

بررسی رابطه سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران

حبیب عزیزی^{*۱}

(۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد خدابنده، خدابنده، زنجان

*نویسنده مسوول: habib_azizi2002@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۹۲/۱۱/۵ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۹۳/۲/۷ تاریخ پذیرش مقاله ۹۳/۴/۲۶

چکیده

در این تحقیق به بررسی رابطه سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹ مورد بررسی قرار گرفته است. طرح تحقیق حاضر از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر نیز تمامی معلمان مقطع متوسطه منطقه ۹ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹ می باشند که از این تعداد ۱۲۰ نفر با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران انتخاب شده اند. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه سلامت سازمانی و پرسشنامه عملکرد استفاده شده است. در تحقیق حاضر چهار فرضیه در مورد همبستگی سلامت سازمانی و عملکرد فنی انسانی ادراکی و عملکرد کلی مدیران مطرح شده است. با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری به آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته شده و یافته های تحقیق نشان داد که بین عملکرد فنی، عملکرد انسانی و عملکرد ادراکی مدیران با سلامت سازمانی ارتباط مثبت معنی داری در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد. بدین ترتیب که با افزایش عملکرد مدیران در هر سه بعد فنی، ادراکی و انسانی، سلامت سازمانی نیز افزایش می یابد.

کلید واژگان: سلامت سازمانی، عملکرد مدیران

مقدمه

تجاری و دیگر سازمانها، نقش فعالی را بازی می کنند. پویایی شیوه های نظارت و فعال بودن آنها، می تواند به اصلاح انحرافات و تطابق عملکردها با اهداف سازمان بیانجامد. شیوه های نظارت در فرایند مدیریت و رابطه با تمامی عناصر مدیریت و برنامه ریزی نیز رابطه ویژه ای دارد. بدین صورت که چنانچه سازمان در جهت اهداف ویژه خود تعیین شده باشد، ممکن است وقایعی اتفاق بیافتد که سازمان را از هدف خود دور کند، اما اگر شیوه های نظارتی اصولی باشد، با اقدامات اصلاحی خود می تواند سازمان را به صورت سیستماتیک تنظیم نماید (زنگل، ۱۳۷۵).

بنابراین، سلامت سازمانی اهمیت ویژه ای را در راهبرد یک سازمان و عملکرد مطلوب در جهت پیشبرد اهدافش ایفا می نماید. به گونه ای که بسیاری از متخصصان اعتقاد دارند که اهداف سازمان بر محور سلامت آن، استوار است و

سلامت سازمانی از جمله سازه هایی است که از عوامل بسیاری تأثیر می پذیرد که می تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، منجر به اثربخشی سازمان گردیده و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد. سلامت سازمانی، فراتر از اثربخشی بوده و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اطلاق می گردد. یک سازمان سالم نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در درازمدت نیز قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، تواناییهای لازم را برای بقای خود ایجاد نموده و آن را گسترش دهد (مایلز، ۱۹۶۹؛ به نقل از بهرنگی، ۱۳۸۴).

سلامت سازمانی از عوامل بسیاری از جمله شیوه های نظارت، کنترل، ویژگی های شخصیتی مدیران، کیفیت زندگی، ثبات مدیریتی و همچنین عملکرد مدیران و کارکنان تأثیر می پذیرد. شیوه های نظارت در موسسات

فرضیه های فرعی

- ۱- بین سلامت سازمانی با عملکرد فنی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین سلامت سازمانی با عملکرد انسانی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین سلامت سازمانی با عملکرد ادراکی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی می باشد. در پژوهش فوق به بررسی رابطه بین متغیر مستقل (سلامت سازمانی) و متغیر وابسته (عملکرد) پرداخته می شود.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش را تمامی معلمان مقطع متوسطه منطقه ۹ شهر تهران تشکیل می دهند. با توجه به اینکه امکان دسترسی به فهرست تمامی اعضاء جامعه امکان پذیر بوده و می توان فهرست کاملی از تمامی افراد جامعه تهیه نمود. از این رو، جامعه پژوهش حاضر در حیطه جوامع محدود قرار می گیرد.

نمونه و روش نمونه گیری

با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش فوق در حیطه جوامع محدود قرار می گیرد و امکان تهیه فهرستی از تمامی اعضاء آن وجود دارد و با تأکید بر اینکه تعداد کل جامعه آماری معلمان منطقه ۹ شهر تهران ۱۳۸۸ نفر می باشد، بنابراین با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران به تعیین حجم نمونه پرداخته و حجم نمونه ۱۲۰ انتخاب گردید.

ابزار اندازه گیری

در پژوهش حاضر از دو ابزار متفاوت جهت اندازه گیری متغیرهای پژوهش استفاده به عمل آمده است که هر دو

اقدامات موثر در راستای ارتقای رفتار شغلی بدون سلامت سازمان موثر واقع نمی شود (دفتر بین المللی کار، ۲۰۰۴). براساس نظریه رایبیز سلامت سازمانی بر مبنای هفت بعد مطرح می شود. این ابعاد تحت عنوان بعد روحیه، بعد تاکید علمی، بعد مراعات، بعد ساخت دهی، بعد نفوذ مدیر بر افراد مافوق، حمایت منابع و امکانات و بعد یگانگی تعریف می شوند. با بررسی دقیق وضعیت سلامت سازمانی در ابعاد سه گانه می توان به شناخت دقیق سلامت سازمانی با عملکرد، پرداخته و از این طریق بتوان عملکرد را افزایش داد و سازمانها و مراکز آموزشی با ارتقاء سلامت سازمانی، عملکرد مدیران را با اهداف مورد نظر هماهنگ سازند (علاقه بند، ۱۳۷۸).

از دیگر عوامل مؤثر در عملکرد مدیران، سلامت سازمان می باشد. به عبارتی دیگر، یکی از ارکان اساسی در ارزیابی عملکرد کارکنان، انطباق و هماهنگی عملکرد آنها با ویژگی های فرهنگی آن سازمان می باشد. بنابراین، هر قدر میان شاخص های فرهنگی یک سازمان و ویژگی های عملکرد اعضاء آن سازمان تطابق بیشتری وجود داشته باشد، بستر مناسبی جهت یکپارچگی و وحدت سازمان فراهم می گردد. این بستر مناسب زمینه ساز روابط ایده آل و شکوفاسازی استعدادهای بالقوه و همچنین تشکیل یک فرهنگ سازمانی مطلوب و در نتیجه سلامت سازمانی بوده و باعث کارآفرینی و در نتیجه افزایش عملکرد مدیران می باشد (مدنی، ۱۳۸۶).

با توجه به مطالب فوق هدف تحقیق حاضر بررسی ارتباط سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش و ارائه راهکارهای مطلوب جهت ارتقای کیفیت آموزشی می باشد. در این راستا یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی تدوین شده است.

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با استفاده از روش آلفای کراباخ رقم ۰/۷۸ را بدست آورده است. همچنین در این تحقیق مجدداً با استفاده از روش آلفای کراباخ، اعتبار پرسشنامه محاسبه شده و رقم ۰/۸۰ بدست آمده است.

روش آماری

با توجه به موضوع پژوهش حاضر که به بررسی رابطه بین سلامت سازمان و عملکرد می‌پردازد، ابتدا به محاسبه شاخص‌های آمار توصیفی پرداخته شده است. بدین ترتیب که برای توصیف متغیرهای تحقیق که همگی کمی و پیوسته می‌باشند، از شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار) استفاده به عمل آمده است. در راستای تحلیل‌های استنباطی و با تأکید بر آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری روش ورود همزمان (۲) استفاده به عمل آمده است.

الف) توصیف داده‌ها

ابزار پژوهش پرسشنامه بوده و شامل پرسشنامه سلامت سازمانی و پرسشنامه عملکرد می‌باشند که به ذکر ویژگی‌های روان‌سنجی آنها پرداخته می‌شود. پرسشنامه سلامت سازمانی شامل ۴۴ سوال می‌باشد و سه سطح فنی، اداری یا مدیریتی و سطح نهادی را اندازه‌گیری می‌کند، لازم به ذکر است، که این پرسشنامه توسط خانلو (۱۳۸۵)، مورد رواسازی و اعتباریابی قرار گرفته و ضریب اعتبار را ۰/۸۹ به دست آورده است. همچنین، ضریب اعتبار پرسشنامه فوق در این تحقیق، از طریق ضریب آلفای کراباخ بدست آمده و رقم ۰/۹۰ می‌باشد. پرسشنامه عملکرد مدیران شامل ۳۶ سؤال می‌باشد که با توجه به طیف لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم را در بر می‌گیرد. این پرسشنامه نیز که توسط سوروینو (۱۹۹۹)، ساختارسازی شده است، دارای روایی و اعتبار مطلوبی است. بدین ترتیب که با استفاده از روش دو نیمه کردن (۱) رقم ۰/۷۹ محاسبه شده است. همچنین، پرسشنامه فوق در ایران توسط عنایتی (۱۳۸۲)، مورد اعتباریابی واقع شده و

جدول شماره ۱. بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق

انحراف استاندارد	میانگین	شاخص‌های آماری	مدیریت
۴/۵۳	۳۲/۷۲	روحیه	سلامت سازمانی
۳/۷۴	۲۹/۰۱	تأکید علمی	
۲/۶۹	۱۲/۹۲	مراعات	
۲/۷۲	۱۲/۷۰	ساخت دهی	
۲/۹۱	۱۹/۷۰	نفوذ مدیر بر افراد مافوق	
۳/۳۹	۱۷/۸۴	حمایت منابع و امکانات	
۴/۱۶	۱۷/۵۳	یگانگی	
۹/۸۶	۴۸/۱۰	فنی	عملکرد
۸/۳۴	۳۸/۱۹	انسانی	
۱۰/۲۴	۴۶/۸۱	ادراکی	

جدول شماره ۲. رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۰۹۲۲/۵۷	۷	۱۵۶۰/۳۶	۲/۲۴۴	۰/۰۵
باقیمانده	۴۷۹۸۶/۴۱	۶۹	۶۹۵/۴۵		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، که بالاتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «ابعاد سلامت سازمانی» با «عملکرد» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «عملکرد» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی» وجود دارد. از این‌رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

با توجه به جدول فوق می‌توان مطرح نمود که تمامی مؤلفه‌های مرتبط با سلامت سازمانی و عملکرد مدیران با ذکر میانگین به عنوان شاخص گرایش مرکزی و انحراف استاندارد به عنوان شاخص‌های پراکندگی آمده است.

یافته‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «عملکرد» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان F	سطح معنی‌داری
عملکرد	بعد روحیه	۰/۲۰۰	۰/۰۳	۰/۳۱	۰/۰۵
	بعد تأکید علمی	-۹۹۰	-۰/۱۲	-۱/۰۹	-
	بعد مراعات	۳/۳۰	۰/۳۲	۲/۰۳	-
	بعد ساخت‌دهی	۰/۱۳	۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۰۵
	بعد نفوذ مدیر بر افراد مافوق	۰/۶۹	-۰/۰۶	-۰/۵۷	-
	بعد حمایت منابع و امکانات	۱/۹۵	۰/۲۳	۱/۹۸	-
	بعد یگانگی	۰/۶۴	۰/۰۹	۰/۷۰	۰/۰۵

جدول شماره ۴. خلاصه مدل

مدل	R	R ²	R	خطای برآورد
۱	۰/۴۳	۰/۱۸	۰/۱۰	۲۶/۳۷

جدول شماره ۵. رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «عملکرد فنی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۷۰۸/۱۶	۷	۲۴۴/۰۲	۲/۸۱	۰/۰۱
باقیمانده	۸۳۲۵/۶۷	۹۶	۸۶/۷۲		

فرضیه فرعی اول: بین سلامت سازمانی با عملکرد فنی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، که بالاتر از میزان F جدول می باشد و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «ابعاد سلامت سازمانی» با «عملکرد فنی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی «عملکرد فنی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

با توجه به ضرایب بتا در جدول بالا نشان می دهد که با تغییر یک واحد در بعد روحیه تأکید علمی مراعات ساخت دهی نفوذ مدیر بر افراد مافوق حمایت منابع وامکانات و بعد یگانگی سلامت سازمانی متغیر عملکرد کلی مدیران به ترتیب $0/3$ (در جهت مخالف) $0/12$ (در جهت مخالف) $0/6$ $0/1$ $3/2$ (در جهت مخالف) $2/3$ و $0/9$ برابر تغییر می کند.

نتایج جدول بالا نشان می دهد که $0/18$ از واریانس مربوط به عملکرد کلی مدیران توسط سلامت سازمانی تبیین می شود.

جدول شماره ۶. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی «عملکرد فنی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان F	سطح معنی داری
عملکرد فنی	بعد روحیه	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۱۵	-
	بعد تأکید علمی	-۰/۱۸	-۰/۰۶	-۰/۷۱	-
	بعد مراعات	۱/۱۴	۰/۳۱	۲/۳۰	۰/۰۵
	بعد ساخت دهی	۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۲۴	-
	بعد نفوذ مدیر بر افراد مافوق	-۰/۰۸	-۰/۰۲	-۰/۲۵	-
	بعد حمایت منابع و امکانات	۰/۴۸	۰/۱۷	۱/۶۷	-
	بعد یگانگی	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۳۵	-

جدول شماره ۷. خلاصه مدل

مدل	R	R ²	R	خطای برآورد
۱	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۱۱	۹/۳۱

جدول شماره ۸. رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی «عملکرد انسانی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۲۷۱/۲۰	۷	۱۸۱/۱۶	۲/۹۵	۰/۰۱
باقیمانده	۵۸۹۸/۹۵	۹۶	۶۱/۴۴		

فرضیه فرعی دوم: بین سلامت سازمانی با عملکرد انسانی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، که بالاتر از میزان F جدول می باشد و همچنین، استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین «ابعاد سلامت سازمانی» با «عملکرد انسانی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی «عملکرد انسانی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

با توجه به ضرایب بتا در جدول بالا نشان می دهد که با تغییر یک واحد در بعد روحیه تاکید علمی مراعات ساخت دهی نفوذ مدیر بر افراد مافوق حمایت منابع وامکانات و بعد یگانگی سلامت سازمانی متغیر عملکرد کلی مدیران به ترتیب $0/3$ (در جهت مخالف) $0/12$ (در جهت مخالف) $0/1$ $0/6$ (در جهت مخالف) $2/3$ و $0/9$ برابر تغییر می کند.

نتایج جدول بالا نشان می دهد که $0/17$ از واریانس مربوط به عملکرد کلی مدیران توسط سلامت سازمانی تبیین می شود.

جدول شماره ۹. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی «عملکرد انسانی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
عملکرد انسانی	بعد روحیه	-0/03	-0/02	-0/20	-
	بعد تأکید علمی	-0/18	-0/08	-0/81	-
	بعد مراعات	0/62	0/19	1/42	-
	بعد ساخت دهی	0/33	0/11	0/76	-
	بعد نفوذ مدیر بر افراد مافوق	-0/11	-0/03	-0/36	-
	بعد حمایت منابع و امکانات	0/73	0/29	2/89	0/01
	بعد یگانگی	0/24	0/12	1/05	-

جدول شماره ۱۰. خلاصه مدل

مدل	R	R ²	R تنظیم شده	خطای برآورد
۱	0/42	0/17	0/11	7/83

جدول شماره ۱۱. رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی «عملکرد ادراکی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	2083/87	7	297/69	3/24	0/01
باقیمانده	9254/45	101	91/62		

آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «ابعاد سلامت سازمانی» با «عملکرد ادراکی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی» وجود دارد. از این‌رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود. با توجه به ضرایب بتا در جدول بالا نشان می‌دهد که با تغییر یک واحد در بعد روحیه تأکید علمی مراعات ساخت دهی نفوذ مدیر بر افراد مافوق حمایت منابع وامکانات و بعد یگانگی سلامت سازمانی متغیر عملکرد کلی مدیران به ترتیب $0/3$ (در جهت مخالف) $0/12$ (در جهت مخالف) $3/2$ $0/1$ $0/6$ (در جهت مخالف) $2/3$ و $0/9$ برابر تغییر می‌کند.

با توجه به ضرایب بتا در جدول بالا نشان می‌دهد که با تغییر یک واحد در بعد روحیه تأکید علمی مراعات ساخت دهی نفوذ مدیر بر افراد مافوق حمایت منابع وامکانات و بعد یگانگی سلامت سازمانی متغیر عملکرد کلی مدیران به ترتیب $0/3$ (در جهت مخالف) $0/12$ (در جهت مخالف) $3/2$ $0/1$ $0/6$ (در جهت مخالف) $2/3$ و $0/9$ برابر تغییر می‌کند. نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که $0/17$ از واریانس مربوط به عملکرد کلی مدیران توسط سلامت سازمانی تبیین می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: بین سلامت سازمانی با عملکرد ادراکی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F بدست آمده، که بالاتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین، استفاده از

جدول شماره ۱۲. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «عملکرد ادراکی» از طریق «ابعاد سلامت سازمانی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
عملکرد ادراکی	بعد روحیه	-0/04	-0/02	-0/22	-
	بعد تأکید علمی	-0/14	-0/05	-0/58	-
	بعد مراعات	1/22	0/32	2/37	0/01
	بعد ساخت‌دهی	-0/11	-0/03	0/20	-
	بعد نفوذ مدیر بر افراد مافوق	-0/23	-0/06	-0/68	-
	بعد حمایت منابع و امکانات	0/63	0/21	2/16	0/05
	بعد یگانگی	0/31	0/12	1/11	-

جدول شماره ۱۳: خلاصه مدل

مدل	R	R ²	R تنظیم شده	خطای برآورد
۱	0/42	0/18	0/12	9/57

نتایج جدول بالا نشان می دهد که ۰/۱۸ از واریانس مربوط به عملکرد کلی مدیران توسط سلامت سازمانی تبیین می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که عملکرد فنی با مراعات، عملکرد انسانی با حمایت منابع و امکانات و عملکرد ادراکی با مراعات و حمایت منابع و امکانات رابطه مثبت و معنی داری دارد بدین ترتیب که با افزایش بعد مراعات در سلامت سازمان عملکرد فنی، با افزایش بعد حمایت منابع و امکانات در سلامت بعد مراعات و بعد حمایت منابع و امکانات در سلامت سازمانی عملکرد ادراکی افزایش می یابد. یافته های تحقیق با تاکید بر فرضیه های تحقیق به شرح زیر مطرح می شود.

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با آزمون فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی داری بین «بعد روحیه» بعد یگانگی و بعد ساخت دهی با «عملکرد» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش «بعد روحیه» بعد یگانگی و بعد ساخت دهی در سازمان، «عملکرد» نیز افزایش می یابد و بالعکس با کاهش «بعد روحیه» بعد یگانگی و بعد ساخت دهی در سازمان، «عملکرد» نیز کاهش می یابد.

نتایج تحقیق در مورد فرضیه فوق، با تحقیقات مدنی (۱۳۸۳)، مسیحایی (۱۳۸۴)، احمدیان (۱۳۷۹)، طباطبایی (۱۳۸۲) و تحقیقات خارج از کشور همانند یورس (۲۰۰۴)، رابرتسون (۲۰۰۳) و جیرالدبل (۲۰۰۱) هماهنگ است؛ زیرا در تمامی تحقیقات به ارتباط مثبت بین سلامت سازمانی و عملکرد اشاره شده است.

فرضیه فرعی اول: بین سلامت سازمانی با عملکرد فنی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با آزمون فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی داری بین «بعد مراعات» با «عملکرد فنی» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش «بعد مراعات» در سازمان، «عملکرد فنی» نیز افزایش می یابد و بالعکس با کاهش «بعد مراعات» در سازمان، «عملکرد فنی» نیز کاهش می یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین سلامت سازمانی با عملکرد انسانی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با آزمون فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی داری بین «بعد حمایت منابع و امکانات» با «عملکرد انسانی» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش «بعد حمایت منابع و امکانات» در سازمان، «عملکرد انسانی» نیز افزایش می یابد و بالعکس با کاهش «بعد حمایت منابع» در سازمان، «عملکرد انسانی» نیز کاهش می یابد.

فرضیه فرعی سوم: بین سلامت سازمانی با عملکرد ادراکی مدیران آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

با آزمون فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از آزمون رگرسیون با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی داری بین «بعد مراعات» و «بعد حمایت منابع و امکانات» با «عملکرد ادراکی» مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش «بعد مراعات» و بعد حمایت منابع و امکانات در سازمان، «عملکرد ادراکی» نیز افزایش می یابد و بالعکس با کاهش «بعد مراعات» و «بعد حمایت منابع و امکانات» در سازمان، «عملکرد ادراکی» نیز کاهش می یابد.

منابع

- احمدیان؛ علی، (۱۳۷۹)، بررسی ارتباط بین کارآفرینی با عملکرد و عزت نفس مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- دفتر بین‌المللی کار، ۲۰۰۴.
- زنگل؛ مرضیه، (۱۳۷۵)، بررسی و مقایسه جو سازمانی از بعد سلامت سازمانی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، «دانشگاه شهید بهشتی، طباطبایی؛ شهناز، (۱۳۸۲)، بررسی ارتباط بین عزت نفس، کارآفرینی، سلامت عمومی و عملکرد مدیران زن وزارت کار و تأمین اجتماعی، طرح پژوهشی با نظارت واحد پژوهشی وزارت کار.
- مایلز، ۱۹۶۹؛ به نقل از بهرنگی، ۱۳۷۴
- علاقه‌بند؛ علی، (۱۳۷۸)، سلامت سازمانی در سازمان، فصلنامه مدیریت، شماره ۲۱.
- مایلز؛ جان باندی، جوزف (۱۹۶۹)، ترجمه بهرنگی؛ محمدرضا، (۱۳۷۴)، نظارت و مدیریت برنامه‌ریزی راهنمایی‌تعلیماتی، انتشارات پیک، چاپ سوم، تهران.
- مدنی؛ حسین، (۱۳۸۳)، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با عملکرد مدیران، طرح پژوهشی با نظارت شرکت ملی پتروشیمی ایران.
- مسیحایی؛ امیر، (۱۳۸۴)، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش شهرستان اراک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک.
- Nitko , A.J. (2001), Educational assessment and evaluation (3 rd ed.). New Jersey: Merrill, Prentice-Hall.
- Rabertson, A. (2003), The Efficiency Factors on the Manegers Performance, Public: Manegerment Journal, Vol: 15, Page: 20-32.
- Yours, c. (2004), The Relation Between Organization Cultur with Manegers performance, Welfare and efficiency, Public: Psychology Journal, Vol: 23. Pag: 76-89.

Quarterly Journal of Educational Psychology

Islamic Azad University Tonekabon Branch

Vol. 5, No. 2, summer 2014, No 18



Journal of Educational
Psychology

The relationship between organizational health and performance of the Director of Education District 9 of Tehran

Habib Azizi^{1*}

1) Islamic Azad University. Khodabandeh Branch. Zanjan, Iran.

*Corresponding author: habib_azizi2002@yahoo.com

Abstract

This research deals with the relation between the organizational health and the performance of Tehran principals in the ministry of education in the educational year of 1388-1389. The research plans a correlative form. The statistical community of the research includes all the high school teachers in Tehran in the educational year of 138۸-138۹ which 120 of them were chosen by kokran sample mass formula. The organizational health questionnaire and performance questionnaires were used to collect the in this research . Four hypothesizes have been stated about the correlation among organizational health human technical performance the general performance of principals .The hypothesizes were tested by regression statistical multi hypothetical model and the results showed that there is a positive meaningful related among technical performance human performance conceptional performance of principals with organizational health at the level of $\hat{p}=0/01$. In a way that the rise of principals performance in all the technical conceptionally dimension increases the organizational health.

Key words: organizational health, principals in the ministry
