

## بررسی توانایی فراشناخت مدیران و تأثیر آن بر سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان لامرد

پروانه دودمان<sup>۱</sup>، اسماعیل نوربخش ولا شدی<sup>۲</sup>، سیدعابدین خدا دادی سنگتراشانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> عضو هیئت علمی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور.

<sup>۲</sup> مدرس دانشگاه.

<sup>۳</sup> مدرس دانشگاه.

نام نویسنده مسئول:

پروانه دودمان

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی توانایی فراشناخت مدیران و تأثیر آن بر سلامت سازمانی مدارس متوسطه صورت گرفته است. روش پژوهش، توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای بوده است. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران و معلمان مدارس متوسطه شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بوده است. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای انجام شد. ابتدا با مراجعه به آموزش و پرورش و اخذ مجوز از بین مدارس متوسطه شهرستان لامرد ۱۲ مدرسه انتخاب شد و تمام مدیران این ۱۲ مدرسه و از هر مدرسه ۶ معلم برای پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها در نظر گرفته شدند. جهت گردآوری اطلاعات مربوط به سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و همکاران و برای آگاهی از توانایی فراشناخت مدیران از پرسشنامه اسکراو و دنیسون استفاده شد. جهت محاسبه پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که پایایی و روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و از آمار استنباطی نظیر  $t$  تک نمونه و  $t$  گروه‌های مستقل استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که وضعیت سلامت سازمانی و توانایی فراشناخت از ارزش متوسط بالاتر است. همچنین بین توانایی فراشناخت مدیران در مدارس دارای سلامت سازمانی بالا و پایین از نظر آماری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین اهمیت و ضرورت توجه به توانایی‌های فراشناخت مدیران و سلامت سازمانی در مدارس مشاهده می‌شود.

**واژگان کلیدی:** سلامت سازمانی، فراشناخت، مدارس متوسطه دوره اول.

## مقدمه

جهان در قرن بیست و یکم، با تحولات عظیم و پی‌درپی روبروست؛ تحولاتی که دانش‌ها و نیازمندی‌های جدیدی می‌آفریند، این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمان‌های اجتماعی را سنگین‌تر می‌کند. از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ شود «آموزش و پرورش» است (نوربخش و میر نادری، ۱۳۸۴؛ نقل از یوسف‌آبادی، ۱۳۸۷). آموزش و پرورش به‌عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به‌عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیت‌های آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد 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. برای ایجاد تحولات سازنده در مدارس و بررسی میزان هماهنگی با تغییرات محیطی و همچنین رفع مشکلات و مسائل آموزش و پرورش باید محیط درونی و بیرونی این سیستم اجتماعی شناخته شود. یکی از چهارچوب‌های نظری مشهور برای سنجش جو اجتماعی مدارس «سلامت سازمانی» است (عزیزی مقدم، ۱۳۸۵).

به نظر مایلز سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر. از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر 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. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برند. از طرفی دیگر، جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود (جاهد، ۱۳۸۴).

مطلب مهمی که در کنار مفهوم سلامت سازمانی توجه به آن حائز اهمیت است و در این تحقیق نیز سعی شده به آن پرداخته شود، نقش مدیریت به‌عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در مدارس است. مدیران در مدارس وظایفی دارند که برای انجام آن باید نقش‌های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به‌طور مشخص بفهمند و در جهت تأمین نیازهای اعضای مدرسه و ارباب‌رجوع تلاش کنند و سازمان مدرسه را به برخورد موفقیت‌آمیز با نیروهای داخلی و خارجی قادر نماید تا بتواند نیروهای مخرب را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده، با تأمین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه‌ی حیات آن را تضمین کند (نقل از شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). در نتیجه مدیرانی که دارای دانش و توانایی‌های بهتر و بیشتری باشند اثربخش‌تر خواهند بود (حسینی، ۱۳۸۶). در همین راستا تلاش برای حفظ سلامت سازمانی و سازگاری نظام‌های آموزشی با تغییرات پیچیده اجتماعی، لزوم برخورداری از آموزش و پرورش با کیفیت بالا برای همه و جهانی‌شدن تبادلات انسانی ایجاب می‌کند که مدیران مدارس از مقام کارمند ساده و مسئول امور اداری خارج شده و به مهم‌ترین عامل نوسازی نظام آموزشی و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان در مدرسه مبدل گردند. در سال‌های اخیر توجه به نقش مدیر به‌عنوان رهبر آموزشی و مهم‌ترین عامل تغییر و تحول و موفقیت برنامه‌های آموزشی و پرورشی مدرسه سبب گردیده است که کار برنامه‌ریزان آموزش مدیران زیر سؤال قرار گیرد و برنامه‌ریزان به تجدیدنظر در برنامه‌های آموزشی و جست‌وجوی رویکردهای کارآمدتر برای آماده‌سازی مدیران بپردازند (بازرگان، ۱۳۸۲). فورتن (۱۹۹۸، به نقل از بازرگان، ۱۳۸۲) در بحث مربوط به مدیریت آموزشی و جهت‌گیری‌های آموزش مدیریت، سه دیدگاه آموزش مدیران را ارائه می‌دهد: ۱- مدیریت آموزشی به‌عنوان حوزه‌ی علمی؛ ۲- مدیریت آموزشی به‌عنوان حوزه‌ی عملی؛ ۳- مدیریت آموزشی به‌عنوان حوزه‌ی شناخت مسائل حرفه‌ای. در دیدگاه اول مدیریت آموزشی رشته‌ای علمی محسوب می‌شود. در دیدگاه دوم، مدیریت آموزشی شامل مجموعه‌ی فعالیت‌هایی در زمینه‌ای خاص است و تأکید بر کسب روش‌های مدیریت و مدل‌های عملیاتی است. بر اساس دیدگاه سوم مدیریت آموزشی به‌عنوان حوزه‌ی تحلیل مسائل حرفه‌ای مطرح می‌شود و تأکید بر کسب یک عمل حرفه‌ای است که بر پایه‌ی اطلاعات علمی و تجربیات فرد، هر دو استوار است. این دیدگاه در پی ایجاد رابطه‌ای ذهنی بین نظریه و عمل است. در دیدگاه اول، کسب مفاهیم و نظریه‌ها؛ در دیدگاه دوم کسب الگوهای عملیاتی خاص به‌عنوان رویکردهای آموزش مدیران مطرح است و در دیدگاه سوم فرایندهای فراشناختی مدیران مدنظر است (بازرگان، ۱۳۸۲). زیرمن (۱۹۹۸) فراشناخت را عبارت از نظارت فعال بر شناخت و راهبردهایی دانسته که از طریق آن‌ها استفاده‌ی بهینه‌تری از شناخت به عمل می‌آید. این آگاهی به مدیر توانایی تسلط بر جریان شناختی خود را می‌دهد و می‌تواند متناسب با وضعیت‌ها طرح خود را تدارک ببیند. این رویکرد به این معناست که مدیر یا تیم سازمانی با ذهنیت فراشناختی و نوآوران همانند یک پژوهشگر با موقعیت‌های عینی که با آن‌ها سروکار دارد، به‌عنوان یک مسئله و موضوع برخورد کرده، این باور را در خود ایجاد می‌کند که می‌تواند برای حل مشکل یا ارتقاء بخشیدن به کیفیت کار خود، راه‌حلی پیدا کند و آن را به اجرا بگذارد و نتایج حاصل و مؤثر را ارزشیابی و نتایج آن را منعکس نماید (نقل از یوسف‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۷).

مطالعه تاریخیچه تحول و توسعه جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم‌یافته در تبدیل جوامع سنتی به صنعتی پیشرفته تأثیر فوق‌العاده 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 به‌عنوان خرده سیستم‌های نظام آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. ضرورت‌های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزش و پرورش خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه‌های ناسودمند کار را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را برپا دارند و کارآمد گردند. با توجه به اهمیت توانایی فراشناخت در مدیران و همچنین سلامت سازمانی مدارس، در تحقیق حاضر سعی شده است که به بررسی اینکه توانایی فراشناخت مدیران بر سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان لامرد تأثیرگذار است یا خیر؟ پرداخته شود.

شاهرخی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مهارت‌های مدیران با سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان جیرفت عنوان کرد که بین مهارت‌های مدیران و سلامت سازمانی مدارس رابطه وجود داشت. بین مهارت انسانی مدیران و سطح نهادی سلامت سازمانی رابطه وجود داشت. بین مهارت ادراکی مدیران و سطح اداری سلامت سازمانی رابطه وجود داشت. بین مدارس دخترانه و پسرانه به لحاظ سلامت سازمانی تفاوت وجود داشت و سلامت سازمانی مدارس دخترانه بیشتر از مدارس پسرانه بود. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که فقط مهارت ادراکی مدیران توانست سلامت سازمانی مدارس را تبیین کند. مرزنگ و عیسوی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه فراشناخت با راهبردهای مقابله‌ای و هوشیاری فراگیر در مدیران مهدهای کودک نشان دادند که فراشناخت نقش تعیین‌کننده‌ای در راهبردهای مقابله‌ای و هوشیاری مدیران مهدکودک دارد.

پرتوی فر، دستجردی و پاکدامن (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه توانایی فراشناخت و کمال‌گرایی با اضطراب امتحان در دانش آموزان دختر تیزهوش و عادی نشان دادند که بین توانایی فراشناخت با اضطراب امتحان در دانش آموزان عادی و تیزهوش رابطه منفی و معنادار مشاهده شد. بین کمال‌گرایی انطباقی و غیر انطباقی با اضطراب امتحان در دانش آموزان عادی و تیزهوش تفاوت معناداری به دست آمد. همچنین میانگین نمره توانایی فراشناخت در دانش آموزان تیزهوش نسبت به عادی به‌طور معناداری بیشتر بود ولی میانگین نمره کمال‌گرایی انطباقی و غیر انطباقی و میانگین نمره اضطراب امتحان در دانش آموزان عادی نسبت به دانش آموزان تیزهوش به‌طور معناداری بیشتر بود. برای مارنانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۰ بیان کردند که به‌طور کلی بین سلامت سازمانی با هر یک از شاخص‌های عملکرد ارتباط معنادار آماری وجود نداشت. به‌منظور بالا بردن سلامت سازمانی مدیران در سازمان باید پذیرای پیشنهادهای و انتقادهای کارمندان و ارباب‌رجوع باشند، بتوانند به‌خوبی با رؤسایشان کار کنند و در کل در سازمان محیطی را فراهم آورند که از لحاظ یادگیری، منضبط و جدی باشد. شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی نشان دادند که ارتباط معنی‌داری بین هر یک از مؤلفه‌های عملکرد مدیران و سلامت سازمانی وجود دارد. عملکرد مدیران در زمینه‌ی وظایف ارتباطی و تصمیم‌گیری بالاتر از متوسط می‌باشد. اما در زمینه‌ی وظایف اطلاعاتی در حد متوسط است. تقی نسب (۱۳۸۵) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهرستان رباط کریم انجام داد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری مدیران مدارس و سلامت سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سبک رهبری مدارس و سلامت آن‌ها در سه سطح نهادی، اداری و فنی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های مطالعه جدید رونی<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۷) مبین آن است که میان محیط سالم سازمانی و اثربخشی معلمان با نحوه عملکرد مدیر رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. باکال<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی رمز موفقیت و سلامت سازمان‌ها را در بررسی منابع سلامت سازمانی بیان می‌کند. منابع سلامت سازمانی عبارت‌اند از الف- تمایل افراد به ایجاد ارتباطات در کار و فعالیت (مدیریت ارتباطات)، ب- منابع یادگیری مدیریت دانش که شامل تفکر سیستمی و یادگیری تفکر سیستمی و استقرار یک نظام یادگیری مستمر در سازمان‌ها (سازمان‌های یادگیرنده) می‌باشد، ج- تمایل سازمان‌ها به بهبود و ارزیابی سیستم‌های مدیریت به صورت ساده و آشکار (مدیریت تغییر) که شامل طراحی مجدد سیستم‌ها و تغییر شکل و بهبود و سالم‌سازی با تشکیل جلسات و شورای سلامت سازمانی در هر نهادی می‌باشد. مورفی و دتنو<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) دریافتند که موفقیت اصلاحات پیشنهادی مدیران برای بهبود بخشیدن به فضای سالم سازمانی منوط به برقراری رابطه مشارکت جویانه میان او با معلمان است.

ضرورت انجام تحقیق را می‌توان این‌گونه بیان کرد که آموزش و پرورش می‌تواند توسعه و باروری همه‌جانبه اجتماع را در تمام سطوح به دنبال داشته باشد. برای توسعه و پیشرفت، چاره‌ای جز شناخت علمی و دقیق محیط‌های آموزشی نیست. مطالعه وضعیت سلامت سازمانی

<sup>1</sup> Roney<sup>2</sup> Bacal<sup>3</sup> Murphy and Datnow

مدرسه نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی‌های آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی کننده اثربخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، تعهد سازمانی کارکنان، گرایش انسانی معلمان و اعتماد معلمان به همکاران و مدیر مدرسه است (علاقه بند، ۱۳۸۴). همچنین اطلاع اندک کارکنان از شیوه‌های تفکر فراشناختی و عادت به قضاوت‌های سطحی و غیر خلاق در وضعیت کنونی سازمان‌ها باعث شده که در بسیاری از موارد افراد به کارهای تکراری و غیرقابل اجرا و عادت به روش‌ها و عملکردهایی که جنبه روزمرگی داشته عادت کنند (نقل از یوسف‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۷). به عبارت دیگر از این توانایی برای تحقق اهداف و تأمین سلامت سازمانی استفاده‌ی مؤثری ندارند چراکه وجود تفکرات فراشناختی باعث می‌شود که مدیران از یک نوع خودکنترلی برخوردار شوند و خود آغازگر انجام امور مؤثر باشند. با داشتن تفکرات فراشناختی مدیران قدرت تحلیلگری و ارائه تفکرات و ایده‌های بهتری را خواهند داشت. توانایی فراشناخت افراد را قادر می‌کند که خود را با شرایط محیطی تطبیق دهند و به دنبال دانشی باشند که از آن برای حل مشکلات و برخورد با شرایط متغیر استفاده کنند و این توانایی نقش مهمی در حل مسئله، ایجاد روابط اجتماعی و ادراک پیام‌ها دارد که برای مدیران این موارد حائز اهمیت فراوان است. با توجه به اینکه فراشناخت به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر سلامت سازمانی مدارس دوره متوسطه اول مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته، پژوهش حاضر به منظور بررسی توانایی فراشناخت مدیران بر سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان لامرد صورت گرفته است. لذا پژوهش حاضر درصدد بررسی سؤال‌های زیر بوده است:

- ۱- توانایی فراشناخت مدیران و سلامت سازمانی مدارس در چه وضعیتی است؟
- ۲- آیا نمره‌ی توانایی فراشناخت مدیران مدرسی که دارای سلامت سازمانی بالایی هستند بیشتر از نمره‌ی توانایی فراشناخت مدیران مدرسی است که دارای سلامت سازمانی پایین‌تری هستند؟

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش پژوهش، توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس متوسطه شهرستان لامرد می‌باشد که در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ مشغول به خدمت می‌باشند. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای انجام شد. ابتدا با مراجعه به آموزش و پرورش و اخذ مجوز از بین مدارس متوسطه شهرستان لامرد ۱۲ مدرسه انتخاب شد و تمام مدیران این ۱۲ مدرسه و از هر مدرسه ۶ معلم برای پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها در نظر گرفته شدند و پرسشنامه بر روی آن‌ها اجرا گردید.

در این پژوهش به منظور سنجش توانایی فراشناخت مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه به ترتیب از پرسشنامه‌های سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) و آگاهی فراشناخت اسکراو و دنیسون (۱۹۹۴) استفاده شده است.

پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶): پرسشنامه سلامت سازمانی<sup>۴</sup> یک پرسشنامه ۴۴ سؤالی است که توسط هوی و همکارانش (۱۹۹۶) طراحی و توسط علاقه بند (۱۳۸۴) ترجمه شده است. این پرسشنامه جهت سنجش میزان سلامت سازمانی مدارس ساخته شده که معلمان به سؤالات آن پاسخ می‌دهند. این پرسشنامه به صورت مقیاس چهاردرجه‌ای (هرگز، بندرت، گاهی و غالباً) می‌باشد که هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳ و ۴ امتیاز دارند. لازم به ذکر است که سؤالات ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۲، ۳۰ و ۳۲ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه برای سنجش سه سطح نهادی، اداری، فنی و هفت بعد سازمانی شامل یگانگی نهادی (سؤالات ۱-۷)، نفوذ مدیر (سؤالات ۸-۱۲)، ملاحظه‌گری (سؤالات ۱۳-۱۷)، ساخت دهی (سؤالات ۱۸-۲۲)، حمایت منابع (سؤالات ۲۳-۲۷)، روحیه (سؤالات ۲۸-۳۶) و تأکید علمی (سؤالات ۳۷-۴۴) تهیه شده است.

برای تأیید روایی پرسشنامه سلامت سازمانی از گزارش‌های ارائه شده در تحقیقات استفاده شد. این پرسشنامه در چندین تحقیق به کار برده شده و از لحاظ روایی سازه و روایی صوری مورد تأیید صاحب‌نظران مدیریت آموزشی می‌باشد. شاه‌حسینی (۱۳۷۷) روایی آن را ۰/۸۹ گزارش کرده است. پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی توسط عزیزی مقدم (۱۳۸۵) پس از اجرا در گروه ۳۰ نفری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است. همچنین پرسشنامه توسط محقق دوباره بر روی گروه ۳۰ نفری از معلمان اجرا شد و پایایی آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه آگاهی فراشناخت (۱۹۹۴): پرسشنامه آگاهی فراشناخت<sup>۵</sup> شامل ۵۲ عبارت خود اظهاری است که توسط اسکراو و دنیسون (۱۹۹۴) تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۸ مؤلفه مشاهده شده به شرح زیر است: دانش اخباری (سؤالات ۵، ۱۰، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۰، ۳۲ و ۴۶)، دانش روشی (سؤالات ۳، ۱۴، ۲۷ و ۳۳)، دانش موقعیتی (سؤالات ۱۵، ۱۸، ۲۶، ۲۹ و ۳۵)، برنامه‌ریزی (سؤالات ۴، ۶، ۸، ۲۲،

<sup>۴</sup> OHI

<sup>۵</sup> MAI

۲۳، ۴۲ و ۴۵)، مدیریت اطلاعات (سؤالات ۹، ۱۳، ۳۰، ۳۱، ۳۷، ۳۹، ۴۱، ۴۳، ۴۷ و ۴۸)، راهبردهای حذف اشتباه (سؤالات ۲۵، ۴۰، ۴۴، ۵۱ و ۵۲)، ارزشیابی (سؤالات ۷، ۱۹، ۲۴، ۳۶، ۳۸ و ۵۰) و نظارت ادراکی (سؤالات ۱، ۲، ۱۱، ۲۱، ۲۸، ۳۴ و ۴۹) و به صورت مقیاس دوگزینه‌ای درست و نادرست (۱ و ۰) اجرا می‌شود.

در مورد روایی پرسشنامه توانایی فراشناخت باید گفت پرسشنامه‌ای استاندارد است که روایی آن در پژوهش‌های کومار (۱۹۹۸) و شاونبلاند (۲۰۰۵) مورد تأیید واقع شده و دارای روایی سازه است (نقل از یوسف‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۷). مع ذلک از آنجاکه این ابزار از زبان انگلیسی به فارسی برگردان شده است، معادل‌سازی واژه‌های تحقیقی با نظارت متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی صورت گرفت و روایی صوری آن مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه توانایی فراشناخت پس از اجرا بر روی گروه ۳۰ نفری از مدیران با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. همچنین کومار (۱۹۹۸) همسانی درونی این پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش داده است (نقل از یوسف‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۷).

برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه از آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و از آمار استنباطی نظیر  $t$  تک نمونه و  $t$  گروه‌های مستقل استفاده شده است.

### نتایج و بحث

اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش به این صورت است: ۱۲ مدیر و ۷۲ معلم به سؤال‌های پرسشنامه پاسخ داده‌اند که به تفکیک جنسیت از هر دو گروه به طور مساوی نمونه‌گیری شد. ۷/۵ درصد از پاسخگویان در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال، ۵۳/۸ درصد در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۳۸/۸ درصد در گروه سنی بیشتر از ۵۱ سال قرار دارند؛ ۳۰ درصد از پاسخگویان تحصیلات فوق‌دیپلم و ۷۰ درصد تحصیلات لیسانس دارند. همچنین نتایج نشان داد که ۱۲/۵ درصد از مدیرانی که به سؤالات پاسخ داده‌اند ۰-۱۰ سال سابقه خدمت، ۲۰ درصد ۱۱-۲۰ سال و ۶۷/۵ درصد ۲۱-۳۰ سال سابقه خدمت دارند.

#### جدول ۱- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

| تعداد        | توانایی فراشناخت | سلامت سازمانی |
|--------------|------------------|---------------|
| ۱۲           | ۷۲               |               |
| میانگین      | ۳۹/۹             | ۱۳۷/۷         |
| انحراف معیار | ۶/۲۳             | ۸/۷۳          |

میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌های نمونه برای مقیاس‌های توانایی فراشناخت مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه در جدول ۱ ارائه شده است. میانگین نمره کل توانایی فراشناخت  $39/9 \pm 6/23$  و میانگین نمره کل سلامت سازمانی  $137/7 \pm 8/73$  به دست آمده است.

#### سؤال اول: توانایی فراشناخت مدیران و سلامت سازمانی مدارس در چه وضعیتی است؟

##### جدول ۲- نتایج آزمون میانگین T بررسی میزان توانایی فراشناخت مدیران و سلامت سازمانی مدارس

| میانگین                 | مقدار آزمون | آماره آزمون (t) | درجه آزادی | سطح معنی‌داری | اختلاف میانگین |
|-------------------------|-------------|-----------------|------------|---------------|----------------|
| توانایی فراشناخت مدیران | ۳۹/۹        | ۲۶              | ۳/۵        | ۱۱            | ۰/۰۰۰          |
| سلامت سازمانی مدارس     | ۱۳۷/۷       | ۱۱۰             | ۳۱/۲       | ۷۱            | ۰/۰۰۰          |

با عنایت به تعداد عبارات پرسشنامه‌های توانایی فراشناخت (۵۲ عبارت) و سلامت سازمانی (۴۴ عبارت) و تعداد گزینه‌های آن ارزش متوسط از طریق حاصل ضرب تعداد عبارات در ارزش وسط گزینه‌ها برای توانایی فراشناخت (۰/۵۰) و سلامت سازمانی (۲/۵)، نمره میانگین مشاهده شده با ارزش متوسط ۲۶ برای توانایی فراشناخت و ۱۱۰ برای سلامت سازمانی محاسبه گردید. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد سطح معنی‌داری آزمون در هر دو متغیر کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصدی می‌توان گفت که وضعیت سلامت سازمانی و توانایی فراشناخت از ارزش متوسط بالاتر است.

**سؤال دوم:** آیا نمره‌ی توانایی فراشناخت مدیران مدرسی که دارای سلامت سازمانی بالایی هستند بیشتر از نمره‌ی توانایی فراشناخت مدیران مدرسی است که دارای سلامت سازمانی پایین‌تری هستند؟  
برای بررسی این سؤال از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده می‌کنیم.

جدول ۳- آزمون لوین توانایی فراشناخت

| سطح معنی‌داری | آماره آزمون |
|---------------|-------------|
| ۰/۹۶          | ۰/۰۰۲       |

آزمون برابری واریانس‌ها توسط آماره F انجام شده است. سطح معنی‌داری خطا برابر با ۰/۹۶ و از ۰/۰۵ بیشتر است؛ بنابراین فرض برابری واریانس رد نمی‌شود.

جدول ۴- بررسی تفاوت میزان توانایی فراشناخت در دو گروه مدارس دارای سلامت سازمانی بالا و پایین

| متغیر            | طبقه                | تعداد | میانگین | انحراف معیار | آماره آزمون | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|------------------|---------------------|-------|---------|--------------|-------------|------------|---------------|
| توانایی فراشناخت | سلامت سازمانی بالا  | ۶     | ۴۱/۵    | ۶/۲۳         | ۰/۹۰        | ۱۰         | ۰/۳۷          |
|                  | سلامت سازمانی پایین | ۶     | ۳۹      | ۶/۲۷         |             |            |               |

همان‌طور که جدول ۴ گویاست با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۳۷) بیشتر از ۰/۰۵ فرض صفر رد نمی‌شود و می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه گرفت که تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مدارس دارای سلامت سازمانی بالا و پایین از لحاظ میزان توانایی فراشناخت مدیران وجود ندارد.

پژوهش حاضر باهدف بررسی توانایی فراشناخت مدیران و تأثیر آن بر سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان لامرد صورت گرفته است. در بررسی سؤال اول پژوهش این نتیجه گرفته شد که وضعیت سلامت سازمانی و توانایی فراشناخت از ارزش متوسط بالاتر است. این نتیجه با یافته‌های شاهرخ (۱۳۹۴)، پرتوی فر و همکاران (۱۳۹۳)، تقی نسب (۱۳۸۵) و رونی و همکاران (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. در بررسی سؤال دوم پژوهش این نتیجه گرفته شد که تفاوت معنی‌داری بین دو گروه مدارس دارای سلامت سازمانی بالا و پایین از لحاظ میزان توانایی فراشناخت مدیران وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های مرزنگ و عیسوی (۱۳۹۴)، براتی مارنانی و همکاران (۱۳۹۰)، شریفی و آقاسی (۱۳۸۹)، باکال (۲۰۰۷) و مورفی و دنتو (۲۰۰۳) همسو می‌باشد.

آموزش و پرورش به‌عنوان یک فراگرد انتقال تجارب و معلومات و نیز به‌عنوان هدایت‌گر روند توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی جامعه از حساس‌ترین بخش‌ها محسوب می‌شود؛ لذا نظام آموزشی باید دارای مدیران آموزشی توانا، مقتدر و آگاه باشد تا بتواند وظایف خطیر خود را به انجام برساند. همچنین وقتی بپذیریم مدیریت یعنی کار کردن با افراد و به وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقق هدف‌های سازمانی، احساس می‌شود که این کار کردن با افراد و گروه‌ها نیاز به مهارت و دانستی‌های مختلف دارد. در این پژوهش یکی از توانایی‌های زیربنایی در رفتار مدیران مورد پژوهش قرار گرفت یعنی توانایی فراشناخت. هرچند این متغیر در این پژوهش عدم تأثیرگذاری بر سلامت سازمانی را نشان داد اما با توجه به وجود این چنین توانایی‌های مهم در افراد، سیستم آموزش و پرورش ما به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شده که کمتر اجازه دخالت توانمندی‌های فردی را در سطح سازمان می‌دهد. یعنی قوانین ما به‌گونه‌ای است که مجال بروز توانایی‌های افراد در شغل خود را نمی‌دهد و افراد از این نظر خود را در محدودیت می‌دانند و سیستم آموزشی ما باید به توانمندی‌های مدیران و کارکنان خود اعتماد بیشتری داشته باشد و از نیروی تفکر آن‌ها استفاده کند تا اجتماع بهتری را رقم بزند و نیروهای انسانی متفکر و خلاق تربیت کنند که از این طریق به‌سوی جامعه‌ای روشنمند و آگاه حرکت کنیم که نجات انسان‌ها و جوامع در میزان آگاهی آن‌هاست. در رابطه با بررسی سلامت سازمانی هم باید گفت با توجه به اینکه نمره سلامت سازمانی در دو دامنه کاملاً متفاوت به دست آمد زنگ خطری است برای سیستم آموزش و پرورش که چرا بعضی از مدارس دارای سلامت سازمانی به مراتب پایین‌تری از مدارس دیگر هستند که این امر باعث می‌شود که نتوانند کمبودهای خود را جبران کنند و به مسیر درست شغلی راهنمایی شوند. توجه به اینکه سیستم آموزشی ما متمرکز است باید این تفاوت‌ها مورد توجه واقع شود و این نابرابری‌های آموزشی و عدم عدالت آموزشی برطرف شود. همچنین باید گفت که فراشناخت مربوط به آموزش و یادگیری است که رشته مدیریت آموزشی اقتضا می‌کند که این چنین مفاهیمی مورد توجه بیشتری قرار گیرد چرا که یک جنبه آن مدیریت و جنبه مهم دیگر آن آموزش است و فراشناخت یکی از مفاهیم کلیدی در آموزش و یادگیری می‌باشد و نقش مهمی در انتقال یادگیری دارد. امید است که با توجه به پیشنهادات ارائه شده این دو متغیر مورد توجه بیشتری واقع شود.

در این زمینه پیشنهادهایی ارائه می‌گردد که عبارتند از:

- پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها ترتیبی اتخاذ نمایند تا بتوانند تفکرات فراشناختی مدیران را در زمینه جذب پیشنهادات خلاقانه، نوآوری‌های آموزشی، مشارکت در تصمیمات سازمانی، حل مسائل به صورت تیمی، بهره‌مند شدن از تجارب کارکنان و انتقال یادگیری بکار گیرند.
  - پیشنهاد می‌شود که در سطح مدرسه حوزه اختیارات و تصمیم‌گیری مدیران بیشتر شود تا آن‌ها بتوانند از توانمندی‌های خود استفاده کنند.
  - پیشنهاد می‌شود که موارد استفاده مدیران از توانایی فراشناخت در پست مدیریتی مانند سبک‌های تصمیم‌گیری، کیفیت ارتباطات، میزان مشارکت دادن کارکنان، میزان رشد حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای، هدف‌مداری و داشتن هدف و ... مورد بررسی قرار گیرد.
  - پیشنهاد می‌شود که پرسشنامه در رابطه با سلامت سازمانی طراحی شود که بتواند دیدگاه تمام کسانی که با سیستم مدرسه رابطه دارند مثل والدین، دانش‌آموزان، فارغ‌التحصیلان، صاحبان مشاغل و ... را مدنظر قرار دهد. از این طریق می‌توان قضاوت درست و منطقی‌تری در رابطه با سلامت سازمانی در مدارس را گزارش داد.
  - پیشنهاد می‌شود متغیرهای مدیریتی مانند هوش هیجانی، روشن بودن انتظارات مدیر از معلمان، میزان ایجاد انگیزش در کارکنان و تشویق افراد به مشارکت در سازمان، اعتماد مدیر به کارکنان و بلعکس و میزان تجلیل از موفقیت‌ها در مدرسه، تدارک ابزار و تجهیزات مناسب برای انجام کار، برقراری ارتباط آزاد و روان در تمام سطوح سازمان به‌عنوان عوامل مدیریتی مرتبط با سلامت سازمانی مورد پژوهش قرار گیرد.
  - بررسی این مطلب که چرا بعضی از مدارس دارای سلامت سازمانی بالاتری نسبت به مدارس دیگر هستند و از لحاظ شیوه‌های مدیریت، منطقه، تعداد دانش‌آموزان، تعداد کادر آموزشی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، تجربه کاری معلمان و مدیران، میزان رابطه والدین با مدرسه، میزان امکانات آموزشی و غیر آموزشی و ... در دو گونه مدرسه مورد بررسی قرار گیرند.
  - در رابطه با توانایی فراشناخت مدیران متغیرهایی مانند سبک‌های تصمیم‌گیری، سبک‌های رهبری، مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت، رضایت شغلی، پذیرش نوآوری‌های آموزشی، انگیزه پیشرفت، مدیریت دانش و ... مورد پژوهش قرار گیرد.
- از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش این است که ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بوده است و پرسشنامه خود دارای محدودیت ذاتی است و اینکه تأثیرگذاری عواملی همچون شرایط زمانی و مکانی آزمون، شرایط روحی و فیزیکی پاسخ‌دهندگان و ... دور از انتظار نیست، که به دلایل مختلف امکان کنترل همه‌ی این متغیرها وجود ندارد.

### تشکر و قدردانی

بر خود لازم می‌دانم که از مسئولان محترم سازمان آموزش و پرورش شهرستان لامرد و همچنین کلیه مدیران و معلمان که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند تقدیر و قدردانی نمایم.

## منابع و مراجع

- [۱] بازرگان، زهرا. (۱۳۸۲). رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، ۳(۲)، ص ۱۳۰.
- [۲] براتی مارزانی، احمد؛ حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی. و خدایاری، رحیم. (۱۳۹۰). رابطه‌ی سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران: ۱۳۹۰. مدیریت سلامت، ۱۴(۴۶)، ۳۱-۳۸.
- [۳] تقی نسب، اصغر. (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهرستان رباط کریم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی.
- [۴] پرتوی فر، سمیه؛ دستجردی، رضا. و پاکدامن، مجید. (۱۳۹۳). رابطه توانایی فراشناخت و کمال‌گرایی با اضطراب امتحان در دانش آموزان دختر تیزهوش و عادی. کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- [۵] جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. مجله تدبیر، شماره ۱۵۹.
- [۶] حسینی، سارا. (۱۳۸۶). بررسی مقایسه‌ای سلامت سازمانی زیر نظر مدیران فارغ‌التحصیل رشته‌ی مدیریت آموزشی با مدیران سایر رشته‌ها از نظر مدیران آن‌ها در دبیرستان‌های ارومیه در سال تحصیلی ۸۶-۸۵. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه علوم تربیتی.
- [۷] شاه‌حسینی، جعفر. (۱۳۷۷). بررسی و مقایسه سلامت سازمانی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای دولتی پسرانه شهر تهران از دیدگاه دبیران در سال تحصیلی ۷۷-۷۶ (بر اساس الگوی نظری پارسونز در سطوح و ابعاد مختلف). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت‌معلم.
- [۸] شاه‌رخی، ایران. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مهارت‌های مدیران با سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان جیرفت. دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- [۹] شریفی، اصغر. و آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه‌ی علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱(۴)، ۱۶۸-۱۴۹.
- [۱۰] عزیزی مقدم، ابوبکر. (۱۳۸۵). بررسی رابطه‌ی کانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۵-۸۴. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [۱۱] علاقه بند، علی. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ش ۲۱، ص ۳۳.
- [۱۲] مرزنگ، مهین. و عیسوی، محسن. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فراشناخت با راهبردهای مقابله‌ای و هوشیاری فراگیر در مدیران مهدهای کودک. فصلنامه مطالعات پیش‌دبستان و دبستان، ۱(۲)، ۱۴۳-۱۲۱.
- [۱۳] یوسف‌آبادی، محمد؛ امین یزدی، سید امیر. و مهرام، بهروز. (۱۳۸۷). بررسی توانایی فراشناخت مدیران و تأثیر آن بر سلامت سازمانی مدارس راهنمایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- [14] Bacal, A. (2007). Organizational Health and success. viewed on to 30 – Jol – 2007 [www.organizationalHealth.org].
- [15] Murphy, J., & Datnow, A. (2003). Leadership lessons from comprehensive school reforms. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- [16] Roney, K., Coleman, H., & Schlichting, K. A. (2007). Linking the Organizational Health of Middle Grades Schools to Student Achievement, NASSP Bulletin, 91 (4): 289-321.