



۴ / ۱۹۰۱ / ۱۳۸۱

دانشگاه تربیت معلم تهران
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

وزارت فرهنگ و آموزش عالی ایران

پایان نامه

اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

موضوع

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثر بخشی
در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی

۸۰-۸۱

۴۲۵۱۴

استاد راهنما

دکتر مصطفی عسگریان

استاد مشاور

دکتر محمد رضا بهرنگی

پژوهشگر

معصومه خیاط جدیدی

مهر ۸۱

به نام خدا

گزارش پایان نامه کارشناسی ارشد خانم معصومه خیاط جدیدی در رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثر بخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۸۰-۸۱" در جلسه دفاعیه یکشنبه ۸۱/۷/۲۱ با حضور اساتید راهنما، مشاور و داور داخلی و خارجی مطرح گردید و با نمره ۱۹/۲۵ و درجه عالی مورد تأیید و پذیرش قرار گرفت.



استاد راهنما : جناب آقای دکتر مصطفی عسگریان



استاد مشاور : جناب آقای دکتر محمد رضا بهرنگی



داور داخلی : جناب آقای دکتر بهرام محسن پور




داور خارجی : جناب آقای دکتر مصطفی نیکنامی



مدیر گروه بنیادهای آموزش و پرورش و نماینده شورای تحصیلات تکمیلی:

جناب آقای دکتر محمد رضا بهرنگی



چکیده:

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثر بخشی مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران می‌باشد. برای بررسی ابعاد سلامت سازمانی، از الگویی که سلامت سازمانی را به شش بعد (یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخته‌گی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) تقسیم کرده، استفاده شده است و جهت بررسی اثر بخشی از الگویی که اثر بخشی را در شش بعد رهبری، یاری رساندن به دانش آموزان، روابط سازنده با اولیاء، برخورد شایسته با معلمان، مهارت در ارزشیابی کارکنان و اداره امور مدرسه از دید دبیران می‌سنجد، استفاده شده است.

در این پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری مشتمل بر ۹۳۳۸ نفر دبیر مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ می‌باشد. روش نمونه‌گیری، به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای در هر یک از ۵ ناحیه (جغرافیایی) شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز بود. تعداد مدارس نمونه (نمونه‌های مرحله اول) در کل شهر تهران، ۲۸ مدرسه و تعداد معلمان نمونه (نمونه‌های مرحله دوم) ۶۵۵ معلم می‌باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات برای سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی (OHI) شامل ۴۷ سوال بسته پاسخ و بر اساس مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت و برای اثر بخشی از پرسشنامه استاندارد اثر بخشی با ۳۰ سؤال بسته پاسخ که بر اساس مقیاس چهار درجه‌ای بوده استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها به دو شیوه آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام پذیرفت. در این تحقیق ارتباط سلامت سازمانی و ابعاد آن با اثر بخشی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که:

- ۱- بین سلامت سازمانی در بعد ساخته‌گی با اثر بخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه‌گری با اثر بخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین سلامت سازمانی در بعد پشتیبانی منابع با اثر بخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین سلامت سازمانی در بعد روحیه با اثر بخشی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین سلامت سازمانی در بعد تأکید علمی با اثر بخشی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- ۶- بین سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی با اثر بخشی رابطه معنی‌دار وجود دارد.
- ۷- بین نظرات دبیران با سابقه کار متفاوت در مورد سلامت سازمانی و اثر بخشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بدین صورت که نظر دبیران با سابقه کار ۲۵ سال و بیش از آن با نظر سایر دبیران در مورد سلامت سازمانی و اثر بخشی مدارس تفاوت دارد.
- ۸- بین نظرات دبیران با مدرک تحصیلی متفاوت در مورد سلامت سازمانی و اثر بخشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
- ۹- بین نظرات دبیران با رشته تحصیلی متفاوت در مورد سلامت سازمانی و اثر بخشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

نهایتاً نتایج نشان داد که اگر مدیران مدارس در به‌کاربردن روشهای ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند، اثر بخشی مدارس آنها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت.

تقدیر و تشکر

اکنون که با الطاف ایزد منان، نوشتن این رساله به پایان آمد، بر خود لازم می‌دانم از تمامی اساتید و بزرگوارانی که صمیمانه و بی‌شائبه مرا در انجام این امر یاری نموده‌اند تقدیر و تشکر نمایم:

- از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر مصطفی عسگریان که به عنوان استاد راهنما در تمام مراحل انجام این پژوهش اینجانب را از راهنمایی‌های بسیار مفید و سودمند خود بهره‌مند نموده‌اند، صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می‌نمایم.

- از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر محمدرضا بهرنگی که به عنوان استاد مشاور اینجانب را از راهنمایی‌های بسیار مفید و سودمند خود بهره‌مند نموده‌اند، صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می‌نمایم.

- از استاد بزرگوار جناب آقای دکتر مصطفی نیکنمی که اینجانب را از راهنمایی‌های سودمند خود بهره‌مند نموده‌اند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نمایم.

- از جناب آقای علیرضا حاتمی که به عنوان مشاور آماری در تمام مراحل این پژوهش اینجانب را از راهنمایی‌های سودمند خود بهره‌مند نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

- از همکاری و مساعدت صمیمانه دفتر تحقیقات آموزش و پرورش، مسئولین محترم مناطق ۱، ۵، ۶، ۸، ۱۶ و مدیران و دبیران محترم مدارس که با صرف وقت و پاسخگویی به پرسشنامه‌ها اینجانب را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

- از همکاری و مساعدت صمیمانه گروه مدیریت آموزشی و همچنین سرکار خانم مرادی تشکر و قدردانی می‌نمایم.

- از جناب آقای مجید کاشانی که در برنامه‌نویسی و استفاده از نرم افزارهای رایانه‌ای و جناب آقای رضا عبادی که در طراحی و تایپ رایانه‌ای اینجانب را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

این رساله را با ارادت به تمامی رهپویان راه حقیقت و علم و دانش تقدیم می‌کنم به:

به پدر و مادرم که هر آنچه دارم در سایه وجود ایشان است و در خدمت ایشان.

و

به همسر مهربانم که در تمامی مراحل تحصیل و زندگی وانجام این تحقیق یار و یاورم بوده‌اند.

و

به فرزندانم: محمد مهدی و حمیدرضا که از صمیم قلب دوستشان دارم.

فصل اول : کلیات

۱	مقدمه
۳	اهمیت و ضرورت موضوع
۶	بیان مسأله
۷	اهداف تحقیق
۸	سؤال تحقیق
۸	فرضیات تحقیق
۹	تعاریف عملیاتی واژه ها

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۳	بخش اول: سازمان
۱۵	دیدگاه سیستمی
۱۶	سازمان به عنوان سیستم اجتماعی
۱۸	سیستم اجتماعی پارسونز
۲۱	سلامت سازمان
۲۵	ویژگیهای اساسی سازمان سالم و ناسالم
۲۵	سازمان سالم
۲۷	سازمان نا سالم
۲۹	روحیه
۳۱	چهار چوب جدید برای مفهوم پردازی و اندازه گیری
۳۳	تحلیل سلامت سازمانی در چهار چوب پارسونز
۳۴	ابعاد پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI)
۳۶	روابط انسانی در آموزش و پرورش
۳۸	تحقیقات دانشگاه اوهایو
۳۹	تحقیقات دانشگاه میشیگان
۳۹	تحقیقات پویایی شناسی گروهی
۴۰	شبکه مدیریت
۴۲	نفوذ مدیر

فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان
۴۴	روابط مدرسه با اجتماع
۴۴	مدل سیستمیک شاخصهای سلامت سازمانی
۴۵	الف) نگرش شاخصهای ورودی
۴۶	ب) نگرش شاخصهای فرآیندی
۴۷	ج) نگرش شاخصهای خروجی
۴۹	بخش دوم اثر بخشی
۴۹	تعریف اثر بخشی
۵۲	ملاک اثر بخشی
۵۳	تعریفی خاص از کارآیی
۵۳	کارایی و تمایز آن با اثر بخشی و بهره وری
۵۵	فرهنگ بهره وری
۵۶	بهره وری چیست؟
۵۶	راه های ارتقاء بهره وری نیروی انسانی
۵۷	تعاریف و مفاهیم کارآیی و اثر بخشی مدیران مدارس
۶۰	مدیریت اثر بخش
۶۱	اثر بخشی مدیریت در برابر اثر بخشی رهبری
۶۲	ویژگیهای رفتاری مدیر اثر بخش
۶۳	موانع اثر بخشی رهبری
۶۴	مدلهای سنجش اثر بخشی سازمانی
۶۶	عوامل اثر بخشی سازمانی
۶۹	عوامل کارآیی سازمان
۷۰	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۷۴	تحقیقات انجام شده در ایران
۷۷	نتیجه گیری
۷۹	فصل سوم : روش اجرای تحقیق
۸۰	روش تحقیق
۸۱	جامعه آماری
۸۱	تعداد نمونه و روش نمونه گیری

مرکز اطلاعات آمار علمی ایران
تهران

فهرست مطالب

<u>شماره صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۸۱	روش جمع آوری داده‌ها
۸۳	روشهای آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات فصل چهارم : تجزیه و تحلیل آماری داده ها
۸۵	الف:توصیف داده ها
۱۰۳	نیمرخ های ابعاد سلامت سازمانی به تفکیک منطقه
۱۰۸	ب)تحلیل استنباطی داده ها
۱۰۸	آزمون وجود سلامت سازمانی
۱۱۰	آزمون وجود اثربخشی سازمانی
۱۱۲	بخش اول : آزمون همبستگی بین متغیر ها
۱۱۳	نتایج آزمون فرضیه های اول تا ششم
۱۱۷	بخش دوم : آزمون استقلال سلامت سازمانی و ...
۱۴۱	خلاصه نتایج آزمون فرضیه های هفتم تا دوازدهم
فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات	
۱۴۳	تحلیل آزمون فرضیه اول
۱۴۵	تحلیل آزمون فرضیه دوم
۱۴۷	تحلیل آزمون فرضیه سوم
۱۴۸	تحلیل آزمون فرضیه چهارم
۱۵۰	تحلیل آزمون فرضیه پنجم
۱۵۱	تحلیل آزمون فرضیه ششم
۱۵۳	تحلیل آزمون فرضیه هفتم تا دوازدهم
۱۵۵	محدودیت‌های تحقیق
۱۵۶	پیشنهاد های محقق
۱۵۹	فهرست منابع فارسی
۱۶۱	فهرست منابع خارجی
۱۶۳	ضمائم

فصل اول
کلیات

مقدمه

امروزه نقش مدرسه با هدفهای گذشته آن که صرفاً جنبه تعلیمات بویژه در مسیر خواندن، نوشتن و حساب کردن داشت به کلی عوض شده است. بدین طریق که آموزشگاه امروزی وظیفه دارد ضمن انتقال دانستیهای مربوط به خواندن، نوشتن و حساب کردن به تربیت انسانی سازنده نیز همت گمارد و به جمعیت تحت تعلیم خود بیاموزد که ضمن کشف وجود خود، با شناخت از زندگی جمعی، در شناخت وجودی دیگران نیز موفق شود، تا بدین طریق درست استدلال کند، درست قضاوت نماید، راه ارتباط با دیگران را بیاموزد، روشن ببیند، نیک بیندیشد و به طور کلی هدف نهایی خود را با هموار ساختن راه اندیشیدن از طریق تعلیمات، در راه تربیت انسانی، دنبال کند. چون او اشاعه گر ایدئولوژی نهادی است که باید ضمن رفع تبعیض و درک اولویتها و تفهیم عدالت با پرورش اذهان روشن به تحکیم انسانیت در جوامع بشری اهتمام ورزد» (عسکریان، ۱۳۶۸، ص ۸۳)

از جنبه دیگر "آموزش و پرورش رسمی" ^۱ از دو لحاظ اهمیت دارد. از یکسو پرورش قابلیت ها و توانایی های افراد جامعه که به رشد و شکوفایی آنها کمک می کند و از سوی دیگر در خدمت اهداف گوناگون نظام اجتماعی است. " (علاقه بند ۱۳۷۱، ص ۱۳۶)

مطالعه تاریخچه تحول و توسعه جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به صنعتی پیشرفته تاثیر فوق العاده 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 به عنوان خرده سیستمهای نظام آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردارند.

در این میان "سارمانی" که از مدیریت شایسته تری برخوردار باشد، بهتر می تواند هدف خود را بر آورده سازد، زیرا امکانات برنامه ریزی صحیح تری ایجاد خواهد نمود. (عسکریان، ۱۳۶۸، ص ۱۰۷)

به عبارت دیگر فرآیند رهبریت اثری مستقیم بر توانایی سازمان در احیای نیازهای کارمندان، ایجاد جو مطلوب کاری و اثر بخش دارد.

^۱ formal education

هدف اصلی تمام سازمانها ارتقاء کارایی و اثر بخشی است . براساس عقاید صاحب نظران ، امروزه توجه به کیفیت فعالیتها باعث تقدم اثر بخشی بر کارآیی گردیده است به خصوص در سازمانهای آموزشی که دارای اهداف کیفی بوده و سود دهی جایگاه مهمی را اشغال نمی کند . اثر بخشی عامل مهم و رکن اساسی و در خور توجه است . در محدوده مدیریت آموزشی بسیار دیده می شود که مدارس با شرایط یکسان میزان اثر بخشی و موفقیت متفاوتی دارند . (کولانچی ، ۱۳۷۴)

اما در آنچه که بدنبال تلاشهای علمی قابل ملاحظه ای که در دهه های اخیر صورت گرفته ، و در پی توضیح و سنجش جو اجتماعی مدارس بوده ، بحث سلامت سازمانی جلب نظر می کند .

سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند . یک سازمان سالم ، به این معنا ، نه فقط در محیط خود پایداری می ماند ؛ بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده ، توانائیهای لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد . (مایلز ، ۱۹۶۹)

در ادامه جهت رسیدن به وضع مطلوب و اثر بخش در سازمان (مدارس) می توان به عوامل مختلفی از جمله سلامت سازمانی اشاره کرد که این تحقیق در صدد بررسی رابطه بین این دو مقوله می باشد .

اهمیت و ضرورت موضوع

آموزش و پرورش رسمی ضمن انتقال میراث فرهنگی و اجتماعی، تسهیل و تدارک رشد و پرورش همه جانبه فردی و ایجاد یگانگی و انسجام اجتماعی به تربیت نیروی انسانی ماهر در زمینه های مختلف تخصصی می پردازد و موجبات جذب و اشتغال افراد در سازمانها و مؤسسات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی را فراهم می آورد. (علاقه بند، ۱۳۷۱، ص ۱۳۶)

در مسیر تحول و توسعه جوامع به خصوص جوامع صنعتی نقش نیروهای انسانی واجد تعلیم و تربیت صحیح و متخصص بسیار زیاد بوده است و آموزش و پرورش پویا و سالم نقش کلیدی در پرورش این نیروها را دارا است.

سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی بطور معمول در یک ارگانیسم (موجود زنده) مطرح می شود که به زعم ماتیو میلز^۱ صرف نظر از مشکلاتی که «ارگانیسم پنداری سازمان» و «نوع آرمانی» بودن مفهوم «سلامت کامل» به بار می آورند. رویکرد «سلامت سازمانی» از لحاظ فهم پویاییهای سازمانها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه ای دارد. به دنبال مفهوم پردازی میلز که چهار چوبی اکتشافی برای تفکر در باره سلامت سازمانی در مدرسه محسوب می شود، هوی^۲ و همکارانش (۱۹۹۶، ۱۹۸۷، ۱۹۸۶) با استفاده از تحلیلهای نظری پارسونز^۳ و همکاران (۱۹۵۳)، اتریونی^۴ (۱۹۷۵) و همچنین یافته های تحقیقات بروک اور^۵ و همکاران (۱۹۷۸) در زمینه اثر بخشی مدرسه، مفهوم پردازی و ابزار اندازه گیری جدیدی برای سلامت سازمانی مدرسه ارائه کردند.

پارسونز معتقد است که همه نظام اجتماعی باید برای استمرار فعالیت و رشد و بقای خود، چهار مساله اساسی زیر را حل کنند:

۱- بدست آوردن منابع کافی و انطباق با محیط (کارکرد انطباق)

۲- تعیین و تحقق هدفها (کارکرد تحقق هدف)

۳- حفظ همبستگی در درون نظام (کارکرد یگانگی)

۱ - Matthew Miles

۲ - hoy

۳ - parsons

۴ - Etzioni

۵ - Brook over

۴- ایجاد و حفظ ارزشهای بی همتای نظام (کارکرد پنهان یکپارچگی هنجاری)
 بنابراین سازمانها از جمله مدارس ، باید دو دسته نیازهای ابزاری^۱ (انطباق و تحقق هدف) و نیازهای
 بیانی^۲ (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را اضافه کنند . در واقع فرض بر آن است که
 سازمانهای سالم ، هر دو دسته نیازهای فوق را به طور اثر بخش تامین می کنند.
 در چارچوب جدید ، سلامت سازمانی مدرسه به وسیله هفت بُعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و
 تعاملهای ویژه درون مدرسه را تشکیل می دهند ، تعریف می شود . این ابعاد عبارتند از : یگانگی نهادی ،
 نفوذ مدیر ، ملاحظه گری ، ساخت دهی ، پشتیبانی منابع ، روحیه و تأکید علمی . این اجزای مهم ، هر
 دودسته نیازهای ابزاری بیانی نظام اجتماعی را تامین کرده سطح مسئولیت و نظارت موجود در مدرسه
 را معرفی می کنند .

سلامت سازمانی مدارس راهنمایی دخترانه از این جهت اهمیت دارد که نشان می دهد 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
 می شود ؟ رفتار مدیران با دبیران بیشتر رابطه مدار است یا وظیفه مدار ؟ در مدارس که محیط آموزشی
 محسوب می شوند 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 ،
 در چه مکانی و چگونه انجام شود .

سلامت سازمانی روشن می سازد این آموزشگاهها آیا از امکانات و تجهیزات و منابع لازم و کافی برای
 آموزش و تحصیل و تدریس برخوردار هستند ؟ آیا شرایطی فراهم است که وسایل آموزشی در اختیار
 دانش آموزان و دبیران قرار بگیرد . سلامت سازمانی نشان دهنده نوع رابطه مدیر با کارکنان و رؤسا است
 و مشخص می کند آیا مدیر مدرسه از توانایی اداره امور و هماهنگی بین اعضاء برخوردار است ؟ سلامت
 سازمانی از جنبه دیگری حائز اهمیت است و آن اینکه نشان دهنده رابطه مدرسه با جامعه است سلامت
 سازمانی روشن می سازد میزان مشارکت و یا دخالت اولیاء در امور اداری و آموزشی مدرسه چگونه است
 ؟ آیا مدارس راهنمایی نسبت به پیشنهادها و علایق والدین در امور آموزشی مدرسه علاقه مند و مستعد

۱ - instrumental needs

۲ - expressive needs

و پذیرا هستند . میزان مشارکت و دخالت در حدی معقول پذیرفته شده مطرح است یا اینکه به عنوان یک عامل مزاحم مطرح می شود .

با توجه به وضعیت سلامت سازمانی در ابعاد متفاوت ، می توان در سیاستگذاری ها و برنامه ریزی ها و تعیین اهداف صوری عمل کرد تا کاستی ها و نواقص امور به حداقل کاهش یابد .

در این میان می توان اظهار کرد که هدف اصلی تمام سازمانها ارتقاء کارایی و اثر بخشی است . براساس عقاید صاحب نظران ، امروزه توجه به کیفیت فعالیتها باعث تقدم اثر بخشی بر کارایی گردیده است .

بخصوص در سازمانهای آموزشی که دارای اهداف کیفی بوده و سوددهی جایگاه مهمی را اشغال نمی کند . اثر بخشی عامل مهم و رکن اساسی و در خور توجه است . در محدوده مدیریت آموزشی بسیار دیده میشود که مدراس با شرایط یکسان میزان اثر بخشی متفاوتی دارند .

«از جایی که! روزی سازمانهای تربیتی تغذیه دهنده سایر سازمانها هستند لذا در جوامع پیشرفته مؤسسات تربیتی از اهمیت خاص برخوردارند.» (عسکریان ، ۱۳۷۳ ، ص ۲۳)

اثر بخشی مدیر یکی از مفاهیم و مباحثی است که همواره توسط صاحب نظران مورد بحث قرار گرفته و بررسی مطالعات و نوشته ها در این باره نشان می دهد که در اثر بخشی مدیران می توان به چند عامل مهم از جمله جوسازمانی مدرسه ، بهره وری فرآیندهای مدیریت ، حل مسائل آموزش و پرورش ، کیفیت یادگیری دانش آموزان و موفقیت تحصیلی آنان ، تامین و کاربرد مناسب امکانات و منابع آموزشی ، روابط انسانی مطلوب ، روحیه ، رضایت شغلی کارکنان و غیره اشاره کرد .

لذا با توجه به اهمیت سلامت سازمانی و تأثیری که در فراهم آوردن زمینه اثربخشی مدیر با توجه به رویکرد فرآیندی اثر بخشی و اینکه در نهایت به اثر بخشی مدرسه کمک می رساند، ضرورت دارد که سازمانهای آموزشی از سلامت سازمانی که منتهی به اثر بخشی می شود برخوردار شوند.