

رابطه سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه آموزش و

پرورش شهرستان اسلامشهر

امیر حسین مهدی زاده^۱، ژاله طاهری^۲، فاطمه کبیری^۳

تاریخ دریافت: اردیبهشت 91

تاریخ پذیرش: مهر 91

چکیده:

این پژوهش به بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران مدارس متوسطه پسرانه آموزش و پرورش شهرستان اسلامشهر پرداخت. طرح تحقیق حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی مدیران و دبیران (74 مدیر و 1209 دبیر) مقطع متوسطه پسرانه شهرستان اسلامشهر در سال تحصیلی 1390-1391 بود که از این تعداد 120 نفر به شیوه نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله ای با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران انتخاب شدند و ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه سلامت سازمانی تهیه شده توسط خانلو(1385) و عملکرد مدیران (عنایتی،1382) بود.

در راستای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل آماری رگرسیون چند متغیری روش ورود همزمان استفاده شد. در نهایت یافته‌های تحقیق نشان داد که بین عملکرد (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت، بدین ترتیب که با افزایش سلامت سازمانی، عملکرد نیز در هر سه بُعد فنی، ادراکی و انسانی افزایش یافت.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، عملکرد مدیران، مدارس متوسطه

1. دکتری برنامه ریزی درسی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی (واحد اسلامشهر)

2. دکتری روان شناسی تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) zalehtaheri@yahoo.com

3. مدرس دانشگاه پیام نور سرخس

مقدمه

سلامت سازمانی از جمله مفاهیمی است که از عوامل بسیاری تاثیر می‌پذیرد و می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شده و منجر به اثربخشی سازمان گردد و در نهایت در سود دهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد. سلامت سازمانی فراتر از اثر بخشی بوده و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اطلاق می‌گردد. یک سازمان سالم نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در دراز مدت نیز قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده توانایی‌های لازم را برای بقای خود ایجاد نموده و آن را گسترش دهد. سلامت سازمانی از عوامل بسیاری از جمله شیوه‌های نظارت، کنترل، ویژگی‌های شخصیتی مدیران، کیفیت زندگی، ثبات مدیریتی و همچنین عملکرد مدیران و کارکنان نیز تاثیر می‌پذیرد. با مروری اجمالی به تحقیقات انجام شده در زمینه عملکرد مدیران و تاثیر آن با سایر متغیرها از قبیل سلامت سازمانی می‌توان دریافت سازمان‌هایی که از سلامت سازمانی متناسبی برخوردار بوده و سازمان را به وضع مطلوبی هدایت می‌کنند، عملکرد مطلوب را نیز به نمایش گذاشته و اثربخشی فزاینده‌ای را نیز نشان می‌دهند (مدنی، 1386)

ابهامات گوناگونی پیرامون عملکرد مدیران وجود دارد، به طوری که بسیاری از محققان و پژوهشگران مطرح می‌کنند عملکرد از عوامل متعددی تاثیر می‌گیرد، از جمله فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، بهره‌وری، شیوه‌های تفکر مدیران، شیوه‌های حل تعارض و بسیاری عوامل دیگر که می‌توانند عملکرد مدیران را تحت تاثیر قرار دهند (امینی، 1390).

سلامت سازمانی در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی بسیار مؤثر بوده و یکی از عوامل مؤثر در زمینه مشارکت افراد، ارزیابی، پرورش احساس عزت نفس، افزایش مهارت‌های فردی، اجتماعی و شغلی، توانمندی‌های بالقوه و نگرش مثبت نسبت به خود و محیط اطراف خود و در نهایت انگیزه‌های قوی برای کار و تلاش، کار آفرینی و بازدهی عملکرد مناسب می‌باشد. از این رو، یکی از ویژگی‌های مدیر خلاق و کار آفرین احساس ارزشمندی و نشان دادن عملکرد بالا می‌باشد (جزنی، 1389).

با تاکید بر این که سلامت سازمان تحت تاثیر عوامل بسیاری قرار دارد و در صورت وجود سلامت سازمان، عملکرد کارکنان، بهره‌وری سازمان و نیروی انسانی و اثربخشی و کارایی بالا رفته و هم چنین سازمان و کارکنان آن، از نظم و انضباط قابل توجهی برخوردار خواهند شد، اهمیت و ضرورت موضوع نمایان می‌گردد. با توجه به اهمیت فوق العاده‌ای که مدیران و شیوه‌های نظارتی آنان کنترل، ثبات مدیریتی و بهره‌وری کارکنان در سلامت سازمان دارد و از آنجایی که مدیران و کارکنان هستند که سلامت سازمان را تضمین می‌کنند، ضروری است تا به تاثیر سلامت سازمان و عملکرد مدیران اشاره گردد، تا بتوان تعیین نمود که کدام یک از عوامل در سلامت سازمان از ضروریات محسوب می‌گردند (مسیحایی، 1389).

از مشهورترین تحقیقات در این زمینه، پژوهش احمدیان (1389) در زمینه "بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی بر عملکرد و کارآفرینی مدیران" می‌باشد. وی تعداد 217 نفر از مدیران شرکت نفت را با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب نمود و با استفاده از مدل آماری رگرسیون کانی تعیین ساخت که عملکرد تاثیر مثبت معنی داری را بر عملکرد سلامت سازمانی نشان می‌دهد و به میزانی که مدیر از ویژگی کارآفرینی برخوردار باشد به همان نسبت عملکرد وی و همچنین کارآفرینی او نیز افزایش می‌یابد.

همچنین تحقیق دیگری توسط مسیحایی (1389)، تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش شهرستان اراک صورت گرفت. وی تعداد 120 مدیر را با استفاده از روش نمونه‌گیری منظم سیستماتیک انتخاب نمود و پس از اجرای پرسشنامه عملکرد مدیران و با استفاده از مدل آماری تحلیل عامل مشخص نمود که سلامت سازمانی، سبک‌های مدیریت، خلاقیت و نوآوری مدیران از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد آنان می‌باشند.

همچنین در پژوهشی که توسط اباذری (1389) با عنوان "بررسی رابطه سلامت سازمانی با عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی" صورت گرفت، طبق رگرسیون چندگانه میزان عملکرد مدیران را تبیین نمودند که در گام اول، سلامت سازمانی در سطح

اداری، درگام دوم، سطح نهادی و در گام آخر، سطح فنی بیشترین تاثیر مثبت را در تبیین عملکرد مدیران داشتند. بنابراین با توجه به رابطه مستقیم سلامت سازمانی و عملکرد سازمانی به نظر می‌رسد که در صورت بهبود سلامت سازمانی، عملکرد مدیران نیز بهبود می‌یابد و بالعکس. به این ترتیب اتخاذ تصمیماتی که بر هر یک از این دو متغیر تاثیر بگذارد باعث بهبود سلامت سازمانی و دستیابی به سازمانی سالم خواهد شد.

درهمین راستا تحقیق طباطبایی (1387) تحت عنوان "تاثیر عملکرد سلامت سازمانی و کار آفرینی مدیران زن وزارت کار" صورت گرفت. وی با بررسی‌های میدانی و استفاده از مدل آماری t همبسته قبل از آموزش کار آفرینی و بعد از آموزش کار آفرینی به این نتیجه رسید که کار آفرینی باعث افزایش عملکرد سلامت عمومی و سلامت سازمانی می‌شود. وی تاثیر بین متغیرهای مذکور را در سطح $P \geq 0/01$ گزارش نمود.

در تحقیقی که توسط مدنی (1386)، تحت عنوان "تاثیر سلامت سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد مدیران در سازمان پتروشیمی ایران" صورت گرفت، با استفاده از مدل آماری رگرسیون چند متغیری با روش گام خردمند، مشاهده گردید که تاثیر مثبت معنی داری بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد مدیران وجود دارد. بدین ترتیب که با افزایش سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مدیر، عملکرد آنان نیز رو به بهبود و افزایش می‌رفت. تاثیر فوق در سطح $P \geq 0/01$ گزارش شد.

کی فینگ جیانگ¹ و همکارانش (2012) در پژوهش خود، تاثیر سه بُعد از منابع انسانی مدیریتی شامل افزایش مهارت، افزایش انگیزه و افزایش فرصت‌های مناسب را روی نتایج سازمان (انگیزه و نیازهای عالی انسانی) بررسی کردند. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین عملکرد مدیر و نیازهای عالی انسانی و ارتباط کمی میان انگیزه کارکنان در مقابل فرصت‌های شغلی مناسب وجود داشت. به علاوه سه بُعد منابع انسانی مدیریت با نتایج مالی ارتباط مستقیم داشتند و به صورت غیر مستقیم با انگیزه‌های بالای انسانی و انگیزه کارکنان رابطه داشتند.

¹ Kaifeng Jiang

مکیناتی^۱ (2008) نیز در پژوهشی، هدف خود را به بررسی کیفیت عملکرد مدیریت در سیستم‌های مدیریتی که بهترین پیش‌بینی کننده سلامت سازمانی می‌باشد، قرار داد. یافته‌ها نشان دادند که کیفیت ابعاد مورد نظر در عملکرد مدیریتی می‌توانند به عنوان ویژگی‌های تاثیر گذار سیستم مدیریتی انتخاب شده در سلامت سازمانی در میان سازمان‌ها در ایتالیا باشند. در این مطالعه متغیرهایی در ارتباط با وجود و نقش عملکرد مدیریت در کیفیت کار سازمان در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد که عملکرد مدیر بر اجرای کار سازمانی در کشور ایتالیا تاثیر مثبت داشت و هم چنین ارتباط مثبتی میان متغیر عملکرد مدیریت و سلامت سازمانی از نظر کارکنان وجود داشت، اما ارتباط معنی دار مثبتی میان عملکرد مدیر و مسایل مالی سازمان وجود نداشت.

رابرتسون^۲ (2008) در تحقیق خود، پیرامون عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران و اجرای 549 پرسشنامه بر روی مدیران و کارمندان دانشگاه‌های مختلف و با استفاده از مدل آماری تحلیل مسیر، دریافت که فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی و مهارت‌های مدیران از عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران می‌باشد. وی تاکید کرد که میزان ضرایب فرهنگ سازمان 0/65، سلامت سازمانی 0/24 و مهارت‌های مدیران 0/23 می‌باشد.

سوزان^۳ (2006) نیز در تحقیقی دیگر، با موضوع "بررسی تاثیر بین کارآفرینی، ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری با عملکرد"، تعداد 520 نفر از مدیران مدارس دوره متوسطه را با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای گزینش نمود و در نهایت با استفاده از مدل آماری رگرسیون چند متغیری، مشخص ساخت که کار آفرینی و سبک‌های رهبری، تاثیر مثبت معنی داری را بر عملکرد مدیران نشان می‌دادند. در حالی که هیچ گونه تاثیر معنی داری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر عملکرد آنان مشاهده نشد.

¹ Macinati

² Rabertson

³ Suzane

به علاوه در تحقیق کولین¹ (2005) که تحت عنوان، "عوامل تشکیل دهنده عملکرد" صورت گرفت، با استفاده از مدل آماری تحلیل عامل و شناسایی عوامل تشکیل دهنده عملکرد که بر روی 103 نفر از مدیران شهر نیویورک صورت گرفت، مشخص گردید که پنج عامل کار آفرینی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، مهارت‌های مدیر و سبک رهبری مدیران از عوامل تشکیل دهنده عملکرد می‌باشند که از این پنج عامل، بالاترین ضریب را تعهد سازمانی 0/54 پس از آن فرهنگ سازمانی 0/35 و سپس کار آفرینی 0/24 دارا می‌باشند.

یورس² (2004) نیز در تحقیقی با عنوان، "بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد مدیران، بهره‌وری و اثربخشی" که بر روی 324 مدیر از سازمان‌های مختلف صورت داد، با استفاده از مدل آماری Manova، مشخص نمود که سلامت سازمانی تاثیر مثبت معنی داری بر عملکرد دارد و می‌توان از سلامت سازمانی با توجه به میزان شدت اثر ($\alpha=0/001$) به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد یاد نمود.

پژوهش‌های فوق‌الذکر در ارتباط با تحقیق حاضر، سیر منطقی را دنبال می‌نمایند، به عنوان مثال مقاله احمدیان ارتباط معنی دار میان سلامت سازمانی و عملکرد و کار آفرینی مدیران را نشان می‌دهد.

مقاله بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش اراک به این مهم دست یافت که سلامت سازمانی و سبک‌های مدیریت از جمله عوامل اثر گذار می‌باشند. به دنبال آن، مقاله رابرتسون در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران، نمونه رویکردی در زمینه تاثیر عواملی مانند سلامت سازمانی، فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران بر یکدیگر می‌باشد. با توجه به این که تحقیقاتی که در زمینه شناسایی سلامت سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد وجود دارند و با تاکید بر اهمیت عوامل مذکور در بهبود سلامت سازمانی، می‌توان بررسی تاثیر سلامت سازمانی و عملکرد را از ضروریات این مقاله محسوب نمود. اجرای

¹ Coolin

² Yours

این گونه تحقیقات می‌تواند اطلاعات مفید و سودمندی جهت برنامه ریزی‌های آتی مهیا سازد. کسب یافته‌های تجربی به عنوان مهم‌ترین گام در کنترل کیفی تولید شناخته می‌شود و از آنجایی که سلامت سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل در عملکرد مدیران شناخته شده و نقش مهم و اساسی در مدیریت منابع انسانی برجای گذاشته است، باید تلاش کرد تا اطلاعات سودمند و جامعی را نسبت به آن بدست آورد و از این طریق زمینه‌های عملکرد را ایجاد کرد و بستر مناسبی را برای بهره‌وری و اثربخشی سازمان و مراکز آموزشی فراهم نمود (علاقه بند، 1378). از این رو با توجه به

اهمیت فزاینده سازمان و بخصوص مراکز آموزشی از جمله آموزش و پرورش که به عنوان پرورش دهنده

نیروی انسانی و توسعه منابع انسانی شناخته می‌شوند، ضروری است تا به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران، پرداخت تا از این طریق بتوان به بهره‌وری سازمان و اثربخشی آن نائل آمد. بنابراین، عملکرد مدیران از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و باید تلاش کرد تا با کسب اطلاعات بنیادی و راهکارهای مناسب برای افزایش بازدهی و عملکرد مطلوب از یک سو و ایجاد سلامت سازمانی، زمینه مساعدی را برای افزایش عملکرد فراهم آورد. اجرای این گونه تحقیقات می‌تواند گامی مؤثر در جهت کسب اطلاعات اولیه باشد تا از این طریق تصمیم‌گیرهای مدیریتی به گونه صحیح اتخاذ شود (رحیمی، 1385). در این مقاله، به صورت مقدماتی به شناسایی برخی از عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد مدیران پرداخته شد و می‌توان امیدوار بود که استفاده از نتایج این تحقیق، افزایش و توسعه منابع انسانی را در پی داشته باشد. همچنین می‌توان اهداف فرعی زیر را نیز مد نظر قرار داد :

- بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد فنی مدیران مدارس
- بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد انسانی مدیران مدارس
- بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد ادراکی مدیران مدارس
- ارائه راهکارهای مطلوب جهت افزایش عملکرد مدیران

روش

این طرح از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها کمی و از نظر ماهیت و روش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران و دبیران مدارس پسرانه مقطع متوسطه شهرستان اسلامشهر تشکیل داد. انتخاب دبیران به منظور استفاده از نظرات آنها در خصوص عملکرد مدیران بود و در زمینه سنجش عملکرد مدیران از نظرات دبیران بهره گرفته شد. تعداد کل جامعه آماری مدیران و دبیران مدارس پسرانه مقطع متوسطه شهرستان اسلامشهر را 1283 نفر (74 مدیر و 1209 دبیر) تشکیل دادند که از این تعداد، 120 نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه مکفی انتخاب شدند.

طرح نمونه گیری پژوهش حاضر در حیطه طرح‌های نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای جای گرفت، بدین ترتیب، پس از اینکه به حکم قرعه چهار منطقه از آموزش و پرورش شهرستان اسلامشهر انتخاب گردید، فهرست مدارس مربوط به این مناطق تعیین و از میان آنها 8 مدرسه جهت اجرای طرح پژوهشی انتخاب شدند.

برای دست یابی به اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق از دو پرسشنامه سلامت سازمانی و عملکرد مدیران استفاده شد که مشخصات آن به شرح زیر می‌باشد:

- پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی را در بر می‌گیرد که عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه کاری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کراباخ 0.91 بدست آمد و روایی آن به استناد پژوهش‌های قبلی مورد توجه قرار گرفت (علاقه بند، 1378). در پژوهش حاضر، این پرسشنامه توسط مدیران و دبیران تکمیل گردید.

- پرسشنامه عملکرد مدیران: این پرسشنامه شامل 36 سؤال می‌باشد که با توجه به طیف لیکرت از "خیلی زیاد تا خیلی کم" را در برمی‌گیرد. این پرسشنامه نیز که توسط سوروینو (1999) ساختارسازی شده است دارای روایی و اعتبار مطلوبی است. بدین ترتیب که با استفاده از روش دونیمه کردن رقم 0.79 برای ضریب همبستگی دو نیمه، محاسبه

شد. همچنین پرسشنامه فوق در ایران توسط عنایتی (1382) مورد اعتباریابی واقع شد و با استفاده از روش آلفای کرانباخ رقم 0.78 بدست آمد. همچنین، رقم آلفای گزارش شده در نرُم ایرانی، 0.80 گزارش شد.

یافته ها

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران رابطه وجود دارد.

جدول 1: رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی «عملکرد» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| منبع تغییرات | R | R2 | درجه آزادی | میزان F | سطح معنی داری |
|--------------|------|------|------------|---------|---------------|
| رگرسیون | 0/43 | 0/18 | 6 | 2/244 | 0/05 |

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F به دست آمده و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان، می توان گفت ابعاد سلامت سازمانی، به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد مدیران هستند. به طوری که ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی در تعامل با یکدیگر، همبستگی 0/43 را با عملکرد نشان دادند و این هفت بُعد قادر به پیش بینی 18 درصد تغییرات نمره در متغیر عملکرد می باشند.

جدول 2: ضرایب رگرسیون مؤثر در «عملکرد» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| متغیرملاک | متغیرهای پیش بین | ضریب بتا (β) | مقدار t | سطح معناداری |
|-----------|--------------------------|----------------------|---------|--------------|
| عملکرد | روحیه | -0/03 | -0/31 | 0/53 |
| | تاکید علمی | -0/14 | -1/09 | 0/04 |
| | ملاحظه کاری | 0/32 | 2/03 | 0/001 |
| | ساخت دهی | 0/01 | 0/08 | 0/66 |
| | نفوذ مدیر بر افراد مافوق | -0/06 | -0/57 | 0/42 |
| | حمایت منابع و امکانات | 0/23 | 1/98 | 0/02 |
| | یگانگی نهادی | 0/09 | 0/70 | 0/35 |

با توجه به ضرایب رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که رابطه معنادار تاکید علمی، ملاحظه کاری و حمایت منابع و امکانات با «عملکرد» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش ملاحظه کاری و حمایت منابع در سازمان، «عملکرد» نیز افزایش می‌یابد، و با افزایش تاکید علمی، عملکرد سازمان کاهش می‌یابد. به طور کلی، این سه متغیر به طور معناداری می‌توانند به پیش بینی تغییرات در میزان عملکرد مدیران بپردازند. فرضیه فرعی اول: سلامت سازمانی بر عملکرد فنی مدیران آموزش و پرورش شهر اسلامشهر تأثیر دارد.

جدول 3: رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی «عملکرد فنی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| منبع تغییرات | R | R2 | درجه آزادی | میزان F | سطح معنی داری |
|--------------|------|------|------------|---------|---------------|
| رگرسیون | 0/41 | 0/17 | 6 | 2/81 | 0/01 |

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F به دست آمده و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان، می‌توان گفت ابعاد سلامت سازمانی، به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد فنی مدیران هستند. به طوری که ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی در تعامل با یکدیگر، همبستگی 0/41 را با عملکرد فنی

نشان دادند و این هفت بُعد قادر به پیش بینی 17 درصد تغییرات نمره در متغیر عملکرد فنی می‌باشند.

جدول 4: ضرایب رگرسیون مؤثر در «عملکرد فنی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| متغیر ملامک | متغیرهای پیش بین | ضریب بتا (β) | مقدار t | سطح معناداری |
|-------------|--------------------------|----------------------|---------|--------------|
| عملکرد | روحیه | 0/01 | 0/15 | 0/89 |
| | تاکید علمی | -0/08 | -0/71 | 0/35 |
| | ملاحظه کاری | 0/31 | 2/30 | 0/01 |
| | ساخت دهی | 0/03 | 0/24 | 0/63 |
| | نفوذ مدیر بر افراد مافوق | -0/02 | -0/25 | 0/74 |
| | حمایت منابع و امکانات | 0/17 | 1/67 | 0/05 |
| | یگانگی نهادی | 0/04 | 0/35 | 0/69 |

با توجه به ضرایب رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که رابطه معنادار ملاحظه کاری و حمایت منابع با «عملکرد فنی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش ملاحظه کاری و حمایت منابع در سازمان، «عملکرد فنی» نیز افزایش می‌یابد، و این دو متغیر به طور معناداری می‌توانند به پیش بینی تغییرات در میزان عملکرد فنی مدیران بپردازند.

فرضیه فرعی دوم: سلامت سازمانی بر عملکرد انسانی مدیران مدارس متوسطه پسرانه آموزش و پرورش شهر اسلامشهر تأثیر دارد.

جدول 5: رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی «عملکرد انسانی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| منبع تغییرات | R | R2 | درجه آزادی | میزان F | سطح معنی داری |
|--------------|------|------|------------|---------|---------------|
| رگرسیون | 0/47 | 0/22 | 6 | 2/95 | 0/01 |

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F به دست آمده و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان، می‌توان گفت ابعاد سلامت سازمانی، به طور

معناداری قادر به پیش بینی عملکرد انسانی مدیران هستند. به طوری که ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی در تعامل با یکدیگر، همبستگی 0/47 را با عملکرد انسانی نشان دادند و این هفت بُعد قادر به پیش بینی 22 درصد تغییرات نمره در متغیر عملکرد انسانی می باشند.

جدول 6: ضرایب رگرسیون مؤثر در «عملکرد انسانی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| متغیرملاک | متغیرهای پیش بین | ضریب بتا (β) | مقدار t | سطح معناداری |
|-----------|--------------------------|-------------------------|---------|--------------|
| عملکرد | روحیه | -0/02 | -0/20 | 0/83 |
| | تاکید علمی | -0/12 | -0/81 | 0/26 |
| | ملاحظه کاری | 0/19 | 1/42 | 0/04 |
| | ساخت دهی | 0/11 | 0/76 | 0/19 |
| | نفوذ مدیر بر افراد مافوق | -0/03 | -0/36 | 0/64 |
| | حمایت منابع و امکانات | 0/29 | 2/89 | 0/01 |
| | یگانگی نهادی | 0/14 | 1/05 | 0/04 |

با توجه به ضرایب رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان مطرح نمود که رابطه معنادار ملاحظه کاری، حمایت منابع و یگانگی نهادی با «عملکرد انسانی» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش ملاحظه کاری، حمایت منابع و یگانگی در سازمان، «عملکرد انسانی» نیز افزایش می یابد، و این سه متغیر به طور معناداری می توانند به پیش بینی تغییرات درمیزان عملکرد انسانی مدیران بپردازند.

فرضیه فرعی سوم: سلامت سازمانی بر عملکرد ادراکی مدیران مدارس متوسطه پسرانه آموزش و پرورش شهر اسلامشهر تأثیر دارد.

جدول 7: رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی «عملکرد ادراکی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| منبع تغییرات | R | R2 | درجه آزادی | میزان F | سطح معنی داری |
|--------------|------|------|------------|---------|---------------|
| رگرسیون | 0/39 | 0/15 | 6 | 3/24 | 0/01 |

با توجه به جدول فوق و با تاکید بر میزان F به دست آمده و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان، می‌توان گفت ابعاد سلامت سازمانی، به طور معناداری قادر به پیش بینی عملکرد ادراکی مدیران هستند. به طوری که ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی در تعامل با یکدیگر، همبستگی 0/39 را با عملکرد ادراکی نشان دادند و این هفت بُعد قادر به پیش بینی 15 درصد تغییرات نمره در متغیر عملکرد ادراکی می‌باشند.

جدول 8: ضرایب رگرسیون مؤثر در «عملکرد ادراکی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

| متغیرملاک | متغیرهای پیش بین | ضریب بتا (β) | مقدار t | سطح معناداری |
|-----------|--------------------------|----------------------|---------|--------------|
| عملکرد | روحیه | -0/02 | -0/22 | 0/83 |
| | تاکید علمی | -0/09 | -0/58 | 0/32 |
| | ملاحظه کاری | 0/32 | 2/37 | 0/01 |
| | ساخت دهی | -0/03 | 0/20 | 0/65 |
| | نفوذ مدیر بر افراد مافوق | -0/06 | -0/68 | 0/41 |
| | حمایت منابع و امکانات | 0/21 | 2/16 | 0/05 |
| | یگانگی نهادی | 0/12 | 1/11 | 0/27 |

با توجه به ضرایب رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که رابطه معنادار ملاحظه کاری و حمایت منابع با «عملکرد ادراکی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش ملاحظه کاری و حمایت منابع، «عملکرد ادراکی» نیز افزایش می‌یابد و این دو متغیر به طور معناداری می‌توانند به پیش بینی تغییرات در میزان عملکرد ادراکی مدیران بپردازند.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق با تاکید بر فرضیه‌های تحقیق به تفکیک به شرح زیر مطرح می‌شوند:

با توجه به فرضیه اصلی پژوهش که مبنی بر پیش بینی عملکرد مدیران بر اساس سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن است و با توجه به نتایج مندرج در جدول 1 می‌توان مطرح نمود که رابطه مثبت و معنی داری ملاحظه کاری و حمایت منابع با «عملکرد» مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش ملاحظه کاری و حمایت منابع در سازمان «عملکرد» نیز افزایش می‌یافت و رابطه معکوس بین تاکید علمی و عملکرد حاکی از آن بود که با افزایش تاکید علمی در سازمان، عملکرد کاهش می‌یافت.

نتایج تحقیق در زمینه فرضیه فوق، با تحقیقات مسیحایی (1389) احمدیان (1389) طباطبایی (1387) و تحقیقات خارج از کشور همانند یورس (2004) و رابرتسون (2008) همخوانی دارد، و در تمامی تحقیقات به تاثیر مثبت بین سلامت سازمانی و عملکرد اشاره شده است. همچنین در تحقیقات مشابهی که توسط کی فینگ جیانگ (2012) و مکیناتی (2008) صورت گرفت نیز تاثیر عملکرد مدیران بر ابعاد مختلف سازمان از جمله سلامت سازمان تایید شد.

همچنین با تاکید بر فرضیه‌های فرعی می‌توان نتایج زیر را مطرح نمود که تأثیر معنی داری بین «بُعد مراعات» با «عملکرد فنی» مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «بُعد مراعات» در سازمان، «عملکرد فنی» نیز افزایش می‌یافت و بالعکس با کاهش «بُعد مراعات» در سازمان، «عملکرد فنی» نیز کاهش می‌یافت. با توجه به نتایج مندرج در جدول 3، با آزمون فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، همچنین می‌توان مطرح نمود که تأثیر مثبتی بین «بُعد حمایت منابع و امکانات» بر «عملکرد انسانی» مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «بُعد حمایت منابع و امکانات» در سازمان «عملکرد انسانی» نیز

افزایش می یافت و بالعکس با کاهش «بُعد حمایت منابع و امکانات» در سازمان، «عملکرد انسانی» نیز کاهش می یافت و نیز با توجه به نتایج مندرج در جدول 4، با آزمون فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان مطرح نمود که تأثیر مثبت «بُعد مراعات» و «بُعد حمایت منابع و امکانات» بر «عملکرد ادراکی» مشاهده شد. بدین ترتیب که با افزایش «بُعد مراعات» و «بُعد حمایت منابع و امکانات» در سازمان، «عملکرد ادراکی» نیز افزایش می یافت و بالعکس با کاهش «بُعد مراعات» و «بُعد حمایت منابع و امکانات» در سازمان، «عملکرد ادراکی» کاهش می یافت.

با عنایت به نتایج پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌ها در این حوزه، ضرورت توجه به زمینه‌ها سازها جهت بهبود عملکرد مدیران آشکار می‌گردد. نکته قابل تامل، اثر متقابل مدیران و عناصر سازمان بر یکدیگر است. به طوری که هرچه عملکرد مدیران مؤثر و مطلوب باشد، منجر به بهبود همه عناصر و ابعاد سازمان می‌شود و هر چه جو مطلوبی در سازمان حاکم باشد و عناصر مختلف سازمان به خوبی سازماندهی شده و به وظایف خود عمل نمایند، مدیران می‌توانند، عملکرد مطلوبی را عرضه کنند. وصول این امر جز در سایه آموزش‌های قبل از خدمت به مدیران، گزینش و انتخاب دقیق آنها، بررسی و ارزیابی منظم عملکرد و تلاش در جهت رفع موانع عملکرد مطلوب آنها، میسر نخواهد شد.

کتابنامه:

- اباذری، مریم، (1389)، بررسی رابطه سلامت سازمانی با عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران، واحد علوم تحقیقات.
- احمدیان، علی، (1389)، بررسی تاثیر کارآفرینی بر عملکرد و عزت نفس مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- امینی، علی محمد، (1390)، سازمان و مدیریت رفتار سازمانی، نشر مولوی، تهران.
- جزئی، نسربین، (1389)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات کمند سخن.
- رحیمی، نامدار، (1385)، ویژگی‌های یک جو آموزشی اثر بخش، تربیت، شماره 9.
- طباطبایی، شهناز، (1387)، بررسی تاثیر عزت نفس، کارآفرینی، سلامت عمومی بر عملکرد مدیران وزارت کار و تأمین اجتماعی، طرح پژوهشی با نظارت واحد پژوهش وزارت کار، مایلز، 2006، به نقل از بهرنگی 1384.
- مدنی، حسین، (1386)، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد پژوهشی، با نظارت شرکت ملی پتروشیمی ایران.
- مسیحایی، امیر، (1389)، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.
- Coolin, B, (2005), Performance factors, public, MC Growill , 25, 12-25.
- Kaifeng Jiang, David P. Lepak, Jia Hu and Judith C. Baer, (2012), How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms. ACADEMIC MANAGEMENT JOURNAL, 85, 45-47.
- Macinati, S, (2008), The relationship between quality management systems and organizational performance in the Italian National Health Service, Academy of Management Journal, 85, 2 , 228-241.
- Rabertson, A, (2008). The efficiency factors on the manegers, Performance, public, manegenment journal, 15, 20-32.
- Suzane, R, (2006), The Relation Between Entrepreneurship, personal, P, manegement journal, Terapman ,HS, 25, 32-56.
- Yours, C, (2004), The Relation Between organization Gultur With manegers performance, Welfare and efficiency, Public Psychology journal, 23, 141-152.