



بررسی ارتباط ویژگی های شخصیتی و منابع قدرت مدیران

با سلامت سازمانی مدارس متوسطه

احمد راهداری

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدرسی اخلاق و تربیت اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر

ایمان راهداری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

فاطمه راهداری

دانشجوی رشته کارشناسی علوم تربیتی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان استان گلستان

چکیده

بحث پیرامون سلامت سازمانی نشان دهنده ی این است که توجه به آن کاهش پیدا نکرده و این موضوع در تئوری و عمل چنان محوری است که نمی توان آن را نادیده گرفت. اگر چه تعریف، اندازه گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست اما مفهومی است که توجه کننده ی علت دوام و بقای سازمان ها است، لذا باید مورد توجه و اهمیت ویژه قرار بگیرد. مطالعه ی وضعیت سلامت سازمانی مدرسه نه فقط به خودی خود از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی های آن اهمیت دارد، بلکه پیشبینی کننده ی اثربخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، تعهد سازمانی کارکنان، گرایش انسانی معلمان و اعتماد معلمان به همکاران و مدیر مدرسه است. مدارس سالم احتمالاً مدیران و معلمان متعهدی دارند که به معیارهای تحصیلی بالاتر معتقدند، دارای جوی باز هستند و معلمان و دانش آموزان موفق دارند. یکی از دغدغه های اساسی نظام های آموزشی، تضمین این اطمینان است که برنامه ها و سیاست های آموزشی طراحی شده توسط سیاست گذاران، صاحب نظران و مدیران عالی آموزش و پرورش در درون مدرسه به درستی سازمان یابد و به مرحله اجرا درآید. توانمندسازی مدرسه در تأمین این هدف، موضوعی دیرینه و همیشگی برای پژوهشگران، سیاست مداران و مدیران آموزشی سطوح مختلف به شمار می آید. شناخت سلامت سازمانی مدارس، بسیاری از متغیرهای مدیریت آموزشی از جمله متغیرهای سطح فنی یعنی روحیه و رضایت معلمان از کار کردن و بودن در مدرسه، تأکیدات علمی و آموزشی معلمان و استانداردهای عالی تحصیلی و متغیرهای سطح مدیریتی یعنی میزان نفوذ تأثیر گذاری مدیران مدرسه در رفتار معلمان و مافوق ها، سبک رهبری مدیران در دو بعد ملاحظه گری و همچنین چگونگی ایفای وظیفه تدارک منابع پشتیبان در مدرسه از سوی مدیران را مورد مطالعه قرار می دهد.

واژگان کلیدی: ویژگی های شخصیتی، منابع قدرت مدیران، سلامت سازمانی.

مقدمه

بی تردید، سازمان های آموزشی یکی از مهمترین، مؤثرترین و گسترده ترین سازمان ها می باشند. آموزشگاه ها و مدارس به منزله ی رکن اساسی آموزش و پرورش، از جایگاه والایی در پیشرفت و توسعه ی جامعه برخوردارند. به طور کلی اساسی ترین نهاد اجتماعی برای تکامل و پیشرفت جامعه ی بشری نظام تعلیم و تربیت است. سازمان های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان های دیگر سعی در تحقق اهداف خود داشته و همین موضوع زمینه ی بررسی و مطالعه ی سلامت مدارس را که به تبع آن اثربخشی را به همراه دارد فراهم می آورد. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه ی خطیر خود را به نحو احسن انجام دهند که جو و محیطی سالم و پویا داشته باشند سلامت سازمانی در نیم قرن اخیر به صورت گسترده مورد توجه مدیران، کارفرمایان و مجامع آکادمیک قرار گرفته است. کاربرد این واژه ها عمدتاً نشان دهنده ی حاکمیت ذهنیت های قرائتی مختلف علمی است که بر فضای دانشگاه ی رشته مدیریت و شعب گوناگون آن سایه افکنده و به تعبیری را در اختیار مشتاقان این حوزه از معرفت بشری قرار داده است. این قرائت مبین فضای ذهنی و دل ویژه از جهان نگرانی اصلی حاکم بر تفکر دانشمندان مدیریت است که در قالب تئوری و نظریه برای توضیح پدیده ها و امور سازمانی ارائه می گردد. مطلب مهمی که بعنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در مدرسه حائز اهمیت ویژه می باشد، نقش حساس و متمایز مدیریت و رهبری آموزشگاه ی است. در نظام تعلیم و تربیت، مدیریت مدرسه مهمترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش است، زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت های آموزشی است به گونه ای عمده در مدرسه صورت می گیرد. در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام این مهم باید نقش های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به طور روشن درک نموده و در جهت تأمین نیازهای اعضای مدرسه تلاش کنند و سازمان مدرسه را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتوان نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با تأمین اهداف مدرسه، سودمندی و سلامت آن را تضمین کنند. (آهنچیان، ۱۳۸۵)

سلامت سازمانی

تعریف نظری

سلامت سازمانی عبارتست از توانایی سازمان در انطباق موفقیت آمیز با محیط، حفظ انسجام میان اعضا و تحقق بخشیدن به اهداف در این پژوهش منظور از سلامت سازمانی، ابعاد هفتگانه ای است که می توان آن را اندازه گیری نمود. این ابعاد هفتگانه عبارتند از: (پاریزی و همکاران، ۱۳۸۶)

یگانگی نهادی

سطح و نیازهای نهادی سازمان را در بر می گیرد و قادر است که به گونه ای موفقیت آمیز با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند. در واقع در یک مدرسه ی معلمان در مقابل درخواستی نامعقول حمایت می شوند و در مقابل فشارهای خارجی آسیب پذیر نیستند.

نفوذ مدیر

به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عمل مافوق ها اشاره دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با رئیس مافوق خود به گونه ای اثربخش کار می کند. اما با این حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. این بعد به سطح اداری ارتباط دارد و نیاز ابزاری را در بر می گیرد.

پشتیبانی منابع

عبارت از میزان تهیه ی مواد و وسایل لازم و مورد درخواست معلمان است. پشتیبانی منابع به مدرسه ای اشاره می کند که دارای مواد و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به راحتی قابل وصول است. این بعد در سطح اداری قرار دارد و از نیازهای ابزاری است.

ملاحظه گری

نشان دهنده ی رفتاری از مدیر است که دوستانه، باز، حمایتی و همکارانه است. ملاحظه گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و به عبارتی به معنای ملاطفت و خوش رویی مصنوعی و حسابگرانه نیست بلکه توجه صادقانه نسبت به معلمان به عنوان همکاران حرفه ای است. این بعد با بخش اداری مرتبط است.

روحیه

به احساس اعتماد، اطمینان، همدردی و دوستی که در بین معلمان وجود دارد، اشاره می کند. معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و با این حال، احساس می کنند که کار خود را به خوبی انجام می دهند. این بعد، بخشی از سطح فنی را در بر می گیرد و به نیازهای بیانی مرتبط است.

تأکید علمی

عبارت از تلاش مدرسه برای یادگیری و کسب موفقیت دانش آموزان است. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل وصول برای دانش آموزان وضع شده است. محیط یادگیری منظم و جدی است، معلمان به توانایی دانش آموزان برای موفقیت در یادگیری اعتماد دارند و دانش آموزان نیز سخت کار کرده و برای آن هایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند احترام قائل هستند. این بعد در سطح فنی قرار داشته و از جمله نیازهای ابزاری است.

ویژگی های شخصیتی

تعریف نظری

شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی های هر فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آن هاست. در این پژوهش منظور از ویژگیهای شخصیتی، عوامل پنجگانه ای است که در مدل تحلیل عاملی شخصیت مورد بحث قرار می گیرد که می توان آن را اندازه گیری نمود. این عوامل پنجگانه عبارتند از: (جوادی و همکاران، ۱۳۸۲)

روان رنجوری

روان رنجوری رگ های از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک سوی پیوستار و در سوی دیگر آن، بیثباتی عاطفی و اضطراب بالا قرار دارد. افرادی که نمره ی آن ها در روان رنجوری پایین است با برخورداری از ثبات عاطفی، معمولاً آرام، معتدل و راحت هستند و قادرند با موقعیت های استرس زا، بدون آشفتگی یا اضطراب مقابله کنند. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این شاخص را تشکیل می دهد.

برون گرایی

این ویژگی شخصیتی یکی از ابعاد تمایلات بین فردی است. افرادی که در این مقیاس نمره بالایی می گیرند اجتماعی، قاطع، فعال، حراف، اهل گفتگو و دوست دار دیگران هستند. به شرکت در اجتماعات و مهمانی ها علاقه داشته و هیجان و تحرک را دوست دارند. بازاریاب های موفق نمونه ای از این افراد هستند. در مقابل افرادی که نمره ی پایینی دارند درون گرا به حساب می آیند و افرادی محافظه کار، تک رو و کنجکاو هستند. ترجیح می دهند تنها باشند و این نشانه ی اضطراب اجتماعی در آن ها است.

گشودگی به تجربه

عناصر گشودگی به تجربه شامل تصور فعال، احساس زیبایی پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت است. افرادی که نمره ی بالایی در این شاخص دارند انسان هایی هستند که در باروری تجربه های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی سرشار از تجربه دارند. این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید و ارزش های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. این افراد معمولاً افراد خلاق هستند و تفکر واگرا دارند. اما افراد بسته در رفتار متعارف و در ظاهر ملاحظه کار هستند و پاسخ های هیجانی آن ها نسبتاً آرام و نهفته است.

موافق بودن

این شاخص بر گرایش های ارتباط بین فردی تاکید دارد. فرد موافق نوع دوست است و با دیگران احساس همدردی می کند و مشتاق به کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقابل، فرد غیر موافق، خودمحور و به قصد و نیت دیگران مظنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری، افراد موافق از افراد غیر موافق محبوب تر هستند.

با وجدان بودن

دو ویژگی عمده ی توانایی کنترل تکانه ها و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف مورد بررسی در این شاخص قرار می گیرد. فرد دارای نمره بالا در این شاخص دارای هدف ها و خواسته های قوی و از پیش تعیین شده است. این افراد دقیق، قابل اعتماد و وقت شناس هستند. افراد دارای نمره ی پایین دقت کافی برای انجام امور ندارند و در جهت رسیدن به اهداف چندان مصر و پیگیر نیستند. نیاز به لذت طلبی و علاقه مندی به امور جنسی در افراد با نمره پایین بیشتر از افرادی است که نمره های بالا کسب می کنند. (خنifer همکاران، ۱۳۸۸)

منابع قدرت

تعریف نظری

قدرت را به عنوان توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش ها، عقاید و عواطف یا ارزش های یک هدف (کارکنان) تعریف می کنند در این پژوهش منظور از منابع قدرت مدیران، ابعاد پنجگانه ای است که می توان آن را اندازه گیری نمود. این ابعاد پنجگانه عبارتند از:

قدرت قانونی یا مشروع

قدرت قانونی زمانی وجود دارد که زیردست برای رئیس یا مقام بالاتر خود این را قائل می شود که دستور بدهد یا اینکه از نظر قانونی وی را مستحق دادن چنین دستور یا اعمال نفوذی می داند. در محدوده های مشخص می تواند این نوع قدرت را بپذیرد. شخصی که نگهبان یک سازمان یا مؤسسه است دارای اختیاراتی است که مسیر پایین به بالا را می پیماید و اعمال این قدرت ایجاب می کند که حتی رئیس شرکت به هنگام ورود به مؤسسه کارت شناسایی خود را ارائه نماید.

قدرت پاداش

قدرت پاداش بر این اساس قرار دارد که یک نفر دارای توانایی است که به فرد دیگری به سبب اجرای دستورات یا انجام دادن کارها پاداش بدهد.

قدرت اجبار

قدرت مبتنی بر زور یا اجبار را بر توانایی فردی که می تواند زیردست را به سبب انجام ندادن کارهای خاصی تنبیه نماید، بیان می کنند و این روی دیگر یا حالت منفی است که بر پاداش مبتنی است. تنبیه می تواند به صورت از دست دادن یک مزیت یا حتی از دست دادن شغل باشد.

قدرت تخصص

قدرت تخصص به اعمال نفوذی اطلاق می شود که در مهارتها یا دانش تخصصی ریشه دارد. مدیر، دانش و تجربه ای دارد که باعث می شود زیردستان در بسیاری از موارد به او مراجعه کنند و از زیردستان انتظار می رود که به مساعی مشترک، اصول و قواعد پذیرفته شده، حرفه و تخصص درونی شده پاسخ دهند.

قدرت مرجعیت

قدرت مرجع در سایه ی تحسینی که فرد از دیگری می کند و آرزویی که برای شبیه شدن به آن فرد دارد، تعریف می شود. اگر شما کسی را مورد تحسین و ستایش قرار دهید و کار را بدان جا برسانید که از نظر رفتار و نگرش او را الگوی خود قرار دهید، شخص مزبور دارای قدرت مرجع یا الگویی می شود.

مبانی نظری سلامت سازمانی

مفهوم سلامت

سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم است. در حالت سلامت، ارگانیسم ضمن انجام وظیفه، به رشد و شکوفایی خود ادامه می دهد. قریب به این مفهوم، خودیابی است که در روان درمانی و آموزش روابط انسانی به آن اشاره می شود. در حالت خودیابی یا تحقق ذات، استعدادهای بالقوه شخص شکوفا شده، فعلیت می یابند. از انسان که بگذریم، واژه سلامت در مورد سایر موجودات زنده و حتی

غیر زنده نیز کاربرد دارد و موضوع سلامت آن ها نیز مورد توجه بیشتر بوده و هست. سازمان نیز موجودی است که برای تأمین هدف یا اهدافی ایجاد می شود و مانند هر موجود دیگر، برای نیل به اهداف مطلوب و حفظ و بقای خود، باید از سلامت لازم برخوردار بوده و با مشکلات موجود چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان مبارزه کند. (سیادت و همکاران، ۱۳۸۴)

مفهوم سازمان

واژه سازمان در عین سادگی و روشنی مفهومی است پیچیده و مبهم و مانند بسیاری از مفاهیم علوم اجتماعی و انسانی. (شاملو، ۱۳۸۴)

مفهوم سلامت سازمانی

یکی از چارچوب های نظری مشهور و سودمند در مورد توضیح و سنجش جو اجتماعی مدارس است. مفهوم سلامت سازمانی به بهزیستی سازمان اشاره می کند و با وجود داشتن تفاوت، با عبارت های رایج جو سازمانی و فرهنگ سازمانی هم پوشی زیادی دارد. در واقع سلامت سازمانی مفهوم محدودتری از جو سازمانی که بر ویژگی های کلی محیط سازمان تمرکز دارد و فرهنگ سازمانی که به هنجارها و ارزش های سازمان مربوط است.

سطح فنی

محصول را در مدارس تولید می کند، کارکرد فنی، فراگرد تدریس و یادگیری است. معلمان و راهنمایان آموزشی به عنوان کارکنان حرفه ای، مستقیماً مسئولیت کارکرد فنی را بر عهده دارند. دانش آموزان فرهیخته و تحصیل کرده، محصول مدارس به شمار می روند. این سطح مشخص می کند که چه افرادی، چگونه، با چه وسایلی، و به وسیله ی چه کسانی، در کجا، چه وقت، در چه مدت، با کدام تسهیلات و تجهیزات و منابع مالی، در جهت چه اهدافی و با برخورداری از چه خدماتی تحت آموزش و پرورش قرار گیرند.

سطح اداری

همه ی اقدامات و فعالیت های پیچیده واحدهای آموزشی در سطح فنی، تحت اداره و کنترل سطح بالاتری است که سطح اداری نامیده می شود. به عبارت دیگر کارکردهای مدیریتی درون سازمان را نظارت و اداره می کند. فراگرد مدیریت، از لحاظ کیفیت، فراگردی متفاوت با تدریس است. مدیران، کارکنان اصلی مدارس هستند. آن ها باید راه هایی را برای جلب وفاداری و اعتماد و همکاری معلمان پیدا کنند. تلاش های آن ها را برانگیزند و فعالیت های آن ها را هماهنگ سازد. آن ها، خرده سیستم فنی را به دو طریق کنترل و اداره می کنند: اول، بین معلمان و دانش آموزان و والدین آن ها، میانجی گری می کنند و دوم منابع لازم برای تدریس اثربخش را فراهم می سازند. پس نیازهای معلمان مسأله اصلی خرده سیستم اداری می باشد.

سطح نهادی یا اجتماعی

هر سازمانی موجودیت رسمی و قانونی منابع مورد نیاز و حمایت اجتماعی برای ایفای مأموریت خود را از جامعه کسب می کند. مدرسه نیز مانند سایر سازمان ها باید در اجتماع یا محلی که خدمت می کند مشروعیت داشته، مورد حمایت و پشتیبانی قرار گیرد. مدیران و معلمان برای اجرای وظایف و انجام خدمات خود به این مشروعیت و حمایت به شکل موزون و فارغ از فشارها و مداخله های ناروای افراد و گروه های خارج مدرسه نیازمندند. به طور اخص سازمان سالم، سازمانی است که در آن سطوح فنی، اداری، نهادی در هماهنگی باشند. سازمان، نیازهای بیانی و ابزاری را برآورده می کند و با نیروهای خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت می کند.

تمرکز بر اهداف

در یک سازمان سالم، هدف یا اهداف سیستم باید به طور معقولی برای اعضا سیستم، روشن باشد و از طرف آن ها پذیرفته شود. این وضوح و پذیرش اهداف، برای سلامت سازمان، شرط لازم است ولی شرط کافی نیست. اهداف همچنین باید با منابع موجود یا در دسترس، قابل وصول و کم و بیش با تقاضاهای محیط، متجانس باشند.

کفایت ارتباطات

از آن جا که سازمان ها همانند گروه های کوچک، سیستم هایی با ارتباط همزمان رو در رو نیستند، جریان اطلاعات در داخل آن ها، حیاتی است. این بعد از سلامت سازمان، تلویحاً اشاره می کند به اینکه ارتباطات نسبتاً عاری از تحریف عمودی، افقی یا ورای مرزهای

سیستم، از محیط اطراف، وجود دارد. در سازمان سالم، فشارهای داخلی، فوری و به خوبی، احساس می شود. اطلاعات کافی درباره مسائل سازمان وجود دارد که تضمین می کند تشخیص خوبی از مشکلات سازمان می تواند انجام گیرد، افراد، اطلاعاتی را که نیاز دارند در اختیار دارند و به آن اطلاعات بدون اعمال تلاش های زاید، دسترسی دارند.

اتحاد و همبستگی

همبستگی تا اندازه زیادی به درجه انطباق بین اهداف گروه و اهداف هر عضو وابسته است. به عبارت دیگر همبستگی، میزان علاقه اعضا در تداوم عضویت و تعهدشان به گروه است. گروهی که اعضایش علاقه شدیدی به باقی ماندن در گروه دارند و اهداف آن را شخصاً قبول می کنند، همبستگی گروهی دارند. در صورتی که گروهی که دارای این خصایص نیستند، همبستگی نداشته و غالباً دارای کارآیی مطلوب نیستند.

روحیه

تصور ضمنی که فرد از رفاه و رضایت دارد. البته رضایت برای سلامت کافی نیست. یک شخص ممکن است رفاه را در زندگیش گزارش دهد، در حالی که به طور موفقیت آمیزی، خصومت ها، اضطراب ها و تضادهای عمقی خودش را انکار می کند. در سطح سازمان، منظور از روحیه عبارت است از: مجموعه ای از احساسات انباشته شده افراد، که بر حول احساس رفاه، رضایت و خوشی و لذت، در مقابل احساس عدم راحتی، فشار ناخواسته و نارضایتی دور میزند. در یک سیستم ناسالم، ممکن است زندگی به طور امید بخشی، خوب یا به طور شرم آوری، بدادراک شود. در یک سازمان سالم، پذیرفتن این تصور سخت است که غالب پاسخ شخصی اعضا سازمان، چیز دیگری غیر از رفاه خواهد بود. (شایگان، ۱۳۸۹)

نوآوری

یک سیستم سالم، گرایش خواهد داشت که رویه های جدید را اختراع کند، در راستای اهداف جدید حرکت کند، انواع جدید محصولات را تولید نماید، خود را متنوع سازد و در طول زمان هر چه بیشتر فرق کند. به عبارتی چنین سیستمی را می توان گفت که رشد می کند، توسعه می یابد و تغییر می کند به جای آن که یکنواخت و استاندارد باقی بماند.

اقتدار

سازمان سالم به تقاضاهای بیرون به طور منفعلانه پاسخ نمی دهد و خود را ابزار محیط احساس نمی کند. همچنین به تقاضاهای درک شده، به طور مخرب و متمرذانه، پاسخ نخواهد داد و گرایش به نوعی استقلال از محیط خواهد داشت. همانند یک شخص سالمی که در حالی که با دیگران، تبادل دارد، پاسخ آن ها را به عنوان امری محدود کننده و تعیین کننده رفتار خودش، تلقی نمی کند.

سازگاری

مفاهیم اقتدار و نوآوری، هر دو مربوط به این اندیشه هستند که شخص، گروه یا سازمان سالم، در ارتباطی واقع بینانه و اثربخش با محیط خود قرار دارد. هنگامی که تقاضاهای محیطی و منابع سازمانی با همدیگر سازگار نیستند، یک رویکرد مشکل گشایی و ساختارده ی مجدد، بروز می کند که در آن، هم محیط و هم سازمان از بعضی جنبه ها متفاوت می شوند. مناسب تر این که، سازگاری مستمر سازمان، به عنوان نتیجه ی تغییرات سیستم محلی یا بخش های مرتبطی از محیط و یا معمولاً هر دو، رخ می دهد. چنین سیستمی، توانایی تحمل استرس کافی، برای رفع مشکلاتی که در طی فرآیند سازگاری ایجاد می شود را داراست.

کفایت حل مشکل

بالاخره، هر سازمان سالمی، ولو این که از لحاظ نظری مثل کامپیوتر استعداد خطای خیلی ناچیزی داشته باشد، همیشه مسائل، فشارها، مشکلات و نمونه هایی از سازگاری غیر اثربخش، دارد. بنابراین، موضوع، وجود یا عدم وجود مشکل نیست. بلکه روشی است که سازمان، خود را با مسائل سازگار می کند. یک سازمان شایسته، برای احساس مسائل موجود، ابداع راه حل های ممکن و برای تصمیم گیری درباره راه حل ها و برای اجرای آن ها و برای ارزیابی اثربخشی آن ها ساختارها و رویه هایی دارد، که به خوبی تدوین شده اند. چنین سازمانی، عملیات خود را قابل کنترل تلقی می کند و فعالانه با مشکلات سازگار می شود و به آن ها فائق می آید به جای آن که به صورت انفعالی از روبرو شدن با مسأله صرف نظر کند یا آن را انکار کند.

ابهام هدف

به دلایل مختلف، تعیین کردن خیلی دقیق و صریح برون داد سازمان های آموزشی، مشکل به نظر می رسد. برخی از این دلایل واقع گرایانه هستند؛ موجود انسانی همواره در حال تغییر و شدن است و این تغییر احتمالاً نتایج و تأثیرات مضاعفی در یک دوره طولانی خواهد داشت. اما بخشی از این سختی اندازه گیری برون داد به نظر می رسد که شکلی از حمایت یا حفاظت سازمان در برابر انتقادهای محیط پیرامون باشد. دلیل، هر چه که باشد، به نظر می رسد که غیر قابل اندازه گیری بودن برون داد سازمانی، یک خصیصه دیرپای سازمان های آموزشی باشد.

تغییر پذیری درون داد

یکی دیگر از خصوصیات بی همتای سازمان های آموزشی، تغییر پذیری خیلی گسترده در دروندادی است که به ویژه در ارتباط با دانش آموزان و کارکنان از محیط دریافت می کند. مدارس دولتی باید دانش آموزانی را بپذیرند که از لحاظ توانایی ها و انگیزش برای انجام دادن فعالیت هایشان دامنه تفاوت خیلی گسترده ای دارند. از طرفی دیگر معلمان نیز دارای عملکردهای متفاوتی هستند. توانایی، هوش و مهارت های میان فردی آن ها و نیز دانش و اطلاعاتشان در مورد موضوعی که تدریس می کنند، دامنه ی تغییرات گسترده ای دارد.

نامشهود بودن عملکرد شغل

کلاس های درس، واحدهای تولیدی نظام آموزشی هستند؛ معلمان در آن ها تدریس می کنند. این عملکرد نقش، تا حدودی برای همکاران و مافوق ها، غیرقابل مشاهده است. در واقع، این دانش آموزان هستند که می توانند کیفیت و نحوه ی اجرای نقش یک معلم را ببینند. اما آن ها اجازه اظهار نظر در مورد آن را ندارند و کمتر می توانند در آن دخل و تصرف کنند. بنابراین پاداش در حرفه ی تدریس از ارزیابی های دیگران در مورد عملکرد یک شخص، نسبتاً مستقل به نظر می رسد.

وابستگی متقابل اندک

یک مشخصه ی دیگر سازمان های آموزشی، در مقایسه با سیستم های تولید کننده اشیاء، به نظر میرسد که وابستگی متقابل اندک میان بخش ها باشد. تصور یک معلم در تدریس یک مطلب، بر رفتار کاری معلم دیگر، تأثیر خیلی کمی می گذارد. این همبستگی متقابل اندک چندین نتیجه دارد؛ نخست، نظارت فرد به فرد هر می را تقویت می کند که برای اثربخشی سازمان مضر شناخته شده است. در مورد معلمان جوان، باعث نوعی ملال، کودک ماندگی و جلوگیری از بلوغ حرفه ای می شود. عدم وجود ارزیابی ها در پایان هر مرحله یا دوره آن چنان که در سازمان های صنعتی وجود دارد چیزی مثل مدیریت کیفیت فراگیر، مانع جدیدی در برابر اثر بخشی سازمان های آموزشی است. البته همبستگی متقابل بالا، بدون مشکلات و سختی های خاصش نیست. (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹)

آسیب پذیری

مدارس دولتی همانند همه ی سازمان های عمومی دیگر، موضوع کنترل، انتقاد و انواع تقاضاهای مشروع و قانونی محیط پیرامون است. هر کس یک سهامدار است، هر سازمان دولتی تمایل دارد که این نوع روابط را با سیستم ها و افراد بیرون از مرزهای خود به وجود آورد. اما سازمانی با فرایند انسانی، همانند مدرسه با موجود بی نهایت با ارزشی سروکار دارد. دانش آموزانی که هر شب پیش والدین خود باز می گردند با اخبار و اطلاعات کم و بیش صحیحی در مورد رفتاری که با آن ها صورت می پذیرد. بنابراین، در نوع خاصی از سازمان که مدرسه نامیده می شود هر کسی که دارای شغلی است، اعم از؛ اعضاء هیأت آموزشی، رئیس منطقه آموزشی، مدیر مدرسه، کارکنان ستادی یا معلم، می تواند مورد انتقاد والدین یا شهروندان قرار گیرد. برای کسانی که درون سیستم هستند. پوستره ی سازمان خیلی نازک به نظر می رسد. پدر یا مادری که نسبت به توانایی خواندن فرزندش معترض است، می تواند رفتار تندی با بهترین معلم داشته باشد.

مسائل مربوط به کنترل غیر حرفه ای

مدیران رده های بالا و میانی که عهده دار اداره ی مدارس دولتی می شوند در این حیطه تخصصی ندارند و شاید اغلب آن ها تا سال ها قبل از آن که به این سمت منصوب شوند، در داخل مدرسه نبوده اند، در نتیجه، آن ها به صورت ضمنی یا آشکار، با تقسیم کارشان با رئیس منطقه آموزشی و کارکنان او موافقت می کنند. این مسأله، موضوع تعیین خط مشی ها و سیاست گذاری مدارس را با مشکل مواجه می کند. در بیشتر جهات، مدیر یک مدرسه راهنمایی یا متوسطه، در رابطه با دانش تخصصی، خودش را در خیلی از قابلیت ها از برخی معلمان عقب تر می بیند و در این معنی، خودش را یک فرد غیر حرفه ای احساس می کند.

سرمایه گذاری فنی اندک

امکانات تکنولوژیکی موجود در مدارس، برای استفاده هر معلم نسبتاً اندک است. بیش ترین بودجه مدارس صرف پرداخت حقوق و دستمزد می شود و مبلغ اندکی برای خرید وسایل، تجهیزات فنی و آموزشی باقی می ماند. بنابراین، ضعف تکنولوژی در مدرسه به وضوح بر روابط درونی آن تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، تبادل های اجتماعی به جای تبادل های اجتماعی ی فنی، در مدرسه قوی تر است و این امر، فرهنگ سازمانی مدرسه را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. (صافی، ۱۳۸۸)

ویژگی های سازمان های سالم و ناسالم

یک سازمان همواره باید برای بقای خود با مشکلات موجود، چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان مبارزه کند. لازمه ی مبارزه با مشکلات، شناختن مشکل و ابعاد مختلف آن می باشد. سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدف ها و مقاصد خود دست یابد، موانعی که در دستیابی به هدف هایش با آن مواجه می شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم، سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است واقع بین باشد و برای مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گیرد.

ویژگی های سازمان سالم

سازمان سالم

* سازمانی است که در آن هدف های سازمان برای اکثریت کارکنان روشن است و کلیه فعالیت ها در جهت حصول اهداف انجام می پذیرد. (علیمرادی، ۱۳۷۹)

* کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می کنند و علاقه مند به اعلام نظرات خود در مورد مشکلات هستند زیرا نسبت به حل آن ها با خوش بینی اقدام می شود.

* مسائل در چارچوب امکانات موجود و واقع بینانه، برطرف می شود.

* تصمیم گیری در مورد افزایش کارایی مؤسسه براساس عواملی از قبیل توانائی، احساس مسئولیت، وجود اطلاعات، حجم کار، زمان مناسب و تجزیه و تحلیل منطقی صورت می گیرد.

* برنامه ریزی در مؤسسه براساس واقعیت ها و آینده نگری، عملکرد و برقراری نظم صورت می گیرد و در این مورد، روحیه ی همکاری کامل وجود دارد. به عبارت دیگر قبول مسئولیت توسط مشارکت فعال کلیه اعضا بخوبی مشاهده می شود.

* قضاوت و خواسته های منطقی کارکنان سطوح پائین سازمان مورد توجه و احترام است.

* مسائلی که در مؤسسه مورد بررسی و حل و فصل قرار می گیرد، شامل نیازهای شخصی و روابط انسانی نیز می شود.

* تشریک مساعی به صورت آزاد و داوطلبانه انجام می گیرد، کارکنان آماده ی قبول کمک هستند و جهت ارائه کمک و همکاری مؤثر به طور سازنده و در جهت نیل به اهداف سازمان تلاش می کنند.

* هرگاه، بحرانی مؤسسه را در خطر قرار می دهد، کارکنان برای رفع بحران با یکدیگر متحد و متفق می شوند و خود را موظف به برطرف کردن آن می دانند.

* تضاد در امر تصمیم گیری مهم تلقی می شود و به طور مؤثر با همکاران مطرح می گردد. کارکنان همان کاری را انجام می دهند که از دیگران توقع دارند. یادگیری حین انجام کار به مقدار زیادی براساس ارائه طریق، کوشش فرد یادگیرنده و راهنمایی و توصیه یاد دهنده، صورت می گیرد. کارکنان یکدیگر را به عنوان افرادی مستعد و توانا برای یادگیری و رشد می بینند.

* انتقاد گروهی در ارتباط با پیشرفت کارها به طور معمول انجام می گیرد.

* صداقت در روابط، کاملاً مشهود است و کارکنان نسبت به یکدیگر، احساس احترام و تعلق دارند و خود را تنها حس نمی کنند.

* کارکنان کاملاً فعال هستند و براساس انتخاب و علاقه خود در فعالیت ها، مشارکت می کنند حضور در سازمان برایشان مهم و لذت بخش است.

* مدیریت و رهبری خیلی انعطاف پذیر در مؤسسه اعمال می شود و در موقع لزوم نیز مدیریت سازمان خود را با موفقیت ها و تغییرات محیط هماهنگ می کند.

*حس اعتماد، آزادی و مسئولیت متقابل در بین همکاران زیاد است، افراد عمدتاً واقف هستند که چه چیزهایی برای سازمان مهم و چه چیزهایی کم اهمیت است.

*قبول ریسک به عنوان یکی از شرایط توسعه و تغییر، مورد قبول مدیریت و کارکنان مؤسسه است.

*مؤسسه معتقد است که افراد باید از اشتباهات گذشته یاد بگیرند که چنین اشتباهاتی چه اثراتی در کار آن ها داشته است.

*عملکرد ضعیف در مؤسسه به فوریت تشخیص داده می شود و به طور دسته جمعی برای رفع آن اقدام می گردد.

*ساختار سازمانی، خط مشی ها و دستورالعمل ها در صورت لزوم تغییر می کند تا مؤسسه، خود را با شرایط محیطی تطبیق دهد.

*در مؤسسه، علاوه بر نظم، تحرک سازنده وجود دارد و ابداعات و ابتکارات به مقدار زیادی مشهود است. روش های قدیمی اکثراً مورد سؤال قرار می گیرند و در صورت عدم کارایی کنار گذاشته می شوند. سازمان به سرعت خود را با امکانات و تغییرات بازاری که خریدار محصول یا خدمات مؤسسه است، تطبیق می دهد، زیرا کارکنان مؤسسه همواره، مواظب این تغییرات هستند و با ابتکارات خود، آینده را پیش بینی می کنند.

ویژگی های سازمان ناسالم

سازمان ناسالم

*سازمانی است که در آن، هدف ها فقط برای تعداد معدودی از کارکنان طراز اول سازمان روشن است. (فراهانی، ۱۳۷۸)

*کارکنان در مؤسسه شاهد مشکلات مختلف هستند، اما کاری در مورد اصلاح آن انجام نمی دهند و هیچ یک از کارکنان، داوطلب مطرح کردن مشکلات نیستند. اشتباهات و مسائل برحسب عادت پنهان می شود و یا از آن به سادگی می گذرند. کارکنان راجع به مشکلات مؤسسه در منزل یا در محیط کار صحبت می کنند ولی با افرادی که مسئول هستند، مسائل را مطرح نمی کنند.

*حل مسائل به خاطر طرح عوامل غیر اصلی و نامربوط به مؤسسه، بسیار مشکل و پیچیده می شود. داشتن عنوان و مقام در مؤسسه خیلی مهم است و خواسته های مدیریت به عنوان خواسته های واقعی مصرف کنندگان کالا یا خدمات مؤسسه تعبیر می شود. کارکنان و مدیران از طرق رسمی و مؤدبانه یکدیگر را تهدید می کنند.

*افراد سطح بالای مؤسسه سعی دارند کلیه تصمیمات را در کنترل خود داشته باشند. این قبیل افراد به علت عدم دسترسی به اطلاعات صحیح و عدم مشورت با سایر همکاران خود به تصمیم گیری های نادرست می پردازند که پیامدهای آن نیز به نوبه ی خود موجب پیدایش مشکلاتی در سازمان می گردد.

*مدیران در انجام برنامه ریزی احساس تنهایی می کنند. خط مشی ها، مقررات و روش ها و دستورات به تدریجی که توقع می رود به انجام نمی رسد و برنامه ها تحقق نمی یابند. قضاوت و خواسته های منطقی کارکنان سطوح پایین سازمان مورد توجه و احترام قرار نمی گیرد، مگر آن قسمت جزئی که مربوط به کار ایشان می شود.

*به نیازهای شخصی و روابط انسانی به عنوان مسائل جنبی و غیرضروری نگاه می شود.

*کارکنان وقتی دعوت به تشریک مساعی می شوند به صورت غیرسازنده ای رقابت می کنند.

*کارکنان نسبت به حیطة مسئولیت خود احساس حسادت می کنند و فقط در موارد معدودی که احساس عدم توانائی شدید می نمایند، طلب کمک می کنند. احساس ارائه ی کمک به صورت داوطلبانه وجود ندارد. افراد نسبت به انگیزه های یکدیگر اعتماد ندارند و از یکدیگر به بدگویی می پردازند و مدیران این اوضاع را به راحتی تحمل می نمایند.

*هرگاه بحرانی موقعیت مؤسسه را در خطر قرار دهد، افراد خود را کنار می کشند و به سرزنش یکدیگر می پردازند و هر یک از کارکنان، برطرف کردن خطر را از دیگران انتظار دارد.

*عمدتاً بر روی تضادها سرپوش گذاشته شده و این گونه تضادها از طریق سیاست های فردی و اداری نادیده انگاشته می شوند و یا به صورت مداوم و پایان ناپذیر ادامه می یابند.

*یادگیری بسیار مشکل است. افراد برای یادگیری کارها به همکاران خود مراجعه نمی کنند و باید از طریق تجربه و خطا یاد بگیرند. راهنمایی و توصیه به ندرت به چشم میخورد و اکثراً غیرقابل استفاده و غیرمفید است.



*هیچ نوع انتقاد در ارتباط با عدم پیشرفت کارها انجام نمی گیرد.

*صداقت در روابط وجود ندارد و کارکنان کاملاً احساس تنهایی می کنند. همچنین افراد نسبت به یکدیگر احساس تعلق و احترام ندارند و در مقابل، نوعی احساس ترس در بین کارکنان مؤسسه مشاهده می شود.

*کارکنان احساس می کنند در چارچوب شغلی خود محبوس شده اند و از کار خود ناراضی بوده و احساس خستگی و فرسودگی می کنند، لیکن ناچارند شغل خود را حفظ کنند. به طور کلی از حضور در مؤسسه رنج می برند و محیط کار برایشان کاملاً نامطبوع است.

*مدیریت و رهبری در مؤسسه به صورت از پیش تجویز شده ای اعمال می شود و عاجز از درک موقعیت ها و تغییرات محیط است.

*مدیریت شدیداً امور جزئی را کنترل می کند. در کارمندان، حس اعتماد متقابل، آزادی، مسئولیت پذیری، تشخیص اولویت ها و تعیین اهمیت ها وجود ندارد.

*مدیران و کارکنان ریسک را اصلاً نمی پذیرند و مفهوم آن را نمی دانند.

*هر کسی در مؤسسه اشتباه کند از کار کنار گذاشته می شود. بنابراین با پنهان کاری بر روی اشتباهات سرپوش گذاشته می شود.

*علمکرد ضعیف با حاشیه رفتن و به طور سرسری و یا به طور مستبدان های مورد بررسی قرار می گیرد.

*ساخت سازمانی، خط مشی ها و دستورالعمل ها، دست و پای مؤسسه را بسته است. کارکنان در پناه خط مشی ها و دستورالعمل ها، ساخت و ارتباطات سازمانی ثابت و انعطاف ناپذیر، منافع و مصالح مؤسسه را نادیده می گیرند.

*در مؤسسه نظامی وجود ندارد و استفاده از روش های سنتی کاملاً متداول است و هیچ گونه حرکتی جهت بهبود روش ها صورت نمی گیرد.

*ابتکار یا تغییر و تحولی برای همگامی با ابزار مصرف در مؤسسه مشاهده نمی شود و اگر ابتکاری در کار باشد، در دست تعداد معدودی از کارکنان است.

ویژگی های مدرسه ی سالم و مدرسه ی ناسالم

مدرسه نیز یک سازمان است و تمام ویژگی های یک سازمان را دارا است، لذا موارد فوق در مورد سالم بودن و ناسالم بودن سازمان مدرسه نیز صدق می کند. بسیاری از محققان معتقدند که ادراک معلمان از محیط فضای مدرسه با سلامت سازمانی، منبع مهمی از اطلاعات را در زندگی نشان منعکس می کند و این تعامل اجتماعی هم در جو مدارس سالم و هم در جو مدارس ناسالم، نقش مهمی را در اندازه گیری کل سازمان ایفا می کند. ادراکات کارکنان از کیفیت محیط کاریشان در تعهدات آن ها نسبت به کارشان تأثیر خواهد گذاشت و در نهایت این که تعهدات آن ها بر سلامت مدرسه، عملکرد شغلی و کیفیت تحصیلی دانش آموزان تأثیر خواهد گذاشت. با این وجود، مدارس سالم و ناسالم دارای ویژگی های منحصر به فردی می باشد که در ادامه به شرح آن می پردازیم: (فرزنامی خواه و همکاران، ۱۳۸۶)

مدرسه ی سالم

مدرسه ی سالم از فشارهای نامعقول محیط و والدین محفوظ است. هیأت امنای این مدارس در مقابل تلاش های گروه های ذینفع برای تحت تأثیر قرار دادن سیاست های مدرسه به طور موفق، مقاومت می کنند. مدیر مدرسه ی سالم رهبری پویا ایجاد می کند. رهبری که هم وظیفه مدار بوده و هم رابطه مدار است. چنین مدرسه ای حامی معلمان است. با این وجود، آنان را هدایت کرده و استانداردهای عملکرد بالاتری را حفظ می کند. به علاوه مدیر در مافوق های خود نفوذ داشته و در فکر و عمل خود استقلال دارد. معلمان در مدرسه ی سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند. آنان اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای دانش آموزان در نظر می گیرند، استانداردهای عملکرد سطح بالا را حفظ می کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. علاوه براین، دانش آموزان با انگیزه های زیادی در امور عملی کار می کنند و به آن هایی که در امور علمی موفقیت دارند احترام می گذارند. وسایل کلاس و مواد آموزشی در دسترس همه است و سرانجام در یک مدرسه ی سالم، معلمان همدیگر را دوست می دارند و به همدیگر اعتماد کرده و در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه ی خود افتخار می کنند. با بکار بردن ابعاد سلامت سازمانی در مورد مدرسه، مدرسه ی سالم را به شرح زیر توصیف می شود:

*اهداف روشن و قابل قبولی ارائه می دهد.

*دارای ارتباطات نسبتاً عاری از تحریف عمودی، افقی و مورب است.

*قدرت نفوذ در تمام سطوح سازمان به طور منصفانه توزیع شده است.

*از دروندادها به طور مؤثر و کارآ استفاده می شود.

*احساسی از با هم بودن را منعکس می کند که افراد را با هم پیوند می دهد.

*احساسی از بهزیستی و رفاه را در میان کارکنان منعکس می کند.

*ویژگی های خود نوسازی را منعکس می کند.

*به تقاضاهای بیرون به صورت منفعلانه پاسخ نمی دهد و تمایل به نوعی استقلال از محیط دارد.

*هنگامی که توقعات محیطی و منابع سازمانی با همدیگر سازگار نیستند، سیستم در برابر مشکلاتی که در طی فرآیند سازگاری پدید می آیند دارای ثبات و تحمل کافی است.

*سرانجام مدرسه ی سالم، قابلیت های حل مسئله اش را حفظ می کند و قوت می بخشد.

مدرسه ی ناسالم

یک مدرسه ی ناسالم، مدرسه نسبت به نیروهای مخرب خارجی آسیب پذیر است. معلم و مدیر زیر حملات خواسته های نامعقول والدین و گروه های محلی و خواسته های موقتی مردم قرار دارند. مدیریت مدرسه تحت نفوذ عوامل و افراد سیاسی، از تصمیم گیری مستقل باز می ماند. مدیر به جای این که رهبری کند، به صورت سرگردان از فشارهای بیرونی در امان نیست. در مدرسه ی ناسالم مدیر حمایت محدودی از معلمان ابراز می کند و از تأثیرگذاری بر مافوق خود عاجز است. معلمان در یک چنین محیطی دارای روحیه ای ضعیف بوده و نسبت به شغل خود احساس مطلوبی ندارند و در حالت تدافعی قرار دارند و در نهایت تأکید علمی در، سطح پایین قرار دارد، و برتری علمی، مفهوم مهمی نیست، به بیان ساده همه وقت کشی می کنند.

نقش مدیریت و رهبری آموزشی و تأثیر آن بر سلامت مدارس

امروزه سازمان ها در معنای وسیع رکن اصلی دنیای کنونی اند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد، بالندگی و مرگ سازمان هاست. مدیر روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت می کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده ی بهتر در تکیا پست. مدیریت و رهبری از ارکان سازمان و جامعه است. مدیریت آموزشی و آموزشگاهی در بین انواع مدیریت ها از جایگاه ویژه ای برخوردار است. زیرا آموزش و پرورش نهادی است که اثراتش به کل جامعه بر می گردد. در عصر حاضر موفقیت سازمان ها تا حد زیادی به کارایی و اثر بخشی مدیریت و رهبری آموزشی بستگی دارد. اگر چه هر یک از شاخه های مدیریت در جای خود حائز اهمیت است اما با کالبد شکافی مدیریت آموزشی متوجه می شویم که این نوع از مدیریت باید جایگاه حساس و متمایزی داشته باشد. از جمله سازمان های فعال در سطح جامعه، سازمان آموزش و پرورش است که برای رسیدن به اهداف و برنامه های آن لازم است تا همه مدیران در سطوح متفاوت این سازمان، شایسته و توانمند باشند. تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه و تضمین سلامتی و نشاط آن ها عمدتاً از وظایف نظام آموزشی هر کشور است. تمام پست های مدیریت در آموزش و پرورش، از وزیر گرفته تا مدیران کل، معاونان و مدیران مدارس، با وجود این که در آموزش و پرورش کار کرده اند و ساختار آن را می شناسند، باید از بین نخبگان و بهترین افرادی انتخاب شوند که واقعاً توانایی و شایستگی مدیریت در این سازمان را داشته باشند. موضوع سلامت سازمانی در مدارس به عنوان نهادی که رسالت تربیت نسل آینده ی جامعه را بر عهده دارد، از حساسیت بیشتری برخوردار است، زیرا چنین سازمانی برای توسعه و پیشرفت، به کارکنان سالم، متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در طی زمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در قبال مشاغل و وظایف محوله انجام دهند. (قاسمی، ۱۳۸۲)

مبانی نظری ویژگی های شخصیتی

تعریف شخصیت

شخصیت را شاید بتوان اساسی ترین موضوع علم روانشناسی دانست زیرا محور اساسی بحث در زمینه هایی مانند یادگیری، انگیزه، ادراک، تفکر، عواطف و احساسات، هوش و مواردی از این قبیل است. به عبارتی موارد فوق الذکر اجزای تشکیل دهنده ی شخصیت به حساب می آیند. هنگامی که راجع به شخصیت انسان ها بحث می شود خود به خود مسئله تفاوت های فردی و ماهیت انسان ها پیش می آید و این سؤال به ذهن خطور می کند که چرا افراد تا این حد با هم متفاوت عمل می کنند؟ چرا بعضی از افراد با احساسات خود مقابله می کنند؟ و چرا برخی دیگر این گونه عمل نمی کنند؟ و سؤال های دیگری که در این زمینه به نظر می رسد. فکر کردن و پاسخ دادن به این سؤال ها

موضوعات حیطه ی شخصیت را شکل می دهند. بنابراین موضوع شخصیت در همه ی جنبه های زندگی افراد می تواند نقش داشته باشد. انسان موجودی منحصر بفرد و دارای ارزش ها، نیازها، باورها و انتظارات خاص خود می باشد که در مجموع شخصیت وی را شکل می دهد و عامل تعیین کننده ی سازش او با محیط می شود. انسان همواره در راستای ارضای نیازهای خود در تلاش و تکاپوست و با کار کردن به ارضای بخشی از این نیازها می پردازد. با این کار انرژی خود را در راه مطلوب صرف می کند و ارتباط اجتماعی با دیگران را توسعه می بخشد.

رویکرد تحلیل عاملی در تبیین شخصیت

اساس نظریه های عاملی شخصیت صفت است و منظور از آن آمادگی کلی انسان به سبک خاص می باشد. به طور کلی تعریف ویژگی های عمومی شخصیت در زندگی روزمره به صفاتی پایدار در خلال زمان باز می گردد که از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر چندانی نکرده و به ماهیت وجودی فرد اشاره دارد. به طور عام رفتار ما تحت تأثیر ویژگی ها و توانایی های شناختی و هیجانی قرار دارد. برای پیش بینی رفتار باید چنین ویژگی هایی بطور دقیق مورد بررسی قرار گیرند.

مدل پنج عاملی شخصیت

الگوی پنج عاملی شخصیت، الگوی مسلط در روانشناسی گرایشی می باشد. منظور از گرایش ویژگی های پایدار و نسبتاً پابستی است که افراد را از یکدیگر متمایز می سازد. هر چند صفت اغلب در ترکیب با سایر اصطلاحات مترادف بکار می رود و اندیشه های تا حدی متفاوت و ماهیت پایدار یک ویژگی را منتقل می کند. مانند صفات اضطرابی، که بیان می کند در برخی افراد آمادگی برای اضطراب، خصیص های ثابت از شخصیت آن هاست. این مدل توافقی است میان روانشناسان صفت که پنج بعد یا عامل اصلی در توصیف همه ی صفات شخصیت وجود دارد این پنج عامل بعد گسترده و دو قطبی پنج عامل بزرگ خوانده می شوند و این بزرگی نه به عظمت آن ها بلکه به دلیل گسترده و انتزاعی بودن آن هاست.

ابعاد شخصیت بر اساس مدل شخصیتی پنج عامل بزرگ

پنج بعد اساسی را برای شخصیت معرفی می شود که هر بعد، در برگزیده ی تعدادی از صفات خاصی است که مجموع آن صفات یک عامل شخصیت را تشکیل می دهند. در ادامه توضیح هر یک از این عوامل پنج گانه به تفصیل خواهد آمد.

عامل روان رنج وری

روان رنج وری رگ های از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک سوی پیوستار و در سوی دیگر آن، بیثباتی عاطفی و اضطراب بالا قرار دارد. افرادی که نمره ی آن ها در روان رنج وری پایین است با برخورداری از ثبات عاطفی، معمولاً آرام، معتدل و راحت هستند و قادرند با موقعیت های استرس زا، بدون آشفتگی یا اضطراب مقابله کنند. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این شاخص را تشکیل می دهد. از آن جایی که هیجان مخرب در سازگاری فرد و محیط تأثیر دارد، افرادی که دارای نمره ی بالاتری در این شاخص باشند، احتمال بیشتری دارد که دارای باورهای غیرمنطقی بوده، قدرت کمتری در کنترل تکانه ها داشته باشد و درجه های انطباق ضعیف تری با دیگران و شرایط فشار روانی نشان دهند. ولی افرادی که در این شاخص نمره ی پایینی دارند از نظر عاطفی افراد با ثباتی به شمار می روند. لازم به ذکر است که این مقیاس، همانند سایر مقیاس های نئو، یک بعد از شخصیت سالم را اندازه می گیرد. نمرات بالا ممکن است نشانه ی احتمال بالا برای ابتلا به برخی از مشکلات روانپزشکی باشد، اما این زیر مقیاس نباید به عنوان اندازه های برای اختلالات روانی در نظر گرفته شود. این عامل که اساس آن را تجربه ی هیجانات منفی و نامطلوب تشکیل می دهند، از تعدادی صفات مانند اضطراب، افسردگی، آسیب پذیر بودن و بیثباتی هیجانی تشکیل شده است. یکی از مشخصه های اصلی این عامل، ناسازگاری و عواطف منفی است، یعنی افرادی که در این عامل نمره ی بالایی بدست می آورند، با محیط بیرونی سازگاری کمتری دارند و اغلب دچار عواطف منفی می شوند. برعکس، افرادی که در این عامل نمره پایینی می گیرند با محیط سازگاری بیشتری دارند و از لحاظ عواطف و هیجانات در سطح مطلوبی قرار می گیرند. (کریمی، ۱۳۸۴)

صفات روان رنج وری

***اضطراب:** ترس، نگرانی، استرس و برانگیختگی بالا را شامل می شود.

***پرخاشگری:** به خصومت و خشم افراد نسبت به یک چیز یا یک شخص گفته می شود.

***افسردگی:** به خلق پایین و عواطف منفی و یأس و ناامیدی اشاره دارد.

***کمرویی:** به حالاتی مانند شرم و خجالت گفته می شود و گاهی اوقات ممکن است به ترس های مرضی از اجتماع نیز منجر گردد.

***تکانشوری:** به رفتارهای انفجاری و تکانشی که نسبتاً غیر ارادی هستند و بدون فکر کردن و تصمیم گیری انجام می شوند، گفته می شود.

***آسیب پذیری:** این گونه افراد در برابر فشارها و استرس ها، آسیب های جسمی و روانی بیشتری را متحمل می کنند.

عامل برون گرایی

این عامل دربرگیرنده ی صفاتی همچون جامعه پذیری، معاشرت، سلطه جویی، هیجان خواهی، فعال بودن، پرحرف بودن، پر انرژی بودن، قاطعیت و ... است. افرادی که در عامل برون گرایی نمره ی بالایی بدست می آورند، بسیاری از صفات فوق در آن ها دیده می شود. برای مثال، آن ها مهارت های اجتماعی زیادی دارند و دائماً در حال جنب و جوش هستند و به ریسک کردن در زندگی علاقه نشان می دهند. افرادی که در عامل برون گرایی نمره ی پایینی بدست می آورند، این نمره به منزله ی فقدان برون گرایی در آن ها محسوب می شود، نه اینکه آن ها را ضد برون گرایی قلم داد بکنیم. به این معنی که اگر کسی در عامل برون گرایی نمره ی پایینی گرفته باشد، باید او را در طرف دیگر این پیوستار قرار بدهیم. در این صورت، این افراد به عنوان درون گرا شناخته می شوند که صفات و ویژگی هایی مانند کم حرف بودن، کم فعال بودن و غیر معاشرتی بودن در آن ها دیده می شود. (گروسی فرشی و همکاران، ۱۳۸۰)

صفات برونگرایی

***گرمی:** این صفت به میزان صمیمیت بین افراد و نیز روابط فرد با دیگران اشاره دارد.

***قاطعیت:** این صفت به قاطع بودن و جرأت ورزی و رک گویی افراد اشاره می کند.

***فعالیت:** این صفت بیانگر تحرک، قدرت و انرژی افراد است.

***هیجان خواهی:** این افراد دائماً در جست و جوی تحریک و هیجان هستند.

***هیجان های مثبت:** این افراد به هیجان های مثبت و لذت بخش مانند خنده، شادی و عشق گرایش دارند.

عامل گشودگی به تجربه

این عامل میزان انعطاف پذیری افراد را در برابر تجارب جدید تعیین می کند. آن دسته از افرادی که در این عامل نمرات بالایی می گیرند، عقاید و ارزش های جدید و غیر متعارف را بیشتر می پذیرند و همچنین هیجان های مثبت و منفی را بیشتر و عمیقتر تجربه می کنند.

صفات عامل گشودگی به تجربه

***تخیل:** به افکار، تصورات و تخیلاتی گفته می شود که افراد در دنیای درونی خود دارند.

***زیبا پسندی:** به درک عمیق از هنرها و زیبایی ها، شعر و موسیقی گفته می شود.

***احساسات:** به تجارب و ادراک افراد از هیجان های درونی خود اشاره دارد.

***اعمال:** تلاش ها و فعالیت های تازه و متنوع را شامل می شود.

***عقاید:** به کنجکاوای ذهنی و علاقه به عقاید جدید اشاره دارد.

***ارزش ها:** به آمادگی برای امتحان ارزش های مذهبی، سیاسی و اجتماعی اشاره دارد.

عامل موافق بودن

این عامل میزان اعتماد، همکاری، همحسی و توافق با دیگران را می سنجد. افرادی که در این عامل نمره ی بالایی کسب می کنند، به دیگران اعتماد داشته و حس همکاری در آن ها زیاد است. ولی افرادی که در این عامل نمره ی پایینی می گیرند، نسبت به دیگران بدبین و بی اعتماد هستند و با دیگران هیچ گونه توافق و همکاری ندارند.

صفات عامل موافق بودن

- ***اعتماد:** ویژگی هایی همچون اطمینان و اعتماد متقابل بین فردی را شامل می شود.
- ***رک گویی:** ویژگی هایی همچون رک بودن، صداقت و بی ریا بودن را شامل می شود.
- ***نوع دوستی:** توجه زیادی به دیگران و میل مساعدت به آن ها دارند.
- ***همنوایی:** فرد با دیگران همنوایی می کند و به دیگران احترام می گذارد.
- ***تواضع:** این افراد معمولاً فروتن و بی غرور هستند.
- ***دل رحمی:** این افراد نسبت به دیگران گرایش داشته و تصمیم آن ها از روی احساسات می باشد.

عامل با وجدان بودن

این عامل میزان با وجدان بودن و احساس مسئولیت و همچنین نیاز به پیشرفت را معین می سازد. افرادی که در این عامل نمره ی بالایی بدست می آورند در جنبه های دیگر زندگی شان نیز پیشرفته ای زیادی دارند و به عنوان اشخاصی با وجدان، با اراده و مصمم شناخته می شوند. وظیفه شناسی و با وجدان بودن توصیف کننده قدرت کنترل تکانه ها، به نحوی جامعه پسند و تسهیل کننده ی رفتار تکلیف محور و هدف محور است. این عامل ویژگی هایی مانند تفکر قبل از عمل، به تاخیر انداختن ارضاء خواسته ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمانده ی و اولویت بندی تکالیف را در بر می گیرد. کنترل خود همچنین می تواند به مفهوم قدرت طرح ریزی خیلی فعال، سازمانده ی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب نیز باشد. تفاوت های فردی در این موارد اساس با وجدان بودن است. فرد با وجدان، هدفمند، با اراده و مصمم است.

صفات عامل با وجدان بودن

صفات مربوط به عامل با وجدان بودن عبارتند از: کفایت، وظیفه شناسی، مسئولیت پذیری، نظم و ترتیب، خویشتن داری، تلاش برای موفقیت، محتاط بودن در تصمیم گیری

ویژگی های شخصیتی مدیران و تأثیر آن بر سلامت مدارس

در موفقیت، تکامل و کیفیت نظام تعلیم و تربیت عوامل متعددی موثر هستند. یکی از آن ها مدیریت است که با مشکلترین وظیفه در پیچیده ترین نهاد اجتماعی سر و کار دارد. از مدیریت در نظام تعلیم و تربیت، به عنوان مدیریت آموزشی یاد می شود. همه ی مدیران به حکم آن که مدیران به یک شیوه عمل نمی کنند، مانند سایر افراد جامعه تفاوت های فردی، استعدادها، انگیزه ها، رغبت ها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوت ها اگر چه به ظاهر ممکن است جزئی باشد، هنگامی که از فرایندهای واسطه ای شناختی عبور می کنند، به تفاوت های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می انجامد. چنین تفاوت هایی عمدتاً از تفاوت های ناشی از شخصیت هر یک از مدیران سر چشمه می گیرد. از آنجا که مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم گیری بیشتری برخوردارند، شخصیت آن ها می تواند در تصمیمات و روش های آن ها تأثیر گذار باشد. با توجه به باید و نبایدهای مدیریت آموزشی، کسی مدیر است که بتواند در محیط کار با توجه به ویژگی های شخصیتی و به اقتضای موقعیت، اصول و یافته های علمی و مهارت های فنی را هنرمندانه به کار ببندد. لازمه ی چنین مدیریتی در محیط آموزشی داشتن جو سازمانی مساعد یا به عبارت دیگر حاکم بودن سلامت سازمانی در مدارس است. با توجه به موارد فوق تفاوت های مدیران بر پایه ی شخصیت می تواند منبع توسعه ی رشد و بهبود سلامت مدارس شده و یا ریشه ی تعارض و ناکامی باشد و در نهایت این که مشکلات سازمانی را به همراه داشته باشد.

مبانی نظری منابع قدرت

قدرت

ویژگی عمده ی قدرت این است که پیوسته صاحب خود را تقویت می کند. بنابراین کسانی که در سازمان در مسند قدرت قرار می گیرند پیوسته تلاش می کنند تا آن را حفظ کنند. آن ها منابع را در اختیار قرار دارند و کسانی که قدرت بر آن ها اعمال می شود از این فیض

محروم هستند. این واقعیت که قدرت در دست فرد یا واحد امری مشروع است و نظام قدرت سازمان جنبه قانونی و شرعی دارد باعث می شود آنان که از قدرت بهره ی بیشتری دارند، به هنگام توزیع قدرت از سهمیه بیشتری برخوردار شوند. بیشتر بحث های مربوط به قدرت در سازمان بر اساس این فرض قرار داشته است که فرد یا واحد می تواند بر رفتار سایر اعضای سازمان اعمال نفوذ کند. این موضوع نیز مورد تأکید قرار گرفته است که قدرت یک پدیده ی ایستا نیست، حتی اگر افراد یا اعضای سازمان تغییر نکنند. ولی اگر مسائل جایگزین کردن افراد در سطوح مختلف سازمان مطرح شود، مساله پیچیده تر خواهد شد. به کارگیری مؤثر قدرت، چالشی دشوار برای مدیران، کارکنان و سازمان هاست. منظور از استفاده ی اثربخش از قدرت، تحت تأثیر قرار دادن رفتار دیگران به گونه ای است که با نیازهای سازمان و کارکنان سازگاری داشته باشند. اگر استفاده از قدرت با دقت صورت نپذیرد، افراد قدرتمند ممکن است از افراد ضعیف سوء استفاده کرده، منافع فردی خود را با منافع مشروع سازمان عوضی بگیرند.

قدرت در سازمان ها

رابطه ای را که قدرت در سازمان بوجود می آورد را به شش طبقه تقسیم می کنند: اول اینکه امکان دارد سازمان به صورت خودکامه اداره شود یعنی قدرت در دست یک یا چند نفر قرار گیرد و آن ها کنترل مطلق بر سازمان اعمال کنند. دوم اینکه ممکن است سازمان به صورت دیوانسالاری باشد که در آن مقررات و دستورالعمل ها، شیوه ی اعمال قدرت و رابطه ی اعضا به صورتی دقیق مشخص باشد. سوم تخصص سالار که در آن تخصص و دانش بر سیستم حاکم است. چهارم توافق متقابل که در آن گروه های مخالف در اداره ی سیستم مشارکت می کنند. پنجم دموکراسی انتخاباتی است که در آن مقامات بوسیله ی اعضا انتخاب می شوند و تا زمانی که مورد حمایت اعضا هستند سیستم را اداره می کنند. ششم دموکراسی مستقیم که در آن همه ی اعضا در اداره ی امور سازمان مشارکت می کنند و حق اداره امور را دارند

منابع قدرت مدیران رده ی عالی سازمان

قدرت و اختیارات مدیر ارشد سازمان به وسیله ی هرم رسمی اختیارات تعیین می شود. مدیریت ارشد سازمان مسئولیت تعداد زیادی از افراد و منابع متعدد را بر عهده دارد و میزان اختیاراتش با آن مسئولیت ها برابر است. زنجیره ی فرماندهی از بالای سازمان شروع می شود، بنابراین اختیارات کسانی که در دفاتر بالای سازمان مستقر می شوند، زیاد است. اختیارات مربوط به اداره کردن سازمان به مدیریت ارشد داده می شود و در ساختار رسمی سازمان منعکس می گردد. اختیارات مربوط به تصمیم گیری به وسیله آن ساختار مشخص می شود. طرح سازمان نشان دهنده ی نخستین و مهمترین سیستم کنترل و اختیاراتی است که سازمان بدان وسیله اداره می شود. در ساختار سازمانی حق تصمیم گیری به پست ها و مقامات مختلف داده می شود و بدین وسیله میزان اختیارات رسمی مشخص می گردد. ساختار سازمانی تصویری از شیوه حکم رویی سازمان و اداره امور آن به دست می دهد و این موضوع را مشخص می کند که چه کسانی، چه اموری را کنترل می کنند و نیز نوع تصمیماتی که باید در سطوح مختلف سازمانی گرفته شود، تعیین می نماید. چهار منبع اصلی که تأمین کننده ی قدرت مدیریت ارشد سازمان می باشند، عبارت اند از: پست یا مقام رسمی، منابع، شیوه کنترل اطلاعات و تعیین محدوده ی تصمیم گیری و قرار گرفتن در کانون شبکه. (محمدی، ۱۳۸۵)

پست یا مقام رسمی

برخی از مسئولیت ها و حقوق به پست های بالای سازمان واگذار می شود. کارکنان و اعضای سازمان این موضوع را می پذیرند که آن حق مشروع مدیران ارشد است که هدفها را تعیین کنند، تصمیمات را بگیرند و فعالیت ها را هدایت نمایند. از این رو قدرت حاصل از مقام رسمی را قدرت مشروع و قانونی می نامند.

شیوه ی کنترل اطلاعات و تعیین محدوده ی تصمیم گیری

مقصود از شیوه ی کنترل اطلاعات و تعیین محدوده ی تصمیم گیری این است که مدیران ارشد با ارائه ی چارچوب مرجع و دستورالعمل ها، تصمیماتی را که مدیران رده های پایین تر باید بگیرند محدود می کنند. سازمان های کنونی دریافته اند که اطلاعات یکی از منابع اصلی است و اینکه می توان از طریق کنترل اطلاعات جمع آوری شده، شیوه ی تفسیر و توزیع آن ها بر فرایند تصمیم گیری اعمال نفوذ کرد. یک مدیر عامل می تواند از طریق کنترل کردن این اطلاعات صاحب یکی از منابع مهم قدرت شود. می توان اطلاعات را به گونه ای منتشر کرد که بر نتایج حاصل از تصمیمات دیگران اثر بگذارد، یا به آن نتایج شکل دهد.

قرار گرفتن در کانون شبکه

مدیران ارشد میتوانند به وسیله ی زیر دستان وفادار دورخود حصار بکشند و از طریق این شبکه ها درباره رویدادهای درون سازمان اطلاعات کافی و لازم به دست آورند و با منصوب کردن افراد آشنا در پست های کلیدی بر میزان قدرت خود می افزایند. آن ها می توانند از طریق کسب اطلاعات درست و به موقع و نیز از طریق دسترسی داشتن به سایر افراد درون شبکه و وابسته نمودن افراد زیادی به خود بر میزان قدرت خود بیفزایند.

منابع قدرت مدیران رده میانی سازمان

تخصیص قدرت بین مدیران رده میانی سازمان و نیروهای ستادی اهمیت زیادی دارد، زیرا قدرت موجب می شود تا بازدهی افراد افزایش یابد. مدیران باید به حد کافی قدرت و توان مانور داشته باشند تا بتوانند کارها و وظایف خود را به شیوه ای عالی انجام دهند. در طراحی پست های سازمانی و با واگذاری قدرت بیشتر به آن ها، چنین فرض می شود که سازمان به مقدار کافی قدرت دارد تا بتواند آن را به مقامات بالا و کارکنان رده پایین سازمان تخصیص دهد. می توان از طریق طراحی کارها و تعیین روابط متقابل در شبکه ی کاری در مسیر سلسله مراتب اختیارات کل قدرت سازمان را افزایش داد تا میزان اعمال نفوذ افراد بالا رود. اگر توزیع قدرت به صورت یک جانبه صورت گیرد و تمام قدرت به میزان رده بالا و ارشد سازمان داده شود، مدیران رده میانی هیچ نوع قدرتی نخواهند داشت و اثربخشی سازمان بسیار کاهش می یابد. عوامل مؤثر در طرح ساختار سازمانی مانع از این می شود که مدیران رده میانی و کارکنان ستادی به میزان کافی قدرت داشته باشند تا بتوانند وظایف خود را انجام دهند. مدیران رده میانی سازمان بدون داشتن قدرت کافی نمی توانند چندان مولد باشند. از طریق طراحی ساختار و تعیین پست ها و مقام ها می توان محل یا پست هایی را که در سازمان دارای قدرت هستند، تعیین کرد.

منابع قدرت مدیران رده پایین سازمان

افرادی که در رده های پایین تر سازمان قرار می گیرند قدرت خود را از منابع گوناگون به دست می آورند. برخی از این منابع جنبه ی فردی دارند زیرا آن ها چیزی جز بازتاب شخصیت و مهارت کارکنان نمی باشند.

قدرت و اختیار

قدرت مفهوم بسیار گسترده ای است که به توانایی افراد یا گروهی در برانگیختن یا نفوذ کردن در باورها یا کنش های اشخاص یا گروه های دیگر اشاره دارد. در حالی که اختیار در سازمان به قدرت در یک پایگاه سازمانی گفته می شود که در گرفتن تصمیم هایی که بر دیگران اثر می گذارد، به کار برده می شود. در حقیقت اختیار نیز قدرت است ولی به قدرت در یک موقعیت سازمانی اطلاق می شود.

مدیریت مسئولانه ی قدرت

مدیرانی که احساس مسئولیت دارند برای کسب قدرت اجتماعی تلاش می کنند و این در حالی است که از قدرت شخصی امتناع می ورزند. این امر افزون بر آگاهی از قوت نسبی پایگاه های قدرت، خود می تواند در استفاده اثربخش از قدرت به مدیران کمک کند. به هر حال، این نکته حائز اهمیت است که قدرت های گوناگون موجب دو شیوه ی بسیار متفاوت از تغییر رفتار می شوند. قدرت های پاداش و تنبیه و قدرت قانونی رفتار افراد را سازگار می سازند. از سوی دیگر قدرت قانونی، قدرت خبرگی و قدرت صلاحیت موجب رفتارهای راغبانه می شوند. بدیهی است رفتار از روی میل، برتر از رفتارهای شرطی شده است، چرا که با انگیزش درونی هدایت می شود. کارکنانی که صرفاً سازگاری نشان می دهند به اعمال قدرت های مکرر از جانب مافوق نیاز دارند تا در جهت مولد هدایت شوند؛ در حالی که کسانی که کار را از خود می دانند، خود آغازگر می شوند و نیازی به نظارت دقیق ندارند بنابر تحقیقات انجام شده قدرت مهارت و صلاحیت، بیشترین نقش را در بهبود عملکرد شغلی، کسب رضایت شغلی و کاهش ریزش نیروی انسانی دارند. آموزش رسمی، کارآموزی و خود سازی در شکل دهی قدرت خبرگی مدیر مؤثرند. (مظلومی و همکاران، ۱۳۸۹)

روش های اعمال قدرت

موضوع شیوه ی اعمال قدرت از جمله مباحثی است که کمتر دست خوش ابراز نظرهای بی پایه شده و رنگ و بوی قصه و افسانه به خود نگرفته است. راهنمای استانداردی وجود دارد که صاحبان قدرت درصدد بر می آیند به خواسته های خود جامه ی عمل بپوشانند. خلاصه نتیجه هایی که بدست آمد ما می توانیم با استفاده از آن ها به عمق شیوه هایی که اعضای سازمان و مدیران از طریق آن بر یکدیگر اعمال

نفوذ می کنند و شیوه هایی که در شرایط گوناگون به کار می برند، پی ببریم. در نتیجه شیوه های اعمال نفوذ به دست آمد که اینک ارائه می شود:

استدلال

با استفاده از واقعیت ها و ارائه داده ها، نظرها و عقاید منطقی خود را ابراز می کنند.

دوستانه

نخست از در دوستی در می آیند، ابراز صمیمیت و خیرخواهی می کنند و سپس با زبان خوش و ابراز حسن نیت خواسته ی خود را ابراز می نمایند.

دستور مستقیم

با صدور دستور مستقیم و درخواست برای رعایت قوانین و مقررات و فرستادن نامه های پیاپی از افراد می خواهند که طبق خواسته ی آنان عمل کنند و یادآور می شوند که رعایت قوانین و مقررات امری الزامی است.

جلب حمایت مقامات بالاتر

افراد می کوشند که برای جامه ی عمل پوشانیدن به خواسته های خود، نظر مقامات بالاتر را جلب کنند و از آن ها بخواهند که در این باره دستوراتی صادر نمایند.

تحریم و تشویق

برای رسیدن به خواسته های خود از سیستم تنبیه و تشویق سازمان استفاده می کنند. تعهد می کنند که حقوق افراد را افزایش دهند و تهدید می کنند که اگر عملکردی ضعیف بوده یا رضایت بخش نباشد، آن ها را تنبیه و توبیخ نمایند. پژوهشگران دریافتند که کارکنان و اعضای سازمان ها این هفت شیوه ی اعمال نفوذ بر دیگران را به صورت یکسان به کار نمی برند. شیوه ی استدلال از مهمترین استراتژی هایی بود که در این خصوص به اجرا در می آمد. گذشته از این پژوهشگران مزبور چهار متغیر اقتضایی را هم شناسایی کردند که بر شیوه ی منتخب اثر می گذارد. این چهار متغیر عبارتند از: قدرت نسبی مدیر، هدفهای مدیر در رابطه با اعمال نفوذ، انتظاراتی که مدیر از شخص دارد تا به خواسته هایش جامه عمل بپوشاند.

شیوه ها یا تدبیر سیاسی که بدان وسیله می توان پایگاه قدرت را تقویت کرد به شرح زیر است:

رهایی از پدیده ی عدم اطمینان

سازش با شرایط بسیار نامطمئن محیط یکی از منابع قدرت دوایر سازمانی به حساب می آید. اگر مدیر یک دایره بتواند پدیده های نامطمئن را تشخیص دهد و شناسایی کند و آنگاه برای رهایی یافتن از دست آن ها گام هایی بردارد، پایگاه قدرت آن دایره تقویت خواهد شد. (مؤید، ۱۳۸۷)

ایجاد وابستگی

اگر یک دایره از سازمان کارهایی انجام دهد که در مواردی مسائل و مشکلات دوایر دیگر را حل کند، در آن ها نوعی تعهد ایجاد خواهد کرد و آن ها می کوشند در آینده آن خدمات را جبران کنند. قدرتی که از راه ایجاد وابستگی به وجود می آید می تواند مخالفت های آینده را به نفع دایره ای که صاحب قدرت است از بین ببرد.

تأمین منابع

همیشه بقای سازمان در گرو منابع است. دایره هایی که منابع را تحصیل و تأمین می کنند و به صورت پول، اطلاعات یا تسهیلات به سازمان عرضه می نمایند کسب قدرت خواهند کرد.

تأمین موقعیت استراتژیک

تئوری مبتنی بر موقعیت استراتژیک بر این اساس قرار دارد که در محیط خارجی و در درون سازمان عواملی خاص وجود دارند که برای موفقیت دارای اهمیت حیاتی می باشند. امکان دارد یکی از این شرایط یا حالت ها کار به خصوصی باشد که به هیچ وجه نمی توان کار

دیگری را جایگزین آن نمود، یا یکی از کارهای محوری سازمان باشد که بسیاری از سایر کارهای سازمان به آن وابسته است. با تجزیه و تحلیل سازمان و محیط در حال تغییر، می توان به این موقعیت استراتژیک پی برد. به طور خلاصه، تخصیص قدرت در سازمان یک امر تصادفی نیست. قدرت نتیجه فرایندهای سازمانی است که می توان آن ها را پیش بینی نمود. هر دایره از سازمان که بتواند از توان پدیده عدم اطمینان بکاهد بر میزان وابستگی دیگران به خود بیفزاید، منابعی را به دست آورد یا در اختیار داشته باشد و موقعیت استراتژیک پیدا نماید، می تواند بر میزان قدرت خود بیفزاید. پس از کسب قدرت، مسئله بعدی شیوه ی استفاده کردن از آن است تا دایره مورد نظر بتواند به هدف ها و نتایج سودمند دست یابد.

ویژگی های مدیران و کارکنان اثربخش در رابطه با بکارگیری قدرت

۱. منابع ساختاری و وضعیتی و نیز روابط متقابل شخصی قدرت مؤثرترین روش های تحت تأثیر قرار دادن دیگران را با استفاده از منابع گوناگون قدرت می شناسند. برای نمونه، در روابط متقابل شخصی، افراد حرفه ای مانند دانشمندان تحقیق و توسعه، مهندسان، وکیلان و استادان بیشتر از مهارت و خبرگی (تخصص) تأثیر می پذیرند تا دیگر منابع قدرت. مدیران و کارکنان مؤثر بیشتر اوقات مسائل وضعیتی و ساختاری موجود در یک رابطه مبتنی بر قدرت را تشخیص داده، رفتار خود را برای سازگاری با وضعیت واقعی اصلاح می کنند.

۲. مدیران و کارکنان مؤثر ماهیت فراگرد تبدیلی را که زیر بنای بسیاری از تلاش های موفق نفوذ است می شناسند. آنان تشخیص می دهند که طی زمان اگر تبادل دو طرفه منصفانه و تقریباً معادل هم نباشند، احساسات ناگواری شکل میگیرد و به دنبال آن تأثیر بر دیگران نیز کاهش خواهد یافت.

۳. مدیران و کارکنان مؤثر می دانند که باید رفتار مشروع در کسب و به کارگیری قدرت را از رفتارهای نامشروع تمیز داد، زیرا استفاده نادرست یا عدم شناخت منبع قدرت ممکن است اثربخشی را از بین ببرد. برای نمونه افرادی که در زمین های دانش کافی ندارند و اظهار نظر می کنند قدرت مهارت را به تدریج کاهش می دهند و افرادی که رفتارشان موجب عدم اعتماد دیگران می شود اندک اندک قدرت صلاحیت را از دست می دهند.

۴. مدیران و کارکنان مؤثر به دنبال منصب ها و موقعیت هایی هستند که امکان ایجاد و استفاده از قدرت را فراهم سازند. به بیان دیگر، مشاغل را انتخاب می کنند که در مسیر اصلی موضوعات حیاتی و مورد علاقه سازمان باشند. این مشاغل فرصت هایی را فراهم می آورند که بتوان رفتار دیگران را تحت تأثیر قرار داد. عملکرد مؤثر در این موقعیت ها موجب قدرتمند شدن این افراد می گردد.

۵. سرانجام، مدیران اثربخش از قدرت خود با کمال بلوغ و خودکنترلی استفاده می کنند. آنان نیک می دانند که اعمالشان بر زندگی و رفتار دیگران اثر دارد و در همان حال در ضرورت استفاده از قدرت تردید و هراسی به خود راه نمی دهند و تشخیص می دهند که تأثیر بر رفتار کارکنان بخشی از لوازم مشروع ایفای نقش مدیریتی است. به هر حال، آنان قدرت را با مراقبت تمام به کار می گیرند، به گونه ای که در عین منصفانه بودن با هدف ها و نیازهای سازمان نیز سازگار باشد.

راه های استفاده از قدرت توسط مدیران

مدیران موفق کسانی هستند که برای موفقیت سازمان (نه برای فخر فروشی) بر دیگران اعمال قدرت می کنند. چنانچه مدیری به طور پیوسته قوانین را تسهیل و ساده کند و قوانین را به گونه ای تغییر دهد که زیردستان احساس راحتی کنند در واقع به زیردستان این پیام را می دهد شخص ضعیف النفسی است. مدیران موفق در اوج قدرت خویشتن دار هستند و روح همکاری را در زیردستان تقویت می کنند و به زیردستان پاداش می دهند و روحیه ی آنان را بهبود می بخشند. اگر مدیری در استفاده از قدرت به شیوه ای موفقیت آمیز عمل کند باید: (میر کمالی، ۱۳۸۹)

*نسبت به منبع قدرت خود حساس باشد. او پایه ی اقدام خود را بر انتظارات مردم می گذارد و قدرتی که در یک زمینه اعمال می کند در زمینه ی دیگر اعمال نمی کند.

*برای هریک از پنج پایگاه قدرت ارزش قائل می شود. وی همواره بر مهارت و درجه ی قدرت خود می افزاید.

* با توجه به پنج پایگاه قدرت مدیریت می کند. وی به هزینه ها، ریسک ها و منافع مربوطه توجه می کند و مشخص می کند در هر شرایطی از کدام پایگاه و قدرت خود باید استفاده کرد و بر هر فرد چه نوع قدرتی باید اعمال شود.

* در مسیر رهبری هدف های معقول داشته باشد تا در راه تأمین آن ها بر میزان قدرت خود بیفزاید، این افراد در پی احراز پست هایی بر می آیند که در اجرای آن ها پیوسته مهارت بیشتری پیدا کنند.

پیامدهای استفاده از منابع قدرت

اجابت

یعنی اینکه زیردست خواسته های رهبر را تا جایی انجام می دهد که نیاز به تلاش و صرف نیروی بیشتر نباشد. بنابراین ممکن است زیردست در یک فاصله ی زمانی قابل قبول فعالیت کند ولی خارج از وقت مقرر فعالیتی نخواهد کرد. ولی در عوض اصرار دارد که کار فردا را نیز در زمان خودش انجام دهد.

تعهد

هنگامی که فرد، رهبر را می پذیرد و خود را با او یکی می داند به احتمال زیاد با کوشش های فرد برای اعمال قدرت جمع می شوند. چنین فردی در برابر درخواست هایی که تصور می کند از نظر رهبر هم مهم هستند از انگیزش بالایی برخوردارند.

مقاومت

یعنی اینکه زیردست، با خواسته های رهبری در ستیز است. یک زیردست مخالف ممکن است حتی به طور عمد پروژه را نادیده بگیرد تا مطمئن شود که کار مطابق خواست رهبر پیشرفت نمی کند.

منابع قدرت مدیران و تأثیر آن بر سلامت مدارس

از میان انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان های آموزشی و پرورشی، دشوارترین، ظریف ترین، با اهمیت ترین و مؤثرترین هنر و دانش زمان حاضر به شمار می آید؛ زیرا آموزش و پرورش توأم با مدیریت های مطلوب و مناسب از یک سو تبدیل انسان های خام به انسان های حلاق، بالنده و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده احتیاجات نیروی انسانی هر جامعه در سطوح مختلف و در بخش های متفاوت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی است. مدیریت آموزش و پرورش در حقیقت کوششی بخردانه است برای بالا بردن کیفیت تعلیم و تربیت انسان هایی که بار سنگین تحول و پیشرفت فردی و جمعی را بر دوش دارند. در چنین چشم اندازی است که مدیریت به طور اخص در آموزش و پرورش اهمیت ویژه ای پیدا می کند. قدرت یکی از عمده ترین مفاهیمی است که ضمن معطوف ساختن تلاش های نظری و بنیادی، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است. در این زمینه ساختار و منابع قدرت مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت های سازمان و معلمان از اهمیت خاصی برخوردار است و از آن جایی که بخشی از شغل هر مدیر این است که در محیط کاری به عنوان عامل تغییر عمل کند باید با بهره گیری صحیح و مناسب از منابع قدرت در معلمان نفوذ کرده و با اقدامات لازم زمینه رشد کارکنان و سلامت هر چه بیشتر مدارس را فراهم آورد. (نیکنامی و همکاران، ۱۳۸۹)

نتیجه گیری

مبانی نظری سلامت سازمانی، ویژگی های شخصیتی و منابع قدرت به تفکیک مورد بررسی قرار گرفت. در بررسی سلامت مدارس چندین نظریه ی جامع توسط نظریه پردازان علم سازمان و مدیریت ارائه شد. صرف نظر از وجود تفاوت در نظریه ها و رویکردهای مختلف، چیزی که کاملاً بدیهی و غیر قابل انکار به نظر می رسد، وجود تفاوت های آشکار در ویژگی های شخصیت افراد است. همان گونه که از بررسی مبانی نظری بحث شخصیت می توان فهمید، هر یک از اندیشمندان و روانشناسان با توجه به اهمیتی که برای عوامل مختلف مؤثر در شخصیت و رفتار انسان قائل شده اند، نظریه ای متفاوت را ارائه نموده اند. همچنین منابع قدرت مدیران هم به عنوان یکی از فاکتورهای اساسی در ارتباط با سلامت سازمانی بررسی شد و این نکته حائز اهمیت روشن گردید که قدرت های گوناگون موجب بروز رفتارهای متفاوت در مدارس می شود. قدرت های اجبار و قانون افراد را سازگار می کند. از سوی دیگر قدرت های پاداش، تخصص و مرجعیت موجب رفتارهای راغبانه و از روی میل و اراده کارکنان می شود. همانگونه که در بخش های پیشین اشاره گردید، از یافته های این پژوهش چنین بر می آید که بین متغیرهای ویژگی های شخصیتی و منابع قدرت مدیران با سلامت مدارس رابطه وجود دارد و این خود مصدق و مؤید

پژوهش‌های پیشین می‌باشد. با توجه به نقش آموزش و پرورش در تربیت نیروی انسانی و اثر گذاری همه جانبه در برنامه‌های تحولی، مدیریت آموزشی از اهمیت بسزایی برخوردار است. بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مدرسه در افق چشم انداز مدرسه‌ای است. سالم، یادگیرنده، کمال جو و خواستار تعالی مستمر فرصت‌های تربیتی. تحقق این چشم انداز با نهادینه کردن سلامت سازمانی و بهبود فرآیند مدیریت و رهبری آموزشی اتفاق می‌افتد. مدیران آموزشی کسانی هستند که در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و پرورشی نقش عمده‌ای داشته و تصمیمات و برنامه‌های آن‌ها روند آموزش و پرورش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل عدیده‌ای در شکل‌گیری و مطرح شدن این تصمیمات دخیل می‌باشند که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی مدیران و منابع قدرتی که لازمه‌ی اجرای امور است نام برد. عملیاتی کردن سلامت سازمانی همه‌جانبه در مدارس و کل نظام تعلیم و تربیت، ارتقای کیفیت و ایجاد تغییر، در گرو ایفای نقش رهبری توسط مدیران آموزشی است. با این وجود به نظر می‌رسد بازبینی مدیریت و رهبری آموزشی در سطح مدیران مدرسه علی‌الخصوص مدارس متوسطه به خاطر جایگاه حساس و متمایزشان با تأکید بر جلب مشارکت ارکان مؤثر درخور توجه است تا بتوان زمینه‌های مناسب را برای رشد فردی، خانوادگی و اجتماعی همه‌ی دانش‌آموزان و دست‌اندرکاران نظام آموزشی فراهم کرد.

منابع

- آهنچیان، محمد رضا، (۱۳۸۵)، افت تحصیلی و رابطه آن با بنیادهای فلسفی آموزش و پرورش مدرن، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- پاریزی، محمد رضا و همکاران، (۱۳۸۶)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ دهم، تهران، انتشارات مؤسسه آموزش عالی بانکداری ایران.
- جوادی، محمد جعفر و همکاران، (۱۳۸۲)، شخصیت، نظریه‌ها و پژوهش، چاپ سوم، تهران، انتشارات آییژ.
- خنیفر، حسین و همکاران، (۱۳۸۸)، شناخت شخصیت مدیران، لازمه‌ی رفتار سازمانی، فصلنامه مدیریت سلامت.
- سیادت، سید علی و همکاران، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- شاملو، سعید، (۱۳۸۴)، مکاتب و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت، چاپ هفتم، تهران، انتشارات رشد.
- شایگان، حامد، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران تربیت بدنی استان اصفهان و سلامت سازمانی از دیدگاه کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- شریفی، اصغر و همکاران، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی.
- صافی، احمد، (۱۳۸۸)، آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه، چاپ دهم، تهران، انتشارات سمت.
- علیمرادی، رسول، (۱۳۷۹)، بررسی سلامت سازمانی و عوامل مرتبط با آن در مدارس متوسطه شهرستان بافق، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- فراهانی، محمد تقی، (۱۳۷۸)، روانشناسی شخصیت چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تربیت معلم.
- فرزنامی خواه، آذر میدخت و همکاران، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی در دبیرستان‌های شهر بجنورد، فصلنامه پژوهش‌های تربیتی.
- قاسمی، بهروز، (۱۳۸۲)، تئوری‌های رفتار سازمانی چاپ اول، تهران، انتشارات هیئت.
- کریمی، یوسف، (۱۳۸۴)، روانشناسی شخصیت چاپ دوازدهم، تهران، نشر ویرایش.
- گروسی فرشی، محمد تقی و همکاران، (۱۳۸۰)، رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت، فصلنامه علوم انسانی، دانشگاه الزهراء.
- محمدی، شهناز، (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی دبیران متوسطه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شورای تحقیقات آموزش و پرورش شهر تهران.
- مظلومی، پریسا و همکاران، (۱۳۸۹)، رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی.

مؤید، نرگس، (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط بین منابع قدرت مدیران گروه های آموزشی و سلامت سازمانی در دانشگاه های دولتی شهرستان اصفهان.

میر کمالی، سید محمد، (۱۳۸۹)، رهبری و مدیریت آموزشی تهران، نشر یسپرون.

نیکنامی، مصطفی و همکاران، (۱۳۸۹)، طراحی ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران.

Examining the relationship between personality traits and power sources of managers with the organizational health of secondary schools

*Ahmad Rahdari

Master's degree graduate of Islamic Ethics and Education, Islamic Azad University, Azadshahr branch

Iman Rahdari

Master's student in educational management, Islamic Azad University, Aliabad Katul branch

Fatemeh Rahdari

Bachelor's student of educational sciences of primary education, Farhangian University of Golestan province

Abstract

The discussion about organizational health shows that attention to it has not decreased and this issue is so central in theory and practice that it cannot be ignored. Although defining, measuring and estimating organizational health is not an easy task, it is a concept that justifies the reason for the durability and survival of organizations, so it should be given special attention and importance. The study of the school's organizational health status is not only important in terms of understanding the working conditions and its dynamics, but also a predictor of the school's effectiveness, students' academic progress, staff's organizational commitment, teachers' humanistic orientation, and teachers' trust in colleagues and the school principal. Is. Healthy schools are likely to have committed principals and teachers who believe in higher academic standards, have an open atmosphere, and have successful teachers and students. One of the basic concerns of educational systems is to ensure that educational programs and policies designed by policy makers, experts and high education managers are properly organized and implemented within the school. Empowering the school to achieve this goal is a long-standing issue for researchers, politicians and educational managers at different levels. Understanding the organizational health of schools, many variables of educational management, including technical level variables, i.e. teachers' morale and satisfaction with working and being in school, teachers' scientific and educational emphasis and high academic standards, and managerial level variables, i.e. the degree of influence of school administrators' influence on behavior Teachers and superiors study the leadership style of principals in two dimensions of consideration and also how principals fulfill the task of providing support resources in the school.

Keywords: personality traits, managers' power sources, organizational health.