

دو فصلنامه علمی تخصصی پژوهش در آموزش ابتدایی
سال اول، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۸. صفحات: ۵۶-۴۳.

بررسی رابطه خوش بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی با اثربخشی مدرسه در مدارس هیئت امنایی و عادی ابتدایی

سنور دهقانی^۱، رزگار محمدی^{۲*}

^۱آموزش و پرورش شهرستان بانه، کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران.
^{۲*}گروه علوم تربیتی، واحد سقز، دانشگاه آزاد اسلامی، سقز، ایران (نویسنده مسئول)

Email: rzgarrzgar1359@gmail.com.

چکیده

اطلاعات مقاله

این پژوهش با هدف بررسی رابطه خوش بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی با اثربخشی مدرسه در مدارس هیئت امنایی و عادی ابتدایی شهر بانه در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع ابتدایی شامل ۴۲۹ نفر که در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ در مدارس ابتدایی این شهر مشغول به تدریس بودند. نمونه پژوهش با توجه به جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان برابر با ۲۰۱ نفر بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای خوش بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس، همبستگی مثبت ($P < 0/01$)، بین مؤلفه های خوش بینی تحصیلی با اثربخشی مدارس، همبستگی مثبت و معنادار ($P < 0/05$) و بین مؤلفه های سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس، همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت ($P < 0/05$). نتایج آزمون t نشان داد که بین مدارس عادی و هیئت امنایی تنها در متغیر اثربخشی مدرسه تفاوت وجود دارد. در نهایت نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که تنها سلامت سازمانی قادر است خوش بینی تحصیلی را در مدارس عادی و هیئت امنایی پیش بینی کند.

دریافت: ۲۳ مهرماه ۱۳۹۸
پذیرش: ۲۰ بهمن ماه ۱۳۹۸
واژگان کلیدی:
خوش بینی تحصیلی،
سلامت سازمانی، اثربخشی
مدرسه.

Journal of Research in Elementary Education

Volume ۱, Issue ۲, Fall and Winter ۲۰۱۹-۲۰۲۰, Pages: ۴۳-۵۶.

The Relationship between Teacher's Academic Optimism and Organizational Health with School Effectiveness in Elementary Board of Trustee's and State-Run Schools

Senoor Dehghani¹, Rzgar Mohammadi²

¹Baneh Education, MA in Elementary Education, Saghez Branch, Islamic Azad University, Saghez, Iran

²Department of Education, Saghez Branch, Islamic Azad University, Saghez, Iran (Corresponding Author)

ARTICLE INFORMATION

Received: ۱۵ October ۲۰۱۹

Accepted: ۹ february ۲۰۲۰

Keywords:

Academic Optimism, Organizational Health, School Effectiveness.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between teachers' optimism and organizational health with school Effectiveness in elementary board of trustee's schools and state-run schools in Baneh in academic year ۲۰۱۷-۲۰۱۸. The statistical population of the study consisted of all elementary school teachers (۴۲۹) who were teaching at elementary schools. Sample size was ۲۰۱ people selected based on Kerjci & Morgan, (۱۹۷۰). The results showed that there is a statistically significant correlation between teachers' academic optimism and organizational health with the school effectiveness ($P < 0/01$), between the components of academic optimism with the school effectiveness was also significant ($P < 0/05$) and there was a significant correlation between organizational health components and schools' effectiveness ($P < 0/05$). The results of the t-test showed that the only difference between the State-Run Schools and the board of trustees was the school effectiveness variable. Finally, the results of the regression test showed that only organizational health was able to predict academic optimism in the state-run and board of trustee's schools.

مقدمه

مدرسه، مؤسسه‌ای بسیار مهم است که برای مدت معینی، به بخشی از زندگی هر شخص تبدیل می‌شود. مدرسه جایی است که فرد دانش خود را به دست می‌آورد و گسترش می‌دهد و مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه می‌دهد و از طریق مدرسه به بهزیستی روانی نیز دست می‌یابد (Fejová & Uhláriková, ۲۰۱۸). مدیران و محققان تربیتی سرتاسر دنیا، در پی شناسایی و شناخت ویژگی‌ها و متغیرهای تأثیرگذار بر پیشرفت تحصیلی هستند. مربیان و محققان تربیتی معتقدند که ویژگی‌های محیط مدرسه، نقش مهمی در موفقیت مدرسه دارند و افزایش موفقیت و اثربخشی مدرسه به احتمال زیاد، در افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نمایان می‌شود. محققان تلاش دارند تا ویژگی‌هایی را شناسایی کنند که ممکن است نشان‌دهنده مدارس اثربخش باشد، با این امید که این ویژگی‌ها را در مدارس دیگر اجرا کنند (AbdollahZadeh, ۲۰۱۶; Messick, ۲۰۱۲). امروزه هیچ سازمانی نمی‌تواند فعالیت خود را به دور از عوامل محیطی ادامه دهد؛ بلکه سازمان‌ها در محیطی پویا و متغیر قرار دارند که برای همگام شدن با این تغییرات و حفظ و تداوم حیات خویش باید انعطاف‌پذیر باشند و خود را با تغییرات محیطی وفق دهند و همواره آماده مواجهه با مشکلات و تقاضاهای محیطی و حل آنها باشند. نیل به اهداف سازمانی، مستلزم حل این مشکلات است و تداوم و حیات سازمان نیز در گرو حرکت به سمت اهداف موردنظر و نیل به آنها و در نهایت رسیدن به اثربخشی می‌باشد (Heidar Zadeh, ۲۰۱۴).

اثربخشی و ارزیابی میزان تحقق اهداف، از عوامل تأثیرگذار بر پیامدهای تحصیلی است، ولی خود نیز تحت تأثیر متغیرهای مختلف فردی و محیطی قرار دارد. تفاوت‌های فردی از قبیل نگرش ذاتی علاقه به تحصیل، تعلق به مدرسه، نگرش به تحصیل، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ادراک دانش‌آموزان از جهت‌گیری هدف‌دار معلم از یک طرف و عوامل موقعیتی نظیر محیط والدین خانواده و ساختار کلاسی و نحوه ارزشیابی از طرف دیگر می‌تواند اثربخشی و اهداف دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار دهد (Ahmadi, ۲۰۱۵). مسئله اثربخشی مدرسه، نمایانگر چالش‌های ماندگار و اساسی در عملکرد مدیریتی است. چالش نخست آنکه، هیچ توافق جمعی در مورد تعریف اثربخشی مدرسه وجود ندارد؛ جنبه‌های متفاوت به نتایج یادگیری متفاوت نیاز دارند. دومین چالش درباره تعریف اثربخشی سازمان است؛ زیرا مدام در حال تغییر است و در دیدگاه افراد نسبت به مدرسه تأثیر می‌گذارد و بازتاب‌دهنده تغییرات اجتماعی است. چالش سوم این است که هر گروه معمولاً مشخصات اثربخشی متفاوت و متضادی را ارائه می‌کند (Hoy & Miskel, ۲۰۱۳).

اثربخشی مدرسه به عنوان یک موضوع اساسی از سوی بسیاری از محققان تربیتی مورد توجه قرار گرفته است. اثربخشی، یک مفهوم چندبخشی و پیچیده است که غالباً با بحث کیفیت ارتباط پیدا می‌کند و به آن میزانی اشاره دارد که وسایل و فرایندهای آموزشی، منتج به دستیابی اهداف یا نتایج آموزشی می‌گردند (Hoy & Miskel, ۲۰۱۳). لذا، جهت سنجش اثربخشی یک مدرسه، لازم است عوامل بسیاری را ملاک قرار داد. استروف و اشمیت (Ostroff & Schmitt, ۱۹۹۳; Cited in Amjadzabardast, Gholami & Nemati, ۲۰۱۵) عواملی مانند کارکرد مدیریتی، رفتار رهبری، اصول اخلاقی، سطح اعتماد، فرهنگ و جو مدارس، مشارکت والدین، کارایی معلمان و رضایت شغلی آنان و حمایت‌های اجتماعی را از عوامل کلیدی می‌دانند. از دهه ۱۹۸۰، در پژوهش‌های اثربخشی آموزشی در مورد نوع شرایط سطح مدرسه‌ای^۱ که بسیار اهمیت دارند، اجماع زیادی وجود داشته است (Scheerens, ۲۰۱۶). ایده اصلی مدارس اثربخش این است که فراتر از تأثیر بر ویژگی‌های فردی، مانند

^۱. Kind of School-Level Conditions

توانایی شناختی و زمینه اجتماعی عمل کنند، این مدارس در تلاشند تا روی آنچه در سطح سازمانی مدرسه، در جهت بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌توان انجام داد، تمرکز کنند (Ramberg, Låftman, Almquist & Modin, ۲۰۱۹).

الگوی « اثربخشی مدرسه^۱ »، به عنوان یک جریان پژوهشی، در پاسخ به این بحث‌ها که « آیا مدارس تفاوت ایجاد می‌کنند »، متولد شد (Teddle & Reynolds, ۲۰۰۰). بر این اساس، پژوهش‌های اثربخشی مدرسه، عمدتاً روی دو سؤال متمرکز شد: « چه چیزی مدارس خوب را ایجاد می‌کند؟ » و « چگونه می‌توانیم مدارس خوب بیشتری ایجاد کنیم؟ » (Reynolds & et al, ۲۰۱۴). به عبارت دیگر، هدف محوری پژوهش‌های اثربخشی مدرسه می‌تواند به صورت بررسی اینکه « چه کارهایی » اثربخشی مدارس در ارتقای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تضمین می‌کند و مطالعه راه‌هایی که به موفقیت بیشتر مدارس در افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و در نهایت کمک به فرصت‌های آموزشی برابر منجر شود، در نظر گرفته شود (Oldaç, ۲۰۱۶).

برای پاسخ به این پرسش‌ها و تحقق این هدف، پژوهش‌های اثربخشی مدرسه، رابطه بین متغیرهای مختلف را در بافت‌های آموزشی و متغیرهای مربوط به خروجی‌های تحصیلی و یا اجتماعی مدرسه مورد بررسی قرار داده‌اند (Creemers, Reynolds, ۲۰۰۰; Stringfield & Teddle, ۲۰۰۳; Teddle & Reynolds, ۲۰۰۰).

پژوهش‌های انجام شده در گذشته بیشتر در مورد تأثیر متغیرهای فردی (متغیرهای درونی و مربوط به خود) مانند خودکارآمدی و انگیزش ذاتی بر روی اهداف و اثربخشی مدرسه بوده است، در حالی که عوامل تأثیرگذار متعددی در بافت کلاس مدرسه و اجتماع وجود دارد که می‌تواند روی ویژگی‌های یادگیرنده از جمله اهداف پیشرفت او اثر بگذارد. در میان متغیرهای قابل تغییر، کیفیت معلم به عنوان معنادارترین پیش‌بین بازده‌های تحصیلی دانش‌آموزان شناسایی شده است (Kulophas, ۱۹۹۷; Sanders, Wright, and Horn, ۲۰۰۸; Hattie, ۲۰۱۸; et al, ۲۰۱۸). معلم با مجموعه‌ای از باورها در مورد هویت کارآمدی و جهت‌گیری هدفی، در کلاس درس عمل می‌کند. باورهای معلمان و ویژگی‌های آنان از مهم‌ترین خصوصیات است که تأثیر بسیاری بر محیط یادگیری تدریس و عملکرد دانش‌آموزان دارد. یکی از این باورها، خوش‌بینی تحصیلی است. خوش‌بینی تحصیلی^۲ یکسازه جدید است که معرف تصویری غنی از عاملیت فردی است و قضاوت‌های معلم را در قالب‌های شناختی، عاطفی و رفتاری توضیح می‌دهد (Ahmadi, ۲۰۱۵).

خوش‌بینی تحصیلی معلمان، اعتماد کلی معلمان را نشان می‌دهد، به عبارت دیگر خوش‌بینی تحصیلی معلمان نمایانگر آن است که شرایط برای موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان وجود دارد. تارتر و هوی (Tarter & Hoy, ۲۰۰۳) کارآمدی معلمان^۳، اعتماد^۴ کادر آموزشی و معلمین به والدین و دانش‌آموزان و تأکید تحصیلی^۵ را در سطح مدرسه معرفی کردند. مطالعات دیگری نیز نشان داد که این سه متغیر، یک متغیر مکنون را - که خوشبینی تحصیلی است - تشکیل می‌دهند (Hoy, Tarter, & Hoy, ۲۰۱۳; Wu & et al, ۲۰۱۳; Tschannen-Moran & et al, ۲۰۱۳; Smith & Hoy, ۲۰۰۷; McGuigan & Hoy, ۲۰۰۶; ۲۰۰۶; ۲۰۱۳).

احساس کارآمدی معلم، به صورت قضاوت وی در مورد قابلیتش برای دستیابی بر نتایج مطلوب در مورد مشارکت کلاسی و یادگیری دانش‌آموزان حتی آنانی که سرسخت و بی‌انگیزه هستند تعریف می‌شود. منظور از اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین، احساس معلمان نسبت به قابل اعتماد بودن، راستگویی و پذیرای مسئولیت بودن دانش‌آموزان و والدین‌شان است. فرهنگ اعتماد را می‌توان بر اساس میزان اعتماد کادر آموزشی به دانش‌آموزان، والدین، مدیر و همکاران مشخص نمود. وجود این

^۱. School effectiveness

^۲. Academic Optimism

^۳. efficacy

^۴. Trust

^۵. Academic emphasis

اعتمادهای چهارگانه که شامل اعتماد معلم به دانش آموزان، والدین، مدیر و دیگر معلمان است باعث می شود تمام این افراد با هم به صورت مشارکتی کار کنند و اثربخشی مدرسه را افزایش دهند و رابطه اعتماد ساز شامل احساس خیرخواهی، قابلیت اطمینان، صلاحیت، راستگویی و پذیرای مسئولیت بودن است. سومین عامل مؤثر بر خوش بینی تحصیلی تأکید تحصیلی است. تأکید تحصیلی بیانگر باور معلم در مورد موفقیت های تحصیلی دانش آموزان و تمرکز آنان بر روی یادگیری و تکالیف تحصیلی می باشد. تأکید تحصیلی رسیدن به استانداردهای بالاتر تحصیلی است که نشانگر رفتار کارآمدی و اعتماد است (Hoy & Miskel, ۲۰۱۳).

از طرفی هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز باید بتواند در موارد بحرانی، ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد و با نیروهای تهدیدکننده خارجی، به طور موفقیت آمیزی برخورد کند و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت نماید و همواره با حفظ توانایی های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد (Rzaei Soufi, Doustar & Sadat, ۲۰۱۲). مدارس بر آنچه در مورد برنامه درسی و روش های آموزشی می دانند، متمرکز شده اند، با این حال، عاملی که به ندرت به عنوان یک عامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در نظر گرفته می شود، سلامت سازمانی است (Zamora & Hernandez, ۲۰۱۶). سلامت سازمانی^۱ مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان های سالم، کارکنان متعهد، وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی نفعان، رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتاری هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (Ghahremani, ۲۰۱۲). پارسونز^۲ در تعریف یک سازمان سالم می گوید: « همه سیستم های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را بر پایه دست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت های خود را هماهنگ و همساز سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آنها تضمین می گردد» (Hoy & Miskel, ۲۰۱۳).

در گفتمان پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، سلامت سازمانی به عنوان یک عامل مؤثر در یادگیری دانش آموزان مطرح شده است (Fairman, ۲۰۱۱; Roney, ۲۰۱۱; Uline, Miller & Tschannen-Moran, ۱۹۹۸; Hoy, ۱۹۹۷). اولین بار ماتیو مایلز (Matthew Miles, ۱۹۶۵) مفهوم سلامت سازمانی را برای کاربرد در مدارس مطرح کرد، زمانی که او فرایندهای تغییر در مدارس دولتی (عمومی^۳) را می نوشت. پژوهش های هوی (Hoy, ۱۹۹۱) و فایرمن (Fairman, ۲۰۱۴) شواهدی فراهم کرده اند که از اهمیت سلامت سازمانی در بهبود پیشرفت تحصیلی دانش آموزان حمایت می کنند. پژوهشگران دیگر از اینکه محیط یادگیری مدرسه از جو یادگیری مدرسه، فرهنگ مدرسه و سلامت سازمانی تأثیر می پذیرد، حمایت کرده اند (Roney, ۲۰۱۱; Uline & et al, ۱۹۹۸; Hoy, ۱۹۹۰). در ارتباط با هر یک از متغیرهای این پژوهش، مطالعات مختلفی صورت گرفته است، به طوری که در پژوهش هایی رابطه سلامت سازمانی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان (Zamora & Hernandez, ۲۰۱۶; Roney & et al, ۲۰۰۷; Sabanci, ۲۰۰۹; cited in Zare, ۲۰۱۳), اثربخشی معلمان (Roney & et al, ۲۰۰۹; cited in Shah Morad Zadeh, ۲۰۱۴; Amirianzadeh, & Mohamadpoor, ۲۰۱۶; Shariatmadari, ۲۰۰۹)

^۱. Organizational health

^۲. Parsons

^۳. Change Process in Public Schools

اعتماد سازمانی (Tghvaei Yazdi, ۲۰۱۶)، رضایت شغلی (Maleki Avarsin & Ghassabi, ۲۰۱۳)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (Tghvaei Yazdi, ۲۰۱۶)، متغیرهای جمعیت شناختی (Pak Nejad, ۲۰۱۳)؛ رابطه خوش‌بینی تحصیلی با پیشرفت دانش-آموزان (Boonen, Pinxten, Van Damme & Onghena, ۲۰۱۴; Tschannen-Moran & et al, ۲۰۱۳; Wu, ۲۰۱۲; Mohammad, ۲۰۱۴)، وضعیت اجتماعی-اقتصادی دانش‌آموزان (Boonen, Pinxten, Van Damme & Onghena, ۲۰۱۴)؛ و مسئولیت‌پذیری جمعی (Wu, ۲۰۱۲)، رضایت شغلی (Badri Gargari, Beyraami & Gholami, ۲۰۱۵)؛ و اثربخشی سازمانی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (Henderson, ۲۰۱۱; Harrison, ۲۰۰۸) مورد بررسی قرار گرفته است.

بنابراین، با توجه به اینکه تا کنون پژوهشی درباره خوش‌بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی با اثربخشی مدرسه انجام نشده و بررسی خوش‌بینی تحصیلی و سلامت سازمانی در اثربخشی مدارس ابتدایی اهمیت بسیار دارد، محقق بر آن شد تا در این پژوهش، رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس ابتدایی هیأت امنایی و عادی شهر بانه را بررسی کند. پژوهش حاضر قصد دارد به چهار سؤال زیر پاسخ دهد:

۱. آیا بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان با اثربخشی مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان با سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین معلمان مدارس عادی و هیأت امنایی در متغیرهای خوش‌بینی تحصیلی، سلامت سازمانی و اثربخشی مدرسه تفاوت وجود دارد؟
۴. آیا خوش‌بینی تحصیلی و سلامت سازمانی، اثربخشی مدارس عادی و هیأت امنایی را پیش‌بینی می‌کنند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، در قلمرو پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت بود از کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر بانه که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ در مدارس ابتدایی این شهر مشغول به تدریس بودند. براساس آمار گرفته شده از اداره آموزش و پرورش این شهرستان، تعداد این معلمان ۴۲۹ نفر بود که از این تعداد ۲۸۲ نفر زن و ۱۴۷ نفر مرد بودند. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان (Kerjci & Morgan, ۱۹۷۰) برابر با ۲۰۱ نفر بود که از این تعداد ۱۳۹ نفر در مدارس عادی و ۶۲ نفر در مدارس هیأت امنایی بودند. به منظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. دلیل استفاده از این روش در این پژوهش به سبب گستردگی و عدم دسترسی به فهرست کامل افراد جامعه بود. به این صورت که ابتدا مدارس مقطع ابتدایی (هیأت امنایی و عادی) شهر بانه مشخص شد و از بین این مدارس چند مدرسه به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها در بین معلمان آن مدارس توزیع شد. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های زیر جمع‌آوری شد:

۱. پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی بیرد و همکاران: در این پژوهش برای اندازه‌گیری خوش‌بینی تحصیلی معلمان از پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی معلمان بیرد و همکاران (Beard & et al, ۲۰۱۰) که دارای ۱۱ گویه است استفاده شد. این پرسشنامه دارای سه خرده‌مقیاس کارآمدی جمعی معلم (۴ گویه)، اعتماد به والدین و دانش‌آموزان (۴ گویه) و تأکید تحصیلی (۳ گویه) است
۲. کلیه سؤالات بر روی یک طیف پنج درجه‌ای از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» نمره‌گذاری می‌شوند. عباسیان و حیدرزاده (Abbasian & Heidarzadeh, ۲۰۱۶) پایایی هر یک از خرده‌مقیاس‌های کارآمدی معلم، اعتماد به والدین و

دانش آموزان و تأکید تحصیلی را به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۷ و ۰/۸۰ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۹ برآورد کردند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۸۵ و برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های کارآمدی معلم، اعتماد به والدین و دانش آموزان و تأکید تحصیلی برابر با ۰/۷۰۵، ۰/۷۵۵ و ۰/۷۳۱ به دست آمد.

۳. پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و ولفولک: برای اندازه‌گیری سلامت سازمانی از پرسشنامه ۳۷ سؤالی سلامت سازمانی در مدارس ابتدایی هوی و ولفولک (Hoy & Woolfolk, ۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای پنج خرده‌مقیاس یکپارچگی سازمانی، رهبری دوستانه، نفوذ بر منابع قدرت، وابستگی معلم و تأکید علمی است. کلیه سؤالات بر روی یک طیف چهار درجه‌ای از « به ندرت رخ می‌دهد » تا « بارها و بارها رخ می‌دهد » نمره‌گذاری می‌شوند. هوی، تارتر و کاتکمپ (Hoy, Tarter & Kottkamp, ۱۹۹۱) پایایی هر یک از خرده‌مقیاس‌های یکپارچگی سازمانی (۰/۹۰)، رهبری دوستانه (۰/۹۵)، نفوذ بر منابع قدرت (۰/۸۹)، وابستگی معلم (۰/۹۴) و تأکید علمی را (۰/۸۷) به دست آوردند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۸۲ و برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های یکپارچگی سازمانی (۰/۷۲۳)، رهبری دوستانه (۰/۸۷۷)، نفوذ بر منابع قدرت (۰/۷۵۴)، وابستگی معلم (۰/۷۰۴) و تأکید علمی (۰/۷۵۵) به دست آمد.

۴. پرسشنامه اثربخشی مدرسه هوی (۲۰۰۹): برای اندازه‌گیری اثربخشی مدرسه، از پرسشنامه اثربخشی مدرسه هوی (Hoy, ۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸ گویه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از « کاملاً مخالفم » تا « کاملاً موافقم » می‌باشد. حیدرزاده (Heidarzadeh, ۲۰۱۴) پایایی این پرسشنامه را برای پژوهش خود ۰/۸۹ به دست آورد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۹۲ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS است ۲۲ و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون تی مستقل و ضریب رگرسیون چندگانه انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی مربوط به متغیر خوش‌بینی تحصیلی و مؤلفه‌های آن

متغیر / مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بالاترین نمره	کم‌ترین نمره
خوش‌بینی تحصیلی	۲۰۱	۴۳/۲۸	۴/۱۹	۵۴	۳۴
کارآمدی جمعی معلم	۲۰۱	۱۵/۳۰	۲/۰۰۸	۲۰	۱۰
اعتماد به والدین و دانش آموزان	۲۰۱	۱۵/۰۴	۲/۳۹	۲۰	۸
تأکید تحصیلی	۲۰۱	۱۲/۸۹	۲/۳۶	۱۵	۹
سلامت سازمانی	۲۰۱	۱۱۳/۰۵	۱۲/۹۳	۱۴۸	۷۱
یکپارچگی سازمانی	۲۰۱	۲۲/۸۹	۴/۸۵	۳۰	۱۰
رهبری دوستانه	۲۰۱	۳۴/۸۵	۵/۱۰	۴۰	۱۱
نفوذ بر منابع قدرت	۲۰۱	۲۱/۶۲	۳/۶۵	۲۸	۱۰
وابستگی معلم	۲۰۱	۲۸/۹۲	۳/۵۹	۳۶	۱۷
تأکید علمی	۲۰۱	۱۵/۱۸	۲/۲۰	۲۰	۹
اثربخشی مدرسه	۲۰۱	۳۱/۰۷	۴/۶۱	۴۰	۱۸

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر خوش‌بینی تحصیلی ۴۳/۲۸ و ۴/۱۹، مؤلفه کارآمدی جمعی معلم ۱۵/۳۰ و ۲/۰۰۸، مؤلفه اعتماد به والدین و دانش آموزان ۱۵/۰۴ و ۲/۳۹ و مؤلفه تأکید تحصیلی ۱۲/۸۹ و

۲/۳۶؛ متغیر سلامت سازمانی ۱۱۳/۰۵ و ۱۲/۹۳، مؤلفه یکپارچگی سازمانی ۲۲/۸۹ و ۴/۸۵، مؤلفه رهبری دوستانه ۳۴/۸۵ و ۵/۱۰، مؤلفه نفوذ بر منابع قدرت ۲۱/۶۲ و ۳/۶۵، مؤلفه وابستگی معلم ۲۸/۹۲ و ۳/۵۹ و مؤلفه تأکید علمی ۱۵/۱۸ و ۲/۲۰؛ و متغیر اثربخشی مدرسه ۳۱/۰۷ و ۴/۶۱ به دست آمده‌اند.

سؤال اول پژوهش: آیا بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان با اثربخشی مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد؟

جدول ۲: بررسی رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان با اثربخشی مدارس ابتدایی

متغیرها	خوش‌بینی تحصیلی	خودکارآمدی	اعتماد	تأکید تحصیلی
خوش‌بینی تحصیلی	۱			
خودکارآمدی	۰/۶۹۴**	۱		
اعتماد	۰/۷۸۲**	۰/۲۰۳**	۱	
تأکید تحصیلی	۰/۶۹۶**	۰/۳۲۷**	۰/۳۹۲**	۱
اثربخشی مدرسه	۰/۲۴۹**	۰/۱۴۲*	۰/۲۱۵**	۰/۲۱۲**

در جدول ۲، رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان با اثربخشی مدارس ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میزان رابطه بین متغیرهای خوش‌بینی تحصیلی معلمان با اثربخشی مدارس، برابر با ۰/۲۴۹ و رابطه مؤلفه‌های خودکارآمدی، اعتماد و تأکید تحصیلی با اثربخشی به ترتیب برابر با ۰/۱۴۲، ۰/۲۱۵ و ۰/۲۱۲ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$)؛ بنابراین می‌توان گفت بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان با اثربخشی مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سؤال دوم پژوهش: آیا بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان با سلامت سازمانی مدارس ابتدایی رابطه وجود دارد؟

جدول ۳: بررسی رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان با سلامت سازمانی مدارس ابتدایی

متغیرها	سلامت سازمانی	یکپارچگی سازمانی	رهبری دوستانه	نفوذ بر منابع قدرت	وابستگی معلم	تأکید علمی
سلامت سازمانی	۱					
یکپارچگی سازمانی	۰/۱۸۷**	۱				
رهبری دوستانه	۰/۷۹۵**	۰/۰۹۲	۱			
نفوذ بر منابع قدرت	۰/۸۱۲**	۰/۱۰۸	۰/۶۲۹**	۱		
وابستگی معلم	۰/۸۲۹**	۰/۰۶۹	۰/۶۰۸**	۰/۵۵۸**	۱	
تأکید علمی	۰/۶۷۷**	۰/۰۶۹	۰/۴۴۸**	۰/۴۶**	۰/۶۱۶**	۱
اثربخشی مدرسه	۰/۴۰۸**	۰/۱۴۱*	۰/۳۳۶**	۰/۴۳۳**	۰/۳۶۸**	۰/۳۲۶**

در جدول ۳، رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود، میزان رابطه بین متغیرهای سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس برابر با ۰/۴۰۸ و رابطه مؤلفه های یکپارچگی سازمانی، رهبری دوستانه، نفوذ بر منابع قدرت، وابستگی معلم و تأکید علمی با اثربخشی به ترتیب برابر با ۰/۱۴۱، ۰/۳۳۶، ۰/۴۳۳، ۰/۳۶۸ و ۰/۳۲۶ به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می باشند ($P < 0/05$)؛ بنابراین می توان گفت بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس ابتدایی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سؤال سوم پژوهش: آیا بین معلمان مدارس عادی و هیئت امنایی در متغیرهای خوش بینی تحصیلی، سلامت سازمانی و اثربخشی مدرسه تفاوت وجود دارد؟

جدول ۴: آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت نگرش معلمان مدارس عادی و هیئت امنایی در متغیرهای پژوهش

متغیر	نوع مدرسه	میانگین	انحراف استاندارد	T	درجه آزادی	معناداری
خوش بینی تحصیلی	هیئت امنایی	۴۴/۱۱۳	۴/۲۱۶	۱/۸۷۳	۱۹۹	۰/۰۶۲
	عادی	۴۲/۹۲۱	۴/۱۴۴			
سلامت سازمانی	هیئت امنایی	۱۱۳/۸۰۶	۱۱/۶۳	۱/۸۷۳	۱۹۹	۰/۰۶۲
	عادی	۱۱۳/۳۹۶	۱۱/۳۹۲			
اثربخشی مدرسه	هیئت امنایی	۳۲/۳۳۹	۴/۹۸۲	۲/۶۲	۱۹۹	۰/۰۰۹
	عادی	۳۰/۵۱۸	۴/۳۴۶			

جدول ۴، آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت نگرش معلمان مدارس عادی و هیئت امنایی در متغیرهای خوش بینی تحصیلی، سلامت سازمانی و اثربخشی مدرسه را نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود، مقدار آزمون t تنها در متغیر اثربخشی مدرسه از لحاظ آماری معنادار می باشد ($P < 0/05$ ، $t = 2/62$). از این رو می توان گفت که بین معلمان مدارس عادی و هیئت امنایی از لحاظ متغیر اثربخشی مدرسه تفاوت معناداری وجود دارد و مدارس هیئت امنایی از اثربخشی بالاتری برخوردار هستند.

سؤال چهارم پژوهش: آیا خوش بینی تحصیلی و سلامت سازمانی، اثربخشی مدارس عادی و هیئت امنایی را پیش بینی می کنند؟

جدول ۵: آزمون رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی اثربخشی مدرسه از طریق خوش بینی تحصیلی و سلامت سازمانی

شاخص ها	R	R ²	F/P	B	Beta	T	P
خوش بینی تحصیلی	۰/۳۴۶	۰/۱۲	۴/۰۰۴	۰/۱۸۲	۰/۱۵۴	۱/۱۸۸	۰/۲۴
سلامت سازمانی			(۰/۰۲۳)	۰/۱۱۳	۰/۲۶۳	۲/۰۳۶	۰/۰۴۶
خوش بینی تحصیلی	۰/۴۶۷	۰/۲۱۹	۱۹/۰۱۵	۰/۰۶۱	۰/۰۵۹	۰/۷۱۵	۰/۴۷۶
سلامت سازمانی			(۰/۰۰۱)	۰/۱۶۹	۰/۴۴۲	۵/۳۵۹	۰/۰۰۱

جدول ۵، آزمون رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی اثربخشی مدرسه از طریق خوش‌بینی تحصیلی و سلامت سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار ضرایب رگرسیون برای مدارس عادی و هیأت امنایی به صورت جداگانه ارائه شده است. سلامت سازمانی هم در مدارس عادی و هم در مدارس هیأت امنایی قادر است اثربخشی مدارس را به صورت معناداری پیش‌بینی کند ($P < 0/05$) ولی خوش‌بینی تحصیلی، قادر به پیش‌بینی اثربخشی مدارس عادی و هیأت امنایی نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی با اثربخشی مدرسه در مدارس هیأت امنایی و عادی ابتدایی شهر بانه انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی پیرسون برای بررسی سؤال اول نشان داد که بین خوش‌بینی تحصیلی معلمان با اثربخشی مدارس ابتدایی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، بین مؤلفه‌های خودکارآمدی جمعی معلم، اعتماد معلم به والدین و دانش‌آموزان و تأکید تحصیلی معلم با اثربخشی مدارس، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته را می‌توان با نتایج پژوهش‌های بونن و همکاران (Boonen & et al, ۲۰۱۴)، تسچانن - موران و همکاران (Tschannen-Moran & et al, ۲۰۱۳)، وو (Wu, ۲۰۱۲)، هوی، تارتر و ولفولک هوی (Hoy, Tarter, & Woolfolk Hoy, ۲۰۰۶)، ملک‌شاهی (Malakshahi, ۲۰۱۶)، محمدزاده (Mohammad Zadeh, ۲۰۱۴) و بدری گرگری و همکاران (Badri Gargari & et al, ۲۰۱۵) همسو در نظر گرفت.

با توجه به آنچه در مبانی نظری آمده است، سازه خوش‌بینی تحصیلی به ایجاد محیط مثبت در مدرسه کمک می‌کند. به علاوه این محیط باعث ایجاد کارآمدی معلم می‌گردد و در مدارس با خوش‌بینی تحصیلی بالا، معلمان، دانش‌آموزان و والدین به یکدیگر اعتماد دارند. این اعتماد باعث ایجاد همدلی در میان آنها می‌گردد (Hoy, & et al, ۲۰۰۶). خوش‌بینی تحصیلی، جمعی از باورهای مرتبط با قوت‌ها و ظرفیت‌های درونی مدرسه به منظور رسیدن به پیشرفت تحصیلی است. این باورها مبتنی بر تأکید تحصیلی، کارآمدی و اعتماد است. ترکیب آنها محیط مثبتی را برای مدرسه ایجاد می‌نماید. خوش‌بینی به آنچه فرد آن را مطلوب درک می‌کند، وابسته است. به طور مثال، اگر معلمان علاقه اندکی به ایجاد یادگیری در دانش‌آموزان داشته باشند، رفتارهای بدبینانه بروز پیدا می‌کنند و اهداف به‌ندرت تحقق می‌یابند. به منظور رسیدن به اهداف مورد نظر، اهداف قابل دسترس باید به صورت شفاف برای همه گروه، تعیین گردند. نه تنها به صورت شفاف بلکه اهداف باید به عنوان اهداف مطلوب، مورد پذیرش همه قرار گیرند. می‌توان گفت معلمان که امید بالایی دارند نسبت به دستاوردهای آینده خوش‌بین خواهند بود. آنها با دیده خوش‌بینی به چالش‌های موجود خواهند نگرست و در رویارویی با مشکلات، به‌جای دل‌سردی و تسلیم موقعیت شدن، تلاش خواهند کرد که مسائل را به نحو مناسب حل و فصل کنند که این خود موجب اثربخشی خواهد شد.

وار و کیتسانتس (Ware & Kitsantas, ۲۰۰۷) خاطر نشان می‌کنند معلمان که کارآمدی بالایی دارند به احتمال زیاد فعالیت نموده و در کاربرد راهبردهای آموزشی، خلاقیت بیشتری دارند. بیرد و همکاران (Beard & et al, ۲۰۱۰) اشاره می‌کنند معلمان باید قادر باشند تا ارتباط قابل اعتمادی با دانش‌آموزان و والدین برقرار کنند. زمانی که محیط قابل اعتماد ایجاد می‌گردد، دانش‌آموزان برای خطرپذیری و یادگیری از اشتباهات احساس راحتی می‌کنند و والدین باور می‌کنند که معلمان به دنبال ایجاد بهترین محیط یادگیری برای کودکان آنها هستند. الگوی معلمان خوش‌بین از لحاظ تحصیلی نشان‌دهنده کسانی است که شیوه انسان‌دوستانه و اعتمادآمیز در مدیریت دانش‌آموزان دارند، آنان را در طرح‌ریزی و ارزیابی کارهای خود مشارکت می‌دهند، از ارزیابی‌های غیررسمی بهره می‌برند، پذیرای والدین در کلاس هستند و بیش از وظیفه رسمی، زمان و انرژی در اختیار

دانش آموزان قرار می دهند و آنان را یاری می کنند و به جای اعمال فشار و تنبیه، به همکاری و پیوند بیشتر گرایش دارند (Wu, ۲۰۱۲). از این رو در چنین شرایطی طبیعی می نماید که خوش بینی تحصیلی معلمان به اثربخشی بیشتر مدرسه که مهم ترین مؤلفه آن پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است، منجر شود.

نتایج سؤال دوم نشان داد که بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدارس ابتدایی و هر یک از مؤلفه های یکپارچگی سازمانی، رهبری دوستانه، نفوذ بر منابع قدرت، وابستگی معلم و تأکید علمی با اثربخشی مدارس ابتدایی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته را می توان با نتایج پژوهش های زامورا و هرناندز (Zamora & Hernandez, ۲۰۱۶)، سابانسی (Sabanci, ۲۰۰۹)، رونی و همکاران (Roney & et al, ۲۰۰۷)، امیریانزاده و محمدپور (Amiranzadeh, & Mohamadpoor, ۲۰۱۳)، تقوایی یزدی (Tghvaei Yazdi, ۲۰۱۶)، پاک نژاد (Pak Nejad, ۲۰۱۳)، ملکی آوارسین و قصابی (Maleki Avarsin & Ghassabi, ۲۰۱۳) و شریعتمداری (Shariatmadari, ۲۰۰۹) همسو در نظر گرفت.

آموزش و پرورش از مهم ترین نهادهای اجتماعی است که در واقع کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی بستگی به چگونگی عملکرد این نهاد دارد (Masodi Nejad, ۲۰۱۱). حساسیت این موضوع توجه بیشتر به سالم سازی بیشتر مدارس را بیش از پیش مورد تأکید قرار می دهد. به منظور پیشگیری از کاهش سودمندی و منفعت سازمان، به حداقل رساندن غیبت کارکنان، جلوگیری از تعهد نبودن کارکنان نسبت به سازمان و ریشه کن کردن رفتارهای غیراخلاقی و در نتیجه ارتقای اثربخشی در سازمان، ما نیازمند به سازمانی سالم هستیم، سازمانی که در آن کارکنان ضمن احساس تعلق نسبت به سازمان، با علاقه و رضایت کار کنند. در سازمان سالم، منابع و کارکنان به گونه ای اثربخش مورد استفاده قرار می گیرد و هماهنگی کلی در سازمان چنان است که افراد نه بیشتر از حد کار می کنند و نه بیکار و معطل می مانند.

زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می آورد، دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می کنند. کارکنان می خواهند که به سخنان آنها گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنان می خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری های آنان دلسوزی می کند (Jahed, ۲۰۰۶). سازمانی که پیوسته غیر اثربخش است، به یقین سلامت سازمانی ندارد. در مجموع سلامت سازمانی، بر حاصل جمع انجام کار اثربخش دلالت می کند (Alagheband, ۲۰۰۸). با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشانگر رابطه همه مؤلفه های سلامت سازمان با اثربخشی مدرسه است، باید سعی شود زمینه های بروز سلامت سازمانی در مدارس فراهم شود. مدیران می توانند در ساختارها و فرایندهای اجرایی مدارس، این امر را مدنظر قرار دهند.

در نهایت نتایج مربوط به سؤال سوم نشان داد که از دیدگاه معلمان مدارس هیئت امنایی، متغیرهای خوش بینی تحصیلی و سلامت سازمانی تفاوت معناداری با هم ندارند و تنها تفاوت موجود در ارتباط با متغیر اثربخشی مدارس است که با توجه به نتایج پژوهش مدارس هیئت امنایی از اثربخشی بالاتری برخوردار هستند. قنبری و اسکندری (Ghanbari & Eskandari, ۲۰۱۳) نیز نشان دادند که در بین مدارس ابتدایی هیئت امنایی و عادی از لحاظ اثربخشی سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. آنها اشاره می کنند که از جمله دلایل این تفاوت می توان به: (۱) مجوز مدارس هیئت امنایی که به صورت یک ساله صادر می شود و این خود باعث می شود مدیران و هیئت امنای مدارس بیشتر تلاش کنند تا استانداردهای لازم را کسب کنند. (۲) مدارس هیئت امنایی نسبت به مدارس عادی، اختیارات بیشتری در زمینه تدوین و تنظیم برنامه ها و فعالیت های آموزشی و تربیتی دارند. (۳) با توجه به اینکه برخی از هزینه های مدارس هیئت امنایی را والدین می پردازند، لذا این مدارس به لحاظ فعالیت های آموزشی و فوق برنامه،

امور رفاهی و بهداشتی دانش‌آموزان، خدمات مشاوره و کیفیت برنامه‌های رسمی مدرسه در سطح بالاتری می‌باشد. ۴) تخصیص نیروی انسانی موردنیاز در مدارس هیأت امنایی براساس درخواست‌های هیأت امنای صورت می‌گیرد که این امر می‌تواند بر کیفیت و عملکرد مدارس تأثیر مهمی داشته باشد.

در نهایت نتایج مربوط به سؤال سوم پژوهش نشان داد که از بین خوش‌بینی تحصیلی و سلامت سازمانی، تنها سلامت سازمانی است که می‌تواند اثربخشی مدارس عادی و هیأت امنایی را به شکل معناداری پیش‌بینی کند. همان‌گونه که اشاره شد، در گفتمان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، سلامت سازمانی به عنوان یک عامل مؤثر در یادگیری دانش‌آموزان مطرح شده است (Hoy, ۱۹۹۷; Fairman, ۲۰۱۱; Roney, ۲۰۱۱; Uline, Miller & Tschannen-Moran, ۱۹۹۸). پژوهش‌های هوی (Hoy, ۱۹۹۱) و فایرمن (Fairman, ۲۰۱۴) شواهدی فراهم کرده‌اند که از اهمیت سلامت سازمانی در بهبود پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان حمایت می‌کنند. پژوهشگران دیگر از اینکه محیط یادگیری مدرسه از جوّ یادگیری مدرسه، فرهنگ مدرسه و سلامت سازمانی تأثیر می‌پذیرد، حمایت کرده‌اند (Hoy, ۱۹۹۰; Roney, ۲۰۱۱; Uline & et al, ۱۹۹۸). پیشرفت تحصیلی و عملکرد مناسب دانش‌آموزان خود یکی از مهم‌ترین ملاک‌های اثربخشی در مدارس است که سلامت سازمانی در آن تأثیر بسزایی دارد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود؛ با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب‌نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت سلامت سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی معلمان، کلاس‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران برگزار شود. مدیران مدارس به وضعیت بهداشت روانی و جسمی، امنیت شغلی، روحیه، مشارکت، تخصص فنی، انگیزش و... معلمان توجه بیشتری کنند و اقدامات لازم را در جهت افزایش و بهبود این موارد انجام دهند. مدیران می‌توانند جهت آگاهی از سلامت سازمانی مدرسه و خوش‌بینی تحصیلی معلمان، رابطه آنها با متغیرهای مربوط به اثربخشی سیستم مدرسه را با استفاده از ابزار سنجش سلامت سازمانی و ابزار مربوط به هریک از متغیرهای اثربخشی بررسی کنند و اقدامات لازم را در جهت بهبود اثربخشی مدرسه انجام دهند. مدیران مدارس باید با استفاده از مشارکت دادن اعضای مدرسه در تصمیم‌گیری و حلّ تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادها، کمک به تأمین نیازهای جسمی و روانی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، شایسته‌سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران، باعث ایجاد جوّی باز و سازنده شوند تا بتوانند سلامت سازمانی مدرسه را تضمین کنند. پیشنهاد می‌شود مشابه این پژوهش بر روی معلمان سایر مناطق نیز اجرا شود و نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر مقایسه گردد. پیشنهاد می‌شود در پژوهشی دیگر به بررسی تفاوت خوش‌بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی اثربخشی مدرسه‌سراسر ویژگی‌های جمعیت‌شناسی مانند جنسیت، سابقه، مدرک تحصیلی، بومی و غیر بومی بودن در این جامعه آماری پرداخته شود. با توجه به اینکه نتایج نشان داد که بین مدارس عادی و هیأت امنایی از لحاظ اثربخشی مدارس تفاوت معناداری وجود دارد پیشنهاد می‌شود در پژوهش دیگری، به بررسی اثربخشی مدارس هیأت امنایی از دیدگاه مدیران، والدین و دانش‌آموزان نیز پرداخته شود.

References

- Abbasian, H., Heidarzadeh, S. (۲۰۱۶) Explain the role of Academic optimism and enabling structure on Student's achievement. *Research on Educational Leadership and Management*, ۱(۲), ۱۴۷-۱۶۵. (In Persian)
- Abdollah Zadeh, H. (۲۰۱۶) Explaining the Role of School Empowerment Structure by Mediating Teachers Academic Optimism on the Effectiveness of Boys' Elementary School in Tehran Elementary School. Master thesis. *Kharazmi University*. (In Persian)
- Ahmadi, Z. (۲۰۱۵) Investigating the Relationship between Teachers Academic Optimism and the Effectiveness of Girls' High School Schools in Karaj. Master thesis. *Kharazmi University*. (In Persian)

- Alagheband, A. (۲۰۰۸) School Organizational Health. *Journal of Management in Education*, ۲۱, ۱۴-۳۳. (In Persian)
- Amirianzadeh, M. & Mohamadpoor, H. (۲۰۱۶) The Relationship Professional Ethics and Organizational Health with Effectiveness Staffs in Fars Central Education and Training Organization. *Journal of New Thoughts in Education*, ۱۱(۳), ۷-۱۲. (In Persian)
- Amjadzabardast, M., Gholami, K., Nemati, S. (۲۰۱۵) The Impact of Distributive Leadership Style on Principles of School Effectiveness through Mediating Teachers and Their Academic Optimism. *Research in School and Virtual Learning*, ۲(۷), ۷-۲۶. (In Persian)
- Badri Gargari, R., Beyraami, M., Gholami S. (۲۰۱۵) Academic Optimism, Occupational Goal Orientation, and Job Satisfaction among Teachers. *Quarterly Journal of Education*. ۳۱ (۲), ۷۱-۹۰. (In Persian)
- Beard, K. S.; Hoy, W. K & Woolfolk Hoy, A. (۲۰۱۰) Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct. *Teaching and Teacher Education*. ۲۶, ۱۱۳۶-۱۱۴۴.
- Boonen, T., Pinxten, M., Van Damme, J., & Onghena, P. (۲۰۱۴) Should schools be optimistic? An investigation of the association between academic optimism of schools and student achievement in primary education. *Educational Research and Evaluation*, ۲۰(۱), ۳-۲۴.
- Creemers, B. P. M., Reynolds, D., Stringfield, S., & Teddlie, C. (۲۰۰۳) World class schools: International perspectives on school effectiveness. *Routledge*.
- Fairman, M. (۲۰۱۴) Organizational health individualized report. Lenexa, KS: *Organizational Health: Diagnostic and Development Corporation*.
- Fairman, M., & McLean (۲۰۱۱) Enhancing leadership effectiveness (۲nd Ed.). North Little Rock, AR: *Paradigm Media Publishing*.
- Fejová, A. & Uhláriková, J. (۲۰۱۸) Teacher's academic optimism, hope and zest for work as predictors of pupils' school achievement. *Proceedings of 10th International Conference on Education and New Learning Technologies*, ۲nd-۴th July ۲۰۱۸, Palma, Mallorca, Spain.
- Ghahremani, M. (۲۰۱۲) The Study of Relationship between Climate and Organizational Health with the Effectiveness of Abhar High School Principals in the Academic Year ۲۰۰۹-۲۰۱۰. Master thesis. *Shahid Madani University*. (In Persian)
- Ghanbari, S. & Eskandari, A. (۲۰۱۳) Relationships of Simple and Synthetic of transformational and transactional leadership styles with Organizational Effectiveness in Board of Trustees Schools and State-Run Schools. *Biennial Journal of Management and Planning in Educational Systems*, ۶(۱۱), ۱۱۱-۱۳۷. (In Persian)
- Harrison, B. L. (۲۰۰۸) The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness. Unpublished doctoral dissertation, *University of Mississippi*.
- Hattie, J. (۲۰۰۸) Visible learning: a synthesis of over ۸۰۰ meta-analyses relating to achievement. *Taylor and Francis*, London.
- Heidar Zadeh, S. (۲۰۱۴) Investigating the role of empowerment structure and organizational awareness in the effectiveness of ۹th district schools in Tehran. Master thesis. *Kharazmi University*. (In Persian)
- Henderson, J. D. (۲۰۱۱) Instructional and organizational effectiveness in selected preps identified value added and preps-identified value subtracted elementary schools in Mississippi. Unpublished doctoral dissertation, *University of Mississippi*.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (۲۰۱۳) Educational administration: Theory, research, and practice. ۹th edition. New York: *McGraw-Hill*.
- Hoy, W. K. (۱۹۹۰) Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, ۲۶(۳), ۲۶۰ - ۲۷.
- Hoy, W. K. (۱۹۹۱) Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate. London: *Sage Publications, Inc*.
- Hoy, W. K. (۱۹۹۷) Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, ۳۳(۳), ۲۹۰-۳۱۱.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Woolfolk Hoy, A. (۲۰۰۶) Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, ۴۳, ۴۲۵-۴۴۶.
- Hoy, W., Tarter, C., & Kottkamp, B. (۱۹۹۱) Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate. Beverly Hills, CA: *Sage*.
- Hoy, W.K., & Woolfolk, A.E. (۱۹۹۳) Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *Elementary School Journal*, ۹۳(۴), ۳۵۵-۳۷۲.

- Jahed, H. A. (۲۰۰۶). Organizational Health. *Tadbir Monthly*, ۱۵۹, ۱۶-۲۱. (In Persian)
- Kulophas, D., Hallinger, P., Ruengtrakul, A. and Wongwanich, S. (۲۰۱۸) Exploring the effects of authentic leadership on academic optimism and teacher engagement in Thailand. *International Journal of Educational Management*, ۳۲(۱), ۲۷-۴۵.
- Malakshahi, M. (۲۰۱۶) The Role of Academic Optimism in Empowering Teachers. *Journal of Educational Studies*, ۵(۱), ۵۰-۶۲. (In Persian)
- Maleki Avarsin, S., Ghassabi, R. (۲۰۱۳) A study of the relationship between the organizational health and the teachers' job satisfaction in Kaleibar high-schools and the second district of Tabriz in ۲۰۱۰-۲۰۱۱. *Journal of Instruction and Evaluation*, ۶(۲۳), ۳۱-۴۰. (In Persian)
- Masodi Nejad, F. (۲۰۱۱) The Relationship between the Organizational Health of Secondary Schools in Shiraz with the Establishment of School-Based Management. Master Thesis. *Islamic Azad University of Shiraz Branch*. (In Persian)
- McGuigan, L., & Hoy, W. K. (۲۰۰۶) Principal leadership: creating a culture of academic optimism to improve achievement for all students. *Leadership and Policy in Schools*, ۵(۳), ۲۰۳-۲۲۹.
- Mohammad Zadeh, M. (۲۰۱۴) The Mediating Role of Mathematics Attitudes in the Relationship between Perceptions of Teacher Academic Optimism and Mathematical Progress of High School Students in Birjand. Master thesis. *Birjand University*. (In Persian)
- Oldaç, Y. İ. (۲۰۱۶) The relationship between distributed leadership, enabling school structure, teacher collaboration, academic optimism and student achievement: a school effectiveness model. A thesis submitted to Master of Science, *Middle East Technical University*.
- Pak Nejad, F. (۲۰۱۳) Evaluation of Primary School Organizational Health. Master thesis. *Al-Zahra University*. (In Persian)
- Ramberg, J. Låftman, S. B. Almquist, Y. B. Modin, B. (۲۰۱۹) School effectiveness and students' perceptions of teacher caring: A multilevel study. *Improving Schools*, ۲۲(۱), ۵۵-۷۱.
- Reynolds, D., Sammons, P., De Fraine, B., Van Damme, J., Townsend, T., Teddlie, C., & Stringfield, S. (۲۰۱۴) Educational effectiveness research (EER): a state-of-the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*, ۲۵(۲), ۱۹۷-۲۳۰.
- Roney, K. (۲۰۱۱) Relationship between organizational health of middle schools and student achievement in reading and math: What middle grades principals should hear? National Forum of Educational, *Administration and Supervision Journal*, ۲۸(۴), ۱-۲۷.
- Rzaei Soufi, M., Doustar, M., Sadat, M. (۲۰۱۲) Investigation the Relationship between Organization Health an Effectiveness in Ministry of Youth Affairs and Sports of Guilan Province. *Applied Research in Sport Management*, ۱(۲), ۶۱-۷۲. (In Persian)
- Sanders, W. L., Wright, S. P., and Horn, S. P. (۱۹۹۷) Teacher and classroom context effects on student achievement: implications for teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, ۱۱(۱), ۵۷-۶۷.
- Scheerens, J. (۲۰۱۶) Educational effectiveness and ineffectiveness: A critical review of the knowledge base. Dordrecht, *the Netherlands: Springer*.
- Shah Morad Zadeh, M. (۲۰۱۴) The relationship between organizational climate and organizational health and performance of educational managers in Khash city. Master thesis. *Payame Noor University*. (In Persian)
- Shariatmadari, M. (۲۰۰۹) Investigating the Relationship between Organizational Health and Effectiveness of School Administrators in Tehran. *Journal of Instruction and Evaluation*, ۲(۶), ۱۱۹-۱۵۱. (In Persian)
- Smith, P. a., & Hoy, W. K. (۲۰۰۷) Academic optimism and student achievement in urban elementary schools. *Journal of Educational Administration*, ۴۵(۵), ۵۵۶-۵۶۸.
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (۲۰۰۰) The international handbook of school effectiveness research. *Psychology Press*.
- Tghvaei Yazdi, M. (۲۰۱۶) The Relationship between Organizational Health and Organizational Trust to Social Responsibility of Teachers in Sari Education District. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, ۷(۲۷), ۹۵-۱۱۶. (In Persian)
- Tschannen-Moran, M., Bankole, R. A., Mitchell, R. M., & Moore, D. M. (۲۰۱۳) Student academic optimism: a confirmatory factor analysis. *Journal of Educational Administration*, ۵۱(۲), ۱۵۰-۱۷۵.
- Uline C. L., Miller D. M., & Tschenan-Moran, M. (۱۹۹۸) School effectiveness: The underlying dimensions. *Educational Administration Quarterly*, ۳۴(۴), ۴۶۲-۴۸۳.

Ware, H., & Kitsantas. (۲۰۰۷) Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, ۱۰۰(۵), ۳۰۳-۳۱۰.

Wu, J. H., Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (۲۰۱۳) Enabling school structure, collective responsibility, and a culture of academic optimism. *Journal of Educational Administration*, ۵۱(۲), ۱۷۶-۱۹۳.

Wu. H. C. (۲۰۱۲) Collective responsibility, academic optimism, and student achievement in Taiwan elementary schools. Unpublished doctoral dissertation, *The Ohio State University*.

Zamora, R. & Hernandez, R. (۲۰۱۶) The Impact of Organizational Health on Student Achievement in a High Needs District. *Journal of Studies in Education*, ۶(۳), ۱۴۹-۱۶۷.

Zare, Sh. (۲۰۱۳) The Relationship between Organizational Justice with Organizational Health and Job Burnout in Zahedan Education Staff. Master thesis. *University of Sistan and Baluchestan*. (In Persian)