عوامل زمینه ساز سلامت سازمانی سازمان های آموزشی
با تأکید بر منابع اسلامی

دکتر محمد شریفی نیا*/ ابراهیم صالحی *

چکیده

سلامت سازمانی که به معنای توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر و پایدار است یکی از گویاترین شاخص‌های اثربخشی سازمان است. سازمان‌های آموزشی به‌عنوان رکن اساسی در توسعه و پیشرفت همه‌جانبه در هر جامعه‌ای، وقتی می‌توانند به‌صورت شایسته و مطلوب ایفای وظیفه کنند و پاسخگوی نیازهای جامعه باشند که ازلحاظ ساختاری، خط و مشی و رویه‌ها و پویایی سالم باشند تا موجب انگیزه و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان خود به وجود آورده، روحیه آنان را بالابرده و اعتمادشان را افزایش داده و از این طریق اثربخشی خود را بالا ببرند. روش پژوهش تحلیلی- توصیفی است که عوامل زمینه‌ساز سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی را با استناد به منابع اسلامی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار داده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سلامت سازمان‌های آموزشی تحت تأثیر عواملی مانند منابع مالی سازمان، محیط فیزیکی سازمان، سبک‌های مدیریتی، ویژگی‌های معلمان، اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ‌سازمانی قرار دارد که شناخت درست این عوامل و تقویت آن‌ها می‌تواند نقش مهم و حیاتی در ایجاد سلامت سازمانی داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: عوامل زمینه‌ساز، سلامت سازمانی، سازمان‌های آموزشی و منابع اسلامی.

مقدمه

آموزش‌وپرورش در هر جامعه‌ای اساس و زیربنای توسعه است. توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، توجه و عدم توجه به این مقوله تمام مسائل جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. طبق نظر برخی از صاحب‌نظران چهارتا عامل، اساس پیشرفت‌ها و موفقیت‌های جوامع پیشرفته است؛ فنّاوری، نیروی انسانی، مدیریت و انتقال دانش که بستر شکل‌گیری همه این‌ها در آموزش‌وپرورش بوده و مسئولیت این امر خطیر و سرنوشت‌ساز به عهده سازمان‌های آموزشی است. سازمان آموزشی مکانی است که وظایف انتقال فرهنگ و شکوفاسازی آن، پرورش همه‌جانبه فرد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را به عهد دارد. امروزه بسیاری از صاحب‌نظران و کارشناسان امور توسعه براین باورند که ما در مقطعی از تکامل بشری قرار داریم که منابع

* استاد و هیئت‌علمی گروه علوم تربیتی و روانشناسی، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی.

* دانش‌پژوه کارشناسی ارشد، روانشناسی تربیتی.

انسانی اساسی ترین نقش و تأثیر را در توسعه جوامع دارد به گونه‌ی که کمیت و کیفیت نیروی انسانی؛ یعنی بروندادهای سازمان‌های آموزشی تعیین‌کننده موفقیت یا عدم موفقیت کشورها در مسیر توسعه است (شیرازی،۱۳۹۲).

بدون شک این نهاد و سازمان اجتماعی وقتی می‌تواند مسئولیت مهم و حیاتی خود را به‌درستی انجام دهد و در مسیر دستیابی به اهداف آموزشی کارایی داشته و اثربخش باشد و بروندادهای او پاسخگوی نیازهای جامه باشند که با شناخت عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی و تقویت آن‌ها از سلامت سازمانی برخوردار باشد. سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی چارچوبی برای مفهوم‌سازی جو عمومی سازمان است. مفهوم سلامتی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و موجب اثربخشی و پویایی‌های سازمانی می‌گردد (فقیهی پور و خادمی، ۱۳۹۵). سلامت سازمانی به وصفی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره دارد. (نعمتی پور،۱۳۹۵). مایلز در سال (۱۹٦۹) سلامت سازمانی را این‌گونه تعریف کرده است. 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.

سازمان‌های آموزشی سالم سازمان‌هایی هستند که میان مدیران، معلمان، دانش آموزان و محیط روابط هماهنگ برقرار است و کوشش‌های اعضا و افراد در جهت انجام اثربخش رسالت و مأموریت‌های سازمان هدایت می‌شود و دارای منظومه‌ای از ویژگی‌های مانند پیشرفت تحصیلی بالای دانش آموزان؛ اعتماد متقابل میان کارکنان، تعهد سازمانی معلمان و برقراری روابط متقابل مطلوب، باز و آزاد میان معلمان و مدیران، برخورداری از حمایت و پشتیبانی اجتماعی، اثربخشی و سازگاری با محیط است (فرح‌بخش،۱۳۸۸).

بنابراین سازمان‌های آموزشی برای انجام دادن وظایف خودش به‌طور مؤثر و بهبود مداوم باید بر سلامت سازمانی خود به‌طور مستمر مراقبت نماید (هدایتی مرزبالی و همکاران، ۱۳۹٦). ازآنجایی‌که دین اسلام دین سالم و کامل است در تمام ابعاد و زوایای زندگی بشر حرف برای گفتن دارد در رابطه با سازمان‌ها که بعدی از ابعاد زندگی بشر و لازمه آن است و سلامت سازمانی که ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌هاست، نیز مستندات قابل‌توجهی دارد. هدف این تحقیق بررسی عوامل زمینه‌ساز سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی با تأکید بر منابع اسلامی است. هر پدیده‌ای که بر ایجاد سلامت سازمانی اثرگذار باشد عامل زمینه‌ساز سلامت سازمانی گفته می‌شود. عوامل که مترادف علل هست به‌طورکلی به دودسته‌اند عوامل حقیقی و اعدادی؛ علیت حقیقی در موارد

اطلاق می‌شود که وجود معلول بر وجود خود علت توقف داشته باشد علت و معلول معیّت در وجود دارد باهم موجود می‌شود. علت اِعدای بر اموری به کار می‌رود که وجود معلول بر علت متوقف نیست بلکه آن‌ها (علل) تنها زمینه‌ساز وقوع معلول‌اند (مصباح یزدی، ۱۳۹۰). در این تحقیق منظور از عوامل زمینه‌ساز سلامت سازمانی علل و عوامل اعدای است یعنی گزاره‌ها و پدیده‌های درون‌سازمانی هستند که شناخت و به‌کارگیری و تقویت آن‌ها توسط سازمان در ایجاد سلامت سازمانی تأثیرگذار است.

عوامل زمینه‌ساز سلامت سازمانی

سلامت سازمانی تحت تأثیر عوامل زیاد و گوناگونی قرار دارد که بررسی همه آن‌ها از ظرفیت این نوشته خارج است. در اینجا به برخی از عوامل مؤثر و زمینه‌ساز سلامت سازمانی در قالب عوامل درون‌سازمانی از قبیل (منابع مالی سازمان، محیط فیزیکی سازمان، سبک‌های مدیریتی، ویژگی‌های معلمان، اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ‌سازمانی) می‌پردازیم.

۱. منابع مالی

اجرای مؤثر برنامه‌های آموزشی در هر سازمانی و تأمین سلامت سازمان‌های آموزشی پیش‌بینی و تدارک امکانات برای تربیت و استخدام معلمان، ساختمان‌های مناسب، مدیریت و رهبری کارآمد، تهیه مواد آموزشی و سایر نیازمندی‌های آموزشی پشتیبانی مالی کافی را می‌طلبد. عدم تخصیص بودجه کافی به سازمان‌های آموزشی بدان معناست که فرصت‌های برخورداری از آن به عده معدودی محدود خواهد شد یا برنامه‌های آموزشی کیفیت رضایت بخشی نخواهد داشت. از سوی دیگر، تدارک و تأمین منابع مالی کافی هم تهیه برنامه‌های آموزشی کیفی و سلامت سازمانی را تضمین نمی‌کند. پشتیبانی مالی در هر زمینه‌ی باید با سازمان‌دهی معقول و مطمئنی، رهبری و مدیریت شایسته، کارکنان آموزش‌دیده، تجهیزات و تسهیلات کافی و سایر اقداماتی که عملیات کارآمد را تضمین می‌کنند، همراه باشد (علاقه بند، ۱۳۹۵)

بنابراین یکی از عواملی که بر سلامت سازمان‌های آموزشی و اجرای مؤثر برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی هر کشوری مؤثر است منابع مالی و وضعیت اقتصادی سازمان است اگر سازمان‌های آموزشی از منابع مالی غنی و مطلوب برخوردار باشد و به‌صورت درست و بهینه مورداستفاده قرار بگیرد، مدیران سازمان‌های آموزشی برای تهیه ابزار و وسایل، نظام پرداخت‌ها و پاداش‌ها و برای تحول و بهسازی سازمان‌های آموزشی، برای توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش، بهسازی محیط فیزیکی سازمان‌ها و تغذیه دانش آموزان که در سلامت سازمان‌های

آموزشی نقش دارد، بودجه و پول بیشتری در اختیاردارند.

در نظام‌های اقتصادی مرفه و رشد یافته معلمان و مدیران سازمان‌های آموزشی با شاگردان و دانش‌آموزانی سروکار دارند که با مشکلات مالی مواجه نبوده و ازاین‌جهت مسئله‌ساز نیستند چنانچه اگر شرایط اقتصادی جامعه مطلوب نباشد و به‌تبع آن منابع مالی کافی به سازمان‌های آموزشی اختصاص نیابد بخشی از تلاش مدیریت و معلمان و کارکنان سازمان‌های آموزشی باید در جهت رفع نسبی این مشکل صرف شود که غالباً چنین تلاش‌هایی موفقیت‌آمیز نیست چون ضعف اقتصادی هم از طریق خانواده‌ها و از ناحیه سازمان در کارکنان و معلمان و دانش آموزان تأثیر منفی می‌گذارد و تلاش سازمان‌های آموزشی را عملاً خنثی می‌کند و درنتیجه سلامت سازمان‌های آموزشی را با خطر مواجه می‌کند (سرمد، ۱۳۸۰).

۲. محیط فیزیکی سازمان‌های آموزشی

یکی از عوامل مهم و مؤثر در ایجاد و ارتقای سطح سلامت سازمان‌های آموزشی و شکوفایی استعداد دانش آموزان و سلامت روانی آنان، بهداشت محیط و ایمنی مدارس است. محیطی که در آن دانش آموزان به کسب علم و آموزش مشغول‌اند همچون تمام محیط‌های دیگر که بر رفتار فرد مؤثر است رفتار و سلامت روان آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد روشن است که محیط فیزیکی نهاده‌ای آموزشی ازجمله شرایط ساختمانی مانند نور، رنگ و بهداشت محیط، در سلامت روان دانش آموزان تأثیرگذار است. همان‌گونه که مغز محیط درونی یادگیری برای یک دانش‌آموز به‌حساب می‌آید، محیط سازمان آموزشی را می‌توان محیط بیرونی یادگیری در نظر گرفت که به همان اندازه تأثیرگذار است. جزء مهم و اصلی محیط سازمان آموزشی محیط فیزیکی آن است (هاشم الحسینی و رحمانی قصبه، ۱۳۹۵).

سازمان‌های آموزشی (مدارس) باید به‌گونه‌ای باشند تا از هر لحاظ به نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی دانش آموزان پاسخ دهند در آموزش‌وپرورش نوین فضای فیزیکی به‌عنوان یک عامل زنده و پویا در انجام فعالیت‌های آموزشی و تربیتی دانش آموزان تلقی می‌گردد. چنانچه در مدارس آب سالم، سرویس‌های بهداشتی، فضای کافی، سیستم جمع‌آوری مواد زائد، تجهیزات، وسایل مناسب و استاندارد وجود نداشته باشد و به‌طورکلی آسایش محیطی فراهم نشود، به‌طورقطع تلاش‌های آموزش‌وپرورش معلمان و مربیان بازدهی مطلوب نخواهد داشت و دستیابی به‌سلامت سازمان و اهداف آموزشی را دشوار می‌کند (صفری و همکاران، ۱۳۹٤).

احساس رفاه دانش آموزان از محیط فیزیکی مدرسه، نورپردازی، ویژگی‌های زیبای مانند معماری، محوطه‌سازی، رنگ، آثار هنری، فضای انعطاف‌پذیر، احساس خوشحالی از بودن در مدرسه، همه این‌ها می‌توانند

یک سازمان آموزشی را به مکانی سالم برای فعالیت‌های کارآمد و مولد و مؤثر تبدیل کند و موجب ایجاد و افزایش سلامت، هم در بعد انسانی و هم در بعد سازمانی گردد. (هدایتی و همکاران،۱۳۹٦).

بنابراین یکی از عامل‌هایی که ایجادکننده و ارتقادهنده سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی می‌تواند باشد محیط فیزیکی مناسب سازمان‌ها است

۳. سبک‌های مدیریتی

امروزه یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی اجتماعی بشر مدیریت است که به کمک آن اهداف سازمان‌ها تحقق‌یافته، از منابع مادی، انسانی و امکانات موجود بهره‌برداری شده و توانایی و استعداد انسان‌ها را از قوه به فعلیت می‌رساند. در عصر حاضر اهمیت و اثربخشی این دانش بشری به حدی است که برخی از اندیشمندان قرن بیستم را عصر مدیریت و دنیای امروز را، دنیای مدیران آگاه می‌دانند و علم مدیریت را در شمار یکی از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین رشته‌های علوم انسانی به شمار می‌آورند (سیادت و همکاران، ۱۳۸۳).

عنصر مدیریت در سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نقش استراتژیک دارد. اگر سازمان‌های دیگر جامعه در ایفای وظایف و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف موردنظر دست نیابند، پیامد و نتیجه‌اش مستقیم به آن گروه یا سازمانی برمی‌گردد که با آن سروکار دارند اما اگر سازمان‌های آموزشی و مدیران آن از ماهیت کار خود غفلت کنند یا در فرایند یادگیری ـ یاددهی خلل و چالشی به وجود آورند حاصل کارشان در ابعاد اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی، فرهنگی و دینی متوجه کل جامعه می‌شود (احمدی و بذرافشان، ۱۳۹۳)؛ و لذا نقش مدیران در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان عامل مهم و اساسی در تحقق اهداف و ایجاد و ارتقای سطح سلامت سازمانی قابل‌توجه است. در سازمان‌های آموزشی مدیران وظایفی دارند که برای انجام آن باید نقش‌های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به‌طور روشن بفهمند و در جهت تأمین نیازهای اعضای سازمان و ارباب‌رجوع تلاش کنند و سازمان آموزشی را قادر به برخورد موفقیت‌آمیز با نیروهای داخلی و خارجی نموده تا بتوانند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با ایجاد و ارتقای سلامت سازمانی اهداف سازمان را تأمین نموده و سودمندی و اثربخشی آن را تضمین کنند (فقیهی پور و خادمی، ۱۳۹۵).

سبک‌های مدیریتی مؤثر بر سلامت سازمان‌های آموزشی

اندیشمندان علم مدیریت برای مدیران سبک‌های رفتاری گوناگونی بیان کرده‌اند که اعمال هریک از آن‌ها تأثیر خاصی مثبت یا منفی خودش را بر سازمان‌ها دارند در اینجا به آن دسته از سبک‌های می‌پردازیم که با سلامت سامانی در ارتباط است. محققان و صاحب‌نظران معتقدند که سبک مدیرت یکی از عوامل مؤثر در سلامت سازمانی

بوده و موجب بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود.

۱. مشارکتی

مشارکت فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به گونه داوطلبانه در امور و فعالیت‌های مربوط به خود دخالت کنند. تأکید سبک مدیریت مشارکتی بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می‌خواهد از اندیشه‌ها، نظرات و ابتکارات آن‌ها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کنند. مشارکت، همفکری و نظرخواهی از کارکنان موجب تجمیع افکار و توانایی‌ها و انجام تمامی امور به بهترین وجه ممکن می‌شود وقتی امر مشارکت در سازمان آموزشی اعمال می‌شود تمام کارکنان از معلمین و غیر معلمین وجود خود را محترم، باارزش، کارساز و مؤثر می‌دانند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می‌دانند و با نهایت دقت و دلسوزی و با تمام قدرت جسمی و فکری خود در پیشرفت اموری که در آن مشارکت دارد نقش مفید و سازنده ایفا می‌کنند. همین امر موجب سلامت، کارایی و اثربخشی سازمانی می‌گردد (فخاریان و همکاران، ۱۳۹۲).

در این سبک مدیریت، اطمینان و اعتماد مدیر به زیردستان در حد کامل است و رابطه صمیمانه و مشارکت جویانه در تمام امور بین آن‌ها برقرار است، تصمیم‌گیری‌ها کاملاً مشارکتی است و گروه‌های رسمی و غیررسمی باهم درآمیخته‌اند. بااینکه تصمیم‌گیری به‌صورت گسترده در سراسر سازمان توزیع می‌شود اما از یک وحدت و یگانگی برخورداراست. ارتباط نه‌فقط در جهات بالا به پایین بلکه بین گروه‌ها و همگان جریان دارد انگیزش کارکنان براثر مشارکت مستقیم آنان در تعیین پاداش‌های مالی، هدف‌ها، بهبود روش‌ها و ارزشیابی پیشرفت در جهت هدف‌ها به وجود می‌آید. (نوروزی، ۱۳۹۲) یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی مشورت کردن در امور است قرآن کریم در مواضع مختلف به مشورت اشاره دارد در آیه ۱۵۹ سوره مبارکه آل‌عمران آمده است «با آنان در امور مشورت کن، سپس هنگام تصمیم‌گیری بر خدا توکل نما». همچنین درآیات ۳۲ نمل و ۳۸ شوری به این مهم اشاره و تأکید شده است. حضرت علی (علیه‌السلام) مشورت نمودن را رمز موفقیت می‌داند و می‌فرماید: «المستشیر علی طرف النجاح» (ثواب الاعمال، ص ۲۱۵، ح ۱).

ویدیگر (۲۰۰۵) به بررسی سبک‌های مدیریت بر روی سلامت سازمانی مدارس ترکیه پرداخت و نشان داد که نوع سبک مدیریت بر روی رضایت شغلی تأثیر دارد و سبک‌های مشارکتی به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی معلمان و به‌طور غیرمستقیم بر سلامت سازمانی تأثیر دارد.

ملاح سینی و ارسلان (۱۳۸۸) در پژوهش خود دریافتند که خودمختاری و احساس معنی‌دار بودن شغل که

درواقع حاکی از میزان مشارکت اعضا است بر سلامت و اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم دارد. تولایی (۱۳۸۹) نیز مشارکت افراد در تصمیم‌گیری را عامل افزایش اثربخشی سازمان‌ها می‌داند.

۲. حمایتی

این نوع مدیریت، به مسئله رفاه و نیازهای کارکنان، رابطه دوستانه، قابل‌دسترسی بودن مدیر و برخورد یکسان مدیر با کارکنان می‌پردازد. وقتی توان فرد از حد متوسط بیشتر شد یعنی شناخت درستی از کار داشت و در انجام آن‌هم مسلط بود باید با او حمایتی برخورد کرد یعنی مدیر باید موانع را از سر راه او بردارد و ابزار کار را در اختیار او قرار دهد و او را یاری کند تا مشکلات فردی خود را از میان بردارد (رضائیان، ۱۳۸۱).

صوفی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان دریافتند که سبک رهبری حمایتی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بعد سلامت سازمانی با ۷۸ درصد دارای بیشترین تأثیر براثر بخشی سازمانی است (نوروزی، ۱۳۹۲).

۳. تحول‌گرا

نتایج تحقیقات انجام‌گرفته بر روی سازمان‌های مختلف نشان می‌دهند که در بین سبک‌های مدیریتی سبک تحول‌گرا و عمل‌گرا تأثیر زیادی در ایجاد روحیه همکاری، افزایش اعتمادبه‌نفس، پذیرش اهداف، موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها دارند (قزل‌سفلو و همکاران، ۱۳۹٤)

مدیران تحول‌گرا قادرند علایق کارکنان را در جهت پیشبرد اهداف و رسالت سازمان گسترش دهند، چون آن‌ها با داشتن جاذبه در پیروان خود نفوذ می‌کنند و از طرفی با افزایش بصیرت پیروان و القای اعتقادات خویش بر آن‌ها تأثیر معنوی می‌گذارد مدیران تحول‌گرا با تحریک ذهنی و بازاندیشی پیروان آن‌ها را ازنظر شناختی تحریک می‌کنند تا درباره مسائل و مشکلات فکر کنند و آگاه باشند و نهایتاً مانند یک مربی و مشاور ملاحظات فردی را رعایت می‌کنند (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰) مدیر تحول‌گرا ایجاد انگیزه و تعهد بالا در اعضا را هدف قرار می‌دهد چشم‌اندازی از سازمان ارائه می‌دهد که ایدئال‌ها و ارزش‌های متعالی اعضا تحریک‌شده و فضای کارایی ایجاد می‌کند که در آن عدالت، وفاداری و اعتماد احساس شود. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد در سازمان‌هایی که سبک مدیریت و رهبری تحولی حاکم است بهره‌وری بالاتر، غیبت و ترک سازمان کمتر و رضایت شغلی بیشتر که از نشانه‌های سازمان‌های سالم است.

در ایران در دو دهه اخیر تحقیقاتی در رابطه با سبک مدیریت در نظام و سیستم آموزشی انجام‌شده است که نشان‌دهنده رابطه معنی‌داری بین سبک مدیریت با میزان اثربخشی مدیران مدارس (محمدپور، ۱۳۸۲) با سلامت

سازمانی مدارس (آرامی،۱۳۸۵) وجود دارد (شیرازی، ۱۳۹۲).

٤. سایبرنتیک

مدیریت سایبرنتیک قرائت جدید و بروز از نظریه سیستم‌ها در سازمان است نظریه سیستمی به دنبال ایجاد نوعی تفکر کل گرا در ذهن مدیران است که به‌واسطه آن تصمیم‌گیرندگان سازمان را از فرورفتن در تفکر محدود و ناکارآمد بخشی در امان نگه می‌دارد، مدیریت سایبرنتیک که شبیه نگرش مدیریت سیستمی است براساس شواهد موجود به بررسی محیط داخلی سازمان می‌پردازد، البته نه برای هدف کنترل خشک، بلکه برای هماهنگ ساختن فعالیت‌ها در جهت حل مشکل و تصمیم‌گیری مشارکتی (قربانی زاده،۱۳۸۹)

مدیریت سایبرنتیک نوعی نگاه جامع و همه‌جانبه است که طی آن، مدیران ارشد سازمان با استفاده از ابزارها و فناوری‌های نوین مدیریتی شرایط محیط درونی را به‌دقت زیر نظر می‌گیرند و سعی می‌کنند در تعامل سازنده با آن عوامل، سرنوشت آینده سازمان را رقم بزنند در این میان به نظر می‌رسد که مدیریت سایبرنتیک تأثیر مستقیمی روی سلامت سازمانی داشته باشد.

افشاری و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی کارکردهای سیستم مدیریت سایبرنتیک در تثبیت شاخصه‌های سلامت سازمانی در سازمان‌های ورزشی پرداختند و نتیجه این پژوهش نشان داد که بین مدیریت سایبرنتیک با سلامت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری و جود دارد و همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که بیش از ۷۳٪ از واریانس سلامت سازمانی مربوط به مدیریت سایبرنتیک بوده و جریان صحیح اطلاعات بیشترین اهمیت را در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی داراست.

۵. ویژگی‌های معلمان

توفیق یا شکست برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی هر نظام و ملتی تا حد زیادی به معلمان آن بستگی دارد به‌بیان‌دیگر مهمترین وسیله رسیدن جامعه به اهداف آموزشی معلمان دانا و توانا است در حقیقت رهبری نسل آینده هر جامعه به دست معلمان آن جامعه است. لذاست که معلم در گستره تاریخ و در ملیت‌های مختلف دارای ارزش و مقام قابل‌احترام بوده است. نحوه تفکر و جهان‌بینی معلمان هر قوم و ملتی در چگونگی و نوع تفکر، سعادت و شقاوت آن ملت تأثیرگذار است. با توجه به همین نقش اساسی معلمان است که امروزه کشورهای پیشرفته به آموزش‌وپرورش و تربیت‌معلم و رفاه حالشان توجه کامل دارند (تقی پور ظهیر، ۱۳۸۲) در آموزه‌های اسلامی از شغل معلمی تعبیر به شغل انبیا شده معلم برای تزکیه و تعلیم دانش آموزان و برای سالم‌سازی سازمان آموزشی باید پیامبرگونه بیندیشد و پیامبرگونه رفتار کند. چنانچه خداوند می‌فرماید: «به‌درستی که پیامبری

از خودتان برایتان آمده که تاب رنج بردن شمارا ندارد برای (هدایت و سعادت) شما حریص و نسبت به مؤمنان رئوف و مهربان است» (توبه، ۱۲۸).

بنابراین سازمان‌های آموزشی باید در انتخاب و تربیت‌معلم نهایت دقت و توجه را داشته باشند تا در سایه‌ی اجرای برنامه‌های آموزشی و پرورشی به‌صورت مطلوب و شایسته سلامت سازمانی تحقق یابد. معلمی می‌تواند زمینه‌ساز سلامت سازمان‌های آموزشی شود و در دستیابی به اهداف سازمان‌های آموزشی مؤثر واقع شود که از ویژگی‌های و صلاحیت‌های ذیل برخوردار باشد.

الف) ویژگی‌های شخصی معلم

۱. برخورداری از سلامت جسمی و روانی

شغل معلمی درعین‌حالی که شغل مقدس و مبارکی است مشکل و طاقت‌فرسا نیز هست مشقت و دشواری این شغل می‌طلبد که معلمان ازلحاظ جسمی سالم و قوی و ازنظر روانی و عاطفی متعادل باشد در غیر این صورت ممکن است با کوچک‌ترین اشتباه و خطای دانش آموزان، عصبانی شود و از شیوه عدل و انصاف عدول کند و آموزش و یادگیری را از مسیر صحیح خود خارج نماید بدون شک معلمی که از سلامت جسمی و روحی روانی برخوردار نیست و دچار افسردگی، اضطراب، یأس و ستیزه‌جویی و تندخویی است قادر نیست که سلامت، نشاط، امنیت خاطر و ثبات را در کلاس درس و سازمان‌های آموزشی به ارمغان آورد (تقی پورظهیر، ۱۳۸۲)

۲. برخورداری از استعدادها و قوای ذهنی نسبتاً خوب

حرفه معلمی ایجاب می‌کند که معلمان از حافظه قویی برخوردار باشند تا بتوانند هم معرفت و دانش بشری را که درواقع ابزار اصلی کار معلمی است کسب کنند و هم جریانات و امور مربوط به کلاس و دانش آموزان را به خاطر بسپارد و به‌موقع به یاد آورد. علاوه برداشتن حافظه باید از هوش نسبتاً بالای نیز برخوردار باشد معلم هرلحظه با موقعیتی جدید و مشکلی تازه در کلاس درس و محیط آموزشی روبروست. داشتن هوش بالا او را یاری می‌کند که بهترین و مناسب‌ترین راه‌حل، برای مشکلات پیدا کند. معلمی که از هوش نسبتاً بالای برخوردار است از استعدادهای تخیل، تصور، تداعی، تجرید، تعمیم و استدلال بهره کافی خواهد داشت و این استعدادها او را در عرضه و بیان موضوع به دانش آموزان که دارای افکار، عواطف و احساسات متفاوتی هستند و در تجزیه‌وتحلیل مسائل و مشکلات بیشتر یاری می‌کنند و همچنین معلم را قادر می‌سازد که مقتضیات زمان و مکان را به‌خوبی دریابد و متناسب با آن عکس‌العمل نشان دهد (تقی ظهیرپور، ۱۳۸۲)

۳. عشق و علاقه به یادگیری

دانش آموزان، کلاس درس را آزمایشگاه تلقی می‌کنند و روحیه معلم را در آن به‌دقت می‌آزمایند: آیا معلمی که دانش آموزان را به یادگرفتن و مطالعه کردن تشویق و سفارش می‌کند خود فرصت‌های یادگیری را دنبال می‌کند؟ خود به مطالعه کردن در عمل بها می‌دهد؟ عشق و علاقه به یادگیری جهت بهسازی مداوم دانش حرفه‌ای، برای ارائه تدریس باکیفیت بهتر و بالاتر و همچنین علاقه به یادگیری جهت بهسازی روابط انسانی و مهارت‌های ارتباطی برای معلمان ضروری است. پیامبر اسلام (صلی‌الله علیه و آله) به استمرار فراگیری دانش در طول زندگی افراد تأکید فراوانی داشته است ازجمله فرموده است: «لا یکون المؤمن عاقلا حتی یجتمع فیه عشرخصال: ... لایسام من طلب العلم طول عمره؛ مؤمن خردمند نگردد تا آنکه ده ویژگی در او جمع شود:... در طول زندگی از جستجوی دانش ملول نگردد (میزان الحکمه، ج ۲، ص ۵۸۳)؛ و در حدیث دیگر می‌فرماید: «من معادن التقوی تعلمک الی ما قدعلمت مالم تعلم و التقصی فیما قد علمت قله الزیادهٔ فیه؛ از معادن تقوی یادگرفتن چیزی است که نمی‌دانی و کوتاهی کردن در معلوماتت آن است که بر آن کم، نیفزایی»(همان منبع) براساس بیان نورانی پیامبر اسلام (صلی‌الله علیه و آله) معلم نباید به علم خویش بسنده کند و باید همواره در جهت افزایش دانش و مهارت‌های خود تلاش نماید.

ب) ویژگی‌های حرفه‌ای و تخصصی معلمان

۱ ـ دانش تخصصی

وجود تخصص برای معلمان یک امر لازم و ارزش است اگر معلمی در حرفه‌اش تخصص و آگاهی کافی و لازم را نداشته باشد نمی‌تواند مسئولیت و وظیفه‌اش را درست انجام دهد.

نیاز به دانش تخصصی در حرفه معلمی، گستره وسیع تعلیم و تربیت را به‌منزله یک‌رشته دانشگاهی به میان آورده است. این دانش شاخه‌های گوناگونی یافته است این شاخه‌ها را می‌توان در سه سطح دانش فن‌آوری آموزش، دانش تعلیم و تربیت و فلسفه تعلیم و تربیت طبقه‌بندی نمود. گستره معرفتی تعلیم و تربیت در هر سه سطح، رشد و توسعه‌یافته است. به همین دلیل به‌روز ماندن معلمان نیاز به آموزش مستمر آنان دارد. دانش تخصصی معلم به دو گروه تقسیم می‌شود

گروه اول دانش تخصصی رشته‌ای که معلم در آن به تدریس می‌پردازد، مثل فیزیک، شیمی، ریاضی که پیش‌شرط تدریس آن بهره‌مندی از دانش جامع و صحیح درزمینهٔ خاص است.

گروه دوم، دانش تخصصی مربوط به سبک‌های یاددهی، مهارت‌ها و توانایی‌های معلم در انتقال دانش‌های

گروه نخست به یادگیرنده و نیز تربیت آن‌ها است. بدون شک اگر معلمان در انجام‌وظیفه معلمی‌شان دارای تخصص و تعهد باشند کارایی و اثربخشی بیشتری خواهند داشت و در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان اثرات مثبتی به‌جای خواهند گذاشت. در منابع اسلامی علاوه بر ایمان و اعتقاد به ارزش‌های دینی، دانش و آگاهی کافی نسبت به کار و حرفه ضروری دانسته شده است. چنانچه پیامبر اسلام (صلی‌الله علیه و آله) می‌فرمایند: «من عمل علی غیر علم کان ما یفسده اکثر مما یصلح؛ (بحارالانوار، ج ۱، ص ۲۰۸) کسی که بدون دانش (مهارت و تخصص) به کاری دست می‌زند بیش از اینکه آن کار را درست انجام دهد خراب می‌کند.

۲ .توانایی و مهارت

یک معلم به‌منزله مهمترین رکن اجرایی در کنار مدیریت، باید مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌ها را دارا باشد. حضرت علی (علیه‌السلام) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «واجعل لرأس کل امر من امورک رأسا منهم لا یقهره کبیرها ولا یتشتت علیه کثیرها»؛ برای هریک از کدرهایت سرپرستی برگزین که بزرگی کار بر او چیرگی نیابد و فراوانی کار او را درمانده نسازد». (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). در برنامه‌های تربیت‌معلم جدای از بررسی توانایی افراد در معلمی مهارت‌های لازم همچون مهارت مدیریت کلاس، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت‌های سنجش دانش آموزان نیز در برنامه درسی گنجانده می‌شود. معلم باید در انجام وظایف مربوطه، خلاق و نوآور باشد و از انواع گوناگون راهبردهای آموزشی برای رشد تفکر انتقادی دانش آموزان، توانایی حل مسئله و مهارت‌های عملکردی آنان استفاده کند. در رابطه با برنامه‌ریزی، معلم باید مهارت داشته باشد چون برنامه‌ریزی بخش عمده کار معلم را تشکیل می‌دهد که در ایجاد نظم صحیح، جو هدف‌دار در کلاس و ارائه درس‌های منظم به معلم کمک می‌کند. با برنامه‌ریزی معلم اطمینان حاصل می‌کند که بر موضوعی که می‌خواهد تدریس کند، تسلط دارد، زیرا وقتی‌که با دقت به این امر می‌پردازد، ناچار می‌شود که به موضوع و روش‌های تدریس مسلط باشد (رحمانی،۱۳۹۲).

تحقیقات نشان داده‌اند که ویژگی‌های معلمان عامل بسیار مهمی در ایجاد جو سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شود شیوه عملکرد معلم و ویژگی‌های او و محیطی که معلم در کلاس درس ایجاد می‌کند بسیار مهم خواهد بود (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۶).

ج) ویژگی‌های تعاملی و رفتاری معلمان

بنیان و اساس معلمی تعامل بین یادگیرنده و یاد دهنده است این تعامل از دو جهت فرایندهای تعامل و حاصل تعامل، قابل‌تحلیل است. حاصل تعامل رشد هر دو طرف تعامل است. معلمی فقط به رشد دانش‌آموز منحصر نمی‌شود، بلکه خود معلم نیز در تعامل بادانش آموز رشد می‌کند. احساس ایستایی نشان از اختلال در

فراگرد تعاملی یاددهی ـ یادگیری است. اختلالی که اگر پیشگیری و درمان نشود خسارت جبران‌ناپذیری به بار می‌آورد و سلامت سازمان آموزشی را به خطر می‌اندازد. حاصل تعامل در جانب یادگیرنده، رشد همه‌جانبه دانش‌آموز است چون مقصود از رشد دانش‌آموز تنها دانش‌افزایی نیست؛ بنابراین رشد دوجانبه معلم و دانش‌آموز در فرایند تعامل یاددهی ـ یادگیری نشانه سلامت سازمان‌های آموزشی است؛ و برای این‌که تعامل و رفتار معلم بادانش آموزان سازنده، مفید و سلامت آفرین باشد باید معلم از ویژگی‌های رفتاری ذیل برخوردار باشد.

۱. مواجه عادلانه و منصفانه

هر انسانی عدالت را می‌ستاید و تبعیض را نکوهش می‌کند رفتار منصفانه و عادلانه نسیمی است که دانش‌آموز را می‌نوازد و تبعیض و بی‌عدالتی دشنه‌ای است که زخم پایه‌دار بر جا می‌نهد. دانش آموزان با نگاه معصومانه اما تیز و دقیق می‌نگرد، او مواجه معلم با همه هم‌کلاسی‌های خود را می‌سنجد، مواجه عادلانه یا تبعیض را می‌بیند و می‌آموزد که با دیگران چگونه مواجه کنند؛ بنابراین معلمان نباید در بر خود بادانش آموزان عدالت را فراموش کنند و از تبعیض و تمایز قائل شدن بین دانش آموزان جدا باید بپرهیزند اگر دانش آموزان احساس کنند که معلم رفتار تبعیضانه دارد نسبت به معلم و آموزش بدبین خواهند شد و به معلم و گفته‌هایش دیگر اعتماد نمی‌کنند (شعبانی، ۱۳۷۰). چنانچه امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) می‌فرماید: «انصفوا الناس من انفسکم یوثق بکم»؛ با مردم با عدل و داد رفتار کنید تا به شما اعتماد شود (تحفت العقول، ص ۳۵۸). تمام رفتار معلم برای دانش آموزان قابل‌تعبیر و تفسیر است و معلم باید در تمام رفتار، گفتار و حرکات خود از قبیل ارتباط کلامی، بصری، داوری، ارزشیابی، تشویق و تنبیه و... این اصل اخلاقی مهم را رعایت کند.

۲. احترام

حرمت انسانی مهم‌ترین اصل اخلاقی و هدف عمده‌ی اخلاق ورزی است. انسان صرف‌نظر از شغل، تعیین زبانی، قومی، فرهنگی و ملیتی موجود محترمی است از حرمت ذاتی برخوردار است هرگونه تصمیم و اقدامی که به نحوی باارزش ذاتی انسان منافات دارد غیراخلاقی است مانند توهین، استهزاء به مسخره گرفتن افراد، آراء و باورهای آن‌ها. اینکه در جنگ صفین حضرت علی (علیه‌السلام) از کشتن عمرو بن عاص صرفاً به خاطر اینکه او از ترس کشته شدن خودش را عریان کرد صرف‌نظر می‌کند جلوه‌ی زیبایی از رعایت حرمت نامشروط آدمی است. در سازمان‌های آموزشی باید حرمت اصیل و نامشروط بین مدیران و معلمان و دانش آموزان و سایر کارکنان آموزشی حاکم باشد (فرامرزقراملکی، ۱۳۹۸). براین اساس معلم باید خلق‌وخوی خود را در رابطه بادانش آموزان فزون‌تر ازآنچه برای دیگران ضروری و لازم است تنظیم کرده و با آنان با احترام و احسان و محبت رفتار کند که اگر چنین باشد ایده و نظرات هر فردی در کلاس ارزشمند تلقی می‌شود. دانش آموزان نسبت به بیان احساسات

و نظرات خود احساس امنیت می‌کنند و یاد می‌گیرند که به دیگران احترام بگذارند. احترام متقابل محیط حمایتی و مشارکتی ایجاد می‌کند به‌طوری‌که هر فرد می‌داند بخش جدای ناپذیر گروه است (رحمانی، ۱۳۹۲).

اسلام با عالی‌ترین برنامه‌های خود کوشیده انسانی‌ترین رابطه را بین معلم و شاگرد به وجود بیاورد. رسول گرامی اسلام (صلی‌الله علیه و آله) درباره نحوه ارتباط معلم و شاگرد می‌فرماید: «لینوا لمن تعلمون و لمن تتعلمون منه؛ (منیه المرید) به شاگردانی که درس می‌دهید و از معلمانی که می‌آموزید با نرمی و ملاطفت رفتار نمایید». براساس این اصل همان‌گونه که متعلم احترام معلم را نگهِ می‌دارد، معلم نیز باید احترام و شخصیت دانش آموزان را پاس بدارد. پیامبر اسلام صلی‌الله علیه و آله) برای رعایت احترام و بزرگداشت شخصیت یاران خود از آنان با کنیه و نام محبوب آن‌ها یاد می‌کرد، زیرا آن حضرت از این طریق به یارانش شرح صدر و قوت قلب بیشتر می‌بخشید و عرصه و مجال درخواست و تقاضا و سؤال آن‌ها گسترده و محبت آنان را بیش‌ازپیش به خود جلب می‌کرد. دراین‌باره حضرت فرموده‌اند: «و قروا من تعلمونه العلم؛ کسانی را که به آن‌ها دانش می‌آموزید، بزرگ بشمارید»(میزان الحکمه، ج ۲، ص ٤٧٣)

٤. اخلاق حرفه‌ای

یکی از عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی اخلاق حرفه‌ای است که به‌صورت پایدار می‌تواند سالم‌سازی سازمان را به‌صورت یک فرایند در سازمان به وجود بیاورد. از طریق اخلاق حرفه‌ای روابط سازمانی اصلاح و کارکنان (مدیران، معلمان و دانش آموزان) با درونی نمودن اخلاق به خودکنترلی رسیده و زمینه را برای سلامت سازمان فراهم می‌کنند.

اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین جزء اخلاق کاری است که به مباحث اخلاقی در حرفه و به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها در کسب‌وکار می‌پردازد و ناظر به اخلاق در محیط کار است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵).

برخی اخلاق حرفه‌ای را شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه دانسته‌اند، درنتیجه هر حرفه و شغلی، اخلاق حرفه‌ای خاص خود را دارد (اصفهانی، ١٣٨٦).

موفقیت سازمان‌های آموزشی در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و درنهایت دستیابی به اهداف آموزشی درگرو سلامت سازمانی است و سلامت سازمانی نیز با درک صحیح از مفهوم اخلاق حرفه‌ای و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است (امیریان زاده و محمد پور، ۱۳۹۵).

۱. رویکردهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی

اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی دارای دو رویکرد متمایز است: رویکرد فردگرایانه که به رشد اخلاقی معلمان و دانش آموزان می‌پردازد و هدف خود را بیان فضایل و الزامات اخلاقی معلمان و دانش آموزان می‌دانند مانند توانایی و متخصص حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری، اخلاص، امانت‌داری، تعهد شغلی، سعی و تلاش درراه تحقق اهداف آموزشی و ... از سوی معلم و احترام متقابل بین معلم و دانش آموزان؛ و دیگر رویکرد سیستمی نگر که رشد اخلاقی مدارس و سازمان‌های آموزشی را هدف خود می‌داند و مباحث آن شایستگی‌های منشی و بایستگی‌های کنشی شخص حقوقی مانند مدرسه است.

رشد اخلاقی سازمان‌های آموزشی یکی از مسئولیت‌های مدیران و رهبران سازمان است رهبری اخلاقی سازمان مهم‌ترین بعد رهبری به شمار می‌رود رشد اخلاقی سازمان فراتر از مسئولیت‌پذیری افراد، درگرو اخلاقی بودن سازمان و مسئولیت‌پذیری آن است. اخلاقی بودن سازمان شامل همه عناصر آن، مانند آرمان، اهداف، راهبرد، رسالت، ساختار، فرایندها می‌شود.

بنابراین سازمان‌های آموزشی برای این‌که از جو و محیط سالم برخوردار باشد نیازمند ترویج و گسترش اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان است. اگر در سازمان‌های آموزشی چه در رویکرد فردگرایانه و چه در رویکرد سیستمی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود و با محوریت اخلاق حرکت نماید نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و تمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند داشت و با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وضعیت تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌کنند. افزایش بهره‌وری و کارایی، بهبود کیفیت، سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد در تمام ابعاد سازمان ازجمله مهم‌ترین آثار اخلاق حرفه‌ای است (میرکمالی، ۱۳۹۶).

۲. اخلاق حرفه‌ای در منابع اسلامی

از دیدگاه اسلام هدف غایی آموزش‌وپرورش این است که زمینه را برای رشد و شکوفاسازی دانش آموزان در جهت رسیدن به‌مراتب کمال فراهم کند این امر در پرتوی سجایای اخلاقی و روابط حسنه کارگذاران آموزشی و پرورشی و سلامت سازمانی میسر می‌گردد؛ بنابراین در سازمان‌های آموزشی مدیران و معلمان باید به زیور اخلاق اسلامی مزین باشند و اخلاقی عمل کنند. اگر مدیران و معلمان به اخلاق اسلامی معتقد باشند و مطابق کتاب و سنت و علوم و فنون و تجربه‌های بشری عمل کنند، می‌توانند ضمن اینجا و حفظ سلامت سازمانی موجبات رشد دانش آموزان را در ابعاد مختلف آموزشی و پرورشی فراهم نموده و

درنهایت به‌سوی هدف غایی آموزش‌وپرورش که همان رسیدن به خداست سوق دهند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵).

در آموزه‌های اسلامی هر عملی با در نظر گرفتن ارزش‌های اخلاقی انجام می‌شود؛ براین اساس مبنای اخلاق حرفه‌ای در اسلام را باید در ویژگی اخلاقی بودن همه اعمال انسان و مسؤولیتی که انسان در برابر اعمال خود، نسبت به زیردستان و بالادستان و حتی نسبت به خودکار دارد، جستجو کرد (سیدی نظر لو و طبسی، ۱۳۹٦).

از دیدگاه امیرمومنان علی (علیه‌السلام) آنچه مایه برتری آدمیان و سبب والایی شأن ایشان است کرامت‌های اخلاقی است؛ و این کرامت‌ها در اداره امور و سالم‌سازی سازمان‌ها نقشی اساسی دارد. روایت‌شده که آن حضرت فرمود: «علیکم بمکارم الاخلاق فانها رفعه»؛ بر شما باد به مکارم اخلاق که آن سبب والایی است. بدون شک کارکنانی که دارای کرامت‌های اخلاقی است و از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند بر اثربخشی و سلامت سازمان تأثیرگذار خواهند بود.

۵. فرهنگ‌سازمانی

عامل درون‌سازمانی مؤثر دیگر بر سلامت سازمانی فرهنگ سازمان است. فرهنگ سازمان فرضیات اساسی و ارزش‌های مشترک یک سازمان است که به‌طور گسترده در سطح سازمان پخش‌شده و منجر به الگوهای رفتاری معین می‌گردد. فرهنگ سازمان بر تمام ابعاد و جنبه‌های سازمان و وظایف مدیران و نحوه هدایت و پرورش کارکنان تأثیر می‌گذارد. مثلاً میزان اهمیتی که مدیر برای کارکنان خود قائل است. تابع ارزش‌های فرهنگی سازمان است. (زارعی، ۱۳۹۳).

فرهنگ‌سازمانی خود زاییده زندگی سازمان‌های انسانی است که در داخل آن زندگی جمعی آدمیان علاوه بردادن هویت مشخص به سازمان، موجب یکپارچگی کارکنان نیز می‌شود و به‌تدریج دارای هنجارها و ارزش‌ها و فرصت‌های گوناگون و معینی می‌شوند که اگرچه محصول زندگی سازمانی خود آنان است ولی رفتار آنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (عباس زادگان، ۱۳۷٤).

غنی‌سازی و توجه به فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان هویت و شخصیت سازمان، می‌تواند سلامت سازمانی را افزایش دهد. هنگامی‌که فرهنگ‌سازمانی شرایطی را برای اعمال و پیاده‌سازی مؤلفه‌های سلامت سازمانی فراهم می‌آورد، اهداف سازمان برای اکثریت کارکنان واضح است و کلیه فعالیت‌ها در جهت اهداف انجام می‌پذیرد؛ کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند، علاقه و انگیزه بالایی برای اعلام نظرات خود در حل مسائل و تصمیم‌گیری‌های سازمان دارند؛ کارکنان در جهت حل مشکلات به‌صورت غیررسمی و فارغ از مقام رسمی با

یکدیگر همکاری می‌کنند، احساس مسئولیت در سازمان پرورش می‌یابد؛ به نیازهای شخصی و روابط انسانی توجه می‌شود؛ تشریک‌مساعی به‌صورت داوطلبانه و آزاد صورت می‌گیرد و این منجر به افزایش تلاش و پشتکار افراد در سازمان می‌شود؛ مدیریت و رهبری به‌صورت انعطاف‌پذیری سوق داده می‌شود (الماسی و نعمتی، ۱۳۹۵)

از ویژگی‌های فرهنگ‌سازمانی قوی، انسجام در سازمان است که فعالیت‌های افراد را در سازمان هماهنگ و در راستای اهداف قرار می‌دهد و با سیستم پاداش و تنبیه و استراتژی‌های یکسان خود در برخورد با اعضاء منصفانه و عادلانه و یکسان برخورد می‌کند، این امر موجب حس اعتماد، آزادی، مسئولیت متقابل بین همکاران، شفافیت و نظم در اهداف سازمان در بین سازمان می‌شود (همان)

فرهنگ‌سازمانی و عملکرد سازمان

فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر دو بعد اساسی بر عملکرد سازمان تأثیر مستقیم دارد:

ـ باورهای راهنما که مربوط به ارزش‌های پذیرفته‌شده و باورهای مدیران عالی سازمان است؛ و مبتنی بر آن‌ها، اهداف، استراتژی‌ها، سیاست‌ها، دستورالعمل‌ها، این نامه‌ها، بخشنامه‌ها و روش‌های جاری و الگوهای رفتار رسمی سازمان تعیین می‌شود، در حقیقت باورهای راهنما خود به دودسته تقسیم می‌شوند: باورهای درونی که چگونگی مدیریت و رهبری سازمان را تشکیل می‌دهد و باورهای برونی که نحوه تعامل سازمان با سایر سازمان‌ها و نحوه رقابت سازمان در محیط رقابتی را تعیین می‌کند و از ترکیب این دو، شالوده زیربنای فلسفی سازمان به وجود می‌آید.

ـ باورهای عمومی و روزمره که مربوط به همه کارکنان است و ریشه در فرهنگ عمومی جامعه از یک‌سو و فرایند جامعه‌پذیری سازمانی فرد از زمان جذب، گزینش، استخدام، آموزش و به‌کارگیری او در سازمان از سوی دیگر دارد و به‌منزله قانون‌مندی‌ها و احساس‌های هستند که چگونگی رفتار روزانه کارکنان را در محیط کار تعیین می‌کند.

بنابراین مدیران براساس باورها، بینش‌ها، نگرش‌ها و طرز تلقی‌های خود مأموریت، اهداف و سیاست‌های کلان سازمان و استراتژی‌های مربوطه را تهیه نموده، هنجارهایی را ایجاد می‌کنند که می‌خواهند کارکنان سازمان بر اساس آن‌ها رفتار کنند و متقابلاً کارکنان نیز با توجه به باورها و ارزش‌های خود، طرز تلقی خاصی از این هنجارها پیدا می‌کنند و واکنش نشان می‌دهند (احمدی، ۱۳۸٤)

بنابراین شناخت نقاط قوت و ضعف فرهنگ‌سازمانی سازمان‌های آموزشی برای مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی از ضروریات مهم و حیاتی است و باید با مدیریت فرهنگ‌سازمانی فاصله‌ها و شکاف‌های فرهنگی سازمان را کاهش دهند و هرچه بیشتر و بهتر فرهنگ سازمان را تقویت و اصلاح نمایند تا بتوانند راهبردها و

اهداف سازمان و درنتیجه سلامت سازمان را تحقق بخشند.

پژوهش‌های (هوی و فیلدمن، ۱۹۸۷)؛ (انجمن سلامت مدارس آمریکا، ۲۰۱۳)؛ (انجمن رهبران آموزش سلامتی و جسمی، ۲۰۱٤)؛ (مرکز توسعه آموزش، ۲۰۰۱)؛ (دپارتمان ایالتی آموزش، ۲۰۰۷) (سهرابی تیمورلو و همکاران، ۱۳۹۰) نشان دادند که سلامت سازمان از فرهنگ‌سازمانی متأثر می‌شود (هدایتی و همکاران، ۱۳۹٦)

در پژوهشی رابطه سلامت سازمانی بافرهنگ سازمانی در مدارس موردبررسی قرار گرفت و یافته‌های آن نشان داد که فرهنگ‌سازمانی با سلامت سازمانی در مدارس همبستگی مثبت وجود دارد و سلامت سازمانی با تمامی مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی همبستگی مثبت دارد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹٦). نتایج تحقیقان صورت گرفته نشان داده‌اند که بین مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و سلامت سازمانی ارتباط نسبتاً قوی وجود دارد. فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان شخصیت و شالوده سازمان نقش مؤثری در ایجاد سلامت سازمانی ایفا می‌کند و سازمان برای اینکه بتواند به‌طور مؤثر بقا یابد می‌بایست به فرهنگ‌سازمانی توجه کند و هراندازه فرهنگ‌سازمانی قوی‌تر باشد، در پیاده‌سازی اهداف سازمان و درنتیجه به‌سلامت و ادامه حیات سازمان می‌توان امیدوارتر بود (نوری و سبک رو، ۱۳۹۵).

نتیجه‌گیری

سلامت سازمانی در سازمان‌های آموزشی چارچوبی برای مفهوم‌سازی جو عمومی سازمان است مفهوم سلامتی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و موجب اثربخشی و پویایی‌های سازمانی شده و منجر به تصمیمات درست و اتخاذ سیاست‌های مناسب می‌گردد و ارائه کارآمد و اثربخش خدمات و فعالیت‌های آموزشی را به دنبال دار. پژوهش حاضر باهدف بررسی عوامل زمینه‌ساز سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی با تأکید بر منابع اسلامی به رشته تحریر درآمده و به این سؤال که عوامل زمینه‌ساز سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی با تأکید بر منابع اسلامی چیست؟ پاسخ داده است. در پاسخ این سؤال با بررسی اسناد و مدارک علمی به این نتیجه دست‌یافتیم که عواملی مانند (منابع مالی سازمان، محیط فیزیکی سازمان، سبک‌های مدیریتی، ویژگی‌های معلمان، اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ‌سازمانی) بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است. منابع مالی کافی سازمان‌های آموزشی درصورتی‌که با سازمان‌دهی معقول و مطمئنی، رهبری و مدیریت شایسته، کارکنان آموزش‌دیده، همراه باشد باعث سلامت سازمانی می‌شود. یکی از عوامل مهم و مؤثر در ایجاد و ارتقای سطح سلامت سازمان‌های آموزشی و شکوفایی استعداد دانش آموزان و سلامت روانی آنان، بهداشت محیط و ایمنی سازمان‌ها است؛ و جزء مهم و اصلی محیط سازمان آموزشی محیط فیزیکی آن است. احساس رفاه دانش آموزان از محیط فیزیکی مدرسه، نورپردازی، ویژگی‌های زیبای مانند معماری، محوطه‌سازی، رنگ، آثار

هنری، فضای انعطاف‌پذیر، احساس خوشحالی از بودن در مدرسه، همه این‌ها می‌توانند یک سازمان آموزشی را به مکانی سالم برای فعالیت‌های کارآمد و مؤثر تبدیل کند و موجب ایجاد و افزایش سلامت، هم در بعد سازمانی و هم در بعد انسانی گردد. عامل دیگری که بر سلامت سازمان‌های آموزشی نقش دارد سبک مدیریتی است مانند (سبک مدیریت مشارکتی، حمایتی، مشورتی، تحول‌گرا و سایبرنتیک) که هریک از این سبک‌ها در ایجاد سلامت سازمانی مؤثر است. یکی از عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی ویژگی‌های معلمان است؛ معلمانی که از ویژگی‌های چون) برخورداری از سلامت جسمی و روانی، پایبندی به ارزش‌ها و اصول انسانی و اجتماعی، برخورداری از استعداد و قوای ذهنی خوب، علاقه به یادگیری، امانت انگاری شغل معلمی، دانش تخصصی، تجربه شغلی، توانایی و مهارت، مواجه عادلانه و منصفانه با فراگیران و همکاران، حفظ حرمت انسانی فراگیران برخوردار باشند بر ایجاد سازمان‌های آموزشی سالم و اثربخشی و کارایی آن و تحقق اهداف آموزشی نقش اساسی دارند.

اخلاق حرفه‌ای عامل دیگری بر سلامت سازمانی است که به‌صورت پایدار می‌تواند سالم‌سازی سازمان را به‌صورت یک فرایند در سازمان به وجود بیاورد. از طریق اخلاق حرفه‌ای روابط سازمانی اصلاح و کارکنان با درونی نمودن اخلاق به خودکنترلی رسیده و زمینه را برای سلامت سازمان فراهم می‌کنند. فرهنگ‌سازمانی عامل دیگری بر سلامت سازمانی است؛ توجه به فرهنگ‌سازمانی و تقویت آن به‌عنوان هویت و شخصیت سازمان، می‌تواند باعث ایجاد و ارتقای سلامت سازمانی شود.

منابع:

قرآن کریم

نهج‌البلاغه

۱. احمدی، عبدالله، بذرافشان، عباسعلی، (۱۳۹۳)، رابطه بین سبک‌های مدیریت با سلامت سازمانی و استرس شغلی کارکنان، فصلنامه علمی ـ پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال ۵، شماره ۲.

۲. احمدی، محمدرضا، (۱۳۸٤)، نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ‌سازمانی با رویکرد دینی، زمزم هدایت.

۳. افشاری، مصطفی، کوثری پور، محسن، هنری، حبیب، (۱۳۹۳)، بررسی کارکردهای سیستم مدیریت–**cm** در تثبیت شاخصه‌های سلامت سازمانی در سازمان‌های ورزشی، مطالعات مدیریت ورزشی.

٤. اصفهانی، احمدنصر، (١٣٨٦)، عوامل مؤثر در بهبود کیفیت تدریس، شماره ٢٩، فصلنامه تعلیم و تربیت.

٥. الماسی، مصطفی، نعمتی، لیلا، (١٣٩٥)، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر سلامت سازمانی، با نقش میانجی‌گری یگانگی فردـ سازمانی، سال یازدهم، شماره سی و دوم، مجله مدیریت فرهنگی.

٦. امیریان زاده، مژگان، محمد پور، حسین، (١٣٩٥)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش‌وپرورش فارس، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال ١١، ش ٣، مسلسل ٤٣).

٧. پورظهیر، علی تقی، (١٣٨٢)، اصول و مبانی آموزش‌وپرورش، ناشر: تهران، دانشگاه پیام نور.

٨. جوادی، سیدرضا، علوی، آزاده، انصاری، شهناز، (١٣٨٨)، دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی درباره میزان استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت سلامت.

٩. دادفر، رضا و همکاران، (١٣٩١)، بررسی عوامل خانوادگی مؤثر برافت تحصیلی دانش آموزان دختر و پسر سال اول دبیرستان شهرستان دره شهر، دوره ٢١، شماره ٦، مجله علمی ـ پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام.

١٠. رحمانی، نیره، (١٣٩٢)، توانمندسازی معلمان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، ناشر: دانشگاه امام صادق (ع).

١١. زارعی، متین، (١٣٩٣)، مدیریت منابع انسانی، چاپ چهارم، قم، مؤسسه بوستان کتاب.

١٢. سالاری فر، محمدرضا و همکاران، (١٣٨٤)، مبانی نظری مقیاس‌های دینی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، انتشارات دفتر طرح‌های ملی.

١٣. ساعتچی، محمود، (١٣٧١)، خلاقیت و نوآوری برای حل مشکلات، شماره ششم، صص ١٢٣ ـ ١٤٢، نشریه مطالعات مدیریت، بهبود و تحول.

١٤. سبک رو، مهدی، نوری، رامین، سلامت سازمانی در بستر فرهنگ‌سازمانی، سومین کنفرانس بین مللی مدیریت و اقتصاد با محوریت اقتصاد مقاومتی مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ش ششم،

١٥. سیدی نظرلو، سید طاهر، طبسی، سیده زکیه، (١٣٩٦)، اخلاق حرفه‌ای در اسلام و رابطه آن با اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی، دوره هفتم، شماره ٢٥، فصلنامه علمی ترویجی اخلاق در حوزه اخلاق.

١٦. سیادت، سیدعلی و همکاران، (١٣٨٣)، مباحثی در سازمان و مدیریت آموزشی، تهران انتشارات آوای نور.

۱۷. شیرازی، علی، (۱۳۹۲)، مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و کاربرد)، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.

۱۸. علاقه بند، علی، (۱۳۹۵)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، چ ۲۷، تهران، نشر روان.

۱۹. فخاریان، جلاله، شهامت، نادر، امیرزاده، مژگان، (۱۳۹۳)، رابطه سبک مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روانی دبیران دبیرستان‌ها، سال پنجم، شماره یکم، صص ۲۳٤ ـ ۲۲۱، فصلنامه علمی ـ پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

۲۰. حسینی نسب، سید داوود، مصطفی پور، کبری، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان پارس‌آباد. فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره نوزدهم.

۲۱. فرودین، علی، رسولی، اسحاق، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه دین‌داری و سلامت سازمانی اداره آموزش‌وپرورش استان البرز، دوره جدید، شماره ۳۷، نشریه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری.

۲۲. فقیهی، جواد، خادمی، فاطمه، (۱۳۹۵)، سلامت سازمانی، تهران: دارالفنون.

۲۳. قراملکی، احد فرامرز، برخورداری، زینب، موحدی، فائزه، (۱۳۹۸)، اخلاق حرفه‌ای در مدرسه، چ سوم، تهران، مؤسسه آموزشی و فرهنگی شهید مهدوی ایران.

۲٤. قربانی زاده، وجه الله، اسد پور، امین (۱۳۸۹) نقش مدیریت کنکاش سیبرنتیک در فرایند یادگیری سازمانی، دوره ششم، شماره ۱٦، فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی.

۲۵. قزلسفلو، حمیدرضا، کشتی دار، محمد، اصفهانی، نوشین (۱۳۹٤) تأثیر سبک‌های نوین مدیریتی بر میزان خلاقیت، اثربخشی و جا به جایی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی کارا، نشریه مدیریت ورزشی، دوره هفتم، شماره سوم، تهران، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه الزهرا (س).

۲٦. گروهی از نویسندگان؛ زیر نظر محمدتقی مصباح یزدی، (۱۳۹۰)، فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، تهران: مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان (انتشارات مدرسه).

۲۷. مسوی، فرانک و همکاران، (۱۳۹۵)، اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی، دوره یازدهم شماره چهارم، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری.

۲۸. نعیمی پور، ناهید، بختیاری، مرضیه، (۱۳۹۵)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در سلامت سازمانی آموزش‌وپرورش، ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

۲۹. هاشم الحسینی، سید محمدهادی، رحمانی قصبه، محمد، (۱۳۹۵)، نقش محیط‌های آموزشی بر سلامت روانی دانش آموزان، دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی معماری، عمران در محیط‌زیست شهری.

۳۰. هدایتی مرزبالی، فرشته و همکاران، (۱۳۹۶)، مدرسه سالم (همگرایی دو بعد سلامت سازمانی و انسانی)، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی واحد مازندران.