

Identifying the Competency Components of Effective School Leadership by Mental Health Approach

Afrouz DY, Namvar Y*, Sattari S

Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

* *Corresponding author*. Tel: +984533842661 Fax: +984533521722, E-mail: y.namvar@iauardabil.ac.ir

Received: Mar 4, 2017 Accepted: Oct 7, 2017

ABSTRACT

Background & objectives: The concept of the competence in schools as an educational organization is different from other organizations. Mental health is one of the components of leadership competence that helps to improve quality of services in different setting particularly in the educational organization. Despite importance of this competency, it has not been completely evaluated. Therefore, this study was conducted to identify the effective high schools competency components of having a mental health approach.

Methods: This study was conducted using sequential exploratory mixed method. The sampling framework of this study was the Ardabil's public high school principals with work experience more than 5 years. Information was collected primarily by focus group and indepth interview. Later 178 subjects were interviewed using a 5_degree Likert questionnaire with 56 items. Data were analysed using the SPSS-22 & Amos softwares.

Resultes: According to this study, there is four components, (knowledge, skills, attitude & mental health) for effective school leadership competencies. Mental health with six sub-components is the highest priority in terms of importance with 98.16% of respondents from focus groups. The fitting index of this component with the 30.44 indicates its suitability for fit.

Conclusion: In order to increase the productivity of work force, it is necessary to do some revision in schools to promote mental health. These changes are; facilitating legal conditions for appropriate staffing in school, as a learning / teaching organization, revision of student selection criteria at "University of Farhangian" to select candidates who are likely to demonstrate higher quality in their future careers. Revision of Article 46 of the State Service Act, focusing on mental health, graduation and recruitment of an employee under the title of director and finally providing facilities to improve mental health of manpower in the school for better performance.

Keywords: Mental Health; Leadership Competencies; Health Approach and Effective Education

شناسایی مولفه‌های شایستگی رهبری مدارس اثربخش با رویکرد سلامت روان

داریوش افروز، یوسف نامور*، صدرالدین ستاری

گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۴۵۳۳۸۲۲۶۶۱ فکس: ۰۴۵۳۳۵۲۱۷۲۲ ایمیل: y.namvar@iauardabil.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌های شایستگی رهبری مدارس اثربخش در دوره متوسطه با رویکرد سلامت روان بود. طبق تحقیقات انجام گرفته مفهوم شایستگی در مدارس به عنوان یک سازمان آموزشی با سایر سازمان‌ها متفاوت است اما تا به حال تحقیقی در راستای شناسایی مولفه‌های شایستگی رهبری مدارس در دوره‌های مختلف انجام نگرفته است. از آنجائی که سلامت روان یکی از مولفه‌های شایستگی رهبری بوده اینکه تا چه اندازه از جنبه اثربخشی و کارآیی موجب ارتقای کمی و کیفی فعالیت‌های آموزشی و تربیتی مدارس می‌شود نیاز به بررسی اساسی دارد که در این تحقیق انجام شد.

روش کار: روش تحقیق این پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی متوالی بود. ابتدا اطلاعات از طریق مصاحبه‌های گروه‌های کانونی جمع‌آوری و پس از کدگذاری باز و محوری، مولفه‌ها احصا و در مرحله عملی تاییدی با مشارکت ۱۷۸ نفر نمونه که شاغل در پست مدیریت مدارس متوسطه شهر اردبیل بودند، بوسیله پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت داده‌ها جمع‌آوری و سپس با استفاده از نرم افزارهای SPSS-22 و Amos در سطح معنی داری ۰/۰۵ و شاخص برازندگی آنالیز شدند.

یافته‌ها: طبق یافته‌های این تحقیق شایستگی‌های رهبری مدارس اثربخش از چهار مولفه (دانش، مهارت، نگرش و سلامت روان) تشکیل شده است. سلامت روان با ۶ زیر مولفه از لحاظ درجه اهمیت با فراوانی ۹۸/۱۶ درصد از سوی مصاحبه‌شوندگان گروه‌های کانونی، اولویت اول را به خود اختصاص داده است و شاخص برازندگی این مولفه با ۸/۳۰۸ نشانگر مناسب بودن برازش آن می‌باشد.

نتیجه گیری: از عوامل موثر در ارتقای سلامت روان نیروی انسانی مدارس، فراهم آوردن شرایط و ضوابط قانونی مبنی بر جذب نیروی انسانی متناسب در مدارس، تلاش برای دسترسی آسان به منابع انسانی مطمئن، از طریق افزایش حساسیت در جذب نیروی انسانی بخصوص در مراحل مصاحبه تخصصی افراد جدید استخدام، بازنگری در نوع انتخاب دانشجو در دانشگاه فرهنگیان و تجدید نظر در ماده ۴۶ قانون خدمات کشوری با محوریت و مدنظر قراردادن سلامت روان و عوامل موثر در فارغ التحصیلی، استخدام اولیه کارمند تحت عنوان مدیر و حذف شیوه جذب نیروی اداری بخصوص مدیریت از طریق بخشنامه ۲۳۰ آموزش و پرورش، فراهم آوردن زمینه و امکانات معیشتی نیروی انسانی مدارس با رویکرد تامین سلامت روان، انعطاف پذیری برنامه‌های آموزشی و تفویض اختیار به مدیران در امر تصمیم‌گیری در بررسی سلامت روان نیروی انسانی، با توجه به تفاوت‌های فردی متعلمان، هدایت اولیا بسوی مشارکت در برنامه‌ریزی مدارس جهت حمایت مادی و معنوی مدیران که موجب افزایش سلامت روان و بالطبع شایستگی‌های رهبری مدارس می‌گردد، خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: سلامت روان، شایستگی‌های رهبری، رویکرد سلامت و مدارس اثربخش

دریافت: ۹۵/۱۲/۱۴ پذیرش: ۹۶/۷/۱۵

مقدمه

آموزش و پرورش عامل اصلی و کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها، از آموزش و پرورش کارآمد و اثربخش [مدارس] برخوردار بوده‌اند. نظام‌های آموزشی بدون مدیریت و رهبری موثر قادر نخواهند بود پاسخگوی مسئولیت‌های روزافزون خویش باشند. اولیای دانش‌آموزان به سبب حساسیت و اهمیت کیفیت آموزش و پرورش [مدارس] و تاثیر آن بر سرنوشت آتی فرزندانشان به شدت تمایل دارند که فرزندان خود را به دست مدارس سپارند که طبق تحقیقات آنان، عملکرد خوب و اثربخش دارند. این تمایل تا آنجا پیش می‌رود که هزینه و مشکلات جابجایی بین مناطق را به جان می‌خرند تا از خدمات مدرسه خاص استفاده کنند. موفقیت مدارس به تحقق هدف‌های آموزش و پرورش بستگی دارد و تحقق هدف‌های آموزش و پرورش در گرو مدیریت و رهبری کارآمد اثر بخش است. مدیران مدارس بر همه جنبه‌های مدارس مدرن تاثیر می‌گذارند. آنها سازمان‌هایی را اداره می‌کنند که تولیدشان [محصولشان] انسان است و این انسان‌ها باید آن قدر ساخته و پرداخته گردند که به سهولت و با مهارت جذب بازارهای کار و زندگی شوند. بنابراین مدیران بیشترین تاثیر خود را بر اهداف مدرسه، یعنی دانش‌آموزان می‌گذارند (ع).

تغییر و تحول در سازمان‌ها بصورت سریع انجام می‌گیرد علی‌رغم پیچیدگی این فرایند، نتایج آن سریع‌تر ظاهر می‌شود. در این پروسه انتظار می‌رود که کارکنان نسبت به قبل سازگارتر باشند و رهبران نیز نقش مهمی در ایفای الگوی سرآمد، در ایجاد و بکارگیری ارزش‌ها، رفتارها و ملاحظات با توجه به نوع انتظار از کارکنان برای دستیابی به تغییرات و تحولاتی که در سازمانشان رخ داده است و آنان این فرآیند را

پذیرفته‌اند، زمینه برای اجرایی کردن اهداف و انطباق خود و کارکنانشان با این رخدادها آماده نماید. بر همین اساس رهبر باید درک عمومی، رضایت همگان را مدنظر قرار دهد. تحقق این موضوع در سایه شایستگی‌های رهبری بخصوص شایستگی سلامت روان که به واژه فراگیر در عرصه ارزیابی و توسعه عملکرد سازمان‌ها تبدیل شده است، انجام می‌گیرد (۳۹). در آموزش و پرورش رسمی، مدیریت مدرسه بعنوان کانون فعالیت‌های یاددهی-یادگیری مورد توجه برنامه‌ریزان، صاحب نظران و پژوهشگران قرار گرفته است، بطوری که ماده ۲ آیین نامه اجرایی مدارس او را مسئول تمامی فعالیت و عملکرد می‌داند. از طرفی توجه به این امر مهم، موجب بهبود کیفیت فرآیندهای تعلیم و تربیت می‌شود و زمینه دستیابی به نتایج مورد انتظار جامعه و توسعه سرمایه انسانی را فراهم می‌سازد. بنابراین توانمندسازی مدیران مدارس [احراز شایستگی‌های رهبری] در راستای برنامه‌ریزی و رهبری خلاق فعالیت‌های آموزشی و تربیتی، بهره‌گیری از ظرفیت سرمایه‌های انسانی (کارکنان، اولیا و دانش‌آموزان) و جلب مشارکت فعال این سرمایه ارزشمند در اداره امور مدرسه، مدیریت منابع مادی و هم‌چنین جلب مشارکت مراکز و نهادهای پیرامونی بیش از هر برنامه راهبردی دیگر ارتقا و بهبود مدیریت مدرسه را ممکن می‌سازد. از آنجا که هر نهاد یا سازمانی برای رشد و بهبود مستمر، به یک الگو نیازمند است، آموزش و پرورش نیز به عنوان یک نهاد عظیم و اثرگذار در جامعه از این امر مهم مستثنی نیست. واقعیت‌های جهان شمول این است افرادی که شایستگی دارند و از توانایی و مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی بیشتری بهره‌مند هستند، برای حل مسائل جاری، انگیزه‌های قوی‌تری دارند مسئولیت بیشتری را می‌پذیرند و در نهایت موجب افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شوند (۴۵). مدیران برای اثربخشی فعالیت و تعاملات خود در انجام وظایف به چه مجموعه‌ای از دانش، مهارت،

فعالیت‌های یک شغل یا وظیفه را متناسب با استانداردها انجام دهد (۲۱).

مرور بر یافته‌های تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد پژوهشگران به تعریف واضح و روشن واحدی از شایستگی نرسیده‌اند، این واژه گاهی به خروجی کارکنان و گاهی به ویژگی‌های معینی از فرد که او را قادر به انجام کار مشخص می‌کند اطلاق می‌گردد. بیشتر تعاریف چه بر پایه عامل و چه بر اساس عملکرد در یک سطح شغلی معین با در نظر گرفتن شایستگی محوری معطوف به عوامل آینده نگر و استراتژیک و جمعی در سطح سازمانی است. بنابراین با بینش معمارگونه که ابعاد عملکردی و استراتژی با تعاریف گوناگون در ادبیات موجود به کار گرفته شده، شایستگی را ویژگی‌های مربوط به کار فرد نظیر مهارت، دانش، بینش، باور، انگیزه و رفتار می‌دانند که عملکرد موفقیت آمیز در شغل را موجب شده است که در مدل شایستگی توسط کشورهای انگلوساکسون بکار گرفته شده است و شایستگی را مجموعه‌ای از مهارت، دانش، نگرش، رفتار و ویژگی‌های معین می‌دانند که میان عملکرد اثربخش و غیر اثربخش تمایز ایجاد می‌کند. مانند شایستگی توانایی استفاده از دانش و قابلیت‌های مورد نیاز برای ارتقای کارآیی و وظیفه مشخص و یا عامل متمایز از شرایط می‌باشد که حاصل نگرش کارمندان می‌باشد (۳۹).

طراحی و ارزیابی مدل مبنی بر شایستگی‌های رهبری موجب افزایش کارآیی و اثربخشی سازمان می‌شود. شناسایی شایستگی‌ها در یک مدل زبان مشترک برای افراد ایجاد می‌کند تا فعالیت‌ها را قابل اجرا و یکپارچه سازد. همچنین عملکرد [یاددهی- یادگیری] را ابزاری برای شناسایی نقش‌های سازمانی نیروی انسانی، انعطاف‌پذیری برنامه‌ها و سازگاری آنان با ارزش‌ها و فناوری‌های نوین فراهم آورد (۷).

فراهم کردن مدل یکپارچه از رهبری با شرایط و موقعیت‌های رهبری مرتبط است، این رویکرد به تمیز و تشخیص عملکرد افراد کمک می‌کند (۱۵).

ویژگی‌های رفتاری و صفات شخصی نیاز دارند بایستی مورد بررسی قرار گیرند (۴۵). در سال‌های اخیر تلاش‌های زیادی از سوی محققان برای مطالعه و تاثیر شایستگی‌های رهبری صورت گرفته است، نتایج پژوهش‌های نوکا، اسپندلو، راپ، چن، لونسون، هراندز، ماررو، ابراهام، گاریان، مک گریگور و ساداتی حاکی از تأثیر شایستگی‌های رهبری در اثربخشی و... است. از این رو بسیاری از کشورها مانند ایالات متحده، کانادا، انگلستان و استرالیا مدل شایستگی را به عنوان مهارت‌های اشتغال‌زا برای کشور خود می‌دانند و اقدام به طراحی مدل‌های مختلف در این زمینه نموده‌اند (۱۹).

در دنیای امروزی شایستگی به یک اصطلاح چند منظوره تبدیل شده است که با معانی مختلف در زمینه‌های مختلف علمی و تنوعی از شایستگی قرار می‌گیرد. در ادبیات مربوط به شایستگی، تعاریف متنوعی از آن وجود دارد، اگرچه همه آنها به طور وسیع شبیه هم هستند و اساساً بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغل متمرکزند، اما با بررسی آن به این نتیجه می‌رسیم که یک تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی معین در مورد شایستگی وجود ندارد. برخی از تعاریف آن عبارتند:

- شایستگی‌ها یک دسته از دانش، خصوصیات، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم هستند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارد، با عملکرد آنان در کار همبستگی دارد، می‌تواند با استانداردهای قابل قبول ارزیابی شود و از طریق آموزش و توسعه بهبود یابد.

- شایستگی یک عملکرد کاملاً موثر درون حرفه‌ای است که ممکن است در دامنه‌ای از سطح اساسی کارآیی با بالاترین سطح برتری قرار بگیرد.

- شایستگی مجموعه‌ای از رفتارها به عنوان ابزار در رسیدن به نتایج تعریف می‌شود. در تعریف کلان، شایستگی به عنوان دانش، مهارت و نگرش اشاره می‌کند که فرد را توانمند می‌سازد تا بطور موثر

میزان یادگیری دانش‌آموزان مورد ارزیابی قرار گرفت نتیجه این شده که شایستگی‌های رهبری از جنبه دانش، مهارت و ارزش‌های شیوه‌های حرفه ای معلمان در امر تدریس تاثیر گذار هستند (۱۶).

برای ارتقای شایستگی رهبری مدارس در قرن ۲۱ به بازنگری در مفهوم رهبری مدارس، بررسی جامع در پیشینه، انتخاب ابزار ارزیابی شایستگی متشکل از آیتم‌های جدید که از ادبیات به روز برخوردار باشد نیاز دارد (۴۱).

برای تشخیص ساختار ساده شایستگی‌های رهبری مدارس از روش چرخش واریماکس ماتریس عاملی چرخش یافته نهایی می‌توان به تفسیر و نامگذاری عاملها پرداخت. مجموعه پرسش‌هایی که با یک عامل هم بسته بوده و تشکیل یک پاراست را می‌دهند استخراج و نامگذاری شد (۲۱). شایستگی حرفه ای مدیران در چهار مولفه اساسی (ویژگی‌های روان شناختی، مهارت، دانش و نگرش) مطرح است (۱۳). بررسی و مطالعات صورت گرفته توسط پژوهشگران در زمینه شایستگی‌های رهبری مدارس اثربخش نشان می‌دهد که عمدتاً از طریق دانشجویان در راستای تدوین پایان نامه و رساله بوده است که بیشتر در خارج از کشور انجام گرفته است. همه آنها به اتفاق اذعان داشته اند که نمی‌توان در همه سازمانها شایستگی را به یک شکل تعریف و بکار برد، بعبارتی در تعریف نظری کمتر اتفاق نظر دیده می‌شود و بیشتر به تعریف کاربردی پرداخته اند. در پژوهش‌های داخل کشور که در زمینه شایستگی انجام گرفته شده است بیشتر نظرسنجی از نیروهای ستادی و اکثراً خارج از فضای تعلیم و تربیت انجام گرفته است و در این تحقیقات شایستگی رهبری همانند سایر ویژگی روانی مدیر، صرفاً برای این قشر در نظر گرفته شده است. باتوجه به نقش مهم مدارس در ارتقای سلامتی روان و اصلاح امور جاری جامعه قاعدتاً در مدارس بررسی شایستگی‌های رهبری باید با در نظر گرفتن شرایط و موقعیت ارکان مدارس از قبیل تعامل بین

سند تحول بنیادین نسبت به شایستگی نیروی انسانی اهمیت خاصی قائل شده است بطوری که در بند ۱۳ راهبردهای کلان و اهداف ۴ تا ۷ اهداف کلان به آن پرداخته شده است. تحولات دنیای امروزی باعث شده است حتی دانشجویان مقطع دکتری توانایی و آمادگی لازم برای انجام فعالیت‌های موثر در سطح مدارس به جهت عدم دسترسی به اهداف تعلیم و تربیت نداشته باشند، این عوامل ناشی از عدم توانایی رهبران آموزشی مدارس در برنامه‌ریزی است. همچنین در سال ۲۰۱۳ شلمن^۱ و همکاران پروژه ای در سطح ملی بر روی شایستگی پزشکان مدارس انجام دادند و نتایج تحقیقات آنان بدین شکل بود: پزشکان مدارس علاوه بر داشتن تخصص بایستی از جنبه‌های شایستگی نیز از آمادگی لازم برخوردار باشند. در سال ۲۰۰۷ هس^۲ و همکاران روی ضرورت شایستگی‌های رهبری تحقیقاتی انجام دادند، در پی پاسخگویی به این سوال بودند که آیا فارغ التحصیلان شایستگی متناسب، پاسخگویی چالش‌ها و فرصت‌های دنیای امروزی را دارند؟ به این موضوع اشاره می‌کنند که اگرچه انجام تحقیق در زمینه احراز شایستگی رهبری ضروری است، ولی کافی نیست. تحقیقات تجربی سال ۲۰۰۹ لوین^۳ نمونه خوبی برای اثبات این ادعا می‌باشد که امروزه صلاحیت رهبری با مشکلاتی از قبیل آماده سازی کیفی رهبران، فنون شناخت روش‌ها، شواهد تجربی و کاربردی نبودن تحقیقات انجام گرفته قبلی روبرو است. این امر باعث شد که فصلنامه تخصصی رهبری آموزشی در سال ۲۰۱۱ به بررسی نحوه ارزیابی شایستگی‌های رهبری بپردازد. در این تحقیق ۶۳ درصد موضوعات تخصصی در پنج حوزه شامل: استانداردها، مجوز ارزیابی، توسعه حرفه ای رهبران، برنامه ریزی آموزشی، کارآیی فارغ التحصیلان، رابطه بین شایستگی رهبران و

¹ Shalman

² Hess

³ Lojn

مداوم با شرایط متغیر می‌داند. وی بر آن است که انسان برخوردار از سلامت روانی، برای ایجاد تعادل میان تقاضاهای درونی و الزامات محیطی کوشش می‌کند. به هر حال، امروزه مفهوم سلامت روانی بعنوان مولفه شایستگی تاکید بر سازگاری و مطابقت فرد با پیرامون می‌کند و بر آن است تا آدمی را در برقراری و حفظ تعادل درونی با محیط و شرایط بیرونی توانایی بخشد. با این توضیح ساختار کنونی سازمان‌ها در جذب و انتخاب نیروی انسانی، بر دو شاخص اصلی استوار است: تخصص و تعهد، مباحث تعهد که نشأت گرفته از سلامت روان می‌باشد و رویکردهای رفتاری به دنبال کنش‌های مختلف روان شناختی بوجود می‌آیند بطوری که هرچه فرد از صلاحیت، سلامت و بهزیستی روانی خوبی برخوردار باشد بطور مستقیم موجب ارتقای سلامت عام جامعه می‌شود و آثار مثبت آن در جامعه بصورت شایسته‌گزینی در جنبه‌های تحولات و تغییر رفتارهای اجتماعی ظاهر خواهد شد. بر همین اساس در این مقاله به شناسایی عوامل موثر و زیر مولفه‌های آن در کیفیت بخشی رابطه بین سلامت روانی و شایستگی‌های رهبری در میان مدیران و مسئولین آموزش متوسطه شهرستان اردبیل پرداخته شده است.

روش کار

جامعه آماری این پژوهش مدیران متوسطه دوره اول و دوم مدارس دولتی نواحی ۱ و ۲ شهر اردبیل به تعداد ۱۸۷ نفر دارای سابقه خدمت بالای ۵ سال بود. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری کیفی، توصیفی و استنباطی استفاده شده است داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند کدگذاری تحلیل شدند. هدف از تحلیل داده‌های کیفی کاوش مقوله‌ها، سازه‌ها، مفاهیم و ابعاد مشترک؛ کشف روابط بین این سازه‌ها؛ ساخت مدل نظری فرضی و ایجاد مبنا برای طراحی گویه‌های پرسشنامه بود. در روش نظام دار نظریه زمینه ای مراحل تحلیل داده‌ها

آنها زیر نظر مدیر انجام گیرد. از تجمیع یافته‌های محققین داخل و خارج از کشور به این نتیجه کلی می‌رسیم که شایستگی‌های رهبری حول چهار مولفه بیشتر مطرح می‌شود: ۱- دانش ۲- نگرش ۳- مهارت ۴- ویژگی‌های روان شناختی مدیران و نتیجه دیگری که از بررسی آنها عاید می‌شود این است که در پژوهش‌های داخل کشور بررسی جامع در مورد شایستگی‌های رهبری در مراکز آموزشی خصوصاً در دوره متوسطه خیلی کم رنگ بوده است و در تحقیقات خارج از کشور نیز بعلاوه متفاوت بودن تعریف ارزش‌ها و معیاریت فرهنگ‌ها و... همانطوری که در بیان و ضرورت و متدولوژی ذکر گردید، در نظام آموزشی کشورمان در این زمینه احساس خلا نظری و تجربی می‌شود. هدف این تحقیق شناسایی مولفه‌های شایستگی رهبری مدارس اثربخش با تاکید بر تاثیر شایستگی دانش بر میزان یادگیری در فرآیند تدریس بود. این تحقیق در پی پاسخگویی به سوالات اساسی تحت عنوان مؤلفه‌های اصلی الگوی شایستگی‌های رهبری مدارس شهر اردبیل کدامند؟ و چگونه از طریق بکارگیری شایستگی دانش با توجه به تفاوت‌های فردی میزان یادگیری متعلمان را بدون انفکاک مکانی بهبود بخشید؟ می‌باشد. نتیجه تلاش پژوهشگران در مشخص شدن سوالات پژوهش نمود پیدا می‌کند. بخاطر همین می‌بایست سوال پژوهش به بهترین شکل معرفی شود، بطوری که مناسبترین پاسخ را بتوان با بهره‌گیری از تحلیل مدل معادلات ساختاری، مصاحبه گروه‌های کانونی و از طریق اتحاد جهت‌گیری پژوهشگر فراهم آورد (۳).

به نظر منینجر^۱ (۲۷) سلامت روانی به معنای سازگاری فرد با خود و محیط پیرامونش است به گونه ای که بتواند به بیشترین اثربخشی و شادمانی دست یابد. کاپلان^۲ (۱۸) نیز سلامت روانی را شامل سازگاری

¹ Menninger

² Kaplan

آموزش کلاسیک کافی در محور تحقیق و موضوع پژوهش دارند.

نتایج محاسبات آزمون کیزر- میراکلین^۳ برابر با ۰/۷۰ به دست آمده است. به دلیل این که مقدار آن از ۰/۶ که معیار تعیین روایی نمونه‌ای انجام تحلیل عاملی است، بزرگتر می‌باشد؛ بنابراین می‌توان استدلال کرد که تحلیل عاملی انجام شده از اعتبار لازم به لحاظ حجم نمونه برای تفکیک مؤلفه‌ها بر اساس مفاهیم زیربنایی برخوردار بوده است. همچنین با توجه به سطح معنی‌داری مشاهده شده ($p=۰/۰۰۰$) می‌توان در سطح اطمینان ۰/۹۹ این کفایت را پذیرفت و همچنین مشاهده می‌شود که مربع کای (k^2) تقریبی با آزمون کرویت بارلت برابر است با ۸۱۸۴/۴۱۵ که در سطح آلفای کمتر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. بنابراین نشان می‌دهد که ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نیست و عمل عاملی‌یابی قابل توجیه است.

در مرحله استخراج عامل‌ها، هدف به دست آوردن سازه‌های زیربنایی است که تغییرات مولفه‌های مورد مشاهده را موجب شده است. SPSS نخست ترکیب‌هایی از مولفه‌ها را که همبستگی‌های آن بالاترین میزان از واریانس کل مشاهده شده است، نشان می‌دهد (بالاتر از ۰/۴۰٪) انتخاب می‌کند. با این توضیح پرسشنامه شایستگی‌های رهبری مدارس اثربخش که حاوی ۵۶ مولفه برای کل مولفه‌ها و ۶ مولفه برای شایستگی سلامت روان در این زمینه از طریق نمودار کتل جهت تعیین کفایت نمونه مورد بررسی قرار گرفت.

بنابراین با توجه به کفایت نمونه انتخاب شده و با توجه به جدول ۲ برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی و به منظور پاسخ دادن به سؤال پژوهشی یک ابتدا آزمون اسکری پلت که تعداد تقریبی عامل‌های قابل استخراج را از میان داده‌ها مشخص می‌کند، اجرا شد که نمودار ۱ نشان‌دهنده آن است. با توجه به

از طریق کدگذاری باز^۱، کدگذاری محوری^۲ انجام می‌شود و با عرضه پارادایم منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین پایان می‌یابد. در انتخاب نمونه آماری مرحله کیفی با حضور ۷۰ نفر (۳۵ زن و ۳۵ مرد) کفایت نظری داده‌ها حاصل گردید. و با استفاده از مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته به بررسی مؤلفه‌های قابل طرح در تحقیق پرداخته شد. در مرحله کمی ابتدا برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه ۳۰ نفر نمونه انتخاب و در فاصله دو هفته پرسشنامه در دو نوبت تکمیل و میزان همبستگی آن تعیین گردید. سپس پرسشنامه با ۵۶ آیت ۵ گزینه ای لیکرت در اختیار ۱۷۸ نفر نمونه که بر اساس جدول مورگان انتخاب شده بودند قرار گرفت و نتایج با استفاده از SPSS در راستای تهیه چرخش بار عاملی (واریماکس) مقادیر مشاهده شده RMSEA برابر ۰/۰۶۶ درصد کمتر از ۰/۰۵ درصد مقدار دامنه پذیرش که نشان‌دهنده این است که میانگین مجذور خطا مناسب است و مدل شایستگی رهبری دانش قابل قبول می‌باشد، همچنین مقادیر $2/df$ برابر ۳/۵۱۸ که بیشتر از ۱ و کمتر از ۵ می‌باشد، RMR برابر ۰/۰۴۶ درصد کمتر از ۰/۰۵ درصد دامنه پذیرش است و میزان GFI و AGFI و NFI بیشتر از ۰/۹ می‌باشد و مقدار IFI بین ۱ و صفر قرار دارد. این امر نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش در مورد شایستگی‌های رهبری دانش، مدل مناسبی است و شاخص‌های برازش نشانگر برازش مناسب این متغیر هستند.

با توجه به جدول ۱ میانگین فراوانی مرد و زن ۵۰ درصد بوده و میانگین سنی آنان ۴۰/۵ و میانگین سنوات خدمت ۲۴/۵ سال بود و تماماً بصورت خدمت رسمی در پست‌های مربوطه به متوسط مشغول هستند، لذا می‌توان نتیجه گرفت که آنان تجربه و

^۱ Open Coding

^۲ Axial Coding

^۳ K.M.O

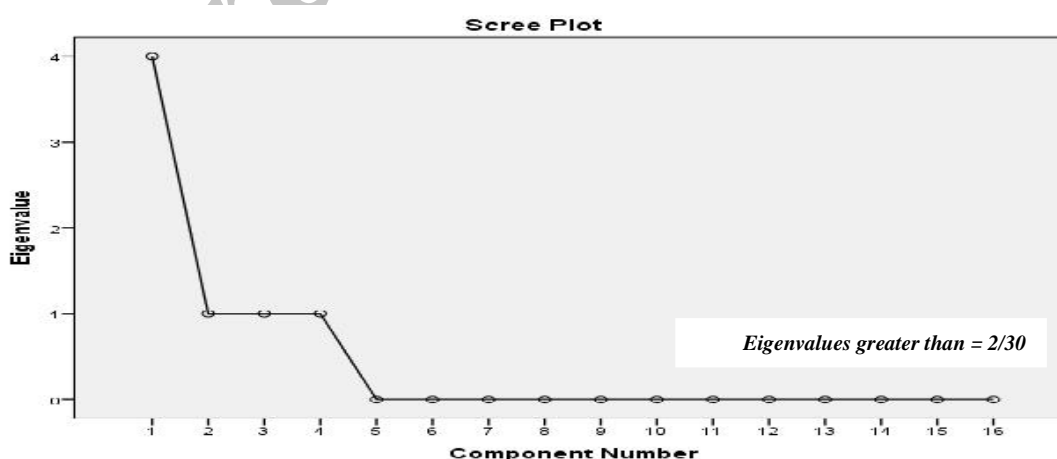
نمودار ۱ می‌توان گفت که حداقل ۴ عامل برای پاسخ‌دهی به سؤال مذکور قابل استخراج می‌باشد.

جدول ۱. فراوانی جمعیت شناختی نمونه‌ها بخش تحقیق کیفی

فراوانی						سمت
وضعیت استخدام و مدرک تحصیلی	میانگین سنوات خدمت	میانگین سن	کل	زن	مرد	
رسمی لیسانس به بالا	۲۴/۵	۴۰/۵	۷۰	۳۵	۳۵	مدیران متوسطه

جدول ۲. عناوین مولفه و زیر مولفه‌های شایستگی‌های رهبری حاصل از بررسی نتایج مصاحبه

اولویت انتخاب و میانگین درصدها	درصد انتخاب زیر مولفه‌ها	زیرمولفه	مولفه	شایستگی
اول ٪۹۸/۱۶	۹۶	نگرش مثبت به خویش	خود شناسی و مقبولیت آن	شایستگی
	۱۰۰	نوع‌دوستی و درستکاری	تعامل مثبت با دیگران	
	۹۸	رسیدن به توانایی و قدرت تنظیم و کنترل رفتار از درون	استقلال	سلامت
	۱۰۰	خلق و توانایی تجزیه محیط از طریق برنامه ریزی	احاطه به محیط	روان
دوم ٪۹۲/۶۶	۹۶	توانایی ارتباط دادن عملکرد گذشته به حال و برعکس	هدفمند سازی زندگی	شایستگی
	۹۹	رسیدن به مرتبه خود انتقادی	رشد شخصیتی	
	۹۳	دانایی و توانایی در انجام وظایف خاص	فنی	مهارت
	۹۵	توانایی و قدرت تشخیص در زمینه‌های ایجاد محیط تفاهم و همکاری	انسانی	
سوم ۸۸/۵	۹۰	توانایی دیدن سازمان به عنوان یک مجموعه واحد (کل نگری)	ادارگی	شایستگی
	۹۲	اجتماعی سازی - عمومی سازی - درونی سازی - ترکیب	خلق دانش	
	۹۰	جستجو - منبع یابی - پیوند زنی	کسب دانش	دانش
	۸۵	تصریح - استنتاج حقایق - کد گذاری - بررسی سنجش - انتخاب دانش موردنیاز	پالایش	شایستگی
۸۷	بررسی تفصیلی (تفسیری، تجزیه، کمال) - جامعیت دانش و کاربردی آن	کاربرد		
٪۸۵/۶۶	۸۴	نظردهی	شناختی	نگرش
	۸۵	بروز احساس	عاطفی	
	۸۸	پاسخ به نگرش	رفتاری	



نمودار ۱. کتل شایستگی‌های سلامت روان

جدول ۳. کدهای احصا شده از داده‌های مربوط به مولفه‌های سلامت روان شایستگی رهبری

عامل سلامت روان						
ردیف سؤال	شاخص (آیتم)	گزاره	بار عاملی	ردیف سؤال	شاخص (آیتم)	گزاره
۵۱	احساس عزت نفس، ایجاد تعامل خوب با دیگران توسط هر یک از ارکان	پذیرش خود	۰/۵۶	۵۴	توانایی افراد برای خلق، ایجاد محیط مناسب، آرام و علمی در مدارس	محیط شناسی
۵۲	رابطه دوسویه از جنبه همدلی، نועدوستی و درستکاری کارکنان مدارس	ارتباطات	۰/۶۰	۵۵	داشتن هدف مبتنی بر یکپارچگی فعالیت‌های حال و گذشته	هدفدار
۵۳	استقلال در تصمیم‌گیری فعالیت‌های آموزشی (فشارهای اجتماعی بیرون)	استقلال	۰/۵۶	۵۶	تلاش برای شناخت استعدادها و بالقوه هر یک از ارکان	رشد شخصیتی

۴- احاطه بر محیط: توانایی بر انتخاب و خلق محیط مناسب جهت فعالیت و زندگی را بدنبال دارد و کنترل درستکاری محیط‌های پیچیده را فراهم می‌آورد.

۵- هدفمند بودن در زندگی: برای داشتن احساس هدفمندی و جهت در زندگی فرد باید بتواند به حال و گذشته خود معنی بخشد و آنها را با هم مطابقت دهد این رفتار در عملکرد فرد مشاهده می‌شود.

۶- رشد شخصیتی: برای کسب شایستگی‌های رهبری بایستی استعدادهای بالقوه شناسایی و در راستای بالفعل نمودن ن بطور استمرار فعالیت نمود.

آخرین مؤلفه شایستگی‌های رهبری مداری اثربخش موضوع سلامت روان شناختی است که این مؤلفه از شش زیرمؤلفه ساخته شده است که عبارتند از:

۱- پذیرش خود: این زیرمؤلفه توجه به ویژگی‌های ذاتی (خوب و بدبودن نهان) اشاره می‌کند.

۲- داشتن ارتباط مثبت با دیگران: بحث نועدوستی و درستکاری به مفهوم انجام عمل اخلاقی می‌پردازد.

۳- استقلال (خودمختاری): اشاره به تنظیم رفتار از درون می‌کند که نتیجه آن تحمل فشارهای اجتماعی و خودارزیابی توسط استانداردهای شخصی است.

جدول ۴. بررسی معناداری بارهای عاملی مولفه شایستگی سلامت روان

گزاره	Estimate	S. E	C.R	P
S1	602%			***
S2	558%	148%	5256	***
S3	531%	167%	4780	***
S4	625%	217%	5737	***
S5	474%	142%	4196	***
S6	330%	190%	2583	010%

سلامت روان با شایستگی‌های رهبری است لذا بطور اجمال به جنبه‌های سلامت روان پرداخته می‌شود.

۱- پارادایم‌های سلامت روان

داشتن یک زندگی با کیفیت و مطلوب همواره آرزوی دیرینه بشر بوده و هست. در طی سالیان متمادی برای یافتن مفهوم زندگی خوب و چگونگی دستیابی به آن، افکار و مطالعات زیادی را به خود معطوف داشته

با توجه به جدول ۴ مقدار تخمین ارائه شده در همه بارهای عاملی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند به عبارت دیگر چون مقدار C.P. (آماره تی) از مقدار P (سطح معنی‌داری) بیشتر است و مقدار خطای استاندارد هر یک از شش گزاره میزان نزدیکی میانگین نمونه به میانگین جمعیت را نشان می‌دهد. از آنجائی که هدف این مقاله پرداختن به رابطه کیفی

سلامت مترادف با هم نیستند بلکه سلامت ترکیبی از شادی و یافتن معنی در زندگی است. به عبارتی سلامت ورای داشتن شادی است. همچنین رایان و همکاران نیز بین سلامت ذهنی و سلامت روان شناختی تمایز قائل شده اند. آنها معتقدند در سلامت ذهنی به محتوای زندگی توجه می‌شود که این محتوا بیشتر دیدگاه گوارایی را در پی دارد. در صورتی که در سلامت روان‌شناختی هم به محتوا و هم به روش زندگی توجه می‌شود. به همین دلیل سلامت روان‌شناختی علاوه بر شاخص‌های شادی، رضایت از زندگی و نداشتن عواطف منفی شاخص‌هایی چون جستجوی اهداف درونی، خود پیرو بودن و ذهن آگاهی را نیز شامل می‌شود.

۲- رویکردهای سلامت روان

۲/ الف- رویکرد گوارایی: این دیدگاه سابقه تاریخی طولانی دارد ریشه در نظریات فلاسفه یونانی مانند آریستوپوس دارد که معتقد بود هدف زندگی تجربه حداکثر خوشی و شادمانی نتیجه تمام لحظات لذت بخش زندگی است. این تفکر توسط کسانی مانند هابز دنبال شد که اعتقاد داشت کسب شادمانی نهایت آرزو و توفیق انسان‌ها است. بعدها فیلسوفان منفعت‌گرایی همچون بنتهام با این ادعا که بواسطه تلاش آدمیان برای کسب خوشی و تامین نفع شخصی است که جامعه خوب ساخته می‌شود، دیدگاه فوق را قوت بخشیدند (۳۳، ۲۰). نکته قابل توجه در این رویکرد تاکید بر شادمانی ذهنی است تا جسمی. از این رو هر آنچه که بتواند موجبات رضایت و خشنودی روانی و ذهنی فرد را فراهم آورد شادمانی نامیده می‌شود و می‌تواند نشانگر سلامت روان شناختی فرد باشد. شادمانی ذهنی هنگامی کسب می‌شود که فرد به این باور برسد هر آنچه برایش مهم است قابل حصول و دست‌یافتنی است، پیامد طبیعی چنین باوری احساس شادمانی و عاطفه مثبت است. بر این اساس داشتن عواطف مثبت، تجربه هیجانی مثبت و تجربه

است. داوون^۱ (۸). یکی از مفاهیم مهم، در یافتن کیفیت زندگی خوب توجه به رویکرد روان شناسی مثبت با مفهوم «سلامت» می‌باشد. بررسی اسناد نشان می‌دهد فلاسفه سلامت روان با نام سلامت ذهن که در تحلیل تئوری‌های اخلاق به خصوص رویکردهای گوارایی اپیکوری، به طور گسترده به مفهوم شادمانی مود بحث قرار گرفته است برای اولین بار توسط «داینر» در حوزه علوم تربیتی مورد بررسی قرار گرفته است و آن را مترادف با شادمانی قلمداد نمود. تسلیمی (۴۳) از لوکاس^۲ نقل می‌کند که واژه سلامت اصطلاحی است که در چند سال اخیر به عنوان معادل واژه سلامت روانی^۳ بکار گرفته شده است، بنابراین برای تعریف آن باید نخست مفهوم سلامت را تعریف کرد. مهمترین تعریف از سلامت توسط سازمان بهداشت جهانی ارائه شده است که در آن سلامت روان عبارت است از: حالت رفاه یا خوب بودن کامل جسمی، روانی و اجتماعی سینگر^۴ (۳۶). گروهی از روانشناسان ترجیح می‌دهند به جای اصطلاح سلامت روانی از اصطلاح سلامت روان شناختی استفاده کنند، زیرا معتقدند واژه اخیر بیشتر ابعاد مثبت رابه ذهن متبادر می‌سازد (۳۵). احساس سلامت هم دارای مولفه‌های عاطفی و هم مولفه‌های شناختی است. افراد با احساس سلامت بالا به طور عمده ای هیجان‌ات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس سلامت پایین حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجان‌ات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند. ادهم (۲) آزمایش^۵ (۱۰) درباره مطالعات اسنایدر^۶ و همکاران در سال ۲۰۰۲ چنین بیان کرده اند: شادی و

¹ Davern

² Deiner E, Oishi S, Lucas

³ Mental Health

⁴ Ryff and Singer

⁵ Myeris

⁶ Snyder

۳- رفتار: چالش‌های زندگی را می‌پذیرند و به کار و فعالیت علاقه دارند.

۴- خودپنداره: خود را خوب توصیف می‌کنند.

۵- روابط بین شخصی: به دیگران اعتماد می‌کنند و از تعاملات اجتماعی نیز لذت می‌برند.

۲/د- رویکرد هدف‌گایی: در رویکردهای موسوم به «هدف‌گایی» اعتقاد بر این است که سلامت زمانی حاصل می‌شود که افراد به اهداف مبتنی بر ارزش‌ها و نیازهای خود دست یافته باشند. از این نظر، تندرستی بستگی به ارزش‌ها و آرزوهای افراد دارد و آن را نمی‌توان بصورت مطلق تصور کرد. افرادی که اهدافشان را مهتمتر و احتمال موفقیت و رسیدن به آنها را بیشتر در نظر می‌گیرند، احساس سلامت بالاتری خواهند کرد؛ در حالی که افراد با سلامتی پایین، آنهایی هستند که تعارض بیشتری را در اهدافشان احساس می‌کنند (۱۱).

۲/ه- رویکرد روسالو: او در سال ۱۹۸۹ رویکرد مبتنی بر «ناهمخوانی هدف» را مطرح نمود که بر اساس آن سلامتی، بستگی به میزان همخوانی بین اهداف و دستیابی به آن هدف دارد. انتظار می‌رود که ناهمخوانی بیشتر در افرادی دیده شود که از نظر هیجانی بی‌ثبات بوده و فاصله زیادی بین آرزوها و پیشرفت‌هایشان احساس می‌کنند (۱۰).

۲/و- رویکرد زنت می‌هالی: زنت می‌هالی در سال ۱۹۹۷ الگوی تندرستی مطرح کرد که بر اساس آن تندرستی افراد به درگیر شدن آنها در فعالیت‌های مورد علاقه‌شان بستگی دارد. این فعالیت‌ها به دلیل اینکه خوشایند هستند و برای اطلاعات جدید سطح بیهیسه ای را فراهم می‌کنند، در افزایش سلامت کارآمد هستند. یک فعالیت، اگر به مهارت خیلی اندکی نیاز داشته باشد، منجر به خستگی می‌گردد و برعکس زمانی که فعالیت به مهارت‌های خیلی زیادی که فرد فاقد آن است، وابسته باشد، باعث فشارزایی و حالت ناخوشایندی می‌گردد (۱۰).

ذهنی شادمانی بنیاد داشتن سلامت روان شناختی در این رویکرد است (۳۳).

۲/ب- رویکرد فضیلت‌گرایی: فضیلت‌گرایی در اصل به مفهوم احساس عالی بودن است که تلاش‌های فرد را جهت داده و به زندگی او معنی می‌بخشد (۳۶). از منظری دیگر رویکرد فوق به بارورشدن توانایی‌های بالقوه برمی‌گردد. این داشته‌ها هم شامل توانایی‌هایی می‌شوند که در تمام نوع بشر مشترکند و هم توانایی‌هایی که انسان‌ها را از هم جدا می‌کنند. تحقق و باروری این داشته‌ها و احساس بسندگی برآمده از آن در طول زندگی بسته به موقعیت‌ها و ظرفیت‌های فردی صورت می‌گیرد (۲۳). از این رو، مطابق دیدگاه اخیر، سلامت معادل داشتن کارکرد بیهیسه^۱ است از نظر ارسطو فضیلت‌گرایی به معنی بالاترین سطح همه نیکی‌های انسان می‌باشد که عبارت از تحقق یافتن توانایی‌های بالقوه او است (۳۷).

عباس زاده از بررسی کورون^۲ که معتقد است: خوب بودن از منظر فضیلت‌گرایانه به معنی‌دارا بودن احساس کنترل بر تقدیر خویش است، آن را احساس هدفمندی و تعلق و داشتن رضایت پایه ای از خود و وجود خویش تعریف می‌کند.

۲/ج- رویکرد ویسینگ و وان‌ادن: ویسینگ (۱۹۹۸) و وان‌ادن (۱۹۹۴) یک سازه سلامت را معرفی می‌کنند که بوسیله «احساس انسجام و پیوستگی» در زندگی، تعادل عاطفی و رضایت کلی از زندگی، مشخص و اندازه‌گیری می‌گردد. آنها تأکید می‌نمایند که سلامت، سازه ای چندبعدی با چندوجهی است و دربرگیرنده پنج بعد زیر می‌باشد:

۱- عاطفه: احساسات مثبت بر احساسات منفی غلبه دارد.

۲- شناخت: این افراد رضایت از زندگی را تجربه می‌کنند و به نظر آنها زندگی قابل درک و کنترل است.

^۱ Optimal Functioning

^۲ Cowen

در مدیریت محیط، کنترل توالی و نظم فعالیت‌های پیچیده محیطی و استفاده موثر از فرصت‌های موجود در جهان اطراف است. مشارکت فعال در محیط و تلاش برای تسلط بر آن از مهمترین تشکیل دهنده سلامتی و بهزیستی روانی است.

۳/ ه - داشتن هدف در زندگی: باورهای فرد درباره داشتن هدف و معنای زندگی از مهمترین مولفه‌های بهزیستی روان شناختی به شمار می‌رود. فرد دارای سلامت و بهزیستی احساس جهت و مقصود در زندگی داشته و اهداف او، راهنما و تعیین کننده روش و فعالیت‌های او هستند. برای داشتن احساس هدفمندی و جهت در زندگی فرد باید بتواند به حال و گذشته خود معنی بخشیده، آن‌ها را با هم مطابقت داده و یکپارچه سازد. این احساس بر تمام شئون زندگی فرد حاکم بوده و می‌توان آن را در فعالیت‌ها و کارکردهای وی مشاهده نمود.

۳/ و- رشد شخصی: لازمه کارکرد روان شناختی بهینه نه تنها گسترش استعدادها و توانایی‌های بالفعل خود است بلکه تلاش در جهت شناسایی استعدادها بالقوه خویشتن می‌باشد. به علاوه این کوشش باید دارای استمرار باشد. گشودگی نسبت به تجربیات جدید، علاقمند به چالش، دیدن خود بعنوان موجودی قابل اصلاح و اعتلا، بهبود خود است، تغییر دادن مکرر شیوه‌های اندیشیدن با هدف افزایش دانش و خودانتقادی از ویژگی‌های افرادی است که دارای حس رشد شخصی می‌باشد.

۴- آثار سلامت روان

اینگونه افراد از عزت نفس و احترام به خود در سطح بالایی قرار دارند آنان خودشان را دوست می‌دارند. در یکی از گزینه‌های آزمون‌های عزت نفس با جملاتی نظیر «من از با خود بودن لذت می‌برم» و «من ایده‌های خوبی دارم» کاملاً موافق هستند. این افراد به اخلاقیات توجه بسیار دارند و عقلایی رفتار می‌کنند. دوم آنکه احساس شادی می‌کنند و کنترل شخصی بیشتری در این زمینه در خود احساس

آنچه از این دیدگاه‌ها می‌توان نتیجه گرفت آن است که احساس سلامت تا حدود زیادی تحت تأثیر دانش، نگرش، مهارت و شناخت روانی فرد حاصل می‌شود سلامتی و تندرستی روان مهمترین بعد فردی بوده که تحقق شایستگی در سایه کارکرد صحیح و بهینه آنها انجام می‌گیرد.

۳- مدل سلامت روان شناختی

برای اولین بار ریف و همکاران در سال ۱۹۹۸ مدل سلامت روان مبتنی بر مولفه‌های شایستگی فرد پیشنهاد کردند که این مدل دارای ۶ مولفه بوده و بیشتر در مورد جنبه روان شناختی فرد که از اجزای شایستگی است بحث می‌کند.

۳/ الف- پذیرش خود: این مولفه داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، ارزش نهادن به وجوه بد و خوب خویش و پذیرش آنها و داشتن احساس مثبت درباره زندگی گذشته خود را در برمی‌گیرد (۴۴).

۳/ ب- داشتن ارتباط مثبت با دیگران: در رویکردهای فلسفی مربوط به بهزیستی روان شناختی، این مولفه از اهمیت بالایی برخوردار است. دارا بودن رابطه دوسویه (رابطه ای همراه با میل، عاطفه، صمیمیت، همدلی و شادمانی)، نوع دوستی (به معنای نگرانی درباره بهزیستی و سلامتی دیگران) و درستکاری (به مفهوم انجام عمل اخلاقی) اجزای این مولفه هستند.

۳/ ج- خودمختاری: منظور از این مولفه داشتن استقلال و قدرت تنظیم رفتار از درون است. علاوه بر این، توانایی مقاومت در برابر فشارهای اجتماعی برای اندیشه و عمل به شیوه ای خاص و خودارزیابی توسط استانداردهای شخصی را نیز در برمی‌گیرد. فرد دارای خودمختاری توجه چندانی به تایید دیگران نداشته و دارای منبع کنترل درونی می‌باشد (۴۵).

۳/ د- تسلط بر محیط: توانایی فرد برای انتخاب یا خلق محیط مناسب جهت فعالیت و زندگی مشخصه‌های بهزیستی روانشناختی است. این ویژگی برای کنترل و درستکاری محیط‌های پیچیده ضروری می‌باشد. قابلیت فوق به معنای داشتن حس شایستگی

در راستای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی باید شرایطی فراهم آید که مدرسه به عنوان یک سازمان یادگیری-یاددهی، به آسانی و به سهولت به منابع انسانی مورد نیاز خود دسترسی پیدا کند. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که در فرایند جذب نیروی انسانی بخصوص در مراحل مصاحبه تخصصی افراد جدید استخدام برمعیار سلامت روان تاکید بیشتری شود، بازنگری در نوع استخدام دانشجو معلم و در فارغ‌التحصیلی از طریق اعمال اصلاحات در ماده ۶۶ قانون خدمات کشوری با محوریت بررسی سلامت روانی و عوامل موثر در آن، استخدام اولیه کارمند با توجه به شرایط خاص دستگاه برای شغل مدیریت و حذف جذب نیروی اداری از طریق بخشنامه ۲۳۰ در این پست، ایجاد شرایط و زمینه‌های لازم جهت افزایش کیفیت زندگی برای عوامل مدارس با فراهم آوردن شرایط روانی موجب ارتقای کمی و کیفی بهره‌وری زمان می‌شود زیرا نیروی انسانی یک سوم عمر خود را در سازمان سپری می‌کنند. انعطاف‌پذیری برنامه‌های آموزشی و تفویض اختیار به مدیران در امر تصمیم‌گیری فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی و هدایت اولیا بسوی مشارکت در برنامه‌ریزی مدارس جهت حمایت معنوی مدیران موجب افزایش سلامت روان و بالطبع شایستگی‌های رهبری آنان خواهد شد و در نهایت توجه به این امر مهم است که برابر ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی بحث شایستگی‌های رهبری در مدارس برای هر پنج رکن شامل می‌شود، بنابراین در هر سه مرحله کارمندیابی (جذب، آموزش و نگهداری) خصوصاً دانش، نگرش و عملکرد هر یک از آنها مورد توجه قرار گیرد.

می‌کنند، آنها که در انجام امور بیشتر به توانایی‌های خود می‌اندیشند تا به درماندگی و ناتوانایی‌های خویش، بنابراین با استرس مقابله بیشتری می‌کنند. سوم خوش‌بین هستند و افراد خوش‌بین با این جملات موافقت کامل دارند که «وقتی با کار جدیدی روبرو می‌شوم، انتظار موفقیت در آن کار را دارم». این افراد موفق‌تر، سالم‌تر و شادتر از افراد بدبین هستند (۱۹). چهارم برونگرا هستند و در ارتباط و همکاری با دیگران توانمندند. در مقایسه با افراد ناشاد، چه در تنهایی و چه در حضور دیگران، احساس شادی می‌کنند و از زندگی با خود و دیگران، از زندگی در نواحی گوناگون شهری یا روستایی و یا اشتغال در مشاغل گوناگون انفرادی و اجتماعی به یک اندازه لذت می‌برند (۱۱).

نتیجه‌گیری

شایستگی‌های رهبری مدارس اثربخش از چهار مولفه (دانش، مهارت، نگرش و سلامت روان) تشکیل شده است. سلامت روان با ۶ زیر مولفه از لحاظ درجه اهمیت با فراوانی ۹۸/۱۶ درصد از سوی مصاحبه شونده‌گان گروه‌های کانونی، اولویت اول را به خود اختصاص داده است و شاخص برانزندی این مولفه با ۴/۳۰۸ نشانگر مناسب بودن برآزش آن می‌باشد. با توجه به جدول ۴ مقدار تخمین ارائه شده در همه بارهای عاملی در سطح ۰/۰۵- معنی‌دار می‌باشند به عبارت دیگر چون مقدار C.P. (آماره تی) از مقدار P (سطح معنی‌داری) بیشتر است و مقدار خطای استاندارد هر یک از گزاره‌ها میزان نزدیکی میانگین نمونه به میانگین جمعیت را نشان می‌دهد.

پیشنهادات

References

- 1-Abaszadeh, M. Education Management. Urmia University.1992;80.
- 2-Adham, H. Comparison of perfectionism and Psychological well-being of students with & without father.2016; 65.
- 3-Alavy, M. Reporting the results of studies using Structural Equation Modeling. faslnam modryt parstary.2014; 3(3):52.

- 4-Asgary, Z. Leadership and Effective Management in Schools. *tahran vajenes. ir.* 2014;11.
- 5-Bakhteyary, A. Efficient and efficient school and school administrator features. *Nashri pajohs amozsh madars* .2012; 2, 24.
- 6-Benbya, H. Knowledge Managemen system Implementations: Lesson from the Silicon Valley Oxford: chandos publishing.2008; 86.
- 7-Bissett, R. L. Assessment of the Research Chefs association s core competencies for practicing. 2009; 141.
- 8-Davern M. Subjective Well-Being as an affective construct Melbourne.2004; 45.
- 9-Debowski, Sh. Knowledge Management.2006; 52.
- 10-Diener, E. subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *american Psychologist*.2000;55,34-43.
- 11-Diener, E. Oishi, S. & Lucas, R. E. Personality, culture, subjective wellbeing Emotional & cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*.2003; 54,403-25.
- 12-Elsayed & Boucher. analysi & control of production system. prentice Hel Englewood cliffs. New jersey.1985; 2.
- 13-Farzanah, M. Provide Professional Qualifications Patterns for Secondary School Administrators. *Amozsh parvarsh. Ngah*.2015 ;7,3.
- 14-Hollebbek G.P.& Et. leadership competency Models. *The leadership Quarterly* 2006; 17,3,89-41.
- 15-Jahaniyan, R. Qualifications Required for Educational Leaders. *Tahgigat moderyt amozshy*.2009; 3,121-141.
- 16-Jody, D. & Jiny, I. & Robert, K. competencies for effective school leadership.2015; 2,15.
- 17-Johnson, L. E. Communication support systems: A systematic Approach to research, Unpblishrd doctoral dissertation. Carol M. Catton collge of Business and Economies university of Kentucky Lexington.1991; 38.
- 18-Kaplan, L. Educattion & mental health. newyork. 1971; 105.
- 19-Karamy, M. Training managers with competency model. *mahnama tadbir*.2009;18, 27-49.
- 20-Khnefar, H. income of standardization in education. *tehran, asar moaser*.2010; 80.
- 21-Khorshidy, A. Identifying the competency factors of managers. *faslnam modryt antzamy, zmstan*.2010; 90.
- 22-King, W.R, chung, T.R. and honey, M.H. knowledge management and organizational learning. *the international journal of management science, omega*.2008; 36,167-172.
- 23-Koch, T.; Enkin, P.; Kralik D. Chronic illness self managemen: Locating the self. *Journal of Advance Nursing*. 2004; 5,484-92.
- 24-Levitt, B. and march, J. G. Organizational learning. *annual review of sociology*. 1988; 14, 319-340.
- 25-Mahmody, A. Professional competencies of departmental managers. *Quarterly development management process*. 2006; 25.
- 26-Mahmody, AH. Evaluation of professional competence heads of departments. *development management*. 2014; 25-69.
- 27-Menninger, KH. Thuman mind. Newyork.1971; 35.
- 28-Milton, N. Knowledge Management. (KM). bound Gudance Notes seies.2002; 5,1-4.
- 29-Myers, D.G.& Diener, E. who is happy? *psychological Sciences*.1995; 6,10-19.
- 30-Nance, W.and Robert, E. Office wor measurement. MC Craw. Newyork. 1971;12.
- 31-Nonaka, I. Anamic theoy of organizational knowledge GreatiOn. *organizat. Sciene*.1999;2(1),88-115.
- 32-Nonaka, I. A Dynamic theory of organizational knowledge greation. *organizational science*.1994; 5(1),12-37.
- 33-Ranjbar, M. Competency model of health sector managers. *Mazandran*.2015; 23(6),117.
- 34-Rayan, R.M.& Deci, E.L. On happiness & human potentials: a review of research on hedonic & eudamonic well-being. *Annual Review of psychology*. 2001; 52,141-166.
- 35-Ryff, C. D. & Singer. B.H. Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*. 2006; 35,1103-1119.
- 36-Ryff, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*.1989; 57(6),1069-1081.

- 37-Ryff, C. D., Singer, B., Love, G. D. & Essex, M. J. Resilience in adulthood and later life: Defining features and dynamic processes. In J. Lomranz (ED.). Handbook of aging and mental health: An integrative approach. 1998; 69-96.
- 38-Ryff, C. D. Keyes, C. I. m Shomtkin, D. (2002). Optimal well-being: Empirical Encounter of two traditional. Journal of Personality & social psychology. 2002; 62(6), 1007-1022.
- 39-Samemeyat, M. Competencies of leadership. mahnama sanat Khodro. 2009; 11, 89.
- 40-Sohabi, B. Durami, H., knowledge Management with MBA Approach. Tahrn: samt .2011; 124.
- 41-Tiedan, H. Effective school leadership competencies. 2013; 7, 45.
- 42-Torkamandy, H. Effective school features. Amozsh parvarsh. Ngah. 2016; 13, 4.
- 43-Tslimi, M. Designed to explain the merit of Directors. governmental management. 2015; 5, 57.
- 44-Vanos, D. An Introduction to Organizational Behavior. Tahrn. University of Management. 1998; 2, 45-62.
- 45-Yganaky, A. The Role of Managers Empowerment in Managing. gazven, Islamic Azad University. 2009; 32.
- 46-Zack, M. Developing a knowledge strategy. California: Laha management university. 1999; 29.

Archive of SID