

**بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و****علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران**مهدی طالب پور<sup>۱</sup>، ملیحه رضانی<sup>۲</sup>، حبیب هنری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۲/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۲/۱۰

**چکیده**

هدف اصلی تمام سازمان‌ها ارتقاء کارایی و اثربخشی است (۱). و یکی از مولفه‌های اصلی اثربخشی سازمان آموزشی، سلامتی جو سازمان است (۲). هدف از این پژوهش بررسی ارتباط سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران است. این پژوهش به روش توصیفی-همبستگی و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان و اساتید دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۶۶ نفر بودند که با توجه به جدول مورگان ۱۲۶ نفر به روش طبقه‌ای تخصیصی با حجم متناسب انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه، شامل پرسشنامه سلامت سازمانی با ۳۸ سوال و پرسشنامه اثربخشی با ۲۰ سوال است. برای پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی ( $\alpha=0/93$ ) و پرسشنامه اثربخشی ( $\alpha=0/92$ ) برآورد شده است که پس از سنجش روایی و پایایی آن‌ها در اختیار نمونه‌ها قرار گرفت. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و استنباطی (آزمون آماری همبستگی پیرسون) با نرم افزار spss ورژن ۱۳ استفاده گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران وجود دارد ( $r=0/803$ ،  $p=0/000$ ) و با افزایش سلامت سازمانی، اثربخشی نیز افزایش می‌یابد، بنابراین مدیران باید تدابیری برای ارتقاء سلامت سازمانی ببینند تا اثربخشی که هدف نهایی سازمان‌هاست نیز افزایش یابد.

**کلید واژه:** سلامت سازمانی، اثربخشی، تربیت بدنی.

۱. دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

Email: ramezani\_maliheh@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار دانشگاه علامه طباطبایی

**مقدمه**

تلاش برای اثربخشی وجه مشترک همه سازمان هاست، به گونه ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه سازمان و مدیریت، آگاهانه یا ناآگاهانه، مستقیم یا غیر مستقیم به آن پرداخته اند (۳). اما واقعیت آن است که سازمان با فشارهای گوناگون، عوامل متعدد و محدود کننده و همچنین هدف های متناقضی روبرو است که به ناچار باید به همه آن ها به نحو مطلوب و مناسب پاسخ گوید، بنابراین لازم است چارچوب های زمانی متفاوتی را در نظر آورد و با ابواب جمعی داخلی و خارجی گسترده و غالباً متنوعی در ارتباط باشد. از این رو پدیده اثربخشی مفهوم گسترده ای به خود می گیرد و دارای ابعاد گوناگونی می شود (۴).

اصولاً سازمان های اثربخش برای نیل به اهداف، از منابع تحت اختیار خود استفاده می کنند، مهمترین منبع سازمانی، نیروی انسانی است، به این سبب مدیران و سایر نیروهای سازمان در کسب اهداف سازمان و ایجاد اثربخشی نقش اساسی به عهده دارند و اثربخشی تحت شرایط همکاری بین مدیران و زیردستان به وجود می آید (۵). بنابراین شرایط و جو و محیط کاری، جهت نیل به اثربخشی از اهمیت زیادی برخوردار است و یکی از چارچوب های مفید برای مطالعه جو سازمان، مفهوم سلامت سازمانی است. واز بین سازمان ها، سازمان های آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا فرایند آموزش، متوجه انسان است و این سازمان ها به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است (۶) و دانشگاه ها در هر جامعه از عوامل اصلی و کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر جامعه محسوب می شوند (۵).

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز<sup>۱</sup> در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد (۷، ۸، ۹) و به مجموعه ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (۶). این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، براساس کار پارسونز<sup>۲</sup>، توسط هوی و تارتر<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) و هوی و میسکل<sup>۴</sup> (۱۹۹۱)، به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دست یابی به اهداف آن تعریف شد (۷، ۸، ۹). مایلز می گوید، سلامت

- 
1. Miles
  2. Parsons
  3. Hoy & Tarter
  4. Hoy & Miskel

سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (۱).

خیاط جدیدی (۱۳۸۱)، در تحقیق خود به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین کلیه ابعاد سلامت سازمانی و اثربخشی رابطه معنی داری وجود دارد و اگر مدیران مدارس در بکار بردن روش های ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند، اثربخشی مدارس آنها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت (۱). آهنچیان (۱۳۸۱)، در تحقیق خود به بررسی رابطه اثربخشی مدیران با سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی و متوسطه استان زنجان پرداخت و به این نتیجه رسید که رابطه معنی داری بین سلامت سازمانی و اثربخشی وجود دارد و با نظر به ابعاد هفت گانه سلامت، بیشترین میانگین به بعد تاکید علمی و کمترین آن به بعد حمایت منابع مرتبط بود (۱۰).

در سازمان های آموزشی سلامت سازمانی بابسیری از متغیرهای مدرسه نظیر جو سازمانی آن، مشکلات معلمان در تصمیم گیری فرهنگ مدرسه ای قوی و مقیاس های اثربخشی مدرسه همبستگی مثبت دارد (۱۱). تحقیقات نشان می دهد که رابطه معنادار مثبتی بین جو عمومی مدرسه و عملکرد تحصیلی دانش آموزان، به عنوان یکی از مولفه های اثربخشی سازمانی وجود دارد (۱۲). همچنین بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس و بین سلامت سازمانی و تعهد دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۴، ۱۳). اکثر تحقیقات انجام شده درباره سلامت سازمانی، مفهوم سلامت سازمانی را تنها و منحصر به مدارس مورد مطالعه قرار داده اند، این پژوهش علاوه بر نگاهی دوباره به اثربخشی و اهمیت آن در سازمان های آموزشی رابطه آن را با سلامت سازمانی در دانشگاه به عنوان یک سازمان آموزشی مد نظر قرار داده است. با توجه به جستجوی بانک های اطلاعاتی در دسترس مقالات داخلی و خارجی پژوهشی که سلامت سازمانی را در حوزه ورزش سنجدیده باشد، بسیار کم بود و به طور ویژه پژوهشی که در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی انجام شده باشد، یافت نشد. با عنایت به این مطلب که این متغیر مهم می تواند به صورت همه جانبه در سازمان ها بالاخص در محیط ورزش دانشگاه متمرکز باشد، و همچنین تأثیری که ممکن است بر اثربخشی که هدف نهایی سازمان هاست داشته باشد، محقق بر آن شده است تا این مطالعه را انجام دهد.

در اینجا هدف اصلی آن است که اثربخشی و سلامت سازمانی واحدهای دانشگاهی چگونه است؛ آیا بین اثربخشی و سلامت سازمانی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه

های دولتی تهران رابطه وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق: روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اساتید و کارکنان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران (وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) می باشد که تعداد آن ها ۱۶۶ بود. نمونه آماری شامل ۱۲۶ نفر که با توجه به جدول مورگان و به روش طبقه ای تخصیصی با حجم متناسب انتخاب شدند.

جدول ۱. تعداد جامعه و نمونه در هر دانشگاه

تعداد نمونه		تعداد جامعه		دانشگاه
اساتید	کارکنان	اساتید	کارکنان	
۲۴	۴۶	۳۲	۶۰	تهران
۱۱	۵	۱۵	۶	شهید رجائی
۱۳	۸	۱۸	۱۰	شهید بهشتی
۹	۱۰	۱۲	۱۳	الزهره
۵۷	۶۹	۷۷	۸۹	کل

**روش گردآوری اطلاعات:** ابزار جمع آوری اطلاعات، دو پرسشنامه، شامل پرسشنامه سلامت سازمانی با ۳۸ سوال براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت از همواره تا هرگز توسط آهنگیان (۱۳۸۱) ارائه شده است (۱۰).

جهت قضاوت در مورد مطلوبیت مؤلفه ها، با توجه به اینکه میانگین ها بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ گزارش شده است، بنابراین میانگین هایی که ۱ تا ۱/۹۹ نامطلوب، ۲ تا ۳/۹۹ نسبتاً مطلوب و ۴ تا ۵ مطلوب ارزیابی می شود و پرسشنامه اثربخشی با ۲۰ سوال است با مقیاس پنج ارزشی لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد است که توسط حمیدی (۱۳۸۲) طراحی شده است (۱۵). برای جمع آوری اطلاعات، برنامه زمان بندی شده تنظیم و سپس پرسشنامه ها توسط نمونه ها تکمیل شد. قبل از اقدام به تکمیل پرسشنامه راهنمایی ها و توصیه های لازم جهت تسهیل در تکمیل آن ها صورت گرفت.

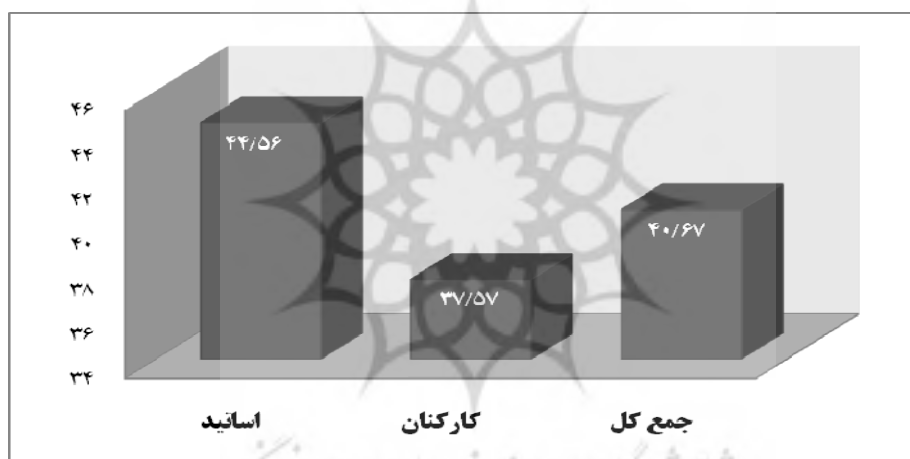
**روش آماری:** برای پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی ( $\alpha = 0/93$ ) و پرسشنامه اثربخشی ( $\alpha = 0/92$ ) برآورد شده است. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه ها در اختیار نمونه ها قرار گرفت پس از جمع آوری پرسشنامه ها اطلاعات حاصله با استفاده از روش آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ..) و استنباطی (آزمون آماری همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم افزار spss ورژن ۱۳، مورد

تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. یافته های تحقیق: بعضی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های تحت بررسی شامل موارد زیر است.

سن:

جدول ۲. آماره توصیفی مربوط به سن

گروه	تعداد	میانگین سنی	انحراف استاندارد	حداکثر	حداقل	دامنه تغییرات
اساتید	۵۷	۴۴/۵۶	۸/۱۴۳	۵۸	۳۰	۲۸
کارکنان	۶۹	۳۷/۵۷	۵/۵۸۷	۵۵	۲۷	۲۸
جمع کل	۱۲۶	۴۰/۶۷	۷/۶۴	۵۸	۲۷	۳۱

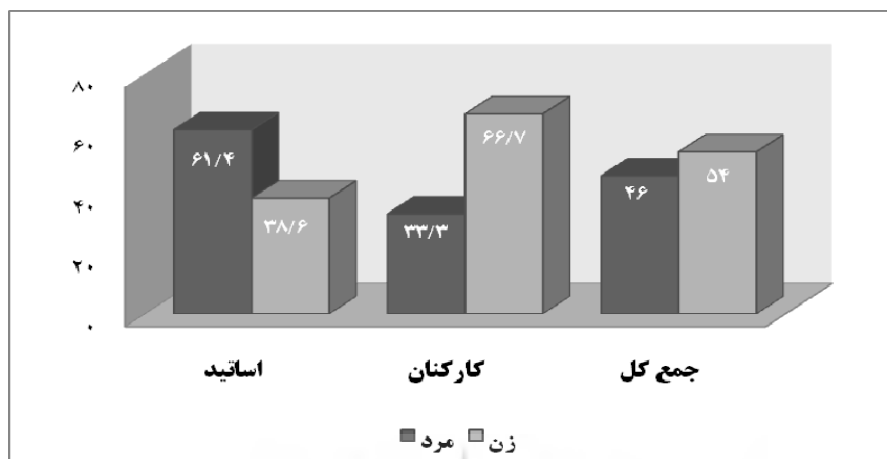


شکل ۱. میانگین سنی گروه های مختلف (سال)

جنسیت

جدول ۳. آماره توصیفی مربوط به جنسیت

گروه	جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
اساتید	مرد	۳۵	۶۱/۴
	زن	۲۲	۳۸/۶
کارکنان	مرد	۲۳	۳۳/۳
	زن	۴۶	۶۶/۷
جمع کل	مرد	۵۸	۴۶
	زن	۶۸	۵۴



شکل ۲. آماره توصیفی مربوط به جنسیت (درصد)

#### توصیف وضعیت کلی سلامت سازمانی

با توجه به بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه های سلامت سازمانی، در نهایت وضعیت کلی متغیر سلامت سازمانی به قرار زیر می باشد.

نتایج بدست آمده نشان می دهد که میانگین متغیر سلامت سازمانی از نظر اساتید، برابر با ۳/۵۴۰ می باشد که در پیوستار ارزیابی (نامطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب)، در سطح نسبتاً مطلوب قرار گرفته است

و همچنین نتایج نشان می دهد که میانگین متغیر سلامت سازمانی از نظر کارکنان، برابر با ۳/۲۴۷ می باشد که در پیوستار ارزیابی (نامطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب)، در سطح نسبتاً مطلوب قرار گرفته است.

#### توصیف وضعیت کلی اثربخشی

با توجه به بررسی سوالات پرسشنامه اثربخشی، وضعیت کلی متغیر اثربخشی نتایج به دست آمده نشان می دهد که میانگین متغیر اثربخشی سازمانی از دیدگاه اساتید، برابر با ۳/۱۵۰ می باشد که در پیوستار ارزیابی (نامطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب)، در سطح نسبتاً مطلوب قرار گرفته است.

و میانگین اثربخشی سازمانی از دیدگاه کارکنان برابر با ۲/۷۴۷ می باشد که در پیوستار ارزیابی (نامطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب)، در سطح نا مطلوب قرار گرفته است.

همچنین برای تعیین رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده

شد. نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. آزمون معنی داری ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی با اثربخشی سازمانی

متغیر	گروه	تعداد	اثربخشی سازمانی
سلامت سازمانی	اساتید	۵۷	ضریب همبستگی پیرسون $0/837^{**}$
			معنی داری $0/001$
	کارکنان	۶۹	ضریب همبستگی پیرسون $0/745^{**}$
			معنی داری $0/001$
	مجموع	۱۲۶	ضریب همبستگی پیرسون $0/803^{**}$
			معنی داری $0/001$

$p < 0/01^{**}$

همان طور که در جدول شماره ۴ ملاحظه می‌شود. میزان همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و اثربخشی از دیدگاه اساتید  $0/837$  می‌باشد و سطح معنی داری آن  $0/001$  است که این به معنای آن است که بین دو متغیر سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران از دیدگاه اساتید رابطه معنی داری وجود دارد. میزان همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و اثربخشی از دیدگاه کارکنان  $0/745$  می‌باشد و سطح معنی داری آن  $0/001$  است که این به معنای آن است که بین دو متغیر سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران از دیدگاه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. میزان همبستگی بین دو متغیر سلامت سازمانی و اثربخشی از دیدگاه کارکنان و اساتید  $0/803$  می‌باشد و سطح معنی داری آن  $0/001$  است که این به معنای آن است که بین دو متغیر سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران رابطه معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه دانشکده های تربیت بدنی از سلامت سازمانی بیشتری برخوردار باشند، دارای اثربخشی بهتری هستند و بالعکس با کاهش میزان سلامت سازمانی ، اثربخشی آن ها نیز کاهش می‌یابد.

### بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر میانگین سلامت سازمانی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی از دیدگاه اساتید و کارکنان به ترتیب  $3/54$  و  $3/247$  است که در پیوستار

ارزیابی (نامطلوب، نسبتاً مطلوب و مطلوب)، در سطح نسبتاً مطلوب قرار گرفته است و مشخص می‌کند که وضعیت کلی سلامت سازمانی دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران در حد نسبتاً مطلوب می‌باشد و دانشکده های تربیت بدنی نسبتاً سالم هستند اما برای ارتقاء بیشتر سلامت سازمانی در آن ها باید اقدامات لازم انجام گیرد تا به حد کاملاً مطلوب نزدیک شود که نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیقات زاهد بابلان (۱۳۸۷)، آهنچیان (۱۳۸۳)، تمیمی نژاد (۱۳۸۶)، حاجی پور (۱۳۷۵)، خدایی (۱۳۸۱)، شاه حسینی (۱۳۷۷)، علیمرادی رابری (۱۳۷۹)، قرونه (۱۳۸۷)، منصور (۱۳۷۶)، سابانسی (۲۰۰۹)، همخوانی دارد (۲۴، ۲۳، ۲۲، ۲۱، ۲۰، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۴) و نشان می‌دهد که این سازمان های آموزشی و همچنین در این پژوهش دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران از سلامت سازمانی متوسطی برخوردارند و باید تلاش بیشتری در جهت افزایش آن انجام گیرد. با توجه به این که فاکتور سلامت سازمانی تاثیر گذار بر عوامل مهمی همچون استرس شغلی اساتید، پیشرفت تحصیلی و عملکرد دانشجویان، تعهد سازمانی و.. می باشد ارتقاء آن حائز اهمیت فراوانی می باشد (۲۸، ۲۷، ۲۵، ۲۵) و انتظار می رود مسئولین آموزش عالی به منظور ارتقای اثربخشی دانشکده ها با برگزاری دوره های آموزشی در جهت ارتقای سلامت سازمانی اقدام کنند و همچنین پیشنهاد می گردد، روسای دانشکده ها به مقوله سلامت سازمانی توجه بیشتری داشته باشند و حداقل هر سال یک بار به سنجش سلامت سازمانی کارکنان و زیردستان خود در حوزه مدیریتی خود بپردازند و با جمع آوری اطلاعات مورد نیاز در مرتفع ساختن مشکلات و نقایص گامی اساسی بردارند.

همچنین یافته های پژوهش در خصوص رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی نشان می‌دهد که یک رابطه معناداری بین آن ها وجود دارد ( $t=0/803, p=0/000$ ). این نتیجه نشان می‌دهد دو متغیر بالا از نظر هر دو گروه کارکنان و اساتید دارای رابطه متقابل با یکدیگر هستند که با افزایش سطح هر کدام از آن ها دیگری نیز افزایش یافته و کاهش یکی باعث کاهش دیگری می‌شود. سلامت سازمانی یکی از گویا ترین شاخص های اثربخشی سازمانی است. در یک محیط سالم افراد تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می‌دهند (۲۹). سازمانی که پیوسته اثربخش است، به یقین از سلامت برخوردار است. در مجموع سلامت سازمانی، به طور ضمنی بر حاصل جمع انجام کار اثربخش دلالت می‌کند (۸). ارتباط بین این دو متغیر بیانگر این است که سلامت سازمانی به مقدار زیادی می‌تواند اثربخشی دانشکده ها را تحت تاثیر قرار دهد، بنابراین روسای دانشکده ها برای این که بتوانند میزان اثربخشی کلی سازمان خود را افزایش دهند، باید نسبت به سلامت سازمانی توجه



بیشتری نشان دهند و ساز و کارهایی برای ارتقاء آن فراهم سازند. بررسی پیشینه پژوهش نشان می دهد که نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش هایی که توسط خیاط جدیدی (۱۳۸۱) ، آهنگچیان (۱۳۸۱) ، ، قرونه (۱۳۸۷) ، هاسلی (۲۰۰۵) ، اسکندری (۱۳۸۷) ، حقیقت جو (۱۳۸۶) ، شریعتمداری (۱۳۸۸) ، میلر (۱۹۹۳) ، اسنیدر (۲۰۰۱) و تورینگان (۲۰۰۲) انجام شده است، همخوانی دارد (۳۵، ۳۴، ۳۳، ۳۲، ۳۱، ۳۰، ۲۵، ۲۲، ۱۰، ۱) . در مجموع بر اساس نتایج این تحقیقات می توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه تنگاتنگی دارد، در جامعه مورد نظر نیز همبستگی مثبت و قوی این دو متغیر، مورد تایید قرار گرفته است. این نتایج نشان می دهد که دانشکده های تربیت بدنی سالم، دانشکده های اثربخشی هستند و دانشکده های تربیت بدنی اثربخشی نیز از جو سالمی برخوردار هستند.

### منابع:

۱. خیاط جدیدی، معصومه، (۱۳۸۱) ، بررسی رابطه سلامت سازمانی بر اثربخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۸۰-۸۱، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۲. علاقه بند، علی، (۱۳۷۸) ، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه آموزش و پرورش (۲۱).
۳. هال، ریچارد، اچ، (۱۳۷۶) ، سازمان و مدیریت، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۴. ترک زاده، جعفر، (۱۳۷۷) ، الگویی برای اثربخشی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش (۲۰): ۴۸-۵۲. *پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*
۵. نیکنامی، مصطفی، (۱۳۷۵) ، مفاهیم کارایی و اثربخشی مدیران مدارس، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش (۱۵): ۱۴-۱۹.
۶. جاهد، حسینعلی، (۱۳۸۴) ، سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر (۱۵۹): ۱۶-۲۱.
7. korkmaz, M. (2006) . The Relationship between organizational health and robust school vision in Elementary schools. Educational research Quarterly vol30, (1): 4-36.
8. Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational Health, Educational Research Quarterly, (3):22-54.
9. Tsui, K, T & Cheng, Y. (1999) . School organizational Health and teacher commitment. contingency study with multi-level Analyses. Educational Research

and Education. (3): 429-268.

۱۰. آهنگچیان، محمدرضا، (۱۳۸۱)، بررسی رابطه اثربخشی مدیران با سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی و متوسطه استان زنجان، شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان زنجان.

۱۱. رنجیریان، بهرام، (۱۳۷۵)، تعهد سازمانی، مجله دانشکده دانشگاه اقتصاد و علوم اداری دانشگاه اصفهان، سال دهم (۲۰۱).

12. Thomasson, V, L. (2006) . A study of the relationship between school climate and student performance on the Virginia standards of learning tests in elementary schools. Doctoral Dissertation. Virginia commonwealth university. school of education.

۱۳. بیک زاده، جعفر، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مراغه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی (۲).

۱۴. زاهد بابلان، عادل، (۱۳۸۷)، رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های پسرانه اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

۱۵. حمیدی، مهرزاد، (۱۳۸۲)، بررسی ارتباط ساختار سازمانی، تعهد سازمانی و اثربخشی سازمانی در حوزه های ستادی سازمان های ورزشی کشور، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

۱۶. آهنگچیان، محمدرضا، (۱۳۸۳)، رابطه مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی، پژوهش نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم (۱۲).

۱۷. تمیمی نژاد، ایمان، (۱۳۸۶)، ارزیابی سلامت سازمانی دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دیدگاه کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

۱۸. حاجی پور، مژگان، (۱۳۷۵)، مطالعه و مقایسه سلامت سازمانی دبیرستان های دخترانه دولتی و غیرانتفاعی شهر تهران از دیدگاه دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

۱۹. خدایی، حمید، (۱۳۸۱)، سنجش میزان سلامت سازمانی و مقایسه آن در مدارس نواحی یک و دو شهر زنجان در سال تحصیلی ۸۰-۸۱، پایان نامه کارشناسی ارشد، زنجان مرکز

آموزش مدیریت دولتی.

۲۰. شاه حسینی، جعفر، (۱۳۷۷). بررسی و مقایسه سلامت سازمانی هنرستان های فنی و حرفه ای دولتی پسرانه شهر تهران از دیدگاه دبیران در سال تحصیلی ۷۷-۷۶. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم.

۲۱. علیمیرادی رابری، حاتم، (۱۳۷۹)، بررسی سلامت سازمانی و عوامل مرتبط با آن در مدارس متوسطه شهرستام بافت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

۲۲. قرونه، داوود، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس پسرانه دولتی مناطق ۲ و ۳ آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

۲۳. منصوری، فریده، (۱۳۷۶)، بررسی سلامت سازمانی مدارس راهنمایی شهر اصفهان از دیدگاه معلمان این مدارس به منظور ارائه پیشنهاد هایی برای سالم سازی مدارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.

24. Sabansi, Ali. (2009) . The effect of primary school teachers burnout on organizational health, Akdeniz university, Procedia social and behavioral science 2 :195-205.

25. Hosely, N. S. (2005) . Collective Efficacy, organizational health and student performance, Implications for school Reform Initiatives. Doctoral Dissertation in Educational leadership. The Pennsylvania state university. college of Education.

26. Howard V, Coleman , Kathleen Roney. (2009) . Organizational Health at the Managerial and Institutional Levels of Leadership, Links to Student Achievement in Middle Grade, Academic leadership, The Online journal. Volume 7 Issue 3.

27. Ho, J,T,S. (2000) . Managing organizational Health and performance in junior colleges. The International journal of Education Management. Vol 14, (2), McB university press.

28. Zahed-babelan, Adel, Moenikia, Mahdi. (2010) , A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high school. Procedia social and behavioral science 2: 1532-1536.

۲۹. هوی، وین، ک و میسکل، سیسل، ج، (۱۳۸۷)، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میرمحمد سید عباس زاده، ارومیه، انزلی.

۳۰. اسکندری، احمد، (۱۳۷۸)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس

متوسطه شهر مشکین شهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

۳۱. حقیقت جو، زهرا، (۱۳۸۶) ، خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور، مدیریت اطلاعات و سلامت، دوره چهارم (۱).

۳۲. شریعتمداری، مهدی، (۱۳۸۸) ، رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، نشریه علوم تربیتی، سال دوم، (۶): ۱۱۹-۱۵۱.

33. Miller, S.J. (1993) , The Relationship Between Junior High School Teachers Perception of a healthy school Environment and their Trust to principals. Doctoral Dissertation, Colleagues and the School organization

34. Snider, J.A. (2001) . The organizational Health of High School Departments and its Relationship to Departmental Effectiveness. Doctoral dissertation. St. John's university. Faculty of Education and Human services, New York.

35. Turingan, O, M. (2002) . Organizational health of Philippine colleges of Nursing cited as centers of Excellence and its Relationship to perceived organizational Effectiveness and school performance. Doctoral Dissertation. University of the Incarnate word. faculty of the Graduate school.

#### ارجاع مقاله به روش APA

طالب پور، مهدی؛ رضانی، ملیحه؛ (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۷، ۲۰۵-۲۱۶

#### ارجاع مقاله به روش vancouver

طالب پور مهدی؛ رضانی ملیحه. بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۷)، ۲۰۵-۲۱۶