



دانشگاه پیام نور
دانشکده تهران - جنوب
گروه علوم انسانی

عنوان

**بررسی سلامت سازمانی و رابطه آن با سبک‌های مدیریت در مدارس راهنمایی
شهرستان ری (ناحیه ۲، کهریزک)**

نگارش

لیلا نوروزی

استاد راهنما

سرکار خانم دکتر ثنا صفری

استاد مشاور

جناب آقای دکتر فرج‌اللهی

پایان‌نامه برای دریافت کارشناسی ارشد

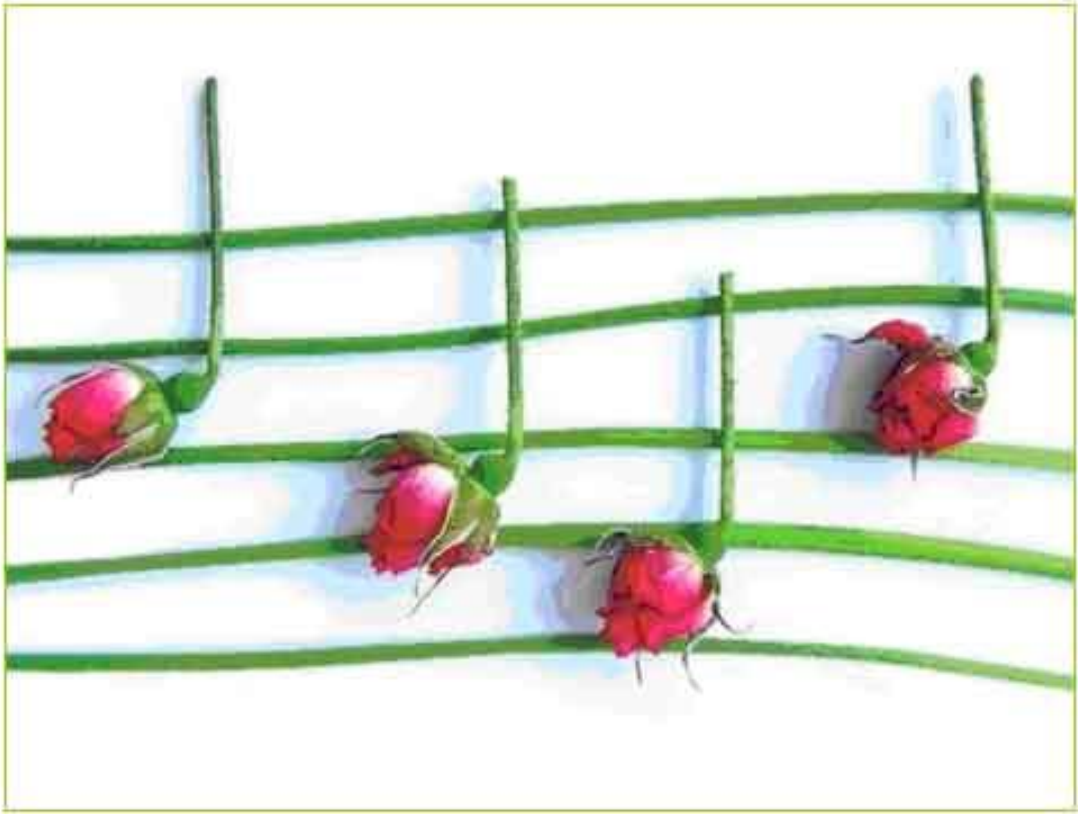
رشته مدیریت آموزشی



تقدیم به همسر عزیز و پسر نازنینم

تقدیم به همسرم که سایه مهربانیش سایه سار زندگیم است، او که با صبر و تحمل خویش مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود.

گفتنی‌ها را شاید گفت و نوشتنی‌ها را نیز به قلم فرسایش، نتوان کرد. چه سان توان شکر این همه لطف و نعمت را به صفحه کاغذ نگاشت جز آنکه از ذره ذره وجودتان تشکر کنم.



گر بیندیشی که می‌توانی، بی‌تردید خواهی توانست، ذهن تو خود واقعی‌توست، وجود حقیقی تو، هر وقت اراده‌ات سست شد، به

هدفی بیندیش که در پی آن هستی، فرصت‌های بینهایتی در دنیاست، از آنها بهره‌جویی که فرصت‌ها همان معجزاتند.

قدردانی کردن موهبت بزرگی است، چون باعث می شود خوبی های بی نظیر دیگران به ما نیز

تعلق داشته باشد.

Voltaire(1664- 1778), French writer and philosopher

سپاسگزاری

در ابتدا خداوند را سپاس می گویم که به من قدرتی داد تا به پیش روم و صبوری عنایت کرد تا دگرباره بکوشم و نیرویی عطا کرد تا در سختی های روزگار زیبایی ها را دریابم. پایان نامه موجود ثمره تلاش عزیزانی است که بدون همکاری و مشارکت آنها سرانجامی نداشت.

در اینجا وظیفه خود می دانم که از استاد راهنمای محترم سرکار خانم دکتر ثنا صفری به پاس رهنمودهای علمی در عرصه تحقیق و پژوهش تشکر کنم و از ایزد منان برای ایشان موفقیت و سلامتی را خواستارم.

از استاد مشاور خود جناب آقای دکتر فرج اللهی به پاس رهنمودهای علمی صمیمانه سپاسگزارم و برایشان موفقیت روزافزون را از ایزد منان خواستارم.

از ریاست محترم جناب آقای دکتر اورکی که در درس روش تحقیق مشوقی برای شروع کار من بودند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

همچنین در آخر از خواهر عزیزم سرکار خانم مهندس معصومه نوروزی که با کمک و مساعدت های خود مرا در این راه کمک کرد، صمیمانه سپاسگزارم.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدیران با سبک‌های مدیریت در مدارس راهنمایی شهرستان ری انجام شد. پژوهش حاضر به دلیل ماهیت موضوع، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش همه دبیران مدارس راهنمایی شهرستان ری (ناحیه ۲ و کهریزک) به تعداد ۶۰۱ نفر در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بودند و از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و با استفاده از جدول مورگان، ۲۳۴ نفر از آنان انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه سبک مدیریت و سلامت سازمان استفاده شد. پرسشنامه محقق‌ساخته سبک مدیریت مدیر با ۲۰ سؤال بسته‌پاسخ با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت که سؤال‌های آن براساس نظریه اقتضایی فرهنگی تدوین گردید، همچنین پرسشنامه سلامت سازمانی شامل ۴۰ سؤال به صورت بسته‌پاسخ که سؤال‌های آن از پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) استخراج گردید. در ضمن به منظور آزمون روایی (محتوایی و صوری) پرسش‌نامه‌ها از روش تحلیل عاملی (شاخص KMO و آزمون بارتلت) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که پایایی پرسشنامه سبک مدیریت (0/83) و پرسشنامه سلامت سازمانی (0/84) برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی، درصدفراوانی و نمودارستونی جداول) و در سطح آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، آنالیز واریانس، میانگین و انحراف معیار) صورت گرفت. با استفاده از نرم‌افزار spss یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی بر حسب سطوح در مدارس شهر ری و کهریزک تفاوت وجود دارد، سطح فنی در شهر ری و سطح نهادی در کهریزک بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. سلامت سازمانی در مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت دارد و سلامت سازمانی در مدارس دخترانه بیشتر از مدارس پسرانه است. بین انواع سبک‌های مدیریت (دستوری، حمایتی، مشارکتی و موفقیت‌گرا) و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، سبک مدیریت حمایتی در شهر ری و سبک مدیریت مشارکتی در کهریزک بالاترین میانگین را دارا می‌باشند. بر اساس نتایج رگرسیون چندگانه، از بین سبک‌های چهارگانه، سبک دستوری پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی بود. و در نهایت بین سبک‌های مدیریتی مدیران از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (وضعیت تأهل، سابقه مدیریت، جنسیت و میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی، سبک مدیریت، مدارس راهنمایی

فهرست

چکیده.....	ث
۱-۱ مقدمه.....	۲
۲-۱ بیان مسئله.....	۳
۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۶
۴-۱ اهداف تحقیق.....	۹
۶-۱ فرضیه‌های تحقیق.....	۱۰
۷-۱ قلمرو تحقیق.....	۱۰
۸-۱ تعریف اصطلاحات و متغیرهای تحقیق.....	۱۱
۱-۸-۱ سبک مدیریت.....	۱۱
۱-۸-۲ سلامت سازمانی.....	۱۲
۲-۱ مقدمه.....	۱۵
۲-۲ سلامت سازمانی.....	۱۵
۲-۲-۱ مفهوم سلامت.....	۱۵
۲-۲-۲ مفهوم سازمان.....	۱۶
۲-۲-۳ سلامت سازمانی (تعاریف و مفاهیم اصلی).....	۱۷
۲-۲-۴ مهمترین عوامل در ایجاد و حفظ سلامت سازمانی.....	۱۹
۲-۲-۵ مشخصه‌های فضاهاى کارى سالم.....	۲۰
۲-۲-۶ اهمیت مقوله سلامت سازمانی.....	۲۰
۲-۲-۷ ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز.....	۲۱
۲-۲-۸ الگوی تالکوت پارسونز.....	۲۴
۲-۲-۸-۱ ابعاد سلامت سازمانی «تالکوت پارسونز» در مدارس.....	۲۵
۲-۲-۹ مؤلفه‌های سلامت سازمانی از دیدگاه لایدن و گلینگل.....	۲۶
۲-۲-۱۰ ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه هوی و همکاران.....	۲۸
۲-۲-۱۱ ویژگی‌های سازمان سالم.....	۳۰

۳۳	۲-۲-۱۳ ویژگی‌های مدرسه سالم و ناسالم
۳۳	۲-۲-۱۳ ویژگی‌های مدرسه سالم
۳۳	۲-۲-۱۳ ویژگی‌های مدرسه ناسالم
۳۴	۲-۳ سبک مدیریت
۳۴	۲-۳-۱ مفهوم مدیریت
۳۵	۲-۳-۲ انواع مدیریت
۳۷	۲-۳-۳ وظایف مدیریت (management activities)
۳۹	۲-۳-۴ مفهوم سبک مدیریت
۴۰	۲-۳-۵ تشابه و تفاوت رهبری با مدیریت
۴۲	۲-۳-۶ نظریه‌های مدیریت
۴۷	۲-۳-۶-۱ مدل اقتضایی رهبری میان فرهنگی
۴۹	۲-۳-۶-۲ سبک‌های شبکه مدیریت
۵۰	۲-۳-۶-۳ سیستم‌های مدیریت لیکرت
۵۳	۲-۳-۶-۴ نظریه دوره زندگی (هرسی و بلانچارد)
۵۵	۲-۳-۶-۵ سبک‌های مدیریت هلر
۵۶	۲-۳-۶-۶ سبک‌های مدیریت جین هال
۵۷	۲-۳-۶-۷ پیشینه تحقیق در زمینه سلامت سازمانی و سبک‌های مدیریت در مدارس
۵۷	۲-۴-۱ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۶۶	۲-۴-۲ تحقیقات انجام شده در خارج
۷۰	۲-۵ چارچوب پژوهشی
۷۴	۲-۷ جمع‌بندی مطالب فصل
۷۷	۳-۱ مقدمه
۷۷	۳-۲ روش پژوهش
۷۷	۳-۳ جامعه آماری
۷۸	۳-۴ نمونه‌گیری و حجم نمونه
۷۸	۳-۵ ابزار گردآوری داده‌ها
۸۴	۳-۵-۲ پرسشنامه تعیین سبک مدیریت
۸۸	۳-۶ روش گردآوری داده‌ها

۳-۷	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	۸۸
۳-۸	قلمرو تحقیق	۸۹
۴-۱	مقدمه	۹۱
۴-۲	آمار توصیفی	۹۱
۴-۲-۱	وضعیت جنسیت مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۲
۴-۲-۲	وضعیت تأهل مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۳
۴-۲-۳	وضعیت تحصیلات مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۴
۴-۲-۴	وضعیت سابقه مدیریت، مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۵
۴-۲-۵	وضعیت جنسیت مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۹۶
۴-۲-۶	وضعیت تأهل مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۹۷
۴-۲-۷	وضعیت تحصیلات مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۹۸
۴-۲-۸	وضعیت سابقه مدیریت، مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۹۹
۴-۲-۹	وضعیت تأهل مردان شاغل در آموزش و پرورش شهری	۱۰۰
۴-۲-۱۰	وضعیت تحصیلات مردان شاغل در آموزش و پرورش شهری	۱۰۱
۴-۲-۱۱	وضعیت تأهل افراد زن شاغل در آموزش و پرورش شهری	۱۰۲
۴-۲-۱۲	وضعیت تحصیلات افراد زن شاغل در آموزش و پرورش شهری	۱۰۳
۴-۲-۱۳	وضعیت تأهل افراد مرد شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۱۰۴
۴-۲-۱۴	وضعیت تحصیلات افراد مرد شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۱۰۵
۴-۲-۱۵	وضعیت تأهل زنان شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۱۰۶
۴-۲-۱۶	وضعیت تحصیلات افراد زن شاغل در آموزش و پرورش کهریزک	۱۰۷
۴-۳	آمار استنباطی	۱۰۸
۵-۱	مقدمه	۱۲۵
۵-۲	نتایج تحقیق	۱۲۶
۵-۳	نتیجه گیری	۱۲۷
۵-۴	محدودیت‌های تحقیق	۱۳۴
۵-۵	پیشنهادات	۱۳۵
۵-۵-۱	پیشنهادات کاربردی	۱۳۵
۵-۴-۲	پیشنهادهایی برای پژوهش‌گران آتی	۱۳۵

فهرست منابع	۱۳۷
پیوست	۱۴۴

فهرست جداول و نمودارها

نمودار ۱-۲ تبیین وضعیت مختلف در یک محیط سازمانی	۱۷
نمودار ۲-۲ وابستگی متقابل عناصر در سازمان سالم (علاقه بند، ۱۳۷۷)	۱۸
جدول ۱-۲ دسته‌بندی ابعاد دهگانه سلامت سازمانی مایلز	۲۴
جدول ۲-۲ عناصر تشکیل دهنده نیازهای سازمان سالم از نظر پارسونز	۲۵
جدول ۲-۳ ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه هوی و همکاران	۳۰
نمودار ۲-۳ نگرشهای کلی تئوریهای مدیریت رابرت، (۱۹۹۰)	۴۴
جدول ۲-۴ تفکیک سبک‌های مختلف مدیریت از حدود سال ۱۹۳۰	۴۶
جدول ۲-۵ مدل اقتضایی رهبری میان فرهنگی	۴۸
نمودار ۲-۳ شبکه مدیریت بلیک و موتن	۴۹
جدول ۲-۶ خلاصه سبک‌های مدیریت لیکرت	۵۳
نمودار ۲-۴ نظریه دوره زندگی (الوانی ۱۳۸۲)	۵۵
جدول ۲-۷ خلاصه سبک‌های مدیریتی هلر	۵۶
جدول ۱-۳ جامعه آماری مدیران	۷۷
جدول ۲-۳ جامعه آماری دبیران	۷۸
جدول ۱-۴ وضعیت جنسیت مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۲
نمودار ۱-۴ وضعیت جنسیت مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۲
جدول ۲-۴ وضعیت تأهل مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۳
نمودار ۲-۴ وضعیت تأهل مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۳
جدول ۳-۴ وضعیت تحصیلات مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۴
نمودار ۳-۴ وضعیت تحصیلات مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۴
جدول ۴-۴ وضعیت سابقه مدیریت، مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۵
نمودار ۴-۴ وضعیت سابقه مدیریت، مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهری	۹۵
جدول ۵-۴ وضعیت جنسیت مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهر کهریزک	۹۶

- نمودار ۴-۵ وضعیت جنسیت مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۹۶
- جدول ۴-۶ وضعیت تأهل مدیران شاغل در آموزش و پرورش شهر کهریزک ۹۷
- نمودار ۴-۶ وضعیت تأهل مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۹۷
- جدول ۴-۷ وضعیت تحصیلات مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۹۸
- نمودار ۴-۷ وضعیت تحصیلات مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۹۸
- جدول ۴-۸ وضعیت سابقه مدیریت، مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۹۹
- نمودار ۴-۸ وضعیت سابقه مدیریت، مدیران شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۹۹
- جدول ۴-۹ وضعیت تأهل مردان شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۰
- نمودار ۴-۹ وضعیت تأهل مردان شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۰
- جدول ۴-۱۰ وضعیت تحصیلات مردان شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۱
- نمودار ۴-۱۰ وضعیت تحصیلات مردان شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۱
- جدول ۴-۱۱ وضعیت تأهل افراد زن شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۲
- نمودار ۴-۱۱ وضعیت تأهل افراد زن شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۲
- جدول ۴-۱۲ وضعیت تحصیلات افراد زن شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۳
- نمودار ۴-۱۲ وضعیت تحصیلات افراد زن شاغل در آموزش و پرورش شهری ۱۰۳
- جدول ۴-۱۳ وضعیت تأهل افراد مرد شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۴
- نمودار ۴-۱۳ وضعیت تأهل افراد مرد شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۴
- جدول ۴-۱۴ وضعیت تحصیلات افراد مرد شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۵
- نمودار ۴-۱۴ وضعیت تحصیلات افراد مرد شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۵
- جدول ۴-۱۵ وضعیت تأهل زنان شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۶
- نمودار ۴-۱۵ وضعیت تأهل زنان شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۶
- جدول ۴-۱۶ وضعیت تحصیلات افراد زن شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۷
- نمودار ۴-۱۶ وضعیت تحصیلات افراد زن شاغل در آموزش و پرورش کهریزک ۱۰۷
- جدول ۴-۱۷ گروه‌های مستقل برای سطح نهادی و ابعاد آن ۱۰۸
- جدول ۴-۱۸ گروه‌های مستقل برای سطح اداری و ابعاد آن ۱۰۹
- جدول ۴-۱۹ گروه‌های مستقل برای سطح فنی و ابعاد آن ۱۱۰
- جدول ۴-۲۰ میانگین و انحراف معیار سلامت سازمانی برحسب ناحیه ۲ ۱۱۰
- جدول ۴-۲۱ میانگین و انحراف معیار سلامت سازمانی برحسب ۱۱۱

- جدول ۴-۲۲ گروه‌های مستقل برای سطح نهادی و ابعاد آن ۱۱۱
- جدول ۴-۲۳ گروه‌های مستقل برای سطح اداری و ابعاد آن ۱۱۲
- جدول ۴-۲۴ گروه‌های مستقل برای سطح فنی و ابعاد آن ۱۱۳
- جدول ۴-۲۵ میانگین و انحراف معیار سلامت سازمانی بر حسب سطوح و... ۱۱۳
- جدول ۴-۲۶ میانگین و انحراف معیار سلامت سازمانی بر حسب سطوح و ۱۱۴
- جدول ۴-۲۷ آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم ۱۱۴
- جدول ۴-۲۸ تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به سبک مدیریت دستوری ۱۱۵
- جدول ۴-۲۹ آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم ۱۱۶
- جدول ۴-۳۰ تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به سبک مدیریت حمایتی ۱۱۷
- جدول ۴-۳۱ آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم ۱۱۸
- جدول ۴-۳۲ تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به سبک مدیریت مشارکتی ۱۱۸
- جدول ۴-۳۳ آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه ششم ۱۱۹
- جدول ۴-۳۴ تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به سبک مدیریت موفقیت‌گرا ۱۲۰
- جدول ۴-۳۵ میانگین و انحراف معیار سبک‌های مدیریت در شهر ری ۱۲۰
- جدول ۴-۳۶ میانگین و انحراف معیار سبک‌های مدیریت در کهریزک ۱۲۱
- جدول ۴-۳۷ گروه‌های مستقل برای سبک‌های مدیران از نظر جمعیت‌شناختی ۱۲۲
- جدول ۴-۳۸ تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور تعیین بهترین سبک تضمین‌کننده ۱۲۲
- جدول ۵-۱ نتایج فرضیات تحقیق ۱۲۶

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه

در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند، یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست و از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱).

شناخت واقعیت‌های موجود و پی بردن به روابط میان آنها موجب حل مجهولات بسیاری خواهد شد و این مستلزم انتخاب روش منظم و دقیقی است که بتواند قوانین را کشف کرده و از راه دریافت آنچه هست و یا ترسیم دور نمایی از آنچه باید باشد به بهره برداری بیشتر از منابع انسانی و مالی و امکانات موجود کمک نماید در دنیای رقابت و پیچیدگی روز افزون مهارت‌ها و ارتباطات، توفیق سازمان‌ها بدون شیوه مناسب مدیریت میسر نیست (آرامی، ۱۳۸۵).

بشر از آغاز زندگی خود به دنبال راه‌هایی بوده است تا بتواند هر چه بیشتر از منابعی که در اختیار دارد استفاده نماید در این راستا محققان علم مدیریت توجه خود را به بهبود روش‌های تولید و سپس طراحی ساختارهای مطلوب و سازمان دهی مجدد مشاغل و اصلاحات دیگری معطوف نمودند. یافته‌های اندیشمندان حاکی است، هیچ کدام از این منابع اهمیت و ارزش منابع انسانی را ندارد و انسان‌ها در محیطی که از سلامت برخوردار باشد با تعهد بیشتری به فعالیت می‌پردازند، لذا کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که بر سلامت سازمانی اثر می‌گذارد معطوف داشتند و تلاش نمودند تا این عوامل را شناسایی و تحت کنترل درآورند. بنابراین مسئله شناخت و توجه به انسان‌ها و نیازهای کارکنان مورد توجه قرار گرفت و به یکی از پیچیده‌ترین مباحث تبدیل شده است.

از آنجایی که در فرآیند کلی، تحقق اهداف سازمانی با حداقل هزینه و کاهش ضایعات و همچنین ارضای تمایلات و نیازهای روانی کارکنان، بویژه توجه به سلامت سازمانی آنان از ایده‌آل‌های دست‌اندرکاران می‌باشد لذا آشنایی مدیران با سبک‌های مدیریت و کاربرد عملی آنان در محیط کار به شدت احساس می‌شود زیرا موفقیت هر سازمان و سلامت سازمانی کارکنان آن به شایستگی‌ها و توانایی‌های مدیریت سازمان بستگی دارد.

از آنجا که امروزه نظام آموزش و پرورش، به عنوان یک پدیده عام اجتماعی، جز لاینفک زندگی اجتماعی به شمار می‌رود (علاقه بند، ۱۳۸۲). لذا در موسسات آموزشی کشور نیز نیاز به مدیران و رهبرانی است که با سبک‌های مختلف مدیریت آشنا بوده تا بتوانند بهترین سبک‌ها را جهت ایجاد

سازمانی سالم با کارکنانی متعهد به کار برند. این در حالی است که بقا و تداوم فعالیت‌ها در سازمان‌ها و موسسات به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد (جزایری، ۱۳۸۶). یکی از گام‌های اساسی در جهت بهبود عملکرد کارکنان قرار گرفتن کارکنان در جوی است که احساس آرامش و رضایت از کار داشته باشند (خاقانی زاده، ۱۳۸۷).

۱-۲ بیان مسئله

سلامت سازمانی یکی از گویا ترین و بدیهی ترین شاخص اثر بخشی سازمانی است. زیر بنای هر گونه حرکت به سوی رشد و توسعه و تحول سازمانی بهبود فرآیند کار در سازمان‌ها، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌ها یی سنجیده برای اصلاح جریان امور است. از سوی دیگر استراتژی صحیح مدیریت در سازمان‌ها به شناخت و نحوه ادراک کارکنان که از ویژگی‌های فردی آنها متاثر است بستگی دارد (علاقه بند ۱۳۷۸). سازمان آموزش و پرورش هم به عنوان یک سازمان آموزشی از این قاعده مستثنی نیست. سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر واضحی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس بوده و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند.

سلامت سازمانی را مایلز^۱ در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمانها، خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر (واینه و جان^۲ ۱۹۸۷، ص ۴).

پولانی (۲۰۰۴) به نقل از کیت و دیویس سازمان سالم را سازمانی که کارکنان در آن احساس کنند کاری سودمند و مفید انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند، معرفی می‌کند. همچنین پولانی ادعا می‌کند که از نظر لایدن و کلینگل^۳ سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر و رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند. افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند.

^۱. Miles

^۲. Wayne & John

^۳. Lynden & Klingle

درحقیقت سلامت سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (جاهد، ۱۳۸۴).

مطلب دیگری که در کنار مفهوم سلامت سازمانی توجه به آن حائز اهمیت است نقش مدیریت به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان است. بارنارد^۴ (۲۰۰۴) یکی از شاخص‌های مهم در ارزشیابی مدیران را سلامت سازمانی بیان می‌کند.

اهمیت نقش مدیران به عنوان عوامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامتی در سازمان‌ها و رویایی موفقیت آمیز با نیازها و فرصت‌ها و تهدیدهای درون و برون سازمانی به طور مستقیم تحت‌تأثیر شیوه‌های رهبری آنان قرار دارد رهبری موضوعی است که از دیر باز ذهن پژوهشگران را به خود جلب کرده است (شیرازی، ۱۳۷۳).

رهبران و مدیران بزرگ، ما را به حرکت وا می‌دارند و شور و شوق و رغبت‌های ما را مشتعل و بیشترین علاقه رادر وجود ما ایجاد می‌کنند.

رهبران مسیر حرکت ما را معین می‌کنند و برای ما هدف و راه‌های رسیدن به آن را مشخص می‌سازند، روحیه و رفتارهای رهبر تأثیرات بسزایی بر عملکرد کلی سازمان دارد زیرا این روحیات قابل انتقال به دیگران است (علاقه بند، ۱۳۸۲).

بنابراین هر سازمان نیازمند یک سبک رهبری خاص است و بی شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنان بر نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند از طرفی یکی از عوامل موثر در افزایش کارایی و در نهایت بهره‌وری یک سازمان سبک رهبری مدیران آن سازمان است (نکویی مقدم، ۱۳۸۶، ص ۳۸).

مطالعات مختلف سبک‌های متفاوتی از رهبری را شناسایی کرده اند. درمدل اقتضایی رهبری میان فرهنگی دو محقق با تلفیق مدل مسیر - هدف رابرت هاوس و میشل و تقسیم بندی ابعاد فرهنگی در مطالعات گیت هافستد (Geert Hofstede) مدلی تهیه کردند که در مدل آنان انواع رهبری شامل ۱- رهبری دستوری ۲- رهبری حمایتی ۳- رهبری مشارکتی ۴- رهبری موفقیت‌گرا می‌باشد. لیکرت^۵ (۱۹۸۹) در نظریه خود در زمینه تحلیل عوامل سازمانی و تأثیر آن در اثر بخشی سازمان‌ها، سبک‌های

⁴ Barnard
^۵ Likert

متداول رهبری را شامل چهار سبک آمرانه - استثماری، آمرانه - خیر خواهانه، مشاوره ای، و مشارکتی می داند. بلیک و موتن در کتاب شبکه مدیریت، پنج سبک رهبری شامل سبک بی خاصیت، باشگاهی، وظیفه مدار، میانه روی و تیمی را شناسایی کرده است. در مطالعات دانشگاه اوهایو نیز از دو سبک اصلی مراعات و ساخت دهی نام برده شده است. باس و الیو^۶ (۱۹۹۴) از سه سبک رهبری تحول آفرین، رهبری تبادلی و رهبری عدم مداخله نام برده اند. چهار نوع رفتار رهبری به نقل از هرسی و بلانچارد شامل: الف) سبک دستوری ب) سبک استدلالی ج) سبک مشارکتی د) سبک تفویضی می باشد. روبرت هاوس نظریه رهبران کاریزما را مطرح کرد. بورنز (۱۹۷۸) محقق و تاریخ دان سیاسی نیز هم زمان با هاوس و تاثیرپذیری از نظرات ماکس وبر (جامعه شناسی آلمانی) از منابع مادی و غیر مادی قدرت، نظریه رهبری تحول گرا و عمل گرا را ارائه داد. فیلد لربا طرح و سبک اقتضایی رهبری مطلوب بودن یک سبک را به عنوان حد و اندازه ای که رهبر قادر به تأثیر گذاری بر گروه می کند تعریف کرده و بر مبنای آن الگوی اقتضایی رهبری را مطرح ساخته است (هرسی و بلانچارد^۷، به نقل از علاقه بند، ۱۳۷۹). مسلماً یک سبک مدیریت خاص برای همه موقعیت ها مناسب نمی باشد. از این رو، یک مدیر می تواند با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان و بلوغ سازمانی کارکنان خود سبک مناسب را انتخاب نماید.

بنابراین از آنجایی که نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه های فعالیت های اجتماعی محسوس و حیاتی است. این نیاز به ویژه در آموزش و پرورش اهمیت بیشتری دارد. «آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند» (جاهد، ۱۳۸۴). مدارس محیط های اجتماعی مهمی هستند که دانش، نگرش ها و مهارت های دانش آموزان در آن شکل می گیرد مدارس در صورتی می توانند وظیفه خطیری را که برعهده آنهاست به نحو مطلوبی انجام دهند که سازمان های سالم و متعهد و پویایی باشند.

بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در معلمان به وجود می آورند. ازطرفی دیگر، جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع

^۶. Blasé& Olive

^۷.hersey&Bl anchar d

باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود (جاهد، ۱۳۸۴).

در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقشهای سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به طور روشن بفهمند 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 تأمین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند (جاهد، ۱۳۸۶).

نیاز به مدیریت در هدایت سازمان و اهمیت رهبری مناسب و خوب در موفقیت سازمان‌های آموزشی جهت دستیابی به اهداف، امری انکارناپذیر است (میرکمالی، ۱۳۸۶).

احتمالاً انتخاب سبک‌های مدیریتی مناسب می‌تواند در استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در سطوح سه گانه نهادی و اداری و فنی و در ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی که در این پژوهش مد نظر هستند تأثیر داشته باشند.

بنابراین سوال اساسی این است آیا سبک‌های مختلف مدیریتی می‌توانند سلامت سازمانی را تضمین و جوی مناسب و پایدار را بوجود آورند؟ بنابر این پژوهشگر در نظر دارد با سنجش میزان سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهر ری به بررسی رابطه سلامت سازمانی با سبک‌های مدیریتی مدیران پردازد و مشخص گردد سلامت سازمانی در آموزش و پرورش شهر ری چه وضعیتی دارد؟ سبک غالب مدیران در مدارس مختلف شهرری کدام است؟

این تحقیق در نظر دارد رابطه این دو موضوع مهم یعنی سلامت و سبک‌های مدیریت را در مدارس مورد بررسی قرار دهد.

۱ - ۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

برای داشتن جامعه سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود (لوتنبرگ، ۱۳۸۲، ص ۲۳۰). دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است، در این سازمان‌ها دو عامل بسیار مهم و حیاتی وجود دارند، یکی مدیریت که مهمترین عامل در حیات، رشد، بالندگی و یا مرگ سازمانی محسوب می‌شوند و دیگری انسان‌ها که گردانندگان اصلی هر نوع سازمانی می‌باشند. انسان‌ها که به کالبد سازمان‌ها جان می‌

بخشند و تحقق هدف ما را میسر می سازند. «برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان ها، تلاش علمی قابل ملاحظه ای در دهه های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوب های نظری مشهور و سودمند در این زمینه "سلامت سازمانی" است» (لوتنبرگ^۸، ۱۳۸۲، ص ۲۳۰).

سلامت سازمانی امروزه یکی از ارکان اصلی استقرار توسعه پایدار است و در درجه نخست نیاز به دانش، فرهنگ و تجربه لازم و کافی نزد مدیران و کارکنان سازمان ها دارد آنگاه با داشتن سلامت سازمانی می توان به بالندگی یا توسعه سازمانی دست یافت (آرامی، ۱۳۸۵).

مایلز^۹ (۱۹۶۹) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمان طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده نیروی آن را به طور اثر بخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوی و میسکل^{۱۰}، ۱۳۷۱، ص ۴۰).

ماتیو مایلز اشاره می کند سلامت سازمانی مدرسه چارچوبی برای مفهوم سازی جو عمومی مدرسه است، مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی های سازمانی می باشد.

مطالعه وضعیت سلامت مدرسه نه فقط به خودی خود از لحاظ فهم شرایط کارکرد و پویایی های آن اهمیت دارد بلکه پیش بینی کننده اثر بخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، تعهد سازمانی کارکنان، گرایش انسانی معلمان، اعتماد معلمان، همکاران و مدیر مدرسه است (آرامی، ۱۳۸۵).

سلامت سازمانی از طریق بهبود روابط کاری و افزایش اثر بخشی کارکنان مدرسه بر عملکرد دانش آموزان و یاد گیری آن ها تاثیرات مثبتی می گذارد (علیمرادی، ۱۳۷۹). از طریق سلامت سازمانی می توان استعداد های اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آن ها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (کاترین^{۱۱}، ۲۰۰۷).

مطلب دیگری که در کنار سلامت سازمانی اهمیت پیدا می کند و در واقع تامین کننده سلامت سازمانی در سازمان ها می باشد مسئله مدیریت است.

^۸. Lotenberg

^۹. Miles

^{۱۰}. Hoy & Mskle

^{۱۱}. Kathryn

هارولد کونتر مدیریت را مهمترین زمینه فعالیت‌های انسانی می‌داند و معتقد است که وظیفه اصلی مدیران در تمام سطوح سازمانی و در همه واحدهای مختلف این است که محیطی را طراحی و نگهداری کنند تا در آن اعضا بتوانند به صورت گروهی با یکدیگر کار کنند و به اهداف تعیین شده دست یابند با این اوصاف و بدون شک مدیریت و سبک‌های آن بر تمامی اجزای سازمان تأثیرگذار است.

مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه‌ای است، مدیریت آموزشی در بین سایر انواع مدیریت‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (میر کمالی، ص ۹). نظام‌های آموزشی در شرایط پیچیده امروز بدون مدیریت و رهبری موثر قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسئولیت‌های فزاینده خویش باشند (علاقه بند، ۱۳۷۸، ص ۱۱).

اهمیت و ضرورت مدیریت در آموزش و پرورش بسیار خطیرتر از دیگر سازمان‌هاست، زیرا در یک نظام آموزشی به علت گستردگی ابعاد و مبانی تعلیم و تربیت، مدیران مدارس بیشترین و سنگین‌ترین مسئولیت را برای پیشبرد اهداف بر عهده دارند (جعفری و یوسف نژاد، ۱۳۸۱، ص ۲۸).

از سوی دیگر به دلیل ارتباط تنگاتنگ سازمان‌های آموزشی با سایر سازمان‌های ملی - اجتماعی سلامت سازمان نظام آموزشی در سایر سازمان‌های جامعه اثر می‌گذارد. نارسایی‌ها و کمبودها در برنامه ریزی و اجرا و تامین آموزشی اثرات زیانباری در دیگر بخش‌ها دارد (آرامی، ۱۳۸۵).

بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده، ضروری است تا به مطالعه سلامت سازمانی در مدارس به عنوان یکی از عوامل مؤثر برای تحقق اهداف نظام آموزشی، پرداخته و آن را با ابزاری که با مطالعه تحقیقات مختلف ساخته شده و میزان سلامت سازمانی را با مؤلفه‌های مختلف نشان می‌دهد مورد بررسی قرار داد. همچنین از آنجایی که مدیر آموزشی به عنوان رهبر مدرسه نقش بسزایی در کلیه امور مدرسه از جمله روابط کارکنان، جو مدرسه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و... دارد، پی بردن به این مسئله که سلامت سازمانی در مدارس تا چه حد متأثر از مدیر و سبک رهبری وی است اهمیت زیادی دارد، چرا که پی بردن به این موضوعات به نظام آموزشی کمک می‌کند تا شناخت بهتری از وضعیت مدارس در جهت سلامت سازمانی داشته باشد و به این نکته که مدارس ما تا چه حد با توجه به تغییرات سریع محیط، خود را همگام ساخته‌اند و مدیر چگونه می‌تواند با نوع رهبری خود در جهت تسهیل و یا ممانعت از آن قدم بردارد آگاهی یابد تا بتوان راهکارهایی را برای حفظ، تقویت و یا بهبود این رفتارها به منظور دستیابی به انسجام گروهی، کارایی و اثر بخشی بیشتر ارائه کرد.

علاوه بر آن، نتایج تحقیق می‌تواند مسئولین دلسوز به امر آموزش و پرورش را جهت اتخاذ تصمیمات و اقدامات بهتر در انتخاب و انتصاب مدیران به عنوان افراد کلیدی در ایجاد سلامت

سازمانی در مدارس یاری رساند، مدیران مدارس نیز می‌توانند با مطالعه نتایج تحقیق به نقش حساس خود در مدرسه و تأثیر آن بر سلامت سازمانی معلمان پی ببرند و برای اعمال هر چه بیشتر سبک رهبری مناسب ترغیب شوند. بنابراین بررسی و شناخت سبک‌های مختلف مدیریتی مدیران، ما را در جهت اصلاح و بهبود نقش‌های مدیریتی و ایجاد سلامت سازمانی و به طور کلی عملکرد نظام آموزشی در مدارس یاری می‌دهد.

۴-۱ اهداف تحقیق

هدف کلی: شناسایی وضعیت سلامت سازمانی و رابطه آن با سبک‌های مدیریتی در مدارس راهنمایی

اهداف جزئی:

- ۱- تعیین وضعیت سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی بر حسب سطوح و ابعاد سلامت سازمانی
- ۲- مقایسه وضعیت سلامت سازمانی بر حسب سطوح و ابعاد در مدارس راهنمایی دخترانه و پسرانه
- ۳- تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و سبک مدیریت دستوری در مدارس راهنمایی
- ۴- تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و سبک مدیریت حمایتی در مدارس راهنمایی
- ۵- تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و سبک مدیریت مشارکتی در مدارس راهنمایی
- ۶- تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و سبک مدیریت موفقیت‌گرا در مدارس راهنمایی
- ۷- بررسی تفاوت بین سبک‌های مدیریتی مدیران مدارس راهنمایی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیکی (وضعیت تأهل، تجربه مدیریتی، جنسیت و میزان تحصیلات)

۵-۱ سوالات تحقیق

سوال کلی: آیا بین سلامت سازمانی و سبک‌های مدیریتی در مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد؟

سوالات جزئی:

- ۱- سلامت سازمانی مدارس راهنمایی بر حسب سطوح و ابعاد از چه وضعیتی برخوردار است؟
- ۲- آیا بین سلامت سازمانی بر حسب سطوح و ابعاد در مدارس راهنمایی دخترانه و پسرانه تفاوت وجود دارد؟
- ۳- آیا بین سلامت سازمانی و سبک مدیریت دستوری رابطه وجود دارد؟