

« علوم تربیتی »

سال دوم - شماره ۶ - تابستان ۱۳۸۸

ص ص ۱۱۹-۱۵۱

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران

دکتر مهدی شریعتمداری^۱

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) مدارس دولتی مدیریت آموزش و پرورش منطقه پنج شهر تهران (۳۵۰۹ نفر) می باشد و حجم نمونه براساس جدول مورگان ۳۴۶ نفر تعیین و با روش نمونه گیری تصادفی ساده و به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب گردید. روش انجام این پژوهش از نوع همبستگی می باشد. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) و اثربخشی سازمانی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی آنها با استفاده از منابع موجود و نظرات صاحب نظران بدست آمد و اعتبار آنها از راه اجرای آزمایشی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای سلامت سازمانی ۰/۸۹، درصد و برای اثربخشی سازمانی ۰/۹۱، درصد تعیین گردید. برای بررسی ابعاد سلامت سازمانی، از الگویی که سلامت سازمانی را به شش بعد ساخت دهی، ملاحظه گری، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی و یگانگی نهادی تقسیم کرده، استفاده شده است و جهت بررسی اثربخشی از الگویی که اثربخشی را به شش بُعد رهبری، یاری رساندن به دانش آموزان، روابط سازنده با اولیاء، برخورد شایسته با معلمین، مهارت در ارزشیابی کارکنان و اداره امور مدرسه از دید دبیران می سنجد، استفاده شده است. در این پژوهش ارتباط سلامت سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی

- استادیار و عضو هیات عملی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و رئیس مرکز مطالعات و آموزش نیروی انسانی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی (mehdishariatmadari@yahoo.com)

مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که بین کلیه ابعاد سلامت سازمانی (ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی و یگانگی نهادی) و اثربخشی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد و اگر مدیران مدارس در به کار بردن روشهای ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند، اثربخشی مدارس آنها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، اثربخشی سازمانی، ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی و یگانگی نهادی

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیتهای آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای سالم و پویایی باشند.

جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود. آموزش و پرورش رسمی، وسیله یا ساخت و کار ویژه تحقق هدف یا هدفهایی برای جامعه به طور کلی و یا بخشی از آن، محسوب می‌شود. تحقق موفقیت آمیز هدفها، از طریق اعمال مدیریت اثربخش، مستلزم شناخت و فهم درست جوانب پیچیده و گوناگون سازمانهای رسمی است (علاقه‌بند، ۱۳۸۴).

امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فناوری و پیشرفتهای صنعتی، گرایش به سازمانهای آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخصهای مهم رشد هر جامعه را وسعت دامنه وظایفی می‌دانند که نظام آموزش و پرورش آن به عهده گرفته است (صافی، ۱۳۸۳).

مطالعه تاریخیچه تحول و توسعه جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به صنعتی پیشرفته تاثیر فوق‌العاده 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 به‌عنوان خرده سیستمهای نظام آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند.

ضرورت‌های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزش و پرورش خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راههای ناسودمند کار را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را برپا دارند و کارآمد گردند.

در این میان سازمانی که از مدیریت شایسته‌تری برخوردار باشد، بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد. زیرا امکانات برنامه‌ریزی صحیح‌تری ایجاد خواهد نمود. فقدان مدیریت شایسته، موجب ناهماهنگی، انحراف از هدف، اتلاف وقت و انرژی می‌شود و سازمانها را به نابسامانی و از هم پاشیدگی می‌کشاند (علاقه بند، ۱۳۸۲).

نقش مدیریت به‌عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان حائز اهمیت ویژه می‌باشد. در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام این مهم باید نقش‌های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به‌طور 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. به عبارت دیگر فرآیند رهبری اثری مستقیم بر توانایی سازمان در احیای نیاز کارمندان، ایجاد جو مطلوب کاری و اثربخش دارد.

«مایلز» معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر با آن بستگی دارد. «هرزبرگ» عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همکاران و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند.

از نظر لایدن و کلینگل^۱ سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به‌وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برند. مفهوم سلامت سازمانی مدرسه برای فهم ماهیت تعامل‌های میان دانش‌آموز و معلم، معلم و معلم، معلم و مدیران ابداع شده است (هوی و ولفوک، ۱۹۹۳).

^۱ - lynde and Klingle

سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخصهای اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به‌طور موثرتری کارها را انجام می‌دهند.

ماتیو مایلز^۱ یک سازمان سالم را به‌عنوان سازمانی تعریف می‌کند که «نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد». چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به‌طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به‌طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۵۹).

پارسونز^۲ در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید: «همه سیستمهای اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آنها تضمین می‌گردد» (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۲، ص ۴۵۱).

از دیدگاه کیت دیوس^۳ زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خوشنودی درونی فراهم می‌آورد دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را

^۱-Matthew Miles

^۲-Parsons

^۳- Kit Davis

جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجود فردی هستند آنان می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواریهای آنان دلسوزی می‌کند. در تعریف دیگری از سلامت سازمان، سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد و برای این ویژگی یعنی آفرینندگی باید از ویژگیهایی برخوردار باشد که عبارتند از:

- الف) دگرگونی را بپذیرد؛
 - ب) اندیشه‌های تازه را گرامی بدارد؛
 - ج) آزمایش و شکست را جزئی از کامیابی بداند؛
 - د) از کوشش افراد قدردانی کند.
- سازمانی که دارای جو سالمی است سازمانی است که:
- در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد.
 - دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات بدست آمده باشد.
 - نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد باشد.
 - حمایت داخلی، آزادی از ترس و تهدید را فراهم کند زیرا که تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند و قابلیت انعطاف را کاهش می‌دهد و به جای علاقه به کل نظام حفاظت از خود را تحریک می‌کند (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۷۰، ص ۶۵).

سازمانی که پیوسته غیراثربخش است، به یقین از سلامت برخوردار نیست. در مجموع سلامت سازمانی، به طور ضمنی، بر حاصل جمع انجام کار اثربخش دلالت می‌کند، سازمانی که با پایین آوردن هزینه‌ها یا با سرعت عمل، در کوتاه مدت به طور اثربخش عمل می‌کند، ممکن است به روحیه و رضایت کارکنان صدمه بزند.

مثال کلاسیک آن نیل به کارایی از طریق کاستن هزینه می‌باشد که در درازمدت به نارضایتی کارکنان و ترک کار منتهی می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۸۵).

سلامت سازمانی به وسیله هفت بُعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون مدرسه را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود. این ابعاد عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی. این اجزای مهم هر دو دسته نیازهای ابزاری بیانی نظام اجتماعی را تأمین کرده و سطح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه را معرفی می‌کنند.

یگانگی نهادی^۱: یگانگی نهادی بر حسب یگانگی مدرسه مورد آزمایش قرار می‌گیرد، به بیان دیگر یگانگی نهادی، عبارت از توانایی مدرسه برای تطابق با محیط و سازش با روشهایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند. مدارسی که دارای یگانگی نهادی هستند از تقاضای غیرمعقول والدین و محل در امان می‌باشند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۶۰) در زمینه حمایت از معلمان هورالیک بیان می‌کند که، الف) مدیر باید در مقابل والدین از معلمان حمایت کند حتی اگر حق به جانب معلمان نباشد. اگر مدیری می‌خواهد از معلمی انتقاد کند بایستی این انتقاد را خصوصی با او مطرح کند. ب) همچنین مدیر باید در مقابل دانش آموزان از معلمان حمایت کند، و اگر معتقد است که حق به جانب دانش آموزان است، باید خصوصی با معلم در میان بگذارد و هرگز نباید معلم را در مقابل دانش آموزان مورد انتقاد قرار دهد (شیرازی، ۱۳۷۳).

نفوذ مدیر^۲: عبارت از توانایی مدیر در تأثیر روی تصمیمات مافوق‌هاست. مدیر با نفوذ، ترغیب‌کننده بوده و با رئیس خود به طور اثربخشی کار می‌کند اما در عین حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. از نظر پیتز دراکر شما مجبور نیستید که ریاستان را دوست داشته باشید و او را تحسین کنید، همچنین نباید از او متنفر باشید.

¹ - Horalick

² - Principal Influence

در هر حال، باید او را به گونه‌ای اداره کنید و در او نفوذ داشته باشید که بتوانید منبعی برای موفقیت شخصی شما و موفقیت سازمان باشد (پیتر دراگر به نقل از لوبوف، ترجمه ایران نژاد، ۱۳۷۲).

ملاحظه‌گری^۱: عبارت از رفتار مدیری است که دوستانه، باز و حمایت‌گر می‌باشد. این وجه رفتار شبیه بُعد ملاحظه‌گری در پرسشنامه توصیف جو سازمانی (OCDO) است. ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و به‌عبارتی ملاحظه‌گری به معنای ملاطفت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به عنوان همکاران حرفه‌ای است (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس‌زاده، ۱۳۸۲، ص ۴۵۱).

از نظر خلیلی شورینی (۱۳۷۳): ملاحظه‌گری یا مراعات عبارت است از عوامل رفتاری مربوط به حمایت‌کنندگی رهبر، دوستی، جانبداری، مشارکت با فرودستان، نمایندگی منافع فرودستان، باز بودن ارتباطات و به رسمیت شناختن مشارکت آنها، این رفتارهای رابطه‌گرا برای ایجاد و نگهداری روابط خوب با فرودستان ضروری است.

ساخت‌دهی^۲: رفتاری است که مدیر به‌طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را صراحتاً تعیین می‌کند. ساخت‌دهی به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است. مدیر انتظارات خود را به هیات آموزش ارائه نموده و استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می‌کند (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۶۲، ۲۶۱). کرم‌ن در تعریف ساخت‌دهی بیان می‌کند که این بُعد منعکس‌کننده درجه‌ای است که شخص نقش خود و زیردستانش را برای نیل به هدف مشخص می‌کند و ساخت می‌دهد (کرم‌ن، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۰، ص ۲۴۷).

¹ - Consideration

² - Initiating Structure

پشتیبانی منابع^۱: پشتیبانی به وسیله منابع، عبارت از میزان تهیه مواد و وسیله لازم و مورد درخواست معلمان است. پشتیبانی منابع به مدرسه‌ای اشاره می‌کند دارای مواد و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به راحتی قابل وصول است (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۶۳، ۲۶۱).

برای اینکه معلمان بتوانند و بخواهند که به وظایف حرفه‌ای خود عمل نمایند باید از شرایط مناسب این امر برخوردار شوند که این شرایط شامل سه جزء اساسی می‌باشد:

۱- وسایل آموزشی که شامل تجهیزات، منابع، فضا و دیگر امکانات کمکی
 ۲- نظام اداری که در برگیرنده قوانین، مقررات، روابط و ارتباطات و تشکیلات می‌باشد

۳- منابع انسانی که به نیازها، علایق، اعتبار و حیثیت، اختیار و پیشرفت توانایی‌های کارکنان و به عبارت دیگر رضایت شغلی مربوط است.

روحیه^۲: عبارت از اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار است که بین هیات آموزشی وجود دارد، اشاره می‌کند و در این حالت معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۶۳، ۲۶۱). آنها یک واحد همبسته و منسجمی بوجود می‌آورند که کار و فعالیت آموزشی خود را با شور و اشتیاق انجام می‌دهند، یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کرده و نسبت به مدرسه خود با احساس غرور و افتخار می‌کنند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۲، ص ۴۵۱). روحیه در فرایند روابط انسانی اهمیت خاصی دارد زیرا می‌تواند نمایانگر وضع کلی روابط انسانی در یک سازمان باشد. روحیه مجموعه‌ای از احساسات، عواطف و طرز فکر

¹ - Resource Support

² - Morale

آدمی است. روحیه ممکن است مثبت یا منفی باشد، روحیه مثبت از آن کسانی است که از کار و حرفه خود راضی هستند و فکر می‌کنند که خدمت آنها، هم برای جامعه مفید و مؤثر بوده و هم با افراد شایسته‌ای در محیط کار خویش در ارتباط می‌باشد. روحیه منفی از آن افرادی است که یأس و بدبینی در آنان سایه افکنده، و بی‌اعتمادی در گفتار و رفتار آنان مشاهده می‌گردد (مافی، ۱۳۶۷).

تاکید علمی^۱: عبارت از فشار مدرسه برای کسب موفقیت دانش آموزان است. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل وصول برای دانش آموزان وضع شده است، محیط یادگیری، منظم و جدی است، معلمان به توانایی دانش آموزان برای موفقیت در یادگیری اعتماد دارند، و دانش آموزان نیز سخت کار کرده و به آنهایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند احترام قائل هستند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۷، ص ۲۶۳، ۲۶۱).

وایلز می‌نویسد: مدیر مدرسه به عنوان رهبر رسمی باید بکوشد تا بینش معلمان را نسبت به روشهای مختلفی که از طریق افکار و اندیشه‌های گروهی حاصل می‌شود، افزایش دهد و در جریان به وجود آوردن بهبود دائمی، رهبری رسمی باید در تحکیم یگانگی و اتحاد گروه بکوشد و فعالیت‌های تجربی و علمی آنان را ارج نهد و به سرمایه اندیشه جسمی آنان بیفزاید و روح اعتماد و آرامش را در ایشان به وجود آورد (وایلز، ترجمه طوسی، ۱۳۸۸، ص ۲۷).

باید بیان داشت که سلامت سازمانی مدارس از این جهت اهمیت دارد که نشان می‌دهد وضعیت موجود این مدارس در ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی چگونه است؟ نقاط قوت و ضعف این مدارس در کدام ابعاد است؟ آیا دبیران از روحیه خوب و بالایی برخوردارند؟ تا چه حدی به تحصیل و آموزش اجر و بها داده می‌شود؟ رفتار مدیران با دبیران بیشتر رابطه‌مدار است یا وظیفه‌مدار؟ در مدارس که

¹-Academic emphasis

محیط آموزشی محسوب می‌شوند و بایستی روابط انسانی در آن بیشتر مطرح باشد آیا رفتار مدیران بیشتر همراه با ملاحظه و مراعات است یا متکی بر قوانین و مقررات و ساخت‌دهی وظایف، و اینکه چه کاری، چه موقع و در چه مکانی و چگونه انجام شود. سلامت سازمانی روشن می‌سازد این آموزشگاه‌ها آیا از امکانات و تجهیزات و منابع لازم برای آموزش و تحصیل و تدریس برخوردار هستند؟ آیا شرایطی فراهم است که وسایل آموزشی در اختیار دانش آموزان و دبیران قرار بگیرد. همچنین سلامت سازمانی نشان دهنده نوع رابطه مدیر با کارکنان و رؤسا است و مشخص می‌کند که آیا مدیر مدرسه از توانایی اداره امور و هماهنگی بین اعضاء برخوردار است؟ سلامت سازمانی از جنبه‌های دیگری نیز حائز اهمیت است و آن اینکه نشان دهنده رابطه مدرسه با جامعه است. سلامت سازمانی روشن می‌سازد که میزان مشارکت و یا دخالت اولیاء در امور اداری و آموزشی مدرسه چگونه است؟ آیا مدارس نسبت به پیشنهادهای و علایق والدین در امور آموزشی مدرسه علاقه‌مند و مستعد و پذیرا هستند؟ و آیا میزان مشارکت و دخالت در حدی معقول پذیرفته شده مطرح است یا اینکه به عنوان یک عامل مزاحم مطرح می‌شود؟

سلامتی سازمان و اثربخشی اثربخشی یک سازمان را می‌توان در میزان نیل به اهداف از قبل تعیین شده تعریف نمود (کاظمی و ابطحی، ۱۳۸۱). شاین^۱ (۱۹۹۶) معتقد است که نظریه‌های قدیم سازمان، عواملی نظیر به حداکثر رساندن سود، فراهم ساختن خدمت مفید و روحیه قوی کارکنان را به عنوان معیارهای کافی برای اثربخشی قبول دارند. لیکن آنچه پذیرش دائمی این معیارها را متزلزل کرده، دو عمل زیر بوده است:

^۱-Cheyenne

- کشف این واقعیت که هرگاه معیار سنجش سودآوری و خدمت مفید باشد، سازمان‌ها دارای روش موثر و کارآمد نیستند.
- پی بردن به این واقعیت که سازمان‌ها وظایف گوناگونی را انجام می‌دهند و هدفهای جداگانه‌ای دارند که پاره‌ای از آنها ممکن است با هم تضاد داشته باشند (جاهد، ۱۳۸۴).

با قبول اینکه هر نظامی دارای وظایف مختلفی است و در محیطی به ثبات خود ادامه می‌دهد که داده‌های غیرقابل پیش بینی برای آن فراهم می‌آورد، اثربخشی یک نظام را بدون در نظر گرفتن نوع و خصوصیات عملکرد سازمان، می‌توان توانایی آن نظام در پایداری، تطبیق، نگهداری و رشد تعریف کرد.

به عقیده بنیس^۱ (۱۹۹۶) اگر سازمان‌ها را به عنوان ساختارهای سازش‌پذیر، پویا و ارگانیک مورد ملاحظه قرار دهیم، در این صورت اشتباهات مربوط به سنجش اثربخش نه براساس اندازه گیری‌های غیردقیق، بلکه براساس خط مشی‌هایی صورت می‌گیرد که سازمان با اتخاذ آنها مشکلات را بررسی و حل و فصل می‌کند. به عبارت دیگر، اثربخشی یک سازمان را نمی‌توان تنها در ارتباط با تولیدات سازمان سنجید، بلکه باید در سلامت آن سازمان جستجو نمود.

هوی و میسکل (۲۰۰۵) معتقدند که هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد، قبل از هر چیز بایستی بتواند در شرایط بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدید کننده خارجی به‌طور موفقیت آمیز برخورد کند و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی‌ها و پایداری خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر، از سلامت سازمانی برخوردار باشد.

^۱-Bnys

در الگوی پیشنهادی پارسونز (۱۹۷۶) نیز هر نظام اجتماعی برای ادامه حیات خود به عبارتی برای تأمین سلامتی و اثربخشی خود ضروری است که چهار مشکل اساسی خود یعنی انطباق، یگانگی، نیل به هدف و دوام را حل کند، در این حالت سازمان‌ها برای حل مشکلات مربوط به انطباق، یگانگی، نیل به هدف و دوام به روش زیر عمل می‌کنند:

- در مواجهه با تغییر شرایط محیط خارجی و تلاش در جهت تغییر برنامه داخلی، خود را با تغییرات محیطی منطبق می‌سازند.
- پیشرفت شغلی کارکنان، تأمین منابع و کیفیت خدمات را به عنوان شاخص‌های نیل به اهداف به کار می‌گیرند.
- با استفاده از انسجام و یگانگی اجتماعی، به مسائل اجتماعی مورد نظر در سازمان، نظیر تأمین رضایت شغلی کارکنان، تعارض، غیبت و روجیه کارکنان غلبه می‌نمایند (هوی و میسکل، ترجمه سیدعباس زاده، ۱۳۸۴).

در نهایت سازمان‌های سالم و اثربخش از کارکنان خود تعهد زیاد و رفتار مناسب را انتظار دارند و شاخص‌های اصلی در این گونه سازمان‌ها، برای حل مشکل دوام که به حفظ و نگهداری نظام ارزشی اشاره دارد، شامل وفاداری و توجه به فعالیت‌های سازمان، حس هویت مشترک با سازمان و انگیزه‌های فرد برای کار کردن می‌باشد (بارکر، ۲۰۰۶).

محمت کورکماز (۲۰۰۷) در تحقیقی خود به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر روی سلامت سازمانی مدارس ترکیه پرداخته است. او در این تحقیق بیشتر تأثیر سبک‌های رهبری تحولی و تبادلی همراه با رضایت معلمان در سلامت سازمانی را مورد بررسی قرار داده است، هدف اصلی آن تحقیق در این رابطه است که تا چه میزان تغییرات سلامت سازمانی مدارس با سبک‌های رهبری و رضایت شغلی معلمان مرتبط می‌باشد. برای دستیابی به این هدف پرسشنامه‌ای درجه‌بندی شده از

نوع لیکرت بین ۶۳۵ معلم شاغل در مدارس ترکیه اجرا شد. نتایج این تحقیق و اکثر یافته‌ها نشان دادند که سبک‌های رهبری تحولی-تبادلی تأثیر اساسی بر روی رضایت شغلی معلمان دارد، در حالیکه سبک‌های رهبری تحولی-تبادلی به‌طور مستقیم و رضایت شغلی به‌طور غیرمستقیم بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر دارند (Korkmaz, mehmet, 2007).

چنگی و تسی (۱۹۹۹) ارتباط بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی معلمان را مورد بررسی قرار داده‌اند. این تحقیق در بین ۲۰ مدرسه ابتدائی و ۴۳۳ معلم شهر هنگ کنگ انجام گرفت و با استفاده از تجزیه و تحلیل چند عاملی نتایج زیر حاصل شده است:

- ۱- عوامل ۳ گانه سلامت سازمانی از جمله: روحیه، رعایت و یکپارچگی نهادی با تعهد شغلی معلمان مرتبط می‌باشند.
- ۲- همچنین این عوامل با خصوصیات شغلی معلمان از قبیل: جایگاه شغلی، وظیفه تأهل و سنوات خدمت در مدرسه دارای تأثیر متقابل هستند. نتیجه تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی به خصوصیات شخصیتی معلمان ارتباط دارد (Tsui k.t, chengy.c, 1999).
- رابطه سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم‌گیری دبیران عنوان رساله دکترای، بارنز، کوین میشل می‌باشد که با دو هدف صورت گرفته است:
- ۱- توسعه روایی و اعتبار اندازه‌گیری سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و توضیح روابط بین ابعاد سلامت سازمانی
- ۲- همچنین اعتماد و اطمینان دبیران به مدیر و رابطه سلامت سازمانی با میزان محرومیت در تصمیم‌گیری و شرکت در تصمیمات مربوط به کلاس و تصمیمات مدیریت

در این تحقیق از تجزیه و تحلیل همبستگی و رگرسیون چند متغیره برای آزمایش فرضیه‌ها استفاده شد. شش بُعد سلامت سازمانی در این تحقیق عبارتند از: وابستگی معلم، رهبری آموزشی، حمایت منابع، تأکید علمی، یگانگی نهادی و نفوذ مدیر. نتایج تحقیق نشان داد که بین اعتماد دبیران به مدیران، مدرسه و سلامت سازمانی رابطه وجود داشت. همچنین رابطه‌ای معکوس بین محرومیت تصمیم‌گیری معلمین در تصمیمات کلاس و محرومیت شرکت در تصمیمات مدیریت سازمان با سلامت سازمان وجود داشت (نقل از خیاط جدیدی، ۱۳۸۱، ص ۷۱).

میلر استنلی جان در تحقیق خود در زمینه سلامت سازمانی به رابطه بین ادراک معلمین از سلامت سازمانی مدارس متوسطه و اعتماد و اطمینان به مدیر، همکاران و سازمان مدرسه پرداخته است. ابزار پژوهش پرسشنامه OHI بود که از سازمان یک مقیاس کلی فراهم می‌آورد و شامل هفت زیر تست بود. اعتماد به مدیر و همکاران و سازمان به وسیله مقیاس اعتماد و اطمینان معلمین (FTS) اندازه‌گیری شد. نمونه پژوهش شامل ۴۳ نفر از دبیران کلاسهای هفتم و هشتم یک دبیرستان بود. یافته‌های تحقیق نشان داد بین سلامت سازمان و اعتماد معلمین همبستگی مستقیم وجود داشت. یافته‌های دیگر تحقیق همبستگی مثبت بین سطح اعتماد دبیران به مدیر، همکاران و سازمان با ادراک آنها از سلامت سازمانی بود. (میلر، جان اسنلی، ۱۹۹۰)^۱

تحقیقات داخل کشور نیز سلامت سازمانی را در حوزه‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند از جمله زنگل (۱۳۷۴) با عنوان بررسی و مقایسه جو سازمانی از بُعد سلامت سازمانی در مدارس دولتی و غیرانتفاعی در دوره‌های تحصیلی راهنمایی و متوسطه شهر تهران انجام داده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که میان مدارس دولتی و غیرانتفاعی در مقاطع تحصیلی راهنمایی و متوسطه از لحاظ سلامت سازمانی در سطح نهادی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت ولی در سطوح

^۱ - Miller, Stanly John, 1990

اداری و فنی تفاوت معنی دار بود. همچنین بین اثرات تعاملی مدرسه و مقطع با جو مدرسه از نظر سلامت سازمانی در هر سه سطح فنی و اداری، نهادی رابطه معنی داری وجود داشت. و نیز میان نوع مدرسه با سلامت سازمانی در سطح نهادی و اداره و فنی تفاوت معنی داری وجود داشت. ایضاً میان نوع مدرسه با جو مدرسه از بُعد سازمانی در سطح نهادی تفاوت معنی داری وجود نداشت ولی در سطح اداری و فنی تفاوت معنی داری وجود داشت.

طاهری (۱۳۸۱) نیز تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستانهای پسرانه شهر تهران انجام داده است. یافته‌های تحقیق فوق نشان داد که بین سلامت سازمانی و روحیه دبیران همبستگی بالایی وجود دارد. میزان سلامت سازمانی و روحیه دبیران دبیرستانهای تهران نامناسب تشخیص داده شد و می‌توان گفت سلامت سازمانی نامناسب مدارس تا حد زیادی در کاهش روحیه دبیران دخیل بوده است.

با توجه به طرح مبانی نظری و پیشینه موضوع مورد پژوهش هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران می‌باشد. و بر اساس هدف کلی یاد شده در این پژوهش فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- بین ساخت دهی و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین ملاحظه گری و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین پشتیبانی منابع و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین روحیه و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین تأکید علمی و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین یگانگی نهادی و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

روش پژوهش

با توجه به هدف اصلی پژوهش، تحقیق فوق کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) مدارس دولتی مدیریت آموزش و پرورش منطقه پنج شهر تهران (۳۵۰۹ نفر) در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ می‌باشد. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۳۴۶ نفر تعیین و با روش نمونه گیری تصادفی ساده و به روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب گردید.

ابزار پژوهش در این تحقیق دو نوع پرسشنامه سلامتی سازمان (OHI) و اثربخشی می‌باشد. پرسشنامه سلامت سازمانی دارای ۴۷ سؤال به صورت مقیاس پنج درجه‌ای (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد) می‌باشد که هر یک از گزینه‌ها به ترتیب (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) امتیاز دارند. این پرسشنامه برای سنجش ابعاد مختلف سلامت سازمانی از نظر پارسونز شامل: یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی با محیط تهیه شده است. همچنین پرسشنامه اثربخشی سازمانی دارای ۳۰ سؤال به صورت پنج گزینه‌ای (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد) می‌باشد که هر یک از گزینه‌ها به ترتیب (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) امتیاز دارند. در این پرسشنامه برای تعیین اثربخشی مدیران از شش شاخص (رهبری، یاری رساندن به دانش‌آموزان، روابط سازنده با اولیاء، برخورد شایسته با معلمین، مهارت در ارزشیابی کارکنان و اداره امور مدرسه) استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی آنها با استفاده از منابع موجود و نظرات صاحب نظران

بدست آمد و اعتبار آنها از راه اجرای آزمایشی و محاسبه ضریب آلفای کرونیخ برای سلامت سازمانی ۸۹٪، درصد و برای اثربخشی سازمانی ۹۱٪، درصد محاسبه گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، ترسیم جدولها، توزیع فراوانی، درصد، نمودارها و... نیز آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و سطح معنی‌داری این آزمون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین ساخت‌دهی و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۱: رابطه بین ساخت‌دهی و اثربخشی

اثربخشی		ساخت‌دهی
۰,۷۱۶	ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون	
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۳۱۸	تعداد	

در آزمایش فرضیه رابطه بین ساخت‌دهی و اثربخشی مدارس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r = 0,716$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر ساخت‌دهی و اثربخشی است. به این معنا که در سازمانی که ساخت‌دهی در سطح بالاتری قرار داشته باشد، اثربخشی نیز افزایش خواهد داشت. این رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P = 0,000$) معنی‌دار است، بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین ملاحظه‌گری و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۲: رابطه بین ملاحظه‌گری و اثربخشی

اثربخشی		ملاحظه‌گری
۰,۷۶۴	ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون	
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۳۱۸	تعداد	

در آزمایش فرضیه رابطه بین ملاحظه‌گری و اثربخشی مدارس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0,764$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر ملاحظه‌گری و اثربخشی است. به این معنا که در سازمانی که ملاحظه‌گری در سطح بالاتری قرار داشته باشد، اثربخشی نیز افزایش خواهد داشت. این رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P=0,000$) معنی دار است، بنابراین فرضیه دو تحقیق تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین پشتیبانی منابع و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۳: رابطه بین پشتیبانی منابع و اثربخشی

اثربخشی		پشتیبانی منابع
۰,۷۰۸	ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون	
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۳۱۸	تعداد	

در آزمایش فرضیه رابطه بین پشتیبانی منابع و اثربخشی مدارس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0,708$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر پشتیبانی منابع و اثربخشی است. به این معنا که در سازمانی که پشتیبانی منابع در سطح بالاتری قرار داشته باشد، اثربخشی نیز افزایش خواهد داشت. این رابطه در سطح

اطمینان ۹۹ درصد ($P= ۰,۰۰۰$) معنی دار است، بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می گردد.

فرضیه چهارم: بین روحیه و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۴: رابطه بین روحیه و اثربخشی

اثربخشی		روحیه
۰,۷۴۳	ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون	
.۰۰۰	سطح معنی داری	
۳۱۴	تعداد	

در آزمایش فرضیه رابطه بین روحیه و اثربخشی مدارس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که جدول شماره ۴ نشان می دهد، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r= ۰,۷۴۳$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر روحیه و اثربخشی است. به این معنا که در سازمانی که روحیه در سطح بالاتری قرار داشته باشد، اثربخشی نیز افزایش خواهد داشت. این رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P= ۰,۰۰۰$) معنی دار است، بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید می گردد.

فرضیه پنجم: بین تأکید علمی و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۵: رابطه بین تأکید علمی و اثربخشی

اثربخشی		تأکید علمی
۰,۷۲۹	ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون	
.۰۰۰	سطح معنی داری	
۳۱۴	تعداد	

در آزمایش فرضیه رابطه بین تاکید علمی و اثربخشی مدارس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که جدول شماره ۵ نشان می دهد، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0,829$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر تاکید علمی و اثربخشی است. به این معنا که در سازمانی که تاکید علمی در سطح بالاتری قرار داشته باشد، اثربخشی نیز افزایش خواهد داشت. این رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P=0,000$) معنی دار است، بنابراین فرضیه پنج تحقیق تائید می گردد.

فرضیه ششم: بین یگانگی نهادی و اثربخشی در مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۶: رابطه بین یگانگی نهادی و اثربخشی

اثربخشی		یگانگی نهادی
۰,۷۷۳	ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون	
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۳۱۴	تعداد	

در آزمایش فرضیه رابطه بین یگانگی نهادی و اثربخشی مدارس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که جدول شماره ۶ نشان می دهد، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0,773$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر یگانگی نهادی و اثربخشی است. به این معنا که در سازمانی که یگانگی نهادی در سطح بالاتری قرار داشته باشد، اثربخشی نیز افزایش خواهد داشت. این رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($P=0,000$) معنی دار است، بنابراین فرضیه شش تحقیق تائید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران انجام پذیرفت. در این

قسمت فرضیه‌های تحقیق هر کدام به‌طور جداگانه مطرح و نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها مورد بحث، تعبیر و تفسیر قرار گرفته و سپس نتیجه‌گیری لازم به عمل خواهد آمد.

فرضیه اول تحقیق: آزمون فرضیه اول به بررسی رابطه بین اثربخشی با ساخت دهی می‌پردازد. ساخت‌دهی یکی از معیارهای اندازه‌گیری سلامت سازمانی می‌باشد، معیاری که در تعامل با ابعاد دیگر باعث افزایش کارایی و اثربخشی سلامت سازمانی مدرسه خواهد شد. در فرضیه اول این تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0,716$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر ساخت‌دهی و اثربخشی است. این معیار با وظیفه سازمان ارتباط داشته و در سطح اداری، یعنی با هدفهای سازمان که برای اعضای آن کاملاً روشن و قابل پذیرش است قرار می‌گیرد و با وجود روشنی هدف، پذیرش آن را باید برای سلامت سازمان شرطی لازم ولی ناکافی دانست. همچنین هدفها باید با توجه به منابع موجود و در دسترس، قابل حصول و مناسب و کم و بیش همخوان و موافق با خواستها و تقاضاهای محیط باشند (علاقه بند، ۱۳۷۸، ص ۱۸). رهبران موفق رفتار خود را طوری انطباق می‌دهند که نیازهای گروه و وضعیت خاص خود را برآورده سازند. اثربخشی به رهبر، زیردستان و سایر متغیرها بستگی دارد. یعنی اثربخشی تابعی از رهبری، زیردستان و موقعیتهای سازمانی است.

روحی (۱۳۷۹) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اصفهان پرداخته است. در این تحقیق میزان سلامت سازمانی در بُعد ساخت‌دهی در مدارس دولتی بیشتر از مدارس غیرانتفاعی است. اما اینکه آیا بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران در مدارس دولتی و غیرانتفاعی با ساخت‌دهی ارتباطی وجود دارد یا خیر، در این تحقیق بررسی انجام نشده است. بنابراین از نتایج این تحقیق تنها می‌توان این

برداشت را داشت که میزان ساخت‌دهی در مدارس دولتی نسبت به مدارس غیرانتفاعی بالاتر است.

فرضیه دوم تحقیق: این فرضیه به بررسی رابطه بین بُعد ملاحظه‌گری با اثربخشی می‌پردازد. که در این تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0,764$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر ملاحظه‌گری و اثربخشی است.

در این فرضیه معیار دیگر سلامت سازمانی که با وظیفه سازمان ارتباط دارد و در سطح اداری قرار گرفته، یعنی ملاحظه‌گری مورد بررسی قرار می‌گیرد. سطح اداری کارکردهای مدیریتی درونی سازمان را نظارت و اداره می‌کند. فراگرد مدیریت، از لحاظ کیفیت، فراگردی متفاوت با تدریس است. مدیران، کارگزاران اصلی مدارس هستند. آنها باید راههایی برای جلب وفاداری و اعتماد و همکاری معلمان پیدا کنند، تلاشها آنها را برانگیزند و فعالیتهای آنها را هماهنگ سازند. آنها، خرده سیستم فنی را به دو طریق کنترل و اداره می‌کنند: اول بین معلمان و دانش آموزان و والدین آنها میانجیگری می‌کنند و دوم، منابع لازم برای تدریس اثربخش را فراهم می‌سازند. پس نیازهای معلمان مسأله اصلی خرده سیستم اداری است. (پارسونز ۱۹۷۶) که با توجه به نتیجه آزمون فرضیه دوم، با اثربخشی در ارتباط بوده و همبستگی معنی داری را نشان می‌دهد. ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است. ملاحظه‌گری به معنای ملاحظت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به عنوان همکاری حرفه‌ای است. این معیار را می‌توان با عنوان "کفایت ارتباط" نیز بیان کرد. کفایت ارتباط بدان معناست که ارتباطات نسبتاً عاری از تحریف در جهت افقی و عمودی و همچنین متقابلاً بین سازمان و محیط آن وجود دارد و به خوبی در گردش است (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۱۹).

در تحقیقی که در زمینه سلامت سازمانی توسط میلر استنلی جان (۱۹۹۳) صورت گرفته، به رابطه بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدارس متوسطه و اعتماد و اطمینان به مدیر، همکاران و سازمان مدرسه پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمان و اعتماد معلمان همبستگی مستقیم وجود داشت. تحقیق حاضر نیز تبادل اطلاعات، مشارکت در امر تصمیم‌گیری و در کل اعتماد به سازمان مدرسه و در نتیجه اثربخش بودن سازمان مدرسه را تایید می‌کند. لازم به ذکر است که در این رابطه در بین تحقیقات انجام شده در ایران مورد خاصی مشاهده نگردید.

فرضیه سوم تحقیق: این فرضیه به بررسی رابطه بین بُعد پشتیبانی منابع در سازمان با اثربخشی می‌پردازد که در این تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r = 0,708$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر پشتیبانی منابع و اثربخشی است. این فرضیه در دومین گروه از ابعاد سلامت سازمانی که با وضع درونی نظام سازمانی و نیازهای "حفظ و نگهداری" اعضای آن ارتباط دارند قرار می‌گیرد. یعنی در سطح اداری که عبارت از پشتیبانی یا کاربرد منابع در جهت اداره اثربخش امور مدرسه است، می‌باشد.

یکی از مدلهای سنجش اثربخشی سازمانی، مدل "منبع-سیستم" است. در این مدل اثربخشی را به عنوان توانایی سازمان برای تأمین موقعیت مذاکره مفید در محیطش و استفاده بهینه از آن موقعیت برای حصول به منابع با ارزش و کمیاب توصیف می‌کند و معیار اثربخشی توانایی سازمان برای بدست آوردن این منابع می‌باشد (هوی و میسکل، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۸۷، ص ۳۸۰).

اثربخشی سازمان، به عامل بازدهی سازمان مربوط می‌شود. بازدهی سازمان نشان دهنده توانایی آن در استفاده از منابع در راستای جوابگویی به مهمترین نیازهای زیرسیستم یا فراسیستم‌های سازمان می‌باشد. بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و

تعهد سازمانی معلمان در مقطع ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ عنوان پایان‌نامه محسن ذوالقدرنسب (۱۳۸۴) است که، با هدف بررسی و مقایسه رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مقطع ابتدایی این شهر انجام شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است بین سلامت سازمانی در بُعد پشتیبانی منابع و تعهد سازمانی در جامعه آماری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه چهارم تحقیق: این فرضیه بررسی رابطه بین روحیه در سازمان با اثربخشی می‌پردازد که در این تحقیق با توجه به ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r = 0,743$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر روحیه و اثربخشی است. در این فرضیه سعی شده است مفهومی که در ادبیات روانشناختی و جامعه‌شناختی مبهم است و کاربرد آن را با تردید رو به رو می‌سازد، آزمون شده تا رابطه آن با اثربخشی روشن گردد. شاید معنای ضمنی "روحیه"، رفاه، خوشی یا رضایت باشد. البته، رضایت برای وجود سلامت در سازمان کافی نیست. شخص ممکن است ضمن اینکه با موفقیت، هیجانات، کینه‌ها و تعارضهای درونی خود را نفی می‌کند، اظهار کند که رضایت و خوشی احساس می‌کند. با وجود این، کاربرد مفهوم روحیه در سطح سازمان، سودمند است. لیکرت (۱۹۶۷) براساس تحقیقاتی که به عمل آورده معتقد است که رابطه مستقیم و نزدیکی بین "بازدهی و اثربخشی" و "روحیه" وجود دارد. یعنی به همان نسبت که روحیه کارکنان بالا می‌رود بازدهی آنان نیز افزایش می‌یابد. لیکرت از تحقیقات انجام شده نتیجه می‌گیرد که حفظ و پرورش نیروی انسانی عامل بسیار موثری در کارآیی سازمان به شمار می‌رود و نتایج تحقیق حاضر نیز ارتباط بین این دو را تأیید می‌کند. روحیه که در سطح فنی قرار گرفته عبارت است از حالتی، حاصل از احساسات فردی که بر حول آن احساس رفاه، رضایت و انبساط خاطر قرار دارد. فقدان روحیه حاصل احساسهای ناراحتی، فشارهای ناطلبیده و نارضایتی است. (علاقه بند ۱۳۷۸، ص ۲۰)

در این تحقیق "روحیه" خاص محیط‌های آموزشی بوده و به نوعی نشان از رضایت یا عدم رضایت فرد از حضور وی در این محیط آموزشی خواهد بود. مثلاً اگر دبیری نسبت به خود و دیگران احساس احترام نموده و خود را تنها حس نکرده و حضور در مدرسه برایش مهم و لذت بخش باشد و صداقت او در روابط با دیگر دبیران آشکار بوده و اتاق دبیران در ساعتهای تفریح نشانگر گفت و شنودی دوستانه بین او و معلمین باشد، در این صورت می‌توان گفت که این دبیر از روحیه خوبی برخوردار است. چنین دبیری تمایل به غیبت و عدم حضور در مدرسه را نداشته و نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت می‌کند و با جدیت و دلسوزی کار خود را انجام می‌دهد. او و دیگر معلمان یک واحد همبسته و منسجمی را بوجود می‌آورند که کار و فعالیت آموزشی خود را با شور و اشتیاق انجام می‌دهند، یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کنند و نسبت به مدرسه خود احساس غرور و افتخار می‌کنند.

بررسی و مقایسه دبیرستانهای دخترانه دولتی و غیرانتفاعی از نظر سبک مدیریت و میزان روحیه دبیران در شهر تبریز عنوان پایان‌نامه شبناز شمس‌المعالی تبریزی (۱۳۸۱) است. که با هدف بررسی و مقایسه روحیه دبیران و سبک مدیریت مدارس دولتی و غیرانتفاعی در سطح دبیرستانهای این شهر انجام شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین سبک مدیریت و روحیه دبیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و دبیران مدارس غیرانتفاعی از میزان روحیه بالاتری برخوردارند. نتایج این پژوهش نشان دهنده همبستگی مثبت بین نمرات حاصل از سبک مدیریت و روحیه دبیران است.

فرضیه پنجم تحقیق: این فرضیه به بررسی رابطه بین بُعد تأکید علمی در سازمان با اثربخشی می‌پردازد که در این تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0.829$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر

تاکید علمی و اثربخشی است. تأکید علمی از ابعاد سلامت سازمانی، در سطح فنی سازمان قرار می‌گیرد. سطح فنی محصول را تولید می‌کند. در مدارس، کارکرد فنی، فراگرد تدریس و یادگیری است. معلمان و راهنمایان آموزشی به‌عنوان کارکنان حرفه‌ای، مستقیماً مسئولیت کارکرد فنی را بر عهده دارند. دانش آموزان فرهیخته و تحصیل کرده، محصول مدارس به شمار می‌روند و این بُعد به حدی که مدرسه برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌ورزد و این بُعد نشان دهنده آن است و مدرسه دارای استانداردهای عالی ولی قابل حصول در زمینه عملکرد تحصیلی دانش آموزان است و محیط یادگیری جدی و منظم است. مدیران و معلمان و دانش آموزان برای نیل به موفقیت تحصیلی و علمی، باید به یک اندازه کوشش کنند. معلمان دانش آموزان خود را باور دارند و دانش آموزان با شور و حرارت به انتظارات آنان پاسخ می‌دهند. دانش آموزان به پیشرفت علمی تحصیلی به عنوان یک هدف و کار عمده احترام می‌گذارند. دانش آموزان موفق مدرسه و دانش آموزانی که به نوعی پیشرفت تحصیلی، علمی و... داشته‌اند، مورد تشویق قرار می‌گیرند. دانش آموزان به نحو احسن در استفاده از منابع و امکانات مادی و تجهیزات موفق هستند و در نهایت مدرسه به عنوان یک سیستم اجتماعی موفق مطرح می‌شود.

مطالعه وضعیت سلامت سازمانی مدرسه نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی‌های آن اهمیت دارد بلکه پیش‌بینی کننده اثربخشی مدرسه در زمینه پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می‌باشد. در آزمون فرض پنجم مجموعه موفق مدرسه به عنوان یک نظام که در مقایسه‌های اثربخشی خود دارای سطح بالایی است، مطرح می‌شود.

سنجش میزان سلامت سازمانی و مقایسه آن در مدارس نواحی یک و دو شهر زنجان در سال تحصیلی ۸۱ - ۸۰ عنوان پایان‌نامه حمید خدایی است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که از نظر سلامت سازمانی در بُعد تأکید علمی، بین

مدارس نواحی یک و دو، تفاوت معنی داری وجود دارد. یعنی مدارس ناحیه دو از نظر تاکید علمی از وضعیت سالم تری نسبت به مدارس ناحیه یک، برخوردارند. با توجه به میانگین بالای مدارس در هر دو ناحیه این مدارس از نظر تاکید علمی در وضعیت سالم خوبی قرار دارند.

فرضیه ششم تحقیق: این فرضیه به بررسی رابطه بین بُعد یگانگی نهادی در مدرسه با اثربخشی مدیران می پردازد که در این تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی مشاهده شده ($r=0,773$) بیانگر رابطه قوی و مثبت بین متغیر یگانگی نهادی و اثربخشی است. این فرضیه در سطح نهادی که از سطوح پیشنهادی پارسونز در رابطه با نیازهای یک سازمان رسمی است مورد استفاده قرار می گیرد. در این سطح سازمان با محیط خود پیوند داده می شود. چرا که مدرسه باید در اجتماع یا محلی که خدمت می کند، مشروعیت داشته و مورد حمایت و پشتیبانی قرار گیرد. مدیران و معلمان برای اجرای وظایف و انجام خدمات خود به این مشروعیت و حمایت به شکلی موزون و فارغ از فشارها و مداخله های ناروای افراد و گروه های خارج مدرسه نیازمندند. در همین رابطه یگانگی نهادی اشاره می کند به توانایی مدرسه به سازگاری با محیطش به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های آموزشی خود را حفظ کند. معلمان از فشارها و خواسته های نامعقول والدین و انجمن اولیاء و مربیان محافظت می شوند و مدرسه در مقابل فشارها شکننده نیست. وقتی خواسته های محیطی با برنامه های مدرسه هماهنگ نیست، گروه های محلی و والدین معترض نمی توانند بر عملیات مدرسه اثر چندانی بگذارند. شورای مدرسه و مدیریت آن در مقابله با نیروهای مخرب بیرونی با موفقیت عمل می کنند. در عین حال مدرسه در جهت جذب نیروهای مثبت محیطی و خواسته های معقول والدین، راهنمایی ها و همیاری های محیطی و والدین فعال است. انجمن اولیاء و مربیان در جهت اهداف و استراتژی های مدیریتی و آموزشی

فعال بوده و به عنوان بازویی یاری دهنده در محیط آموزشی مطرح می‌شود. دبیران رابطه‌ای همراه با آرامش روحی و کاری با انجمن اولیاء و مربیان و والدین دارند و مدیریت در قبال خواسته‌های نامعقول، حامی دبیران می‌باشند. در چنین محیطی نیروهای اجتماع در جهت اهداف مدرسه جذب و مورد استفاده قرار می‌گیرد و اثربخشی مدیر و مدرسه بالا می‌رود. ارتباط بین اثربخشی معلمان و ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی موضوع بررسی هوی وولفوریک (۱۹۹۳) می‌باشد و آنها دریافتند که تنها دو عامل از بین ابعاد سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی و روحیه معلمان در ارتباط با اثربخشی تدریس گروهی معلمان می‌باشد و باعث بالا رفتن اثربخشی می‌گردد.



منابع و مأخذ:

- اسکات، ریچارد (۱۳۸۸). سازمان های حقیقی، حقوقی و باز. ترجمه محمدرضا بهرنگی. تهران: کمال تربیت.
- اندرودی، راضیه (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، چاپ نشده.
- بلانچارد، هرسی (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقه بند، تهران: امیرکبیر.
- پاتریک، انجیونی (۱۳۸۵). چهار دغدغه مدیران (سلامت سازمانی). ترجمه فضل ا... امینی، تهران: سازمان فرهنگی فرا.
- پولانی، مایکل (۱۳۸۶). اقداماتی در جهت سلامت سازمانی. ترجمه محمد رضا علیپور، موسسه پژوهش و آموزش همکاران سیستم
- پیتر دراگر (۱۳۸۰). چالشهای مدیریت در سده ۲۱. ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، تهران: سازمان فرهنگی فرا.
- تمیمی نژاد، ایمان (۱۳۸۶). ارزیابی سلامت سازمانی دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دیدگاه کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، چاپ نشده.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹.
- حاجی پور، مژگان (۱۳۷۵). مطالعه و مقایسه سلامت سازمانی دبیرستانهای دخترانه دولتی و غیرانتفاعی شهر تهران از دیدگاه دبیران در سال تحصیلی ۷۵-۷۴. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، چاپ نشده.
- خیاط جدیدی، معصومه (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۸۱-۸۰. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، چاپ نشده.

- ذوالقدرنسب، محسن (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مقطع ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۷). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۸). تئوری سازمان. ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: صفار.
- روحی، اکبر (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۷۹-۷۸. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی اصفهان
- زنگویی، سلیمان (۱۳۷۴). تفکیک مدیران اثربخش و غیراثربخش از دیدگاه دبیران و مقایسه برخی از ویژگیهای آنها در دبیرستانهای شهرستانهای بیرجند در سال تحصیلی ۷۴-۷۳. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). اصول و مبانی مدیریت. تهران: کوهسار.
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). تحقیق و پژوهش در علوم رفتاری. تهران: کوهسار.
- شمس‌المعالی تبریزی، شبناز (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه دبیرستانهای دخترانه دولتی و غیرانتفاعی از نظر سبک مدیریت و میزان روحیه دبیران در شهر تبریز در سال تحصیلی ۸۱-۸۰. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- صافی، احمد (۱۳۸۳). آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی و متوسطه. تهران: سمت.
- عباس‌زاده، میرمحمد (۱۳۶۹). حرفه معلمی و رضایت شغلی. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱
- علاقه بند، علی (۱۳۷۸). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، ص ۱۴.
- کریمی، عبدالعزیز (۱۳۸۴). تبیین معیارهای سنجش اثربخشی ساختار سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، وزارت نیرو، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ نشده.

- لطیفی، فریبا و کیانی، غلامرضا (۱۳۷۸). شاخصهای سلامت سازمانی در قرن ۲۱. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۰.
- میرزا جانزاده، حسن (۱۳۸۰). مقایسه سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی مقطع ابتدایی شهرستان تبریز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت مرکز آموزش عالی ضمن خدمت فرهنگیان، چاپ نشده.
- نیکنامی، مصطفی (۱۳۷۵). مفاهیم کارایی و اثربخشی مدیران مدارس، فلسفه مدیریت در آموزش و پرورش. دوره چهارم.
- وایلز، کیمبل (۱۳۸۸). مدیریت و رهبری آموزشی. ترجمه محمد علی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- هوی و میسکل (۱۳۸۷). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه میرمحمد سیدعباس زاده. ارومیه: انزلی.
- Akbaba, Sadegul. (1999), Organizational Health of Secondary Schools in Turkey .Turkey.
- Bacal, A. (2007) "Organizational Health and Success" viewed on 30 jul.2007 [www.organizationalhealth.org].
- Carmen Panzar X. (2003), an Organizational Efficiency Model ASTD Conference. ContiGroup Corporate, Counter: Audit Organization
- Herington. David E. (2004). Educational administration candidates in multiple Roles as evaluators, learners and consumers within a principal preparation program. National forum of educational administration and supervision journal, Vol 22E.
- Hoy, Mcber.(2004). Oceii Oce Training guide, style of Climate. Supervision Journal, Vol, 11 (pp.18-23)
- 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.

- Hoy, W.K. & Woolfolk, A.E. (1989), Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. Elementary school journal, Vol, No.4 (pp.355-372)
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1987). (2005), Educational administration, theory, research and practice, New York, MC Grow hill
- Lynde J.A. & Klinge, W. (2000), "Supervising organizational health". supervision journal, Vol , 27 (pp.3-5)
- Miller, Stanley John. (1993), the relationship between junior high school teachers, perceptions of a healthy school environment and their trust in the principle, colleagues and the school organization.
- Zimmerman .C.M.A (2007), "Health Behavior and Education", articles [www.Michigen University.com]

