

دانشگاه فرهنگیان
دوفصلنامه علمی
نظریه و عمل در تربیت معلمان
سال هشتم، شماره سیزدهم، بهار و تابستان ۱۴۰۱

پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس از طریق رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی

اسد حجازی^۱
حمزه فرج‌الهی مقدم^۲
محمد کریمی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر آگاهی از نقش رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی در ایجاد سلامت سازمانی مدارس ابتدایی شهر یاسوج بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری آن عبارت بودند از کلیه مدیران، معاونان و آموزگاران مدارس ابتدایی شهر یاسوج (۸۲۸۳ نفر) که در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ مشغول به کار بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای تعداد (۱۰۰ مدیر و ۲۳۰ معلم) انتخاب و با تکمیل پرسشنامه‌های رهبری تحول‌آفرین بس و آوولیو (۲۰۰۰)، روحیه کارآفرینی لئونیدا و واسیلیس (۲۰۰۷) و سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) در

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۹
۱. دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
azer1383@yahoo.com
۲. مربی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
h.farajolahi@yahoo.com
۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و شاغل در آموزش و پرورش شهر یاسوج
pori1875@gmail.com

این پژوهش شرکت کردند. مبنای انتخاب حجم نمونه قاعده کلاین (۲۰۰۵) بود. پایایی پرسشنامه‌ها با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴، ۰/۹۲ و ۰/۸۶ گزارش شده است. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و تحلیل رگرسیون هم‌زمان و آزمون t مستقل تحلیل شدند. یافته‌ها نشان دادند؛ روحیه کارآفرینی و رهبری تحول‌آفرین به صورت مثبت و معنادار سلامت سازمانی مدارس را پیش‌بینی می‌کنند. از میان ابعاد رهبری تحول‌آفرین بعد ملاحظات فردی به صورت مثبت و معنادار و ویژگی‌های آرمانی به صورت منفی و معنادار سلامت سازمانی مدارس را تبیین نموده است. دستیابی به بینش و شناخت مناسب از مزیت حاصل از به‌کارگیری و آموزش رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی و تأثیر آن بر سلامت سازمانی، مدارس این امکان را می‌یابند تا فعالیت‌ها و اقدامات مناسب‌تری را جهت فراگیری مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین، ارتقاء سلامت سازمانی و بهبود احساس انصاف و ادراک کارآفرینی، در سازمان‌های خود برنامه‌ریزی و مدیریت نمایند.

کلید واژه‌ها: سلامت سازمانی، مدارس، رهبری تحول‌آفرین، روحیه کارآفرینی

۱. مقدمه

تعلیم و تربیت^۱، سرمایه نسل امروز و آینده ما است. سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از تاریکی و جهل به عصر روشنایی سوق داده است؛ از طریق آن می‌توان کیفیت و سلامت^۲ زندگی را بهبود بخشید و به جامعه‌ای منصفانه‌تر، پیشرفته‌تر و ملتی سالم‌تر دست‌یافت. حلم سرشت و دل‌پیشه (۱۳۸۶) معتقدند، در جمهوری اسلامی ایران، نظام تعلیم و تربیت، نهاد سازمان‌یافته‌ای است که به‌عنوان مهم‌ترین عامل انتقال، بسط و اعتلای فرهنگ در جامعه، مسئولیت فراهم آوردن زمینه نظام‌مند و عادلانه کسب آمادگی فراگیران؛ جهت تحقق مرتبه‌ای از حیات انسانی یا حیات طیبه را بر عهده دارد. حیات طیبه وضع مطلوب زندگی بشر در همه ابعاد، زندگی شرافتمندانه همراه با قناعت و خشنودی است. بدین جهت، تعلیم و

1 . Education
2 . Healthy

تربیت فرایندی تکاملی در جهت تحقق آن هدف بزرگ محسوب می‌شود که زمینه به فعلیت رساندن همه استعدادهای بالقوه انسان برای زندگی سالم و رضایت‌بخش را فراهم نموده و از آن طریق آدمی فرصت رشد دادن و ارتقاء تمام جنبه‌های فیزیکی، اجتماعی، روانی، عاطفی و عقلی‌اش را پیدا می‌کند.

در جوامع امروز جریان تربیت کودکان در خانواده آغاز می‌شود ولی به‌زودی سازمانی اختصاصی، یعنی مدرسه مسئولیت ایفای این وظیفه را رسماً بر عهده می‌گیرد و ادامه امر تربیت، عمدتاً در شرایط و وضعیت‌های سازمان‌یافته، طبق برنامه‌های مشخص و به‌منظور تحقق هدف‌های معینی صورت می‌پذیرد (باس^۱، ۲۰۰۶). لذا می‌توان ادعا نمود که مدارس به‌عنوان 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. سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند (جاهدحسینی، ۱۳۸۶). به زعم سلیمانی (۱۳۹۰)، مفهوم سلامتی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و موجب پویایی سازمانی است. رثوف به نقل از سازمان یونسکو معتقد است، سازمان سالم، سازمانی است که علاوه بر دوام و بقاء خود در محیط، در درازمدت از عهده حفظ آن برآمده و همواره توانمندی‌های خود را توسعه بخشد. به‌زعم رایا و پنرسلوام^۲ (۲۰۱۳)؛ سلامت سازمانی دلالت بر این دارد که یک سازمان می‌تواند، اثربخشی و سلامتی کارکنان خود را بهینه نماید و از عهده چالش‌ها و تغییرات درونی و بیرونی برآید، مفهوم سلامت سازمان پیشنهاد می‌کند که به‌موازات سود و منفعت سازمان، سلامتی کارکنان نیز یک هدف مهم برای سازمان محسوب گردد.

بر این اساس، سلامتی مدرسه به‌عنوان یک سازمان آموزشی اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. سلامت سازمانی مدرسه به‌منزله توانایی مدرسه برای انجام دادن وظایف خود به‌طور مؤثر و رشد و بهبود مداوم است. یک مدرسه سالم مکانی است که اعضای آن ضمن داشتن هماهنگی می‌خواهند در آنجا بمانند، کار کنند و افرادی سودمند و مؤثر

1 . Bass

2 . Raya & Panneerselvam

باشند. امروزه تبدیل مدارس به یک مکان سالم، زنده، پویا و مهیج یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های مربیان محسوب می‌شود. مدرسه سالم مکانی است که فرصت‌هایی برای ارتقاء سلامتی فراهم نموده (انجمن سلامت مدارس آمریکا^۱) و به شادابی، نشاط، سلامتی و آمادگی کودکان برای یادگیری کمک می‌کند (هانتس وب، ۲۰۱۳).

(هوی و میسکل^۲، ۲۰۱۰)؛ مدرسه سالم را یک مکان لذت‌بخش یادگیری معرفی کرده‌اند. مکانی که مربیان و دانش‌آموزان همدیگر را دوست داشته و نسبت به نیازهای اجتماعی و عاطفی فراگیران حساسیت نشان داده می‌شود. مدیر، معلم، دانش‌آموز در یک مدرسه سالم هرکدام نقش ممتازی را ایفا می‌کنند. مدیریت یک مدرسه سالم رهبری است که هر دو سبک رهبری وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار را بکار می‌گیرد. چنین رفتاری از جانب مدیریت، باعث حمایت از معلمان و ایجاد تعهد در آنان می‌شود. دانش‌آموزان نیز با انگیزه و نوآورانه روی تکالیفشان کار می‌کنند و به دانش‌آموزان دیگر احترام می‌گذارند.

همان‌گونه اشاره شد؛ مدرسه سالم فرایندی تکاملی در پاسخ درست به هدف‌نهایی تعلیم و تربیت خواهد بود که با بنیان نهادن سلامت در شخصیت اعم از انسانی و سازمانی همراه خواهد بود؛ اما نکته اینجاست که سلامتی مدارس، به‌خودی‌خود ایجاد نمی‌شود و عوامل مهمی در تحقق آن دخیل هستند. از جمله عوامل مهم مدارس می‌توان به سبک مدیریت و رهبری مدیران مدارس اشاره کرد که بر همه کارکردها و شرایط مدرسه سایه می‌افکند. اقدام به پرورش افرادی خلاق و نوآور در مدارس به عوامل متعددی بازمی‌گردد. در این بین سبک رهبری تحولی مدیران مدارس می‌توانند نقش بارز و اثرگذاری را در ایجاد و پیگیری رفتارهای نوآورانه برای مدیریت و پرورش دانش‌آموزان در مدارس داشته باشند. بهرنگی و موحدزاده در پژوهش خود نشان دادند، داشتن سبک رهبری مناسب می‌تواند به اقدامات متفاوت و نوآورانه در مدیریت مدارس منجر گردد و بی‌شک این رفتارهای نوآورانه در کار آیی و اثربخشی مدیریت مدارس امروزی نقش چشم‌گیر و مهمی را ایفا می‌نماید. چراکه رهبری تحولی بر اساس روابط عاطفی و شخصی میان رهبر و زیردستان استوار است (بهرنگی و موحدزاده، ۱۳۹۰).

1 . American School Health Association

2 . Hoy & Miskel

رهبری تحول‌آفرین از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته است (شاهمنصوری ۱۳۹۴). امروزه نظریه رهبری تحول‌آفرین جایگاه ویژه‌ای در تحقیقات و کاربردهای عملی نظریه رهبری کسب کرده است (باس، ۲۰۰۶). رهبری تحول‌آفرین، بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها، خصیصه‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت در ارتباط است (کلر، ۱۹۹۵). مطالعات متعدد رفتارهای رهبری تحول‌آفرین را بررسی کرده‌اند و نشان داده‌اند که ارتباط مثبت و معناداری با انگیزش کارکنان و عملکرد سازمان دارند (بهرنگی و همکاران، ۱۳۹۴؛ حسینی، ۲۰۱۹ و حلم سرشت و همکاران، ۱۳۸۶). همچنین نتایج یافته‌های محققان نشان می‌دهد که یک فرآیند تحول سازمانی موفقیت‌آمیز نیاز به منصوب رهبران تحول‌آفرین با مهارت‌های مناسب و ویژگی‌های بارز برای به اجرا درآوردن نوآوری و خلاقیت از طریق مدیریت در درون مجموعه خود رادارند (شاهمنصوری و همکاران، ۱۳۹۴). کارآفرینی از کارآمدترین روش‌های تغییر عملیات و سبک مدیریتی است، که طی آن حرکت از عملیات مدیران سالار به نگرش، فرهنگ و مدیریت کارآفرینانه و خلاقانه تبدیل می‌شود (پاساگلو^۱، ۲۰۱۵).

به‌طور کلی، مدیران به‌عنوان مهم‌ترین عامل سازمان‌ها چهار نقش عمده دارند: ۱- نقش تولیدی ۲- نقش مدیریتی ۳- نقش تلفیقی ۴- نقش کارآفرینی. از نقش کارآفرینی به‌عنوان موتور حرکت توسعه اقتصادی یاد می‌شود. کارآفرینی در واقع عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری است. از طرفی روحیه کارآفرینی از ویژگی‌های مثبت مدیران است که در کسب موفقیت و بهبود عملکرد آنان مؤثر است. در این پژوهش، تبیین مدل پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس بر اساس رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۱. مبانی نظری و پیشینه

مایلز به‌عنوان نخستین نظریه‌پرداز سلامت سازمان، ویژگی‌های سازمان‌های سالم را در تأمین سه نیاز اصلی: نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقاء و نگهدارنده و نیازهای رشد و توسعه بیان کرده و با توجه به این سه نیاز اصلی، ابعاد سلامت سازمانی را دارای ۱۰ ویژگی می‌داند:

جدول شماره ۱. خلاصه ابعاد سلامت سازمانی مایلز (۱۹۹۱)

نیاز	بعد	توضیح
وظیفه‌ای	تمرکز بر اهداف	اهداف برای اعضای سیستم روشن بوده و به‌خوبی توسط آن‌ها پذیرفته شده است
	کفایت ارتباطات	ارتباطات نسبتاً آزاد؛ اعضا به اطلاعات برای عملکرد اثربخش دسترسی دارند.
	حداکثر برابری قدرت	در یک سازمان سالم توزیع قدرت نسبتاً عادلانه است.
نگهداری	به‌کارگیری منابع قدرت	استفاده مؤثر از همه ورودی‌های سیستم، به‌ویژه پرسنل و نیروی انسانی
	انسجام	اعضای سازمان احساس می‌کنند که جذب سازمان شده‌اند.
	روحیه	روحیه به معنی رفاه و یا رضایت است
توسعه	نوآوری	بازسازی و نو سازی خویش، ویژگی سلامت سازمانی است.
	استقلال	سازمان منفعل از محیط خود نیست و از برخی نیروهای محیطی مستقل است.
	سازگاری	سازمان توانایی د تغییرات اصلاحی در جهت رشد و توسعه خود را دارد
	حل مسئله	مشکلات با کمترین انرژی حل می‌شوند و مکانیسم حل مسئله تقویت می‌شود

پس از تلاش‌های ناموفق اندازه‌گیری سلامت مدارس با توجه به ابعاد سلامت سازمانی مایلز، توجه به سمت تحلیل‌های نظری پارسونز^۱ (۱۹۵۳)، جلب شد. پارسونز به وظایف اساسی انطباق، دستیابی به هدف، انسجام و دوام اشاره نمودند. همچنین، به سه سطح متفاوت از کنترل شامل فنی، مدیریتی و نهادی با توجه به این نیازها اشاره نمود. سطح فنی در رابطه با فرایند آموزش-یادگیری، سطح مدیریتی کنترل وظایف درونی سازمان و سطح سازمانی نیز مدرسه را با محیط خود مرتبط می‌کند (هوی و همکاران، ۱۹۹۱).

جدول شماره ۲. وظایف اساسی و ابعاد سلامت

ابعاد سلامت	وظیفه	فعالیت
یکپارچگی نهادی	انطباق	بقاء
پشتیبانی منابع	انطباق	بقاء
تأکید علمی	دستیابی هدف	بقاء
ساخت دهی	دستیابی هدف	بقاء
نفوذ مدیریتی	یکپارچگی و حفظ الگو	هنجاری
ملاحظه‌گری	یکپارچگی و حفظ الگو	هنجاری
انسجام	یکپارچگی و حفظ الگو	هنجاری
روحیه	یکپارچگی و حفظ الگو	هنجاری

سپس مجدداً با استفاده از دیدگاه پارسونز، ابزار اندازه‌گیری سلامت سازمانی مدارس توسعه داده شد. باز هم مؤلفه‌ها با توجه به سطوح فنی مدیریتی و سازمانی در نظر گرفته شدند. بنابراین مطالعات مقدماتی و تحلیل‌های عاملی انجام‌شده با ادغام دو بعد روحیه و انسجام، منجر به تشخیص هفت بعد سلامت سازمان «یکپارچگی نهادی، نفوذ مدیریت، ساخت دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید تحصیلی» گردید.

جدول شماره ۳. ابعاد سلامت سازمانی مدرسه هوی و همکاران (۱۹۹۱)

کنترل	ابعاد سلامت	توضیح درباره ابعاد
نهادی	یکپارچگی نهادی	توانایی مدرسه برای سازگاری با محیط و مدیریت خود به‌گونه‌ای که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های آموزشی‌اش را حفظ کند. معلمان از خواسته‌های غیرمنطقی جامعه و والدین در امان هستند.
مدیریتی	نفوذ مدیریت	قابلیت مدیر برای تأثیرگذاری بر کارگزاران فرادست، خود و ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر به مسائل مدرسه. مواجهه نشدن با موانع اداری سلسله مراتبی و وابسته نشدن به نیروی فرا دستان
	ملاحظه‌گری	رفتار رهبری مدیر که دوستانه، حامی و همکارانه است و توجه واقعی او را نسبت به رفاه معلمان نشان می‌دهد.
	ساخت دهی	رفتار ساخت‌مند و وظیفه‌مدارانه مدیر در مشخص کردن مناسبات کاری و روابط کاری با معلمان و تعریف روشن او از انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روش‌های انجام کار
	پشتیبانی منابع	پشتیبانی منابع اشاره این دارد که لوازم آموزشی موردنیاز کلاس درس تدارک دیده شود و مواد آموزشی جدید موردنیاز در صورت درخواست به سهولت تهیه و در دسترس قرار بگیرد.
فنی	روحیه	روحیه احساس جمعی دوستی، باز بودن، شور و شوق، و اعتماد در میان کادر حرفه‌ای مدرسه است.
	تأکید تحصیلی	تأکید علمی و فنی اشاره دارد به میزان تلاش یک مدرسه برای دستیابی به برتری علمی.

تحقیقات انجام‌شده در حوزه سلامت سازمانی مدارس اغلب به‌صورت جزئی و با بررسی رابطه متغیر سلامت سازمانی مدرسه با یک یا دو متغیر صورت گرفته‌اند و به ارائه مدل جامعی که پیش‌آیندها و پس‌آیندهای اثرگذار بر سلامت سازمانی مدرسه را در نظر بگیرند، کمتر پرداخته شده است. یکی از عوامل اصلی که در ارتقای سطح سلامت

در مدرسه حائز اهمیت ویژه می‌باشد، نقش حساس و متمایز مدیریت و رهبری آموزشگاهی است اسکالویک^۱، ۲۰۱۱ و خنیفر و همکاران، ۲۰۱۰). به عقیده‌ی لانگمن^۲ به نقل از نیکنامی و همکاران، در نظام تعلیم و تربیت، مدیریت مدرسه مهم‌ترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش است، زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت‌های آموزشی است به‌گونه‌ای عمده در مدرسه صورت می‌گیرد. یکی از اقدامات مربوط به بهسازی و بهبود سلامت مدارس، اهمیت دادن به نقش و جایگاه مدیران در نظام تعلیم و تربیت است که می‌تواند در عملکرد مدارس مؤثر باشد. مطالعه و بررسی سلامت و کیفیت محیط کار مدارس از جمله مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی در برنامه‌ریزی استراتژیک توسط مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش فراهم می‌آورد و از سوی دیگر، مدارس از سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار خود آگاهی می‌یابند و می‌توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند. رحیمی (۱۳۹۲). معتقد است که مدارس سالم و ارتباط مدار فقط در کنار یک مدیریت توانمند و اثربخش به وجود می‌آیند. نقش مدیران در سلامت مدارس زمانی بیشتر مشخص می‌شود که معلوم شود آن‌ها عواملان کلیدی برای ایجاد تغییر در مدارس به‌منظور حرکت دادن به‌سوی سلامت بیشتر باشند. از سوی دیگر، یکی از عواملی که می‌تواند بر سلامت سازمان‌های آموزشی و به‌خصوص مدارس اثر بگذارد، سبک تحولی مدیریت مدیران است (علاء قبنده، ۱۳۸۰). قدرت مدیران توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش‌ها، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف (کارکنان) می‌باشد (مظلومی و طالبی، ۱۳۹۰). پژوهش‌های (طاهزاده، ۱۳۹۹، صباغی، ۱۴۰۰ و شاد، ۲۰۱۹)؛ نیز بر وجود رابطه معنادار رهبری تحول‌آفرین با سلامت سازمانی صحنه می‌گذارد. در واقع رهبری تحول‌آفرین، ویژگی اساسی نقش مدیر بوده و زمینه‌ی اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌آورد. همچنین نتایج برخی پژوهش‌های نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین با سلامت سازمانی ارتباط دارد (سلیمانی، ۱۳۹۰).

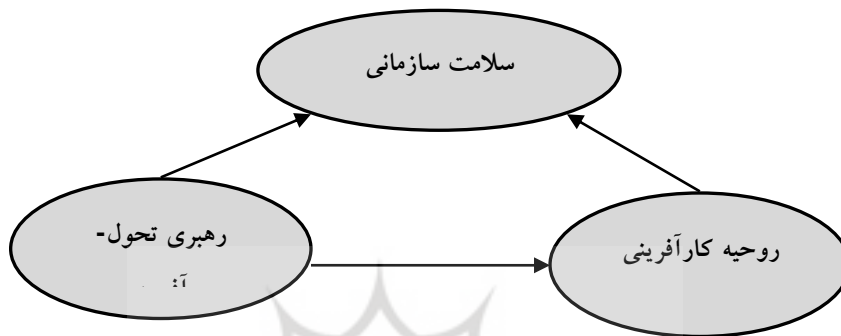
1. Skaalvik
2. Longman

علاوه بر موارد فوق سبک تفکر مدیر و نحوه‌ی اداره‌ی امور که از شخصیت، روحیه و چگونگی ایفای نقش وی متأثر است، نقش مضاعف و بسیار مهمی در افزایش سلامت مدارس و پیشبرد آن ایفا می‌کند (حقیقت جو و همکاران، ۱۳۸۸). در مورد ابعاد رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی افراد، دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی ارائه داده‌اند. مدیران برحسب ویژگی شخصیتی و اخلاقانه خود می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند. بدین ترتیب تفاوت‌های شخصیتی مدیران می‌تواند منبع توسعه‌ی خلاقیت و بهبود سلامت مدارس و یا ریشه‌ی بسیاری از مشکلات آن باشد و بر عمل، رفتار و تصمیمات سازمانی آن‌ها مؤثر خواهد بود (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۰). دارابی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در نتایج پژوهش خود نشان دادند که بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد به طوری که ۶۰٪ از سلامت سازمانی ناشی از عملکرد مدیران است.

مرور مطالعات انجام‌شده در داخل کشور نشان می‌دهد که تحقیقات انجام‌شده در زمینه رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی با سلامت سازمانی مدارس کم و خلاً تحقیقاتی در این زمینه مشهود است. با توجه به یافته‌های فوق می‌توان گفت که اهمیت این پژوهش در آن است که مطالعه سلامت مدارس پژوهشی جامع و چندبعدی است که می‌تواند پژوهشگران، کارشناسان آموزش و پرورش و مدیران مدارس را نسبت به مؤلفه‌های کلیدی اثربخشی مدارس آشنا نماید. پژوهش در این مورد منجر به ارائه راهکارهایی برای بهبود و سلامت مدارس می‌شود که می‌تواند به سهم خود کمک شایانی به فعالیتهای سازمانی بنماید و نتایج آن می‌تواند اطلاعات ارزشمندی را برای سازمان‌ها، مدیران، معلمان و مسئولان مدارس، دانش‌پژوهان علوم اجتماعی و علوم تربیتی به‌منظور بهبود مدیریت و بهبود سازمان فراهم آورد. با توجه به موارد یادشده، رهیافت حاکم بر پژوهش حاضر، معطوف به پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس ابتدایی بر اساس رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی و چگونگی رابطه‌ی میان این متغیرها بوده و به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی مدیران می‌تواند سلامت سازمانی مدارس را پیش‌بینی کنند؟

۲-۱. مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

مرور مبانی نظری و تحقیقات مرتبط نشان می‌دهد که عوامل سازمانی چندی می‌تواند سلامت سازمانی مدارس را تحت تأثیر قرار دهند. نظر به نقش و جایگاه رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی در بهبود سلامت سازمانی مدارس، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل (۱) توسعه داده می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل مفهومی شکل (۱)، سؤالات و فرضیه پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:

- ۱- نقش هر یک از ابعاد روحیه کارآفرینی در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس به چه میزان است؟
- ۲- نقش هر یک از ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس به چه میزان است؟
- ۳- آیا رهبری تحول‌آفرین بر سلامت سازمانی مدارس ابتدایی شهر یاسوج با نقش میانجی روحیه کارآفرینی تأثیرگذار است؟

۳-۱. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان دوره ابتدایی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ شهر یاسوج می‌باشد که از بین آن‌ها ۳۳۰ نفر (۱۰۰ مدیر و ۲۳۰ معلم) به روش

نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ترتیب مراحل نمونه‌گیری به این شکل بود که ابتدا شهر به پنج بخش (شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی) تقسیم شده و از هر بخش جغرافیایی یکی از مدارس پسرانه و دخترانه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در ادامه پرسشنامه‌های رهبری تحول‌آفرین، روحیه کارآفرینی و سلامت سازمانی توسط مدیران و معلمان حاضر در مدارس موردنظر تکمیل گردید. برای تعیین حجم با استفاده از قاعده حجم نمونه کلاین^۱ (۲۰۰۵) که در آن تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها ضربدر ۲/۵ الی ۵ می‌شود، و با در نظر گرفتن این‌که در این پژوهش، در مجموع ۷۷ سؤال در ۳ پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین، پرسشنامه روحیه کارآفرین و پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی موردبررسی قرار گرفته است؛ نمونه‌ای به تعداد ۳۰۰ تا ۶۰۰ نفر لازم بود، به همین منظور تعداد ۴۰۰ نسخه از پرسشنامه‌های موردنظر در مدارس منتخب توزیع گردید که پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص تعداد ۳۳۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و پاسخ‌گویی به سؤالات پژوهش از روش آماری رگرسیون هم‌زمان با رعایت مهم‌ترین پیش‌فرض‌های آن استفاده شد.

۴-۱. ابزارهای پژوهش؛ پرسشنامه سلامت سازمانی

پرسشنامه سلامت سازمانی، توسط هوی و همکاران (۱۹۹۶) تدوین شده و حاوی ۴۰ سؤال می‌باشد. این پرسش‌نامه شامل هفت بعد یگانگی نهادی (سؤالات ۱-۲ - ۳-۴-۵-۶)، نفوذ مدیر (سؤالات ۷-۸-۹-۱۰-۱۱)، پشتیبانی منابع (سؤالات ۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶)، ملاحظه‌گری (سؤالات ۱۷-۱۸-۱۹-۲۱-۲۲)، ساخت دهی (سؤالات ۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷)، روحیه (سؤالات ۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳) و تأکید علمی (سؤالات ۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸-۳۹-۴۰) است. پاسخ‌دهندگان (دبیران مدارس)، با پاسخ به ۴۰ سؤال، ادراک خود را از وضع فعلی مدرسه‌ای که در آن مشغول به تدریس هستند، در یک مقیاس چهاردرجه‌ای به صورت (همیشه، غالباً، بندرت و هرگز) ابراز می‌کنند. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه، فاصله‌ای است و میزان سلامت مدرسه را در سه سطح فنی، اداری و نهادی اندازه‌گیری می‌کند. ضریب

پایایی گزارش شده برای هریک از ابعاد پرسشنامه سلامت سازمانی مدارس متوسطه توسط هوی و همکاران در نسخه اصلی نسبتاً بالا هستند. (یگانگی نهادی ۰/۹۱، ساخت دهی ۰/۸۷، ملاحظه گری ۰/۹۲، نفوذ مدیر ۰/۸۸، پشتیبانی منابع ۰/۹۱، روحیه ۰/۹۵ و تأکید علمی ۰/۹۳). در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه موردنظر، به میزان ۰/۸۸ محاسبه گردید.

پرسشنامه روحیه کارآفرینانه:

این پرسشنامه شامل ۱۲ سؤال در پنج بخش می باشد (توانایی کاهش کاغذبازی، گرایش به تغییر کارکنان، چشم انداز استراتژیک کارکنان، بافت حمایتی و تحمل ابهام) و سؤال های آن دارای پنج طیف از نوع لیکرت می باشد و گزینه های کاملاً موافقم: ۵، موافقم: ۴، نظری ندارم: ۳، مخالفم: ۲، کاملاً مخالفم: ۱ امتیاز در نظر گرفته شد (لئونیدا و واسیلیس، ۲۰۰۷). نحوه محاسبه مجموع امتیازات عبارت است از:
- امتیاز ۶۰-۴۵: نشان دهنده رفتار کارآفرینانه در مدارس می باشد.
- امتیاز ۴۵-۳۰: نشان می دهد که رفتار کارآفرینانه تا حدودی در مدارس وجود دارد.

- امتیاز زیر ۳۰: نشان می دهد که به رفتارهای کارآفرینانه در مدارس توجهی نمی شود. در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ی موردنظر، به میزان ۰/۸۸ محاسبه گردید.

پرسشنامه رهبری تحول آفرین:

پرسشنامه رهبری تحول آفرین با توجه به ابعاد معرفی شده آن مطابق با تئوری رهبری تحول آفرین بس و آوولیو (۲۰۰۰)، پنج مؤلفه (ویژگی های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) شامل ۲۵ سؤال می باشد. در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد ویژگی های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۶، ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۹۳ محاسبه گردید.

۲. یافته‌ها

هدف از انجام این پژوهش تبیین مدل پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس متوسطه بر اساس رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی بوده است. به همین منظور ابتدا میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرها بررسی گردید.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیر رهبری تحول‌آفرین، روحیه کارآفرینی و سلامت سازمانی

انحراف معیار	میانگین	متغیرها	پرسشنامه‌ها
۷/۰۴	۳۵/۳۳	کاهش کاغذبازی	ابعاد روحیه کارآفرینی
۴/۸۰	۴۳/۷۰	گرایش به تغییر	
۴/۸۲	۴۱/۴۰	چشم‌انداز استراتژیک	
۹/۱۲	۵۳/۳۷	بافت حمایتی	
۴/۱۹	۴۴/۱۲	تحمل ابهام	
۲/۸۰	۱۴/۸۳	ویژگی‌های آرمانی	رهبری تحول‌آفرین
۲/۲۶	۱۳/۹۰	رفتار آرمانی	
۲/۲۲	۱۲/۳۰	ترغیب ذهنی	
۲/۲۰	۱۳/۲۰	انگیزش الهام‌بخش	
۲/۲۶	۱۴/۴۵	ملاحظات فردی	
۳/۲۴	۱۶/۴۰	یگانگی نهادی	سلامت سازمانی مدارس
۲/۸۰	۱۶/۹۴	نقوذ مدیر	
۳/۷۹	۲۰/۵۰	پشتیبانی منابع	
۲/۷۸	۱۳/۵۰	ملاحظه‌گری	
۲/۵۰	۱۵/۹۰	ساخت دهی	
۳/۸۲	۱۸/۶۶	روحیه	
۳/۴۱	۱۵/۱۱	تأکید علمی	

همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌شود میانگین متغیر کاهش کاغذبازی در مدیران ۳۵/۳۳ و انحراف معیار آن ۷/۴۰ می‌باشد. میانگین و انحراف معیار ملاحظات فردی به ترتیب ۱۴/۸۳ و ۲/۸۰ می‌باشد. میانگین و انحراف معیار بعد یگانگی نهادی به ترتیب ۱۶/۴۰ و ۳/۲۴ می‌باشد. قبل از پاسخ‌گویی به سؤالات ابتدا پیش‌فرض‌های آماری رگرسیون هم‌زمان بررسی شد که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

مفروضه اول: مفروضه نرمال بودن داده‌ها در متغیر ملاک با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیر ملاک

آزمون کولموگروف-اسمیرنف		متغیر ملاک
سطح معناداری	Z	
۰/۶۰	۰/۷۰	نمره کل سلامت سازمانی

نتایج جدول ۲. نشان می‌دهد که توزیع متغیر ملاک نرمال می‌باشد، زیرا مقدار Z محاسبه شده، معنادار نبوده و عدم معناداری آن نشانگر نرمال بودن توزیع متغیر ملاک می‌باشد.

حجم نمونه مکفی: تابچینگ و فیدل (۲۰۰۷) فرمول زیر را برای محاسبه اندازه نمونه با توجه به متغیرهای پیش‌بین ارائه کرده‌اند: $N > 50 + 8m$ (تعداد متغیرهای پیش‌بین = m) (به نقل از پالانت، ترجمه رضایی، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر ۱۰ متغیر پیش‌بین وجود دارد که طبق فرمول باید حجم نمونه بزرگ‌تر از ۱۲۰ نفر باشد، این مفروضه با حجم نمونه ۳۳۰ نفر در این پژوهش رعایت شده است.

چند هم خطی و تک خطی: چند هم خطی زمانی وجود دارد که متغیرهای پیش‌بین رابطه قوی با همدیگر داشته باشند. تک خطی زمانی اتفاق می‌افتد که متغیر پیش‌بین در واقع ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین دیگر باشد. در مورد پیش‌فرض تک خطی نمره خرده مقیاس‌ها وارد تحلیل شد. به منظور تشخیص چند هم خطی از آزمون تولرانس^۱

مثبت و معنادار سلامتی سازمانی را پیش‌بینی کند، در سایر ابعاد به‌استثنای گرایش به تغییر که منفی و معنادار است، ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۴. رگرسیون چندگانه ابعاد روحیه کارآفرینی بر سلامت سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	ضریب رگرسیون (B)	مقدار R^2	مقدار T	ضریب استاندارد (β)	سطح معنی‌داری
کاهش کاغذبازی	-۰/۸۸۰	۰/۱۸۶	-۶/۹۰	-۰/۳۷۱	۰/۰۰۱
گرایش به تغییر	-۰/۰۵۱		-۰/۲۴۹	-۰/۰۱۴	۰/۸۰۰
چشم‌انداز استراتژیک	۰/۸۵۲		۳/۶۱	۰/۲۰۸	۰/۰۰۱
بافت حمایتی	۰/۳۹۹		۶/۶۲	۰/۱۴۷	۰/۰۰۸
تحمل ابهام	۰/۰۵۴		۰/۲۲۰	۰/۰۱۳	۰/۸۲۰

برای بررسی نقش هرکدام از ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر سلامت سازمانی از آزمون رگرسیون هم‌زمان استفاده شد که نتایج به‌دست‌آمده در جدول شماره ۵ ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مؤلفه ویژگی‌های آرمانی ($B = -0/753$)، ($P < 0/03$) و ترغیب ذهنی ($B = -1/52$)، ($P < 0/001$) به‌صورت منفی و معنادار و رفتار آرمانی ($B = 0/902$)، ($P < 0/04$)، انگیزش الهام‌بخش ($B = 1/20$)، ($P < 0/007$) و ملاحظات فردی ($B = 0/946$)، ($P < 0/04$) می‌تواند به‌صورت مثبت و معنادار سلامت سازمانی را پیش‌بینی کند.

جدول شماره ۵. رگرسیون چندگانه ابعاد رهبری تحول‌آفرین بر سلامت سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	ضریب رگرسیون (B)	مقدار R^2	مقدار T	ضریب استاندارد (β)	سطح معنی‌داری
ویژگی‌های آرمانی	-۰/۷۵۳	۰/۱۰۸	-۲/۱۸	-۰/۱۲۹	۰/۰۳
رفتار آرمانی	۰/۹۰۲		۲/۰۴	۰/۱۱۴	۰/۰۴
ترغیب ذهنی	-۱/۵۲		-۳/۴۰	-۰/۱۹۹	۰/۰۰۱
انگیزش الهام‌بخش	۱/۲۰		۲/۷۸	۰/۱۵۶	۰/۰۰۷
ملاحظات فردی	۰/۹۴۶		۲/۱۵	۰/۱۲۲	۰/۰۴

سؤال سوم پژوهش: آیا رهبری تحول‌آفرین بر سلامت سازمانی مدارس ابتدایی شهر یاسوج با نقش میانجی روحیه کارآفرینی تأثیرگذار است؟

رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی برای بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین بر سلامت سازمانی با نقش میانجی روحیه کارآفرینی مورد استفاده قرار گرفت. در رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی ترتیب ورود متغیرهای پیش‌بین به تحلیل بر اساس یک چارچوب نظری یا تجربی مورد نظر پژوهشگر صورت می‌گیرد. متغیرها یا مجموعه متغیرها در گام‌ها وارد تحلیل می‌شوند. هر متغیر از لحاظ کمک به پیش‌بینی متغیر ملاک بعد از کنترل متغیرهای قبلی مورد سنجش قرار می‌گیرد (رضایی، ۱۳۹۴).

در این پژوهش رهبری تحول‌آفرین در گام ۱ وارد تحلیل شد که ۳۲ درصد از واریانس در سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. بعد از وارد کردن روحیه کارآفرینی در گام ۲ مجموع واریانس تبیین شده به وسیله کل مدل به ۳۷ درصد افزایش یافت ($p \leq 0/01$, $F = 22/386$) که جدول ۶ آن را نشان می‌دهند. در مدل نهایی، رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرین از لحاظ آماری معنی‌دار بود که مقدار بتای آن به ترتیب برابر با ($p \leq 0/001$, $\beta = 0/436$) و ($p \leq 0/001$, $\beta = 0/248$) بود. جدول ۶ سهم هریک از متغیرهای وارد شده به مدل در پیش‌بینی سلامت سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۶. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی سلامت سازمانی

آمارهای تغییر				خطای استاندارد برآورد	R2 تعدیل شده	R2	R	مدل	
معناداری تغییر F	Df2	Df1	F تغییر	R2 تغییر					
۰/۰۰۰	۳۳۰	۱	۱۶۱/۰۷۰	۰/۳۲۸	۱۳/۹۵	۰/۳۲۶	۰/۳۲۸	۰/۵۷۳a	۱
۰/۰۰۰	۳۲۹	۱	۲۲/۳۸۶	۰/۰۴۳	۱۳/۵۲	۰/۳۶۷	۰/۳۷۱	۰/۶۰۹b	۲

a: رهبری تحول‌آفرین

b: رهبری تحول‌آفرین، روحیه کارآفرینی

جدول ۷. خلاصه نتایج تجزیه مجموع مجدورات در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی سلامت سازمانی

مدل	منابع تغییرات	SS	Df	MS	F	Sig
۱	رگرسیون	۳۱۳۶۳/۷۰۰	۱	۳۱۳۶۳/۷۰۰	۱۶۰/۰۷۰	۰/۰۰۰b
	باقی مانده	۶۴۲۷۵/۹۷۲	۳۳۰	۱۹۴/۷۲۱	-	
	کل	۹۵۶۲۱/۶۷۲	۳۳۱	-	-	
۲	رگرسیون	۳۵۴۵۷۱/۴۸۲	۲	۱۷۷۲۸/۷۴۱	۹۶/۹۴۷	۰/۰۰۰c
	باقی مانده	۶۰۱۶۴/۱۹۰	۳۲۹	۱۸۲/۸۷۰	-	
	کل	۹۵۶۲۱/۶۷۲	۳۳۱	-	-	

b: رهبری تحول‌آفرین

c: رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی

جدول ۸. خلاصه نتایج ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی سلامت سازمانی

Sig	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		بتا	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۴۴/۹۶۵	-	۲/۳۵۱	۱۰۵/۷۲۴	ثابت
۰/۰۰۰	۱۲/۶۹۱	۰/۵۷۳	۰/۰۲۱	۰/۲۷۱	رهبری تحول‌آفرین
۰/۰۰۰	۲۵/۱۱۰	-	۳/۶۶۹	۹۲/۱۲۰	ثابت
۰/۰۰۰	۸/۳۲۲	۰/۴۳۶	۰/۰۲۵	۰/۲۰۷	رهبری تحول‌آفرین
۰/۰۰۰	۴/۷۳۱	۰/۲۴۸	۰/۱۱۹	۰/۵۶۵	روحیه کارآفرینی

به منظور بررسی این که آیا روحیه کارآفرینی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. آزمون‌های میانجی‌گری بر اساس روش سه مرحله‌ای بارون و کنی (۱۹۸۶) اجرا شد. مفروضه اصلی برای تأیید اثر میانجی این است که هنگام وارد شدن متغیر میانجی به تحلیل باید اثر مستقل پیش‌بینی بر متغیر وابسته کاهش معنی‌دار نشان دهد یا از بین برود. مرحله اول در این شیوه آزمون می‌طلبید که متغیر پیش‌بین (رهبری تحول‌آفرین) به صورت معنی‌داری با متغیر وابسته (سلامت سازمانی) همبسته باشد. در مرحله دوم این رهبری تحول‌آفرین باید به صورت معنی‌داری با متغیر میانجی

یعنی روحیه کارآفرینی همبستگی معنی‌داری داشته باشد. در نهایت اینکه متغیر میانجی باید منجر به کاهش معنی‌داری یا از بین رفتن اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر سلامت سازمانی باشد. در این پژوهش رهبری تحول‌آفرین به صورت معنی‌داری با سلامت سازمانی همبسته بود. رهبری تحول‌آفرین به صورت معنی‌داری با روحیه کارآفرینی نیز همبستگی داشت. نتایج تحلیل رگرسیون مراتبی نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین هنگامی که روحیه کارآفرینی وارد تحلیل می‌شود، از بین می‌رود. این رابطه نشان می‌دهد روحیه کارآفرینی را می‌توان به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سلامت سازمانی در نظر گرفت.

بر اساس نتایج معادله رگرسیون خطی به صورت ذیل می‌باشد:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 92/120 + 0/207x_1 + 0/565x_2$$

۳. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تبیین مدل پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس بر اساس رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی بود.

نتایج سؤال اول پژوهش نشان داد که مؤلفه‌ی کاهش کاغذبازی به صورت منفی و معنادار و داشتن چشم‌انداز استراتژیک می‌تواند به صورت مثبت و معنادار سلامت سازمانی مدارس را پیش‌بینی کنند. در تبیین این مطلب می‌توان گفت که هر چه جنبه‌های مثبت چشم‌انداز استراتژیک و داشتن مقاصد مشخص بالاتر رود بر روی جنبه‌های مختلف سلامت سازمانی تأثیر مثبتی خواهد داشت. مدیرانی که از چشم‌انداز سازمان در جهت مثبت استفاده می‌کنند به آموزش و یادگیری متعهد هستند و اهداف بالاتر و قابل حصولی برای دانش‌آموزان در نظر می‌گیرند. استانداردهای عملکردی سطح بالا را حفظ می‌کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گوپتا و شارما، سوئی و همکاران (۱۹۹۴)؛ سلیمانی (۱۳۹۰) همسو می‌باشد.

نتایج سؤال دوم پژوهش نشان داد که بعد ویژگی‌های آرمانی به صورت منفی و معنادار و بعد ملاحظات فردی به صورت مثبت و معنادار سلامت سازمانی را پیش‌بینی

کرد. در تبیین این مطلب می‌توان گفت که ویژگی‌های آرمانی مانند توجه بیش‌ازحد به اهداف غیرواقعی و دست‌نیافتنی منجر به پیامدهای نامطلوب مانند صرف زمان کاری به بحث و مشاجره، بالا بردن تنیدگی و کاهش رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. این عوامل نامطلوب می‌تواند باعث به خطر افتادن سلامت سازمانی شود. همچنین توجه دیگر این مطلب آن است که از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی، زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهد و می‌تواند بر چگونگی تشخیص و تفسیر محیط به‌وسیله افراد تأثیر بگذارد. هر چه شرایط فکری و روحی مدیران با نیازمندی‌های شغل آنان سازگارتر باشد، عملکرد فردی و درنهایت سلامت سازمانی و عملکرد سازمانی آن‌ها بهتر است. توجه دیگر این مطلب آن است که با استفاده از قدرت تحولی یک مدیر می‌تواند به هدایت و هماهنگ ساختن افراد در درون یک سازمان برای رسیدن به اهداف سازمان عمل کند. بر این اساس، یک مدیر می‌تواند با تکیه بر سبک رهبری تحولی خود در افراد دیگر نفوذ کند و آن‌ها را برای انجام دادن امری در رابطه با خودشان و یا در رابطه با دیگران به کاری وادارد. نتایج تحلیل رگرسیون مراتبی سؤال پژوهش نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین هنگامی که روحیه کارآفرینی وارد تحلیل می‌شود از بین می‌رود. این رابطه نشان می‌دهد روحیه کارآفرینی را می‌توان به‌عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و سلامت سازمانی در نظر گرفت. با توجه به موضوعات مطرح‌شده در این زمینه، مدیرانی که دارای گرایش به تغییر، چشم‌انداز استراتژیک، تحمل ابهام، توجه به احساسات درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت و کاهش کاغذبازی دارند، انسان‌هایی هستند که در باروری تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنجکاوی بوده و زندگی سرشار از تجربه دارند. این افراد طالب لذت بردن از نظریه‌های جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. این افراد معمولاً افراد خلاق هستند و تفکر واگرا دارند. اما افراد بسته در رفتار متعارف و در ظاهر ملاحظه‌کار هستند و پاسخ‌های هیجانی آن‌ها نسبتاً آرام و نهفته است (سویی و همکاران، ۱۹۹۴). با توجه به این ویژگی شخصیتی، طبیعی است کارکنان مدارس که مدیران آن‌ها از رفتار آرمانی برخوردارند سلامت روانی بالاتری دارند و این به‌نوبه خود تأثیر زیادی بر سلامت سازمانی آن مدرسه می‌گذارد.

- ۱- به مدیران مدارس ابتدایی شهر یاسوج آموزش چگونگی استفاده از منابع سبک رهبری تحولی آموزش لازم داده شود.
- ۲- به مدیران مدارس ابتدایی شهر یاسوج عوارض منفی استفاده از ویژگی‌های آرمانی و قدرت اجبار گوشزد شود.
- ۳- پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌های آموزشی در خصوص تأثیرات مثبت روحیه کارآفرینی و تأثیر آن بر سلامت سازمانی در مدیران مدارس شهر یاسوج اجرا شود.

منابع

- علاقبند، ع. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی در مدرسه، مجله مدیریت در آموزش، شماره ۲۱، ۳۳-۱۴.
- بهرنگی، م.ر. و موحدزاده، ع. (۱۳۹۰). توسعه مدیریت آموزشی بر اساس رابطه بین رهبری، تحول آموزشی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان، مجله آموزش و پرورش، شماره ۲۷ (۲): صص ۵۷-۶۴.
- دارابی، م. و قاسمی، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و سلامت سازمانی از دیدگاه دانش آموزان دختر پایه دوم متوسطه ناحیه ۲ خرم آباد، کنفرانس بین المللی افق‌های نو در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی، تهران.
- فرزین، او، و گرزین، آی (۲۰۱۴). بررسی رابطه سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان ثبت احوال گلستان، منتشر شده در اولین همایش اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی در سال ۱۳۹۳.
- قاسمی، م (۱۳۹۵). رابطه رهبری تحول آفرین و معلمان سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی دخترانه دولتی ناحیه ۲ خرم آباد. چهارمین کنفرانس علمی پژوهشی یافته‌های نوین در مدیریت، کارآفرینی و علوم تربیتی ایران، تهران.
- حقیقت جو، ز، شفیق پور، م.ر.، سلطانی، ع.، و انصاری، ح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سبک تفکر مدیران و کارآفرینی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، شماره (۱)، ص ۱۳-۲۰.

حسینی، س. (۱۳۹۸). رابطه رهبری تحول آفرین با سلامت سازمانی و امنیت شغلی مدیران مدارس شهرستان الیگودرز، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.

حلم سرشت، پ.، و دل پیشه، ا. (۱۳۸۶). بهداشت مدارس، تهران: انتشارات چهره.

رحیمی، ح. (۱۳۹۱). تحلیل رویدادهای سازمانی دانشگاه های دولتی استان اصفهان و ارتباط آن با سلامت سازمانی و محیط کار، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۵۸. ص ۱۹-۳۹.

جاهد حسین، ع. (۱۳۸۵). سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹، ص ۱۶-۲۱.

کیدوری، ا. ح.، محمدی، س.، ع.، و حسین پور، ع. (۱۳۹۶). نقش رهبری تحول آفرین در سلامت سازمانی مدرسه: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی. دو فصلنامه پژوهش مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۲.

خنیفر، ح. مقیمی، م. جندقی، غ.؛ طاهری، ف. سیار، ع. (۱۳۸۹). شناخت شخصیت مدیران؛ ضرورت رفتار سازمانی، فصلنامه مدیریت سلامت. سال دوازدهم. نه ۳۷، ص ۴۹-۵۶.

نیکنامی، م. تقی پور ظاهر، ع. دلاور، ع و غفاری مجلج، م. (۱۳۹۰). طراحی ارزشیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. فصلنامه رویکرد نوین در مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد مرودشت. سال ۱. شماره ۳. ص ۱-۲۸.

مظلومی، ص. و شاه طالبی، ب. (۱۳۸۹) رابطه سبک رهبری تحول آفرین مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان. دانش و تحقیق در علوم تربیتی - فصلنامه برنامه ریزی درسی. شماره ۲۵: ۶۸-۵۳.

سلیمانی، نادر. (۲۰۱۰). بررسی سطح سلامت سازمانی بهداشت مدارس شهرستان های استان تهران بر اساس مدل هوی و فیلمن. فصلنامه رویکرد نوین در مدیریت آموزشی، شماره ۱ (۴)، ص ۲۳-۴۴.

شاه منصوری، ع.، و اسکوترایی، م. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری و رهبری تحول آفرین بر خودکارآمدی، مجله تحول و توسعه مدیریت، شماره ۴۱، ۲۹-۲۷.

- یونسکو (۱۹۹۳). آموزش برای قرن بیست و یکم در منطقه آسیا و اقیانوسیه. گروه مترجمان، استاد راهنما: علی رئوف (۱۳۷۸)، پژوهشکده آموزش و پرورش.
- یزدانی، ع.، و حسینی م، ز. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و سلامت سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور خراسان شمالی). سومین همایش ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش‌ها و راهکارها، تهران: دانشگاه پیام نور.
- American school Health Association (2013). *The Wellness Impact: Enhancing Academic Success through Healthy School Environments*. Unpublished Report of GENYOUth Foundation. Available from: www.Genyouthfoundation.org.
- Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Biswas, U. N., & Biswas, S. N. (2010). Organizational health, stress & commitment during global financial crisis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 112-125.
- Hantsweb(2013). What is a Healthy School. Hampshire County Council, last updated on 22 January 2013 < www3.hants.gov.uk.
- Pasaoglu. D. (2015). Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 207, 315 – 324.
- Raya, R. P., & Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 17(3), 89.
- Judge, T.A., Piccolo, R., (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 755-768.
- Keller, T., Dansereau, F. (1995). Leadership and empowerment: A social exchange perspective; *Human Relations*, 48 (2).
- Lounsbury, J. W., Welsh, D. P., Gibson, L. W., & Sundstrom, E. (2005). Broad and narrow personality traits in relation to cognitive ability in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 38, 1009–1019.
- Leonidas A. zampetakis, Vassillis Moustakis, (2007), Entrepreneurial behavior in the greek public sector, *international journal of entrepreneurial behavior and research*, vol.13.

- Suie. K., T., Leung, T.W., Cheung, Y.S., Mok, H.T. & Ho, W.S. (1994). The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools. *Journal of a Primary Education*, 4, 27-41.
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*. 27 (2011) 1029-1038.

