگی نهادی
۰/۲۸۲	تعداد پاسخ		
۱۹۶	سطح معناداری		
۰/۰۰۰			

۲. بین نفوذ مدیر با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۳) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۱۲۸ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۷۳ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می شود و این بدان معنی است که نفوذ مدیر با توانمند سازی رابطه مستقیم و معنی داری ندارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان نفوذ مدیر باعث افزایش میزان توانمند سازی معلمان در مدارس نخواهد شد و برعکس.

جدول (۳): رابطه بین نفوذ مدیر با توانمند سازی

توانمند سازی	متغیر وابسته متغیر مستقل		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	نفوذ مدیر
۰/۱۲۸	تعداد پاسخ		
۱۹۶	سطح معناداری		
۰/۰۷۳			

۳. بین ملاحظه گری با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۴) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۲۰۷ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۰۴ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی

است که ملاحظه گری با توانمند سازی رابطه مستقیم و معنی داری دارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان ملاحظه گری باعث افزایش میزان توانمند سازی معلمان در مدارس خواهد شد و برعکس.

جدول (۴): رابطه بین ملاحظه گری با توانمند سازی

توانمند سازی	متغیر وابسته متغیر مستقل		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	ملاحظه گری
	تعداد پاسخ		
	سطح معناداری		
۰/۲۰۷			
۱۹۶			
۰/۰۰۴			

۴. بین ساخت دهی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۵) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۳۴۲- و سطح معنی داری این آزمون ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود و این بدان معنی است که ساخت دهی با توانمند سازی رابطه معکوس و معنی داری دارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان ساخت دهی باعث کاهش میزان توانمند سازی معلمان در مدارس خواهد شد و برعکس.

جدول (۵): رابطه بین ساخت دهی با توانمند سازی

توانمند سازی	متغیر وابسته متغیر مستقل		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	ساخت دهی
	تعداد پاسخ		
	سطح معناداری		
-۰/۳۴۲			
۱۹۶			
۰/۰۰۰			

۵. بین پشتیبانی منابع با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۶) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۰۶۷ و سطح معنی داری این آزمون ۰/۳۵۱ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می شود و این بدان معنی است که پشتیبانی منابع با توانمند سازی رابطه مستقیم و معنی داری ندارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان پشتیبانی منابع باعث افزایش میزان توانمند سازی معلمان در مدارس نخواهد شد و برعکس.

جدول (۶): رابطه بین پشتیبانی منابع با توانمند سازی

توانمند سازی	متغیر وابسته متغیر مستقل		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	پشتیبانی منابع
	تعداد پاسخ		
	سطح معناداری		
۰/۰۶۷			
۱۹۶			
۰/۳۵۱			

۶. بین روحیه با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۷) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/001$ و سطح معنی داری این آزمون $0/989$ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری $0/05$ تایید می شود و این بدان معنی است که روحیه با توانمندسازی رابطه مستقیم و معنی داری ندارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان روحیه باعث افزایش میزان توانمندسازی معلمان در مدارس نخواهد شد و برعکس.

جدول (۷): رابطه بین روحیه با توانمندسازی

متغیر وابسته متغیر مستقل	توانمندسازی		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	روحیه
	$0/001$		
	۱۹۶		
	$0/989$		

۷. بین تاکید علمی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه وجود دارد.

طبق تجزیه و تحلیل داده ها، براساس جدول (۸) با توجه به اینکه میزان ضریب همبستگی پیرسون برابر با $-0/055$ و سطح معنی داری این آزمون $0/448$ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 در سطح معنی داری $0/05$ تایید می شود و این بدان معنی است که تاکید علمی با توانمندسازی رابطه مستقیم و معنی داری ندارد، یعنی افزایش و مطلوبیت بیشتر میزان تاکید علمی باعث افزایش میزان توانمندسازی معلمان در مدارس نخواهد شد و برعکس.

جدول (۸): رابطه بین تاکید علمی با توانمندسازی

متغیر وابسته متغیر مستقل	توانمندسازی		
	میزان همبستگی	آزمون پیرسون	تاکید علمی
	$-0/055$		
	۱۹۶		
	$0/448$		

محاسبه رگرسیون خطی چند متغیره

پس از بررسی فرضیات پژوهش اقدام به محاسبه رگرسیون خطی چند متغیره بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش نمودیم. محاسبه رگرسیون زمانی صورت می گیرد که محقق نیاز دارد که تاثیر همزمان چند متغیر بر یک متغیر وابسته را بررسی کند. محاسبه رگرسیون خطی بین متغیر مستقل (سلامت سازمانی) با توانمندسازی محاسبه شد. در ادامه هر کدام به صورت مجزا بررسی خواهند شد.

الف) محاسبه رگرسیون چند خطی متغیر توانمندسازی**جدول (۹): مدل های تحلیلی رگرسیونی متغیرهای مستقل**

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تنظیم شده	خطای استاندارد برآورد
۱	$0/578$	$0/334$	$0/309$	$2/66483$

جدول (۹): سطح معناداری معادله رگرسیون خطی چند متغیره

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معناداری
رگرسیون	۶۶۸/۷۲۵	۷	۹۵/۵۳۲	۱۳/۴۵۳	۰/۰۰۰
خطا	۱۳۳۵/۰۵۰	۱۸۸	۷/۱۰۱		
جمع	۲۰۰۳/۷۷۶	۱۹۵			

از بین مدل های بدست آمده تنها یک مدل به عنوان بهترین مدل انتخاب شد. در این مدل میزان F معادل ۱۳/۴۵۳ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ به ما می گوید که متغیرهای مستقل به خوبی متغیر وابسته را تبیین می کنند و به طور کلی معادله رگرسیون معنادار می باشد. محاسبه ضریب R برابر است با ۰/۵۷۸ که ضریب همبستگی بالایی را نشان می دهد و ضریب تبیین معادله برابر است با ۰/۳۳۴ که بیانگر آن است که ۰/۳۳۴ درصد تغییرات مربوط به توانمند سازی توسط این متغیرهای مستقل تبیین می شود.

جدول (۱۰): میزان تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر توانمند سازی

متغیر مستقل	B	خطای استاندارد	Beta	مقدار T	سطح معناداری
یگانگی نهادی	۰/۸۶۸	۰/۱۳۵	۰/۴۱۳	۶/۴۲۶	۰/۰۰۰
نفوذ مدیر	-۰/۰۸۶	۰/۱۲۰	-۰/۰۵۰	-۰/۷۱۶	۰/۴۷۵
ملاحظه گری	۰/۵۷۰	۰/۱۳۴	۰/۲۹۳	۴/۲۶۵	۰/۰۰۰
ساخت دهی	-۰/۶۸۹	۰/۱۰۴	-۰/۴۴۷	-۶/۵۹۸	۰/۰۰۰
پشتیبانی منابع	۰/۲۳۷	۰/۱۴۹	۰/۱۴۴	۱/۵۸۷	۰/۱۱۴
روحیه	-۰/۲۲۸	۰/۱۲۵	-۰/۱۳۶	-۱/۸۲۵	۰/۰۷۰
تاکید علمی	-۰/۰۲۸	۰/۱۳۴	-۰/۰۱۴	-۰/۲۱۲	۰/۸۳۲

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود متغیر ساخت دهی دارای بالاترین ضریب بتا به میزان ۰/۴۴۷- درصد می باشد. دومین متغیر به لحاظ وزن بتا متغیر یگانگی نهادی با بتای ۰/۴۱۳ قرار دارد. سومین متغیر نیز به لحاظ وزن بتا ملاحظه گری است با بتای ۰/۲۹۳ و متغیر تاکید علمی با بتای ۰/۰۱۴- در رتبه آخر در بین متغیرها قرار دارد.

نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان می دهد که بین سلامت سازمانی و توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد؛ یعنی هر چه سازمانی که سیاست بازی و سردرگمی در آن کمتر راه داشته باشد، روحیه و بهره وری در آن بالا باشد و میزان جا به جایی نامطلوب نیروی کار در آن کمتر باشد و در مقایسه با سازمان بیمار هزینه کمتری صرف گزینش کند باعث کاهش بیماری، کاهش غیبت، کاهش نقل و انتقال و کاهش فشار عصبی توسط معلمان می شود. دلیل تایید شدن این رابطه این است که در محیط و جو سازمانی مطلوب و سالم که در آن تک تک معلمان فرصت خودشکوفایی و بروز استعداد های خود را دارند و سازمان از روال سالم و قانونی پیروی می کند که این امر باعث می شود کارکنان از نهایت رضایت و انگیزه برخوردار شوند و نسبت به توانمند سازی خود جهت بهبود عملکرد و توانمند سازی همکاران جهت اثربخشی کل سازمان اقدام کنند. امروزه با توجه به نقش فراگیر سازمان ها در زندگی اجتماعی انسان ها، نقش کارکنان توانمند در سازمان ها بیش از پیش آشکار شده است. توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک های موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانمندی های فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی معلمان برای انجام اقداماتی فراگیر در زمینه

تغییر و تحول، مستلزم سلامت و تحول سازمانی است. تحولات درون سازمانی بزرگ به ندرت بدون مساعدت افراد رخ می دهد، اما اگر کارکنان احساس کنند فاقد قدرتند، عموماً به این امر کمک نمی کنند. اینجاست که توانمندسازی معنی می یابد. برای داشتن یک سازمان سالم و وجود یک فضای مطلوب و مناسب برای کار کردن در آن نیاز به بهره گیری از ابزارهای گوناگون است. منابع انسانی (کارکنان) از اجزای مهم و حیاتی سازمان می باشند از آنجا که سلامت سازمان از سلامت کارکنان آن ناشی می شود سلامت کارکنان ضامن موفقیت سازمان است.

منابع و مراجع

- [۱] دسترنج، حکمت الله. (۱۳۹۱). توانمند سازی و فناوری اطلاعات. مجله تدبیر، ۱۴۵.
- [۲] شریعتمداری، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه علوم تربیتی، ۲ (۶)، ۱۱۹-۱۵۱.
- [۳] عابدینی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). نقش سلامت سازمانی در توانمندسازی کارکنان شهرداری منطقه ۱۷ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.
- [۴] علاقه بند، علی. (۱۳۹۰). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. ۲۴، ۱۴.
- [5] Hoy, W.k., Tarter, J. & Kottkamp, R. (1993), Open schools/ Healthy schools: Measuring organizational climate Sage publications, the international professional publisher as Newbury Park. London, New Delhi.
- [6] Tolentino, Rebecca C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personal. International Journal of Information Technology and Business Management. 1, 51 – 59.
- [7] Smith,A.,Oczkowski,E.,Noble,C. and Macklin,R.(2004).”The impact of organizational change on the nature and extent of training in Australian enterprises. “International Journal of Training and Development ,vol.8,No.2,pp.94-110.