

بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی در دبیرستانهای شهر بجنورد

آذرمیدخت فرزانی خواه^۱
دکتر هاشم عسکرزاده^۲
دکتر براتعلی منفردی راز^۳

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی در دبیرستانهای شهر بجنورد در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ می‌باشد. به همین منظور خویشتن‌شناسی مدیران بعنوان متغیر پیش‌بین و سلامت سازمانی بعنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری مشتمل بر ۲۹ نفر از مدیران دبیرستانهای شهر بجنورد در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ می‌باشد نمونه آماری از طریق روش نمونه‌گیری ساده به تعداد ۲۶ نفر از آنها انتخاب شدند و تعداد دبیران که ۷۰۰ نفر بودند که از طریق نمونه‌گیری ساده ۲۸۵ نفر انتخاب شدند روش تحقیق توصیفی، استنباطی و از نوع همبستگی می‌باشد. برای تعیین خویشتن‌شناسی مدیران از پرسشنامه دیوید، وتن و کیم. کامرون^۴ از کتاب رویکردهای پژوهشی محمد مقیمی که شامل یازده گزینه می‌شد و برای سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی (OHI)^۵ که شامل ۴۴ سؤال بسته پاسخ بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل شاخصهای آماری (رسم جدول، فراوانی، درصد فراوانی، نمودارها) و همچنین از آمار استنباطی شامل جدول افقی، آزمون خی‌دو و

^۱ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۲ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی

^۳ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی

^۴ - David A. whetten & Kims. Cameron

^۵ - Organization Health Inrentory

بررسی رابطه بین فویشنشناسی مدیران و سلامت...

فرمول آلفای کرونباخ^۱ استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین خویشنشناسی مدیران و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. بنابراین با توجه به مطالعات محقق و نتایج حاصل از پژوهش هر اندازه میزان آگاهی مدیر و شناخت آنها نسبت به خود افزایش یابد همین شناخت باعث افزایش تفکر منطقی و استفاده مناسب از استراتژیهای مدیریت می‌گردد. هر اندازه مدیر رفتار خود را متناسب وضعیت خاص و با نیازهای زیردستانش انطباق‌پذیر سازد به همان اندازه در سلامت سازمان مؤثر خواهد بود.

کلید واژه‌ها

آموزش و پرورش، خودشناسی، خویشنشناسی مدیران، سازمان، سلامت سازمانی.

مقدمه

یکی از قابلیت‌های مدیریتی، که امروز اهمیتی روزافزون یافته، مهارت‌های رهبری است که مدیران با تکیه بر آن می‌توانند از ظرفیت‌های نهفته کارکنان پیش از بیش بهره گیرند و این ممکن نخواهد بود مگر با درک پیچیدگیهای موجود در رفتار و واکنش‌های آدمی بویژه با توجه به اینکه شناخت خویشنشناسی، سرمایه‌ی قیمتی برای شناخت دیگران و ارتقاء مهارت‌های رهبری مدیران به شمار می‌آید. (دیوید ای. وتن، کیم کمرون، ۱۳۸۲)

امروزه هنر اداره کردن را از شاخص‌های عمده تمدن معاصر می‌دانند پیامبر اکرم (ص) در این زمینه می‌فرمایند: بهترین مدیران و فرمانروایان کسانی هستند که استعدادها و سلیقه‌های گوناگون را زیر چتر مدیریت گرد آورده و بدترین مدیران کسانی هستند که مجموع افراد هماهنگ را متفرق سازند. (امانی، ۱۳۸۴)

^۱ Cronbach Coefficient Alpha

سازمانها در معنای وسیع رکن اصلی دنیای کنونی‌اند و مدیریت مهمترین عامل در حیات رشد و بالندگی و مرگ سازمان‌هاست. مدیر روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت می‌کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده بهتر در تکاپوست.

مدیران و رهبرانی که در درجه بالایی از خویش‌شناسی دارند با خود و دیگران صادق هستند و می‌دانند که چگونه احساس‌هایشان بر آنها، سایر مردم و عملکرد شغلی آنان تأثیر می‌گذارد. (قدوس، ۱۳۸۵).

از سوی دیگر امروزه هر ملتی درصدد ایجاد جامعه‌ای است که ضمن رشد و توسعه در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی قادر باشد بین ساختارهای جدید که فعال هستند و کارآیی بالا و اثربخش دارند و فرهنگ و سنت جامعه خود هماهنگی ایجاد کند برای ایجاد چنین جامعه‌ای وجود سازمانهای سالم ضرورت می‌یابد. (فصلنامه پژوهشی ۱۳۸۵، سال دوم، حوزه ۸)

در این پژوهش در بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی در دبیرستانهای بجنورد به آگاهی بیشتری در این زمینه دست یافتیم و آن اینکه: برای اینکه مدیر خود باشیم و بتوانیم مدرسه‌ای سالم داشته باشیم باید خود را بشناسیم که چه نمودهایی از خود به عنوان نقاط قوت و ضعف حساب کنیم. باید درک کنیم تأثیری بر روی دیگران می‌گذاریم بهترین روش برای چنین درکی آن است که گفته‌های دیگران را درباره خود بشنویم حتی آنچه که می‌گویند با اعتقادات و عقایدمان در خصوص خودمان موافق نباشد.

خویش‌شناسی، روشی که در آن شخص خود را در می‌یابد، می‌تواند به مقوله‌هایی مانند خویش‌شناسی شخصی (حقایق یا نظریات شخصی درباره خود) خویش‌شناسی اجتماعی (درک شخصی در مورد اینکه دیگران چگونه به او نگاه می‌کنند) و آرمانهای شخصی (چه یا چگونه دوست دارم باشم) تقسیم می‌شود.

بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت...

از آنجا که زیربنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه سازمانی و بهبود فرآیند کار در سازمانی شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌های سنجیده برای اصلاح جریان امور است و از سوی دیگر رفتار صحیح مدیر در سازمان بستگی به شناخت خود و نحوه ادراک کارکنان که متأثر از ویژگی آنهاست، خواهد داشت، مدارس نیز به عنوان سازمان آموزشی از این قاعده مستثنی نیستند.

با توجه به مقدمه فوق در پژوهش سؤالهای زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

سؤال اصلی: آیا بین خویشتن‌شناسی مدیران و میزان سلامت سازمانی رابطه وجود دارد؟

سؤالهای فرعی:

- آیا بین خویشتن‌شناسی مدیران و ساخت‌دهی آنان در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

- آیا بین خویشتن‌شناسی مدیران و ملاحظه‌گری دبیران در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

- آیا بین خویشتن‌شناسی مدیران و تأکید علمی دبیران در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

- آیا بین خویشتن‌شناسی مدیران و یگانگی نهادی دبیران در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

- آیا بین خویشتن‌شناسی مدیران و پشتیبانی منابع آنان در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

- آیا بین خویشتن‌شناسی مدیران و روحیه دبیران در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

- آیا بین خویشتن شناسی مدیران و نفوذ آنان در دبیرستانهای شهر بجنورد رابطه وجود دارد؟

قدوس (۱۳۸۵) در پژوهش خود به منظور بررسی خویشتن شناسی مدیران و سبک رهبری آنان رابطه معناداری وجود دارد.

خویشتن شناسی یا خود مجموعه‌ای از افکار و عواطف است که سبب آگاهی فرد از موجودیت خود می‌گردد. (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۱)

خودشناسی به نظر هالند^۱ عبارت از توانای فرد برای شناسایی استعدادهای بالقوه در محیط اجتماعی می‌باشد یعنی خودشناسی عبارت از اطلاعات و دانشی که فرد درباره خود دارد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶).

به نظر روگرز^۲ خویشتن شناسی جزء محوری در شخصیت انسان و تعادل شخصی است. روگرز خویشتن را به صورت یک محصول اجتماعی که خارج از روابط بین شخصی رشد می‌کند و برای ثبات می‌کوشد تشریح می‌کند. وی افزود نیاز انسانی اساسی به نگاه مثبت از سوی دیگران و از خود وجود دارد. همچنین او عقیده داشت تمایلی به سوی واقعیت دادن به خود و پیشرفت وجود دارد به طوریکه از روی محیط جذاب، مجاز و برانگیزنده است.

ماتیومایلز^۳ (۱۹۶۱) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه فقط در محیط پایدار می‌ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد. (علاقه‌بند، ۱۳۷۸).

^۱- Haland

^۲- Rogers

^۳- Matevmils

بررسی رابطه بین فویشنشن‌شناسی مدیران و سلامت...

از دیدگاه دیویس^۱ زمانی سازمانی سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند به جای می‌آورند و به احساس رشد و پرورش مشخصی دست می‌یابند. (کیت دیویس، به نقل از محمد طوسی، ۱۳۷۳).

معلمان در مدرسه سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند. آنان اهداف والاتری ولی قابل وصول برای دانش‌آموزان در نظر می‌گیرند، استانداردهای عملکرد بالا را حفظ می‌کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. علاوه بر این دانش‌آموزان با انگیزه زیادی در امور علمی سخت کار می‌کنند و به آنهایی که در امور علمی موفقیت دارند احترام می‌گذارند و مسائل کلاس و مواد آموزشی در دسترس همه است و بالاخره در یک مدرسه سالم معلمان همدیگر را دوست دارند و به همدیگر اعتماد کرده و در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه خود افتخار می‌کنند.

با مروری بر تحقیقات و مطالعات انجام شده در زمینه خویشنشناسی نشان می‌دهد اگر مدیری بتواند خود را بشناسد، می‌تواند دیگران را بیشتر بشناسد و از آنجایی که در سازمان، کارکنان به همدیگر کنش و واکنش و بازخوردهایی دارند با توجه به توان هر یک از آنها کارها انجام می‌شود و این تنیدگی باعث می‌شود فشار روانی در میان کارکنان کاهش یابد.

مروری بر تحقیقات انجام شده در زمینه سلامت سازمانی نشان می‌دهد که سلامت سازمانی وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت دلالت داشته، به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یا سازمان سالم به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد. (علاقه‌بند، ۱۳۷۸).

^۱ Devez

در زمینه بررسی رابطه بین خویشتن شناسی مدیران و سلامت سازمانی، تحقیقی به طور مشخص انجام نشده بنابراین تحقیق حاضر درصدد پاسخ به این مسأله است که آیا بین خویشتن شناسی و سلامت سازمانی رابطه‌ای وجود دارد. هدف از پژوهش حاضر این است که نشان دهد خویشتن شناسی مدیران یکی از عواملی است که می‌تواند در سلامت سازمانی مؤثر باشد و وجود یک مدیر قوی و خودشناس را می‌توان به عنوان یک سرمایه ارزشمند برای سازمان به حساب آورد که از جمله نتایج آن کاهش جابجایی کارکنان، اتفاق نظر اعضا در مورد جایگاه و محل سازمان، انسجام، وفاداری، ایجاد تعهد را نسبت به سازمان می‌شود.

این پژوهش می‌تواند دورنمای تأثیر برخورداری مدیران از شناخت خویشتن خویش را روشن و نقش آنرا در ایجاد سلامت سازمانی بیان کند. بدون شک جو سالم سازمانی یک محیط آموزشی می‌تواند عامل بسیار مهمی در تسهیل و تسریع دستیابی به اهداف متعالی آموزش و پرورش به حساب آورد. بنابراین انجام تحقیق اساسی در این زمینه یکی از گامهای مهمی است که اگر دقیق و آگاهانه برداشته شود به توسعه و بهبود در کمیت و کیفیت علمی و سایر فعالیتهای مدارس کمک شایانی خواهد نمود.

روش

تحقیق حاضر از نوع پژوهش کاربردی می‌باشد نوع پژوهش توصیفی استنباطی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و دبیران دبیرستانهای شهر بجنورد (اعم از غیرانتفاعی، دولتی، شاهد) که در سال تحصیلی ۸۶ - ۸۵ دارای ابلاغ رسمی بوده‌اند تعداد کل مدیران ۲۹ نفر و تعداد کل دبیران ۷۰۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش جهت تعیین حجم نمونه مدیران از روش

بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت...

نمونه‌گیری تصادفی ساده و حجم نمونه در دبیران از روش نمونه‌گیری نسبتی استفاده گردیده است.

برای گردآوری داده‌ها از روش زمینه‌یابی پرسشنامه‌ای استفاده شده است که برای این منظور از دو پرسشنامه خویشتن‌شناسی مدیران و دیگری سلامت سازمانی استفاده شده است.

در پژوهش حاضر برای توصیف داده‌ها و مشاهدات از روشهای توصیفی جداول توزیع فراوانی، نمودارهای توصیفی و شاخصهای مرکزی (نظیر میانگین، مد، نما) و شاخصهای پراکندگی (نظیر انحراف معیار، واریانس) استفاده گردیده است و برای برآورد اعتبار پرسشنامه‌ها از فرمول آلفای کراباخ استفاده شده

$$ra = \frac{J}{J-I} \left(I - \frac{\sum s_i}{s^2} \right) \text{ است.}$$

لذا برای روایی پرسشنامه خویشتن‌شناسی از روایی صوری استفاده شده و همچنین برای اطمینان از روایی پرسشنامه سلامت سازمانی که استاندارد شده می‌باشد با نظر اساتید راهنما و مشاور اعمال گردیده است.

یافته‌ها

جدول شماره ۱ محاسبات ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی خویشتن‌شناسی مدیران

سلامت سازمانی			
ضریب همبستگی	سطح معنادار	تعداد	
-۰/۴۰۰	۰/۰۴۳	۲۶	خویشتن‌شناسی مدیران

با توجه به نتایج آزمون پیرسون، چون سطح معناداری (Sig = ۰/۰۴۳) کمتر از ۰/۰۵ به اندازه همبستگی بین دو متغیر (I = -۰/۴۰) می‌باشد می‌توانیم بگوییم در آزمون دو دامنه سطح آلفا (۰/۰۵) می‌باشد بنابراین بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. یعنی با اطمینان

۹۵٪ هر قدر مدیر از خود شناخت بیشتری داشته باشد به همان اندازه می‌تواند سازمان سالمی داشته باشد.

جدول شماره ۲ محاسبات همبستگی بین ملاحظه‌گری دبیران و خویشن شناسی مدیران

ملاحظه‌گری دبیران			خویشن شناسی مدیران
ضریب همبستگی	سطح معنادار	تعداد	
۰/۵۶۱	۰/۰۰۳	۲۶	

با توجه به داده‌های جدول فوق چون در آزمون دو دامنه سطح معناداری (Sig=0.03) کمتر از ۰/۰۵ و اندازه همبستگی بین دو متغیر ($r=۰/۵۶۱$) در سطح آلفای ۰/۰۵ است، بنابراین بین خویشن شناسی مدیران و ملاحظه‌گری دبیران رابطه وجود دارد. یعنی با اطمینان ۹۵٪ هر قدر مدیر خود را دوست و حامی معلمان نشان دهد و به منابع کارکنان آموزشی توجه کند و پذیرای پیشنهادهای آنان باشد به همان نسبت در سلامت سازمانی مؤثر خواهد بود.

جدول شماره ۳ محاسبات همبستگی بین خویشن شناسی مدیران و پشتیبانی منابع

پشتیبانی از منابع			خویشن شناسی مدیران
ضریب همبستگی	سطح معنادار	تعداد	
-۰/۰۴۰۰	۰/۰۴۳	۲۶	

با توجه به داده‌های جدول فوق چون در آزمون دو دامنه سطح معناداری (Sig=۰/۰۴۳) کمتر از ۰/۰۵ و اندازه همبستگی بین دو متغیر $-۰/۰۴۰$ است در سطح آلفای ۰/۰۵ فرض صفر رد می‌شود و فرض محقق پذیرفته می‌شود یعنی با اطمینان ۹۵٪ بین خویشن شناسی مدیران و پشتیبانی از منابع رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴ محاسبات ضریب همبستگی بین خویشتن‌شناسی مدیران و روحیه دبیران

روحیه دبیران			تعداد	خویشتن‌شناسی مدیران
ضریب همبستگی	سطح معنادار			
-۰/۱۶۴	۰/۴۲۴	۲۶		

با توجه به جدول شماره چهار سؤال سوم تحقیق نشان می‌دهد که چون در آزمون دو دامنه سطح معناداری ($Sig=0/424$) بیشتر از $0/05$ و اندازه همبستگی بین دو متغیر $-0/164$ است در سطح آلفای $0/05$ بین خویشتن‌شناسی مدیران و روحیه دبیران رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول شماره ۵ محاسبات ضریب همبستگی بین خویشتن‌شناسی مدیران و تأکید علمی دبیران

تأکید علمی دبیران			تعداد	خویشتن‌شناسی مدیران
ضریب همبستگی	سطح معنادار			
۰/۴۶۹	۰/۰۲۱	۲۶		

با توجه به داده‌های جدول فوق برای بررسی سؤال چهار از آزمون دو دامنه استفاده شده است که نشان می‌دهد در سطح معناداری ($Sig=0/021$) کمتر از $0/05$ و اندازه همبستگی بین دو متغیر ($r=0/469$) است در سطح آلفای $0/05$ بین خویشتن‌شناسی مدیران و تأکید علمی دبیران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶ محاسبات ضریب همبستگی خویشتن‌شناسی مدیران و یگانگی نهادی دبیران

یگانگی نهادی			تعداد	خویشتن‌شناسی مدیران
ضریب همبستگی	سطح معنادار			
-۰/۳۱۳	۰/۱۱۹	۲۶		

با توجه به جدول شماره شش برای آزمون سؤال پنج تحقیق از آزمون دو دامنه استفاده شده است که نتایج نشان می‌دهد چون سطح معناداری ($Sig=0/119$) بیشتر از $0/05$ و اندازه همبستگی بین دو متغیر ($r=-0/313$) است

در سطح آلفای ۰/۰۵ بین خویششن‌شناسی مدیران و یگانگی نهادی رابطه وجود ندارد.

جدول شماره ۷ محاسبات ضریب همبستگی خویششن‌شناسی مدیران و نفوذ مدیر

نفوذ مدیر		تعداد	خویششن‌شناسی مدیران
ضریب همبستگی	سطح معنادار		
۰/۷۱	۰/۰۰	۲۶	

برای بررسی سؤال شش تحقیق از آزمون دو دامنه استفاده گردیده است که نتایج در جدول شماره ۷ ارائه شده است یعنی با سطح معناداری (Sig=۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ و اندازه همبستگی بین دو متغیر ($I=۰/۷۱$) است و در سطح آلفای ۰/۰۵ نشان می‌دهد که بین خویششن‌شناسی مدیران و نفوذ مدیر رابطه وجود دارد یعنی با اطمینان ۹۵٪ هر قدر مدیر بر مقامات بالا نفوذ داشته باشد بهتر می‌توان به سازمان خود رسیدگی نماید و سازمانش از سلامتی بیشتری برخوردار باشد.

جدول شماره ۸ محاسبات ضریب همبستگی خویششن‌شناسی مدیران و ساخت‌دهی مدیر

ساخت‌دهی مدیر		تعداد	خویششن‌شناسی مدیران
ضریب همبستگی	سطح معنادار		
۰/۵۸	۰/۰۰۲	۲۶	

با مشاهده داده‌های فوق چون در آزمون دو دامنه سطح معناداری (Sig=۰/۰۰۲) کمتر از ۰/۰۵ و اندازه همبستگی بین دو متغیر ($I=۰/۵۸$) است در سطح آلفای ۰/۰۵ بین دو متغیر خویششن‌شناسی مدیران و ساخت‌دهی رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری

- نتیجه سؤال اصلی تحقیق نشان می‌دهد که خویشتن‌شناسی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر دارد یعنی هر اندازه میزان آگاهی مدیر و شناخت آنها به خود افزایش یابد به همان اندازه در سلامت سازمانی مؤثر خواهد بود.
- نتیجه اول سؤال فرعی نشان‌دهنده این است که بین خویشتن‌شناسی مدیران و ملاحظه‌گری دبیران رابطه وجود دارد یعنی اینکه چنین مدیری خود را دوست و حامی معلمان می‌داند و به منابع کارکنان آموزشی توجه دارد و پذیرای پیشنهادات آنها می‌باشد.
- نتیجه سؤال دوم تحقیق نشان می‌دهد که بین خویشتن‌شناسی مدیران و پشتیبانی از منابع رابطه وجود دارد بدین منظور که مدرسه‌ای که دارای وسایل آموزشی لازم و کافی و حتی اضافی می‌باشد بر راحتی از طریق چنین مدیری قابل حصول می‌باشد.
- نتیجه سؤال سوم فرعی تحقیق نشان‌دهنده این است که بین خویشتن‌شناسی مدیران و روحیه دبیران در این تحقیق رابطه معناداری وجود ندارد.
- نتیجه سؤال چهارم فرعی نشان می‌دهد که خویشتن‌شناسی مدیران بر تأکید علمی دبیران تأثیر دارد بدین معنی که تلاش مدیر در برتری علمی و فرهنگی بر همکاران تأثیر زیادی دارد.
- نتیجه سؤال پنجم فرعی نشان‌دهنده این است که بین خویشتن‌شناسی مدیران و یگانگی نهادی دبیران در این تحقیق رابطه معناداری وجود ندارد.
- نتیجه سؤال ششم تحقیق نشان می‌دهد که بین خویشتن‌شناسی مدیران و نفوذ آنان رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی هنگامی که مدیر از خود شناخت و آگاهی لازم را دارد و می‌تواند بدین وسیله عمل بالا دستان خود را تحت تأثیر قرار دهد و از طریق تحت تأثیر قرار دادن فکر و عمل بالا دستان می‌تواند به طور اثربخش بر سلامت سازمان اثرگذار باشد.

- نتیجه سؤال هفتم فرعی این است که بین خویشتن‌شناسی مدیران و ساخت‌دهی آنان رابطه وجود دارد بدین معنی که چنین مدیری دارای رفتاری هدف‌گرا و کارگرا است یعنی مدیر انتظارات خود را برای کارکنان آموزشی روشن می‌کند و استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می‌کند.

به طور کلی نتایج حاصله از آزمونها در مورد سؤالهای پژوهش نشان می‌دهد که بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی (به جزء سطح نهادی و روحیه) رابطه معنادار وجود دارد.

بنابراین با توجه به مطالعات محقق و نتایج حاصل از پژوهش هر اندازه میزان آگاهی مدیر و شناخت آنها نسبت به خود افزایش یابد همین شناخت باعث افزایش تفکر منطقی و استفاده مناسب از استراتژیهای مدیریت می‌گردد و هر اندازه مدیر از خود آگاهی داشته باشد و رفتار خود را متناسب وضعیت خاص و با نیازهای زیردستانش انطباق‌پذیر سازد به همان اندازه در سلامت سازمان مؤثر خواهد بود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

کتابنامه

- امانی، فرشته، (۱۳۸۴). رابطه بین تیپهای شخصیتی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهر بجنورد پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- دیوید ای. وتن، کیم. اس، کمرون، (۱۳۸۲). در خودشناسی مدیران، ترجمه زکلیلی، محمدعلی، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- دیویس، کیت و نیزم استورم، جان، (۱۳۷۳). رفتار سازمانی در کار، ترجمه محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شعاری‌نژاد، علی‌اکبر، (۱۳۷۱). درآمدی بر روانشناسی انسان، تهران، انتشارات آزاده.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۷۶). برنامه‌ریزی تحصیلی شغلی، تهران، شرکت چاپ و نشر کتابهای درسی.
- علاقه‌بند، علی، (۱۳۷۸). سلامت سازمانی در مدرسه، فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش، دوره ۶.
- قدوس، شهین، (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین خویش‌شناسی مدیران و سبک رهبری آنان در مدارس ابتدائی شهر بجنورد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- فصلنامه پژوهشی، (۱۳۸۵). سال دوم، شماره ۸، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.
- _ Pur key, w. (1988). An Overview of Self Concept theory for counselors.
- _ Eric Clearing house on Counseling and personnel services , Ann Arbor, Mich (An Eric / CAPS Diyest) E D 304630
- _ <http://www.findarticles.com/p/avticles>
- Mi - g2699 / is 0003 / ai _ 2699000309